

VOORMETING
ERVARINGSLEREN
IN DE
JEUGDHULP-
VERLENING
OC MICHIEL

Van Dijk & Van Soomeren B.V.
Drs. N. Hilhorst,
m.m.v. Drs. A.G. van Dijk
Amsterdam, december 1989

INHOUD

	Pagina:
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding experiment	1
1.2 Betrokken instellingen	1
1.3 Doel experiment	2
1.4 Onderzoek	2
1.4.1 Doel	2
1.4.2 Onderzoeksopzet	3
1.4.3 Fasering onderzoeksactiviteiten	4
1.5 Het Proefpolder Project	5
1.6 Begeleidingscommissie	5
1.7 Leeswijzer	6
2 Orthopedagogisch Centrum Michiel	7
2.1 Inleiding	7
2.2 OC Michiel in het algemeen	7
2.3 Van Slichtenhorststraat 61 te Nijmegen	10
3 Voorwaarden om te komen tot verandering	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Behoefte aan verandering: de DDQ	12
3.3 Veranderings- c.q. verbeteringsbehoefte nader toegelicht	14
3.4 Doelstellingen (beoogde effecten) van het experiment	18
3.5 Welke jongeren komen in aanmerking	19
3.6 Interne implementator	19
3.7 Knelpunten/aandachtspunten	20
3.8 Samenvatting en conclusies	21
4 Praktisch aanbod in OC Michiel	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Voorfase	23
4.3 Experimentsopzet ELAN Training	24
4.4 Aanloopfase	24
4.5 Probleemanalyse OC Michiel door ELAN Training	30
4.6 Vervolg-programma	31
5 Effectmeting onder jongeren	32
5.1 Inleiding	32
5.2 Self Description Questionnaire	33
5.3 Locus of control	34
5.4 Utrechtse Coping Lijst: UCL. Omgaan met problemen en gebeurtenissen	36

INHOUD (VERVOLG)

Bijlagen

- 1: Vragenlijst voormeting onderzoek "Ervaringsleren in de jeugdhulpverlening"
groepswerkers/staf/coördinator/directeur
- 2: DDQ - variant Hilhorst
- 3: Experimentsopzet ELAN Training
- 4: Vragenlijst effectmeting jongeren
(Locus of Control, UCL, SDQ III)
- 5: Logboek "Ervaringsleren in de jeugdhulpverlening"
- 6: Schema van Mayer en Greenwood
- 7: Literatuurlijst

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding experiment

De aanleiding voor het experiment wordt gevormd door enerzijds de behoefte van het Ministerie van WVC om de methode ervaringsleren verder te doen ontwikkelen naar aanleiding van recente onderzoeksrapporten en de positieve resultaten die ELAN Training behaalt met de door hen ontwikkelde en uitgevoerde basistrainingen. Anderzijds is door drie instellingen, met ondersteuning van het Steunpunt Projecten ErvaringsLeren (S.P.E.L.), een subsidie-aanvraag ingediend ten behoeve van een verdere verspreiding van de methode ervaringsleren.

De drie instellingen die subsidie hebben aangevraagd stellen dat ze gaarne de mogelijkheid zouden krijgen een nieuwe hulpverleningsvariant verder te ontwikkelen met het doel de kwaliteit van de hulpverlening ten behoeve van (in eerste instantie) de doelgroep oudere jeugd binnen residentiële instellingen te verbeteren.

Het resultaat is dat er een experiment ervaringsleren start, waarin in totaal vier instellingen subsidie krijgen van het Ministerie van WVC. Deze subsidie dient aangewend te worden voor training en begeleiding door ELAN Training te Ulvenhout in de methode ervaringsleren. Het experiment wordt begeleid door een evaluatie-onderzoek, uitgevoerd door het onderzoeks- en adviesbureau Van Dijk en Van Soomeren B.V. te Amsterdam, dat door het Ministerie van WVC wordt gesubsidieerd.

Het experiment heeft een looptijd van drie jaar: twee experimenten in 1989-1990 en twee in 1990-1991.

1.2 Betrokken instellingen

Bij het experiment worden in totaal vier instellingen betrokken:

- Orthopedagogisch Centrum Michiel te Wychen met het onderdeel de Van Slichtenhorststraat,
- Sociaal-agogisch Centrum te Amsterdam met het onderdeel Woodrose,
- Jongenshuis Hoenderloo te Hoenderloo en
- een nog te benaderen instelling.

1.3 Doel experiment

Het experiment heeft de volgende doelen:

- Het verder ontwikkelen van de methode ervaringsleren, zoals ELAN Training deze hanteert¹, op een zodanige manier dat integratie in het bestaande hulpverleningsaanbod van een organisatie kan worden gerealiseerd en dat de betreffende organisatie de methode ervaringsleren uiteindelijk zelfstandig kan gebruiken.
- Beoordelen of en hoe de methode ervaringsleren geïmplementeerd kan worden in de residentiële instellingen.
- Aan de hand van de resultaten van experiment en onderzoek beoordelen of het wenselijk is de methode ervaringsleren in niet residentiële settings bij wijze van experiment toe te passen (UIT: Beleidskader project ervaringsleren - WVC).

1.4 Onderzoek

1.4.1 Doel

Het onderzoek heeft de volgende **hoofddoelstellingen**:

1. Toetsen of de betreffende organisaties aan een aantal van te voren beschreven voorwaarden voldoen.
2. Beschrijven hoe het oorspronkelijke experimentdesign van ELAN Training in de verschillende organisaties is uitgewerkt (aan de hand van de beschreven doelgroep, de bestaande methode, de gesignaleerde knelpunten en de mogelijkheden van een organisatie).
3. Beschrijven van de belemmerende en bevorderende factoren bij de implementatie van het ervaringsleren binnen een organisatie: de lessen die uit de experimenten geleerd kunnen worden ten behoeve van toekomstige projecten (**procesevaluatie**).
4. Onderzoeken in hoeverre de beoogde doelstellingen - van de betreffende instelling ten aanzien van het experiment - tijdens de projecten worden gerealiseerd (**effectevaluatie**). Hierbij dient rekening gehouden te worden met de verschillende doelstellingen per organisatie en in het verlengde hiervan de plaats die het ervaringsleren binnen het behandelingsaanbod krijgt (verrijking/diagnostisch middel/behandelingsmethode/trainingsvorm). Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen effecten bij cliënten en effecten bij medewerkers van de betreffende organisaties.

Als theoretisch model zal gebruik gemaakt worden van het evaluatiemodel voor vernieuwend beleid van Mayer en Greenwood (zie bijlage 6) en van de ervaringen die opgedaan zijn tijdens het in 1988 voltooid driejarig onderzoek 'Experiment Ervaringsleren Overberg', in de RIJ Overberg.

¹ In bijlage 3 staan kort de uitgangspunten van ELAN Training beschreven. ELAN Training tracht begin 1990 een aanvulling hierop te maken.

In de voormeting is aandacht besteed aan de punten die door Mayer en Greenwood onder het kopje 'Beleidsplan en beleidstheorie' worden gerekend, zoals de behoefte aan verandering, de doelen van het project, de geplande werkwijze en de toetsing van een aantal implementaire voorwaarden (onder andere motivatie om te veranderen van beleidsmakers).

Gedurende het experiment zullen gegevens verzameld worden over het feitelijk verloop van de aan- en inpassing van het ervaringsleren ('Feitelijke implementatie') in de betreffende instelling en over de gehanteerde methodiek ('Feitelijke methodiek'). Ook aan de zogenaamde 'Brugvariabelen' (variabelen die moeilijk te beïnvloeden zijn, maar wel relevant voor het beleid), zoals de motivatie van de uitvoerenden om te veranderen en de werksatisfactie wat betreft de geïntroduceerde methodiek als hulpverleningsmethode, wordt in dit onderzoek aandacht besteed (in de voor- respectievelijk nameting). Het 'Feitelijk effect' wordt gemeten via bestaande vragenlijsten (bij de jongeren) en aan de hand van open vragen (bij de medewerkers en directie).

Het onderzoek beoogt zowel dienstverlenend voor de praktijk te zijn, door middel van een regelmatige terugkoppeling van gegevens aan de betrokken instellingen als beleidsondersteunend in het kader van een verdere verspreiding en toepassing van het ervaringsleren in de jeugdhulpverlening.

1.4.2 Onderzoeksopzet

Ten behoeve van de opdrachtgever (het Ministerie van WVC), de begeleidingscommissie en de betrokken instelling worden per experiment twee rapportages geschreven:

- een voormeting/procesanalyse (vijf maanden na start van het experiment);
- een eindmeting (proces- en effectevaluatie) (drie maanden na afronding van het experiment).

Voormeting/probleemanalyse

In deze rapportage, de voormeting, wordt aandacht besteed aan de eerste twee doelstellingen.

De slaagkans van het experiment wordt getoetst en op basis van deze rapportage wordt in overleg met ELAN Training eventueel het projectplan verder verfijnd/bijgesteld.

In deze fase zijn de volgende onderzoeksactiviteiten verricht:

Toetsing voorwaarden:

De motivatie van de betrokkenen, de bereidheid tot implementatie van een bepaalde innovatie, is gemeten via de afname van een gestructureerde vragenlijst (de DDQ).

Verder is aan de hand van een vragenlijst in een mondeling interview ingegaan op de vraag wat betrokkenen willen veranderen en wat ze willen bereiken (de beoogde effecten). Tevens wordt beschreven in hoeverre een interne sleutelfiguur medeverantwoordelijk is gemaakt voor het welslagen van het experiment.

Uitwerking oorspronkelijk experimentsdesign:

Aan de hand van het instellingsdocument of orgaanbeschrijving wordt een korte beschrijving van de organisatie gegeven. Het oorspronkelijk experimentsdesign van ELAN Training wordt weergegeven, als ook het op basis van een probleemanalyse opgestelde - op maat van de inrichting gemaakte - aanbod. Bij de beschrijving van dit aanbod worden duidelijke toetsbare doelstellingen weergegeven op het niveau van de instelling, de medewerkers en cliënten.

Eindmeting

De eindmeting heeft de twee volgende onderdelen:

Procesevaluatie:

In de procesevaluatie worden de belemmerende en de bevorderende factoren bij de implementatie² van het ervaringsleren beschreven. Met andere woorden de lessen die uit de experimenten geleerd kunnen worden ten behoeve van toekomstige projecten. Bij de beschrijving van de implementatie van het ervaringsleren (hoe is de integratie van het ervaringsleren in het hulpverleningsaanbod gerealiseerd) zal gebruik gemaakt worden van schriftelijke bronnen als vergaderverslagen van de betreffende instelling, verslagen van activiteiten en het maandelijks logboek van de interne implementator (zie bijlage 5). Ook zal er een interviewronde met de belangrijkste betrokkenen worden gehouden. Aan de hand van informatie van Elan Training zal beschreven worden hoe het aangepaste aanbod in de praktijk is uitgevoerd.

Effectevaluatie:

In de effectevaluatie wordt onderzocht in hoeverre de beoogde doelstellingen van het experiment worden gerealiseerd. Aan de hand van interviews met betrokkenen wordt beschreven welke plaats het ervaringsleren binnen de inrichting heeft gekregen en wat de effecten bij medewerkers zijn. Effectmeting bij jongeren zal geschieden aan de hand van bestaand testmateriaal.

1.4.3 Fasering onderzoeksactiviteiten

In juni 1989 zijn alle teamleden, de orthopedagoog en de coördinator 'oudere jeugd' mondeling geïnterviewd en hebben ze een vragenlijst ingevuld (DDQ). Eind juni heeft de eerste activiteit met deze betrokkenen plaatsgevonden.

² Implementatie is een fase in een innovatieproces:

Innoveren: de fase waarbij onderzoek gedaan wordt naar nieuwe ideeën en deze vervolgens praktisch/operationeel worden gemaakt.

Initiëren: de fase waarin de uitgewerkte vernieuwing naar de betrokken individuen en/of organisaties in een bepaalde sector (landbouw, onderwijs of industrie) wordt verspreid en acceptabel gemaakt.

Implementeren: de fase waarin de uitgewerkte en 'aanvaarde' vernieuwing in het doen en denken van een organisatie wordt ingevoerd en ingebed.

(Cozijnsen en Vrakking)

De bewoners hebben in juli 1989 een serie vragenlijsten ingevuld, alvorens ze in augustus samen met hun begeleiders op eerste interventie naar de Ardennen zijn gegaan.

1.5 Het Proefpolder Project

Het ervaringsleerexperiment binnen de Van Slichthorststraat is een onderdeel van een veel breder opgezet experiment binnen OC Michiel, namelijk het Proefpolder Project. De doelstelling van dit project wat betreft OC Michiel is het bevorderen dat - na aanmelding - voor de meest optimale hulpverleningsmethodiek gekozen kan worden. Hiervoor dient de diagnostiek van kind en gezin geoptimaliseerd en de differentiatie naar zowel 'lichtere' als 'zwaardere' behandelingsvormen uitgebreid te worden. Binnen een groot aantal onderdelen worden veranderingen nagestreefd. Het totale Proefpolder Project wordt geëvalueerd door het COJ te Leiden. Over samenwerking en afstemming met het COJ betreffende het experiment in de Van Slichtenhorststraat zijn afspraken gemaakt. In eerste instantie zal het onderzoek van het COJ voorrang krijgen. Er bestaat enige overlap tijdens de voormeting en de eindmeting (= tussenmeting in COJ-onderzoek). Er wordt getracht om de betrokkenen binnen OC Michiel zo weinig mogelijk te belasten met het feit dat er twee onderzoeken uitgevoerd worden.

1.6 Begeleidingscommissie

Ten behoeve van het experiment functioneert het Steunpunt Projecten Ervaringsleren (S.P.E.L.) als begeleidingscommissie. Het S.P.E.L. is voortgekomen uit het overleg tussen een aantal organisaties in de Kinderbescherming rond enkele projecten ervaringsleren. Deze projecten beogen een antwoord te zijn op teleurstellende ervaringen binnen de bestaande residentiële hulpverlening. Dit stimuleerde het zoeken naar handelswijzen die meer, beter en sneller resultaat zouden geven.

De taken van het S.P.E.L. in deze fase zijn:

- het volgen van de experimenten,
- het adviseren naar instellingen, ELAN en WVC met betrekking tot knelpunten en ontwikkelingen,
- het begeleiden van het onderzoek,
- het geven van een eindadvies aan WVC over toepassing en verspreiding van het ervaringsleren in de jeugdhulpverlening.

De onderzoeksbegeleidingscommissie bestaat uit de volgende deelnemers:

drs. H.G. Helmantel (Sociaal-agogisch Centrum te Amsterdam),
 Prof. dr. M. van den Dungen (Subfaculteit Orthopedagogiek van de Universiteit van Amsterdam),
 drs. L. van der Sijs (NIZW te Utrecht),
 mevrouw drs. C. Kleijwegt (Ministerie van WVC),
 dr. P. van den Boogaart (COJ te Leiden),
 dhr. B. Keus (NIZW te Utrecht).

Verder wordt van de instelling waarover gerapporteerd is de implementator en/of de directeur van de instelling uitgenodigd.

1.7 Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de voormeting/probleemanalyse bij de instelling waarin het experiment als eerste gestart is in juni 1989, namelijk Orthopedagogisch Centrum Michiel (OC Michiel) te Wychen met als deelnemende onderdeel de Van Slichtenhorststraat. Als in dit rapport gesproken wordt over groepsleiders, medewerkers, bewoners worden hiermee zowel de vrouwelijke als de mannelijke betrokkenen aangeduid.

De concept-versie van deze voormeting is met alle betrokkenen besproken. In de bespreking met de medewerkers van de Van Slichtenhorststraat kwamen de volgende algemene punten telkens aan de orde:

- er dient een nadere verduidelijking/uitwerking te komen van het begrip ervaringsleren;
- de aanleiding van het experiment is voor de uitvoerende deelnemers niet geheel duidelijk;
- men benadrukt dat men de methode ervaringsleren beoogt toe te voegen (dus niet als vervanging) aan de bestaande methodiek.
- Hoofdstuk 2 geeft een korte weergave van de doelgroep, de methodiek en de doelen van de behandeling voor OC Michiel in het algemeen. Verder wordt aandacht besteed aan de populatie en de behandeling binnen de Van Slichtenhorststraat.
- In hoofdstuk 3 worden enkele voorwaarden om te komen tot een verandering beschreven en in hoeverre hier in OC Michiel aan is voldaan.
- In hoofdstuk 4 wordt het praktisch aanbod beschreven. Allereerst wordt ingegaan op de algemene experimentsopzet door ELAN Training. Verder worden ook de twee onder supervisie van ELAN Training uitgevoerde trainingen (de eerste zonder en de tweede met bewoners) geëvalueerd. Tenslotte wordt in dit hoofdstuk summier het vervolg-aanbod van ELAN beschreven. Dit aanbod dient - met behulp van een probleemanalyse van de instelling - op maat van de instelling te worden gemaakt.
- In hoofdstuk 5 wordt het gehanteerde instrument bij de effectmeting onder jongeren (de cliënten) beschreven.

Tenslotte wil ik een woord van dank richten aan degenen die een bijdrage geleverd hebben aan de totstandkoming van het experiment en dit onderzoeksrapport. In het bijzonder wil ik de inhoudelijke implementator binnen OC Michiel, de heer Ton Duindam, danken voor zijn medewerking en meedenken aan het onderzoek, met name wat betreft de effectmeting onder jongeren.

2 ORTHOPEDAGOGISCH CENTRUM MICHIEL

2.1 Inleiding

De gegevens in dit hoofdstuk zijn wat betreft het algemene deel over OC Michiel ontleend aan de algemene folder over de inrichting. Bij de paragraaf over de Van Slichtenhorststraat is gebruik gemaakt van bestaande stukken aangevuld met gegevens van de implementatoren.

Het Orthopedagogische Centrum Michiel is een instelling met een uitgebreid opname- en behandelingsaanbod gericht op jeugdigen en gezinnen. Het is ontstaan uit een fusie van drie organisaties voor residentiële en semi-residentiële jeugdhulpverlening in de regio Nijmegen. De capaciteit is 108 plaatsen.

De belangrijkste kenmerken, uitgangspunten en werkwijzen van de drie instellingen zijn binnen de verschillende afdelingen bewaard gebleven. Op deze wijze zijn de voordelen van kleinschaligheid gekoppeld aan de voordelen van één grote organisatie.

- De problematiek van de jeugdigen verwijst steeds naar de wijze waarop de lichamelijke, emotionele, sociale en cognitieve ontwikkeling tot dan toe verlopen is en-/of naar het sociale milieu (het gezin) dat geen antwoord wist te geven op problemen of deze mogelijk uitlokte of in stand hield. De behandeling is gericht op jeugdigen én op het sociale milieu (met name het gezin) van herkomst.
- De verantwoordelijkheid voor het opvoedingsproces blijft bij de ouder(s) of dient daar zo spoedig mogelijk bij terug te keren. Daarom moet intensieve samenwerking tussen de hulpverleningsorganisatie en ouders zo niet als voorwaarde, dan toch als onderdeel van het behandelingsproces gezien worden.
- Voor met name de opvang geldt, dat jeugdigen opgenomen kunnen worden die door milieuomstandigheden in een acute noodsituatie zijn komen te verkeren. Deze omstandigheden kunnen van velerlei aard zijn (bijvoorbeeld echtscheiding, ziekte ouders, beëindiging pleeggezinplaatsing, beëindiging internaatsplaatsing etc.). De duur van de opvang is zo kort mogelijk. Met de plaatsende instantie wordt meegezocht naar een meer definitieve opvoedingssituatie.

2.2 OC Michiel in het algemeen

Doelgroep

Het Orthopedagogisch Centrum Michiel richt zich in het hulpverleningsaanbod op de volgende doelgroepen:

- jeugdigen in de leeftijd van 6 - ± 13 jaar waarvan ontwikkeling dermate stagneert of scheefgroeit, dat ambulante hulp met betrekking tot de opvoedings- of gezinsproblematiek ontoereikend is;
- jeugdigen van ± 13 - ± 18 jaar bij wie de relatie met de bestaande opvoeder(s) zodanig verstoord is, dat ambulante hulpverlening ontoereikend is.

De relatieproblemen gaan vaak gepaard met gedragsproblemen en meer of minder ernstige vergrijpen;

- jeugdigen van 11 - ± 18 jaar die in een crisissituatie zijn terechtgekomen en voor wie directe opvang noodzakelijk is.

Doelen van behandeling

De organisatie kent de volgende doelen van behandeling. Bij jeugdigen is de behandeling in principe gericht op de jeugdige en het gezin om de vastgelopen relaties binnen de gezinssituatie resp. het probleemgedrag zodanig te veranderen dat de jeugdige weer helemaal thuis kan zijn. Blijkt dit niet mogelijk, wordt naar een vervanging van de gezinssituatie gezocht. Ook kan de behandeling gericht zijn op een toekomstige zelfstandige dan wel begeleide kamerwoning al dan niet samenhangend met een herstel van het contact met de ouder(s).

De hulpverlening

Het Orthopedagogisch Centrum Michiel kent de volgende vormen van hulpverlening:

- a) Residentiële behandeling voor jeugdigen van 6 - 18 jaar.
 - In groepen op het terrein te Alverna met een geïntegreerde behandeling vanuit de groep en de eigen LOM-school.
 - In woonhuizen in Nijmegen en Wychen van waaruit de jeugdigen een voor hen geschikte school bezoeken.
- b) Semi-residentiële behandeling voor jeugdigen van 6 - 18 jaar.
 - In groepen op het terrein te Alverna met een geïntegreerde behandeling vanuit de groep en de eigen LOM-school.
 - In woonhuizen in Nijmegen en Wychen van waaruit de jeugdigen een voor hen geschikte school bezoeken, soms gecombineerd met hometraining.
 - Hometraining voor jeugdigen van 12 - 18 jaar.
- c) Opvang voor jeugdigen van 11 - 18 jaar.
 - In woonhuizen in Nijmegen en Wychen.

Om zo effectief en efficiënt te behandelen, is een flexibele opstelling vanuit de instelling geboden: de behandeling moet kunnen variëren van residentieel naar semi-residentieel alsmede naar verschillende combinaties en tussenvormen, al naar gelang de hulpvraag.

Methodiek

De instelling biedt een aantal behandel- en therapiemogelijkheden:

- het werk in de leefgroep;
- het gezinswerk;
- de psychotherapie;
- het onderwijs;
- de medische begeleiding.

- a) De samenstelling van de **leefgroepen** geschiedt volgens een aantal criteria: een indeling volgens therapeutische klimaten, waarbij het accent kan liggen op:
 - structuurverlening;
 - veiligheid, met name in het opdoen van positieve ervaringen in relaties met volwassenen en jeugdigen;
 - ruimte geven en zelfstandigheidsbevordering.

Een indeling waarbij het accent kan liggen op:

- groepsaankpak, waarbij het groepswork als orthopedagogisch middel gehanteerd wordt;
- individuele aankpak.

Een indeling naar leeftijd:

- jeugdigen tot 13 jaar;
- jeugdigen van 13 tot 18 jaar.

b) Het gezinswork

Afhankelijk van de problematiek bij de gezinsleden, wordt overgegaan tot een van de volgende vormen van gezinswork:

- ouderbegeleiding: voor deze vorm wordt gekozen wanneer blijkt, dat onmacht en onwetendheid in opvoedingskwesties een belangrijke rol speelt.
- gezinstherapie: voor deze vorm wordt gekozen wanneer blijkt, dat niet onwetendheid maar probleeminstandhoudende interacties tussen de gezinsleden een belangrijke rol spelen.
- relatie- en individuele therapieën: voor deze vorm wordt gekozen wanneer vanuit bovengenoemde vormen van begeleiding en therapie duidelijk wordt, dat dieperliggende problematiek in de relatie van de ouders een verdere ontwikkeling in de opvoeding stagneert.

c) De psychotherapie

Voor jeugdigen waarvan bij opname of tijdens het verblijf duidelijk is, dat de ontwikkeling geblokkeerd wordt door intra-psychische problematiek, die niet via een basale behandeling opheven kan worden, bestaat de mogelijkheid van psychotherapie. Deze psychotherapie bestaat uit speltherapie, gesprekstherapie of psychomotorische therapie.

d) Het onderwijs

Binnen het instituut zijn er verschillende mogelijkheden met betrekking tot onderwijs:

- onderwijs op de eigen Michiel (LOM)-school voor jeugdigen voor wie een geïntegreerde behandeling noodzakelijk is. Het gaat hier om jeugdigen voor wie het nodig is, dat er in voldoende mate continuïteit bestaat tussen hun leer- en leefwereld;
- onderwijs op een externe school: jeugdigen kunnen eventueel op hun eigen school blijven.

e) De medische begeleiding

Aan het instituut is een kinderarts verbonden. Jeugdigen die bij opname onder medische behandeling zijn, blijven tijdens hun verblijf in principe onder behandeling van de eigen arts respectievelijk specialist.

2.3 Van Slichtenhorststraat 61 te Nijmegen

Binnen dit algemene hoofdstuk over de instelling OC Michiel, wordt in deze paragraaf nader ingegaan op het onderdeel van OC Michiel waar het ervaringsleerexperiment plaatsvindt, namelijk de Van Slichtenhorststraat.

Op dit moment is men binnen de Van Slichtenhorststraat bezig om de beschrijving van de uitgangspunten en de gehanteerde methodiek te actualiseren. Bij het schrijven van deze voormeting was dit stuk nog niet afgerond. Voor deze paragraaf is dan ook gebruik gemaakt van oudere stukken.

Bij aanvang van het experimenten werden in de Van Slichtenhorststraat 6 jongeren (2 meisjes en 4 jongens) in de leeftijd van 16 tot en met 18 jaar behandeld.

Met de jongere en ouders dienen afspraken gemaakt te kunnen worden met het oog op het bereiken van de behandelingsdoelen. Verder moet er een duidelijk behandelingsperspectief zijn, bijvoorbeeld:

- a) perspectief van herplaatsing in het gezin;
- b) perspectief van plaatsing in een pleeggezin;
- c) perspectief van zelfstandig wonen, waarbij kamertraining belangrijk onderdeel van de behandeling is.

Er worden geen drugs- of alcoholverslaafden opgenomen.

Binnen de Van Slichtenhorststraat werken 6 begeleiders en een huishoudelijke kracht. Dit team wordt ondersteund door de orthopedagoog en de coördinator van de afdeling.

In de Van Slichtenhorststraat worden (normaal-begaafde jongeren) opgenomen met ontwikkelings- en relatiestoornissen.

Volgens de orthopedagoog heeft de doelgroep binnen de Van Slichtenhorststraat - over het algemeen - een vrij hardnekkige introverte problematiek, die soms richting psychiatrie neigt en soms zelf psychiatrisch blijkt te zijn. Er is minder sprake van ernstig 'acting-out' gedrag, hoewel sommige jongeren ook gedragsmatig erg moeilijk kunnen zijn. Door de verlaging van de meerderjarigheidsgrens (tot 18 jaar) is het toekomstperspectief van de jongeren soms veranderd. De boodschap 'op een bepaalde leeftijd ben je op jezelf aangewezen' wordt, eerder dan voorheen gegeven. Sommige jongeren komen in de weekends niet meer naar huis. Vanwege dit feit wordt er een aanvang gemaakt met een 7 x 24 uurs- in plaats van de 5 x 24 uursbehandeling.

Relatie herstel met de ouders blijft een voorwaarde binnen de behandeling. De manier waarop hier vorm aan gegeven wordt is echter bij een aantal jongeren gewijzigd. Er kan nu ook gewerkt worden met minder intensieve contacten. Voor de behandeling heeft dit als consequentie dat jongeren meer getraind worden in zelfstandigheid.

Er is sprake van een duidelijk individueel gerichte behandeling, waarbij de groep als middel gebruikt wordt bij het werken aan individuele behandelingsdoelen. Verwacht wordt dat de jongeren naar school gaan of werken, of dit serieus zoeken.

3 VOORWAARDEN OM TE KOMEN TOT VERANDERING

3.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt op theoretisch niveau een aantal voorwaarden om te komen tot verandering beschreven. In het resterende hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag of binnen de Van Slichtenhorststraat aan deze voorwaarden voldaan is.

Een algemene voorwaarde voor een succesvolle inpassing van een verandering in een instelling is de **behoefte aan verandering** van de direct betrokkenen. Het hebben van een behoefte om te veranderen kan voortkomen uit een gesignaleerde lacune in het bestaande aanbod. Ook is het mogelijk dat er een behoefte wordt gecreëerd doordat men op de hoogte raakt van een bestaande vernieuwing. Naast een aanwezige behoefte kan ook pressie van buitenaf leiden tot een veranderingsproces (Rogers, 1983 en Van de Vall, 1980).

Bij aanvang van een experiment (bijvoorbeeld het experiment 'Ervaringsleren in de Jeugdhulpverlening') is het van belang om zicht te krijgen op deze behoefte. Indien de betrokken medewerkers namelijk geen behoefte hebben om te veranderen, maar het experiment van bovenaf opgelegd wordt is de kans klein dat de medewerkers zich daadwerkelijk zullen inzetten voor de verandering.

Om deze bereidheid tot veranderen van de betrokkenen te meten is binnen dit onderzoek een vragenlijst gehanteerd, namelijk de DDQ (Decision Determinant Questionnaire). Deze bestaande lijst is aangepast voor deze specifieke situatie: de DDQ, variant Hilhorst¹. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat er geen 'neutrale' behoefte gemeten wordt. Er is al een experiment (een verandering) opgestart en vervolgens wordt gevraagd of de betrokkenen behoefte hebben om te veranderen. Verder is aan de hand van een lijst met open vragen² in een mondeling interview onder andere ingegaan op wat de betrokken medewerkers van de instelling willen veranderen en wat de beoogde effecten zijn. Het is niet alleen van belang om te onderzoeken of de betrokkenen behoefte hebben aan een vernieuwing, maar ook **wat ze zouden willen veranderen**.

Een andere voorwaarde voor het welslagen van een dergelijk project is dat niet alleen de externe veranderaars (ELAN Training) verantwoordelijk zijn voor een goedlopend project, maar dat ook een sleutelfiguur binnen de organisatie medeverantwoordelijk wordt gemaakt ten aanzien van het project. Een dergelijke, zogenaamde, interne **implementator** bewaakt de rode draad (de langere termijnplanning van het project) en signaleert knelpunten. De interne implementator houdt de directie van de betrokken instelling op de hoogte van de voortgang van het experiment. Hij/zij bespreekt verder het experimentsverloop met ELAN Training.

¹ Deze vragenlijst is als bijlage 2 opgenomen.

² Deze vragenlijst is als bijlage 1 opgenomen.

Verder treedt hij/zij als contactpersoon op, bijvoorbeeld ten behoeve van het onderzoek. Tevens dient de interne implementator de verhouding tussen het aanbod en de bestaande methodiek te bewaken. Deze interne implementator kan na het vertrek van de externe veranderaars de vernieuwing verder binnen de instelling incorporeren.

3.2 Behoeftte aan verandering: de DDQ

De DDQ (Decision Determinant Questionnaire) pretendeert acht factoren van de bereidheid tot implementatie van een bepaalde innovatie (methodiekvernieuwing) bij instellingen voor geestelijke gezondheidszorg te meten (UIT: 'Van den Boogaart' gebaseerd op Bedell e.a. 1985, pag. 11). Van den Boogaart heeft in Nederland de oorspronkelijk Amerikaanse vragenlijst aangepast aan het onderwerp van zijn onderzoek, namelijk hometrainingsprojecten.

De antwoordtendenzen zullen per factor worden weergegeven. Hieronder volgt een beschrijving van de acht factoren die de DDQ pretendeert te meten.

- **Ability** is een maat voor de beschikbare bronnen (financiën, overlegstructuur, beschikbare krachten en beschikbare tijd) binnen de organisatie voor de uitvoering van een innovatie (vraag 1,2 en 3).
- **Values** is een maat voor de congruentie tussen de waarden van de instelling en de waarden inherent aan de innovatie (vraag 4,5,6,7,8,9 en 10).
- **Ideas** is een maat voor de informatie die de instelling heeft over de innovatie en de juistheid van de ideeën over de vereiste procedures om de innovatie ten uitvoer te kunnen brengen (vraag 11 en 12).
- **Circumstances** is een maat voor de min of meer toevallige omstandigheden die van invloed kunnen zijn op een succesvol verloop voor de innovatie (vraag 13,14 en 15).
- **Timing** geeft aan of het tijdstip van de innovatie al dan niet juist is gekozen (vraag 16,17 en 18).
- **Obligation** is een maat voor de behoefte van de organisatie tot actie en verandering (vraag 19,20 en 21).
- **Resistance** is een maat voor structurele en menselijke factoren die verandering binnen de organisatie kunnen remmen (vraag 22,23,24,25 en 26).
- **Yield** is een maat voor de verwachte voordelen van de innovatie voor de organisatie (vraag 27,28,29,30 en 31).

Deze DDQ-factoren worden afgekort tot **a-VICTORY**.

Aan de algemeen directeur en de pedagogisch directeur (directie); de organisatorische en de inhoudelijke implementator (implementatoren) en aan vijf groeps werkers en de gezinstherapeut (ov.med.werk.) is gevraagd om deze vragenlijst (31 vragen op een 7-puntsschaal) in te vullen. De meeste lijsten zijn in juni 1989 voor aanvang van de eerste activiteit, ingevuld.

Twee betrokken groeps werkers hebben een enigszins afwijkend geformuleerde vragenlijst ingevuld ten behoeve van het Proefpolder-onderzoek. Deze scores konden wel worden gebruikt ten behoeve van dit onderzoek.

De lijsten, zoals door de directie voor het Proefpolder-onderzoek ingevuld, konden niet voor dit onderzoek ervaringsleren gebruikt worden, aangezien zij de vragen ingevuld hebben voor het hele Proefpolder-onderzoek, waar het ervaringsleerexperiment slechts een onderdeel van uitmaakt. In september 1989 hebben de beide directeuren de DDQ nogmaals ingevuld, maar dan specifiek voor het ervaringsleerexperiment.

De door ongewogen optelling verkregen DDQ scores, uit de 10 ingevulde vragenlijsten, zijn voor de overzichtelijkheid in 5 categorieën ondergebracht:

1= zeer gunstig,

2= gunstig,

3= neutraal,

4= ongunstig,

5= zeer ongunstig.

De gemiddelde score per factor bedraagt:

DDQ-scores	Totaal	Abil	Val	Ideas	Circ	Tim	Obli	Resist	Yield
directie	2	2	2	3	2	2	1	1	1
implement	2	2	2	3	3	2	2	1	1
ov.med.werk.	2	2	1	2	2	2	2	1	2

Over het algemeen kan gesteld worden dat de score gunstig is.

Opvallend is dat alle betrokkenen op de meeste factoren gunstig scoren. De staf en de directie, en dan vooral de organisatorische implementator en een van de beide directieleden, zien meer hobbels, aan de andere kant hebben zij de hoogste verwachting omtrent de voordelen van de verandering voor de organisatie. De beoogde verandering is de integratie van het ervaringsleren binnen de behandelingsmethodiek van de Van Slichtenhorststraat. Hieronder worden de antwoorden per factor weergegeven.

In de **ability**-schaal is gevraagd naar de aanwezigheid van de noodzakelijke bronnen voor inpassing (implementatie) van het ervaringsleren binnen de inrichting.

Tijdens de duur van het experiment worden de financiële middelen voldoende geacht, ook is er sprake van een goed functionerende overlegstructuur. Enige twijfel bestaat bij de vraag of de medewerkers voldoende vaardigheden hebben om het ervaringsleren uit te voeren.

De **values**-schaal onderzoekt de congruentie tussen de aangeboden en de bestaande methodiek.

Er wordt gesteld dat de directie grote waarde hecht aan de invoering van het experiment, het doel waarmee dit experiment gestart werd was duidelijk en men heeft het idee dat de methode ervaringsleren (zeer) goed past binnen het hulpverleningsaanbod van de instelling. Ook de betrokkenheid binnen de van Slichtenhorststraat bij de invoering van het ervaringsleerproject is groot, ondanks het feit dat meerdere medewerkers van mening zijn dat zij niet betrokken waren bij de beslissing om het ervaringsleerproject in te voeren.

De betrokkenen stellen dat het ervaringsleren een methode is die (sterk) afwijkt van de manier waarop de inrichting normaal werkt. Er wordt vooral individueel met jongeren en zijn/haar gezinssituatie gewerkt.

De meeste betrokkenen stellen dat er binnen de instelling voldoende informatie over het ervaringsleren aanwezig is (gemeten via de **Ideas**-schaal). Vooral een directielid en de implementatoren denken dat de medewerkers niet precies weten welke veranderingen de invoering van het ervaringsleerproject met zich mee zal brengen.

Het ervaringsleerexperiment valt samen met een vrij omvangrijke reorganisatie (het Proefpolder Project) binnen de instelling (de **Circumstances**-schaal). Positief is dat de betrokkenen stellen dat men binnen de Van Slichtenhorststraat niet (star) vasthoudt aan de bestaande methodes, waardoor de invoering van het ervaringsleren moeizaam zou kunnen verlopen.

De betrokkenen stellen dat het tijdstip van de innovatie (**Timing**) goed is gekozen. De meeste betrokkenen stellen dat het ervaringsleren niet kan worden uitgetoetst zonder dat dit ingrijpende veranderingen vergt.

Mocht het experiment niet het verwachte resultaat opleveren dan kan men zonder (al te veel) moeite terugvallen op de bestaande methoden.

Op de **Obligation**-schaal lopen de meningen nogal uiteen. Niet iedereen is het erover eens dat het ervaringsleren aansluit bij de binnen de inrichting vastgestelde prioriteiten. Alle betrokkenen zijn wel van mening dat het ervaringsleerproject voldoet aan een behoefte binnen het betrokken onderdeel. Het ervaringsleren sluit redelijk tot goed aan bij de behoeften van de doelgroep, aldus de betrokkenen.

De aanwezigheid van remmende factoren is gemeten via de **Resistance**-schaal. De score op deze schaal is zeer gunstig: er bestaat onder de medewerkers geen weerstand tegen de invoering van het ervaringsleren. Ze zijn daarentegen gemotiveerd. Ook de **Yield**-schaal vertoont een gunstig beeld. Dit betekent dat alle betrokkenen, zowel teamleden als staf en directie, van het invoeren van het ervaringsleren duidelijke voordelen verwachten, namelijk een verbeterd hulpverleningsaanbod.

3.3 Veranderings- c.q. verbeteringsbehoefte nader toegelicht

Methode van onderzoek

In het kader van de voormeting zijn die deelnemers aan de eerste interventie voor hun vertrek geïnterviewd die niet door het COJ in het kader van de nulmeting van het Proefpolder-onderzoek zijn bevraagd, namelijk de orthopedagoog (inhoudelijk implementator), de coördinator 'oudere jeugd' (organisatorisch implementator), drie groepswerkers en de gezinstherapeut.

In totaal zijn in het kader van dit onderzoek 6 betrokkenen geïnterviewd. In deze paragraaf is tevens gebruik gemaakt van de interviews die het COJ met de directie van OC Michiel heeft gehouden.

Redenen om met het ervaringsleren³ aan de slag te gaan

OC Michiel is door het Ministerie van WVC gevraagd om deel te nemen aan een experiment ervaringsleren. Op dit verzoek is positief gereageerd, aangezien de Outward-bound methode bij de coördinator en de staf bekend was als een werkzame methode.

In een bespreking in december 1988 bleek dat er binnen de Van Slichtenhorststraat bij alle teamleden een zekere moeheid bestond doordat ze steeds achter de feiten aanhollen, jongeren moeten wijzen op regels, plichten en lawaaiig gedrag. Opgemerkt wordt dat ze steeds bezig zijn met 'brandblussen'. Er wordt op individueel niveau gewerkt, waarbij incidenten en de motivatie van jongeren aanleiding zijn voor bemoeienis van de groepswerkers.

Tevens signaleert men een veranderende doelgroep. In het verleden lag er een grote nadruk op eigen verantwoordelijkheid van jongeren, waarbij het team ondersteunend en corrigerend optrad. De huidige bewoners vragen een meer directief optreden en het lijkt zinnig om meer accent te leggen op de groep. Een probleem hierbij is dat niet alle teamleden zich thuisvoelen bij groepsgericht werken.

Het team is van mening dat het aanbod van ELAN Training mogelijkwerijs perspectief kan bieden.

De orthopedagoog stelt dat er binnen de 'Outward Bound methode' ruime aandacht bestaat voor de nuances van het met elkaar omgaan in de groep.

Redenen om juist voor deze methode te kiezen

Uit bovenstaande kan afgeleid worden dat niet bewust gekozen is om met de methode ervaringsleren aan de slag te gaan. De methode is aangeboden en men besloot er mee in zee te gaan. Wel bestond bij de orthopedagoog (de inhoudelijke implementator) al langer de behoefte om met deze methode verder aan de slag te gaan. Door het verzoek van het Ministerie is er geld en ruimte om met deze methode te experimenteren.

Naast de interne implementator hebben tevens twee andere betrokkenen in het verleden - met goede herinneringen - deelgenomen aan een ervaringsleerprogramma. Uit de interviews blijkt duidelijk dat de betrokkenen het experiment niet als van boven opgelegd ervaren. Ze zijn, bij aanvang, duidelijk enthousiast. Mede door de inhoudelijke informatie van de orthopedagoog hebben ze enig zicht gekregen op de methode ervaringsleren.

Een reden waardoor de betrokkenen enthousiast zijn om met deze methode aan de slag te gaan, is dat ervaringsleren goed aansluit bij de manier waarop op dit moment binnen OC Michiel gewerkt wordt. Vooral wat betreft de nadruk die gelegd wordt op eigen verantwoordelijkheid en consequenties trekken uit gedrag.

³ In OC Michiel 'ErvaringsGericht Leren' (EGL) genoemd. ELAN Training is van mening dat het door elkaar gebruiken van de term ervaringsleren en de term ervaringsgericht leren verwarrend werkt.

Voornaamste kenmerken methode

De orthopedagoog is bezig met het voorbereiden van zijn promotie op het onderwerp 'ErvaringsGericht Leren'. Hij heeft daartoe kennis genomen van een niet onaanzienlijke hoeveelheid literatuur.

Samenvattend zou hij de methode als volgt willen beschrijven: Jongeren in een situatie brengen waarin zij allerlei aspecten van zichzelf leren kennen en waar zij door de aard van de situatie ook echt wat mee moeten.

Het gebruikelijke scala van middelen om met iets wel of niet om te gaan werken niet. Trucs werken niet of je moet erkennen dat je een truc hanteert. Met datgene waar je voor staat moet omgegaan worden. Dit heeft consequenties voor het zelfbeeld-zelfrespect.

Je kunt in ieder geval jezelf zijn.

De andere teamleden noemen als belangrijkste kenmerken:

- samen dingen doen, praktisch bezig zijn met veel variatiemogelijkheden.
- Sneller mogelijkheden en onmogelijkheden/ sterke en zwakke kanten/ eigen grenzen leren ontdekken, waardoor het gevoel van eigenwaarde versterkt wordt.
- Vertrouwen krijgen in een ander. Je komt erachter dat je bepaalde dingen niet alleen kunt, samenwerken is noodzakelijk: je moet een beroep doen op een ander.
- Motorfunctie om deelnemers te activeren. Een aantal jongeren zit vast en deze methode kan gehanteerd worden om bepaalde dingen los te maken, waar men binnen de behandeling van alledag dan weer mee verder kan. Vooral een mogelijkheid om met de inactieve jongeren aan de slag te gaan, dat wil zeggen ze te leren ontdekken dat bezig zijn iets oplevert.
- Aan den lijve ondervinden wat er in je persoonlijkheidsstructuur gebeurt als je een aantal moeilijke opdrachten krijgt.
- Reflectie op het handelen.
- Samen praktisch bezig zijn (nonverbaal). Doordat de nadruk niet ligt op verbale aspecten kunnen andere kwaliteiten naar boven komen. Bij verbaal-zwakke jongeren en gezinnen en bij degenen die sterk intellectualiseren en rationaliseren is communicatie alleen niet voldoende werkzaam.
- Verder werkt het positief op de groepsbinding, het gevoel het samen gered te hebben.

Een betrokkene stelt dat als een dergelijke ervaring slechts eenmalig is, hij er zeer grote vraagtekens bijzet: de effecten zullen snel wegvloeien. Reflectie is een zeer essentieel onderdeel. De opgedane ervaringen moeten op den duur ook generaliseren naar andere situaties.

Reden experiment bij specifiek onderdeel

Het experiment ervaringsleren in de jeugdhulpverlening wordt in een specifiek onderdeel van OC Michiel, namelijk de Van Slichtenhorststraat uitgevoerd. Door de verlaging van de meerderjarigheidsgrens ontstond er duidelijke behoefte om intensiever en dus sneller te kunnen werken. Men wil de behandeling graag kunnen afronden, daarvoor heeft men nu minder tijd beschikbaar, dus moet er efficiënter gewerkt worden.

Vanwege een veranderde doelgroep ziet men de noodzaak om te gaan werken met een andere organisatievorm: in plaats van 5 x 24 uren overgaan naar 7 x 24 urenbehandeling. Het in het weekend naar huis gaan is een te grote belasting voor de ouders. Jongeren dienen sterker voorbereid te worden op zelfstandigheid (zie 2.6).

De reden om het experiment bij de Van Slichtenhorststraat te starten is ook volgens de directie gelegen in een lacune in het bestaande hulpverleningsaanbod: de oudste jeugd wordt onvoldoende geholpen met de huidige methodische aanpak.

Gewenste veranderingen binnen het onderdeel van de inrichting waar het experiment plaatsvindt

Verder is aan de betrokkenen tijdens het interview gevraagd wat er, naar hun mening, binnen de Van Slichtenhorststraat (los van het ervaringsleerexperiment) zou moeten veranderen.

- Er zal binnen de behandeling meer nadruk gelegd moeten worden op de eigen verantwoordelijkheid van een jongere. De intensieve ervaringen die tijdens de tochten opgedaan zullen worden, vormen aangrijpingspunten voor het werken met de jongere terug in de instelling. Wanneer men in de behandeling tegen bepaalde punten oploopt kunnen er concrete oefeningen bedacht worden die betrekking hebben op dit specifieke leerpunt.
- 7 x 24 uur werken in plaats van 5 x 24 uur. Een extra kracht voor 40 uur is dan in verband met de weekendbezetting wel noodzakelijk (dit is inmiddels gerealiseerd).
- Vergroten hulpverleningsaanbod: groepsleiders dienen handvatten aangereikt te krijgen om bepaalde situaties die vastgelopen zijn te doorbreken. Zelf meer mogelijkheden ontdekken om dingen te benaderen.
- Op dit moment wordt er vrij individueel gewerkt. Regelmatig komt de vraag naar boven of er niet meer groepsgericht gewerkt moet worden. Overigens willen niet alle betrokkenen liever groepsgericht werken.
- De therapeutische zienswijze (beeldvorming van een jongere) van behandelaars moet verbeterd worden. Verbinding met gezin moet duidelijker vorm krijgen.

Plaats van het ervaringsleren binnen het totale behandelingsaanbod

Het is van belang om duidelijkheid te hebben over de plaats van het project binnen de instelling. Voor medewerkers is het wenselijk om te weten of er naar een totale verandering gestreefd wordt of naar een toevoeging/aanvulling op het bestaande. Het laatste brengt minder onrust/weerstand met zich mee.

De betrokkenen zijn het er allen over eens dat het bestaande hulpverleningsaanbod niet terzijde geschoven moet worden. Het ervaringsleren kan gezien worden als een versneller, een verrijking, een uitbreiding. De methode ervaringsleren dient geïntegreerd te worden in het bestaande hulpverleningsaanbod. Er dient sprake te zijn van een toevoeging en duidelijk niet van een vervanging, aldus de betrokkenen. De opgedane ervaringen tijdens een interventie dienen generaliseerbaar te zijn naar de behandeling binnen de leefgroep.

3.4 Doelstellingen (beoogde effecten) van het experiment

Het is van belang om in de eerste fase van het inpassingsproces duidelijkheid te krijgen over de (eind)doelen die de organisatie met het project nastreeft. Op basis van de einddoelen kan onderzocht worden of de methode ervaringsleren mogelijkheden biedt om deze doelen te halen.

In een latere fase kan dan getoetst worden of de doelstellingen gehaald zijn.

Hieronder worden de doelstellingen van het experiment, zoals beschreven door de geïnterviewden vermeld op drie niveaus. In de conclusies (3.8) worden de doelstellingen die binnen dit onderzoek getoetst worden beschreven.

op het niveau van de totale organisatie

De algemene doelstelling van het experiment op het niveau van de inrichting is het verbeteren van de kwaliteit van de hulpverlening. De methode ervaringsleren wordt gezien als "versneller" en ter verbreding van het bestaande hulpverleningsaanbod. De respondenten formuleren dit als volgt:

- verbreding van het hulpverleningsaanbod en verkorten van de behandelingsduur.
- Sneller toekomen aan behandelingsdoelen.
- Meer toewerken naar zelfstandigheid in plaats van terugplaatsing naar huis.
- Sneller werken (motorfunctie) en makkelijker kunnen sturen.
- Verder is het mogelijk hand- en spandiensten te verlenen aan andere groepen, individuen binnen de organisatie. Bijvoorbeeld uit andere groepen jongeren (die stagneren, iets extra's nodig hebben) meenemen op een project.
- Het hulpverleningsarsenaal vergroten door bruikbare elementen uit deze methode te distilleren ook voor het werken met gezinnen.

op het niveau van de medewerkers

De meeste betrokkenen zijn van mening dat veranderingen binnen het team duidelijk niet het eerste doel binnen dit experiment zijn. Het team dient de methode onder de knie te krijgen. Een verbeterde teamsamenwerking zou wel een mooi neveneffect kunnen zijn.

Twee anderen stellen dat de teamsamenwerking bevorderd dient te worden, bijvoorbeeld doordat groepsleiders meer op een lijn komen te zitten. Het ervaringsleren biedt volgens een betrokkene ook duidelijke mogelijkheden hiertoe. Doordat tijdens de tochten de sterke en zwakke kanten van ieder teamlid duidelijker naar voren komen kan men elkaar meer aanvullen, stimuleren en ondersteunen. Verder dient er binnen het betreffende onderdeel op een concretere wijze vorm gegeven te worden aan reflectie en wel zodanig dat dit beter aansluit bij de jongeren.

op het niveau van de cliënten

Het ervaringsleren dient - niet in plaats van de bestaande methodiek gehanteerd te worden, maar - ondersteunend te werken bij het behalen van behandelingsdoelen als bijvoorbeeld het aanleren van sociale vaardigheden, het leggen van relaties of het overwinnen van bepaalde angsten.

Verder biedt het ervaringsleren mogelijkheden om jongeren:

- meer eigen verantwoordelijkheid te leren dragen en consequenties te leren trekken uit hun eigen gedrag.
- Mogelijkheden/onmogelijkheden leren ontdekken. Doordat jongeren inzicht verkrijgen in hun sterke/zwakke kanten krijgen ze een reëler zelfconcept.
- Meer inzicht te helpen verkrijgen in interacties (wat roept hun gedrag bij anderen op). Vitaliteit verhogen. Gevoel van eigenwaarde versterken (eigen grenzen en de grenzen van anderen respecteren).
- Ervaringen in buitenactiviteiten op te laten doen die gegeneraliseerd kunnen worden naar andere situaties.

3.5 Welke jongeren komen in aanmerking

Volgens de betrokkenen komen alle jongeren binnen de Van Slichtenhorststraat in aanmerking voor het project. Voor jongeren die weinig initiatieven ontplooiën lijken de mogelijkheden van het ervaringsleren groot.

De gezinstherapeut stelt dat bij (pre)psychotische jongeren (met een duidelijke ik-zwakke) eerst op zeer gestructureerde wijze aan voorwaarden gewerkt moet worden, alvorens ze bijvoorbeeld tijdens een week naar de Ardennen aan allerlei activiteiten kunnen deelnemen.

3.6 Interne implementator

In dit experiment is in de voorbereidende besprekingen van de instellingen met WVC en een vertegenwoordiger van het S.P.E.L. gewezen op de noodzaak van het aanstellen van een interne implementator. Uit beschikbare literatuur (Slot 1988, Beenackers IN: Schippers 1984) en een eerder uitgevoerd onderzoek in de Rijksinrichting Overberg is het belang van een dergelijke sleutelfiguur, die onder andere de rode draad bewaakt en zich medeverantwoordelijk voelt voor het welslagen van het project, duidelijk aangetoond. Uit deze onderzoeken blijkt dat een interne implementator:

- een positie binnen de instelling dient te hebben met een bepaalde vorm van gezag en overzicht.
- Op de hoogte dient te zijn van de praktische inhoud van het project.
- Interesse heeft in de gehanteerde methode.

Hieronder wordt beschreven of er iemand binnen de instelling medeverantwoordelijk is gemaakt voor het welslagen van het experiment, wat de taken zijn van deze verantwoordelijke(n) (de interne implementator), of de implementator kennis heeft omtrent de methode ervaringsleren en de mogelijke tijdsinvestering van de implementator.

Taken interne implementator

Binnen OC Michiel zijn aan het begin van het experiment twee sleutelfiguren medeverantwoordelijk gemaakt voor het welslagen van het experiment, namelijk de orthopedagoog als inhoudelijk implementator en de coördinator 'oudere jeugd' als organisatorisch implementator. Dit is overeenkomstig hun huidige positie binnen het team.

De orthopedagoog binnen OC Michiel is verantwoordelijk voor de 'vormgeving' van het behandelingsbeleid van de oudere jeugd. Hij wil zich theoretisch gaan verdiepen in de methode ervaringsleren, met het doel om de groepsleiders zinvol te kunnen begeleiden. Het ligt in de bedoeling dat de orthopedagoog zich hier twee dagen in de week voor vrij kan maken. De directie heeft andere keuzes gemaakt in zijn takenpakket: hij zit bijvoorbeeld niet meer in de centrale intake-commissie. Hij zal er de benodigde tijd voor proberen vrij te maken.

Het takenpakket van de coördinator 'oudere jeugd' is nog niet gereduceerd. Hij krijgt wel meer ruimte, aangezien 1 groep opgeheven is.

Hij heeft nog geen idee hoeveel tijd hij voor dit project zal moeten vrijmaken.

Kennis interne implementator omtrent ervaringsleren

Verder is in de interviews bij de implementatoren wat uitgebreider dan bij de overige betrokkenen stilgestaan bij de inhoudelijke kennis van de implementatoren betreffende de methode ervaringsleren. Het lijkt een voordeel als de implementator al enige kennis omtrent de betreffende methode heeft opgedaan.

De orthopedagoog heeft veel nationale en internationale literatuur verzameld omtrent het onderwerp ervaringsleren. Hij heeft als middelbare scholier in 1965 kennis gemaakt met de methode tijdens de deelname aan een cursus ervaringsleren bij de Outward Bound School. Als orthopedagoog was hij in 1974 al geïnteresseerd in de therapeutische mogelijkheden van buitenactiviteiten.

Van 1979-1983 heeft hij vele activiteiten georganiseerd voor groepsleiders en jongeren als kanotochten. De methodische onderbouwing van de methode vindt hij tot nu toe onvoldoende. Hij wil daar graag in de komende periode, door middel van een promotie, een bijdrage aan leveren.

De coördinator 'oudere jeugd' is tijdens zijn opleiding wel eens naar de Outward Bound School te Ulvenhout geweest.

We kunnen concluderen dat de kennis van de inhoudelijke implementatoren omtrent de geïntroduceerde methode groot is.

3.7 Knelpunten/aandachtspunten

Uit de interviews blijkt dat zich in de eerste periode geen duidelijk aanwijsbare knelpunten voordoen.

Mogelijk dat een aantal zaken in de toekomst tot problemen kunnen leiden en dientengevolge als aandachtspunten moeten worden beschouwd.

Bijvoorbeeld:

- Er zijn twee coördinatoren (implementatoren) aangesteld, namelijk een inhoudelijke implementator: de orthopedagoog en een meer beleids- en organisatorische implementator: namelijk de coördinator 'oudere jeugd'. Een mogelijk knelpunt is de afstemming.
- Het ervaringsleerproject is ingebed in een veel groter project, namelijk het zogenaamde ProefpolderProject. Binnen de organisatie vinden op vele terreinen veranderingen plaats. Dat is tijd- en energie rovend. De indruk bestaat dat in het kader van de proefpolder gesteld wordt dat alles moet vernieuwen/veranderen. Men is van mening dat het kind echter niet met het badwater weggegooid dient te worden.
- De positie van de ouders. Het is van belang om de ouders op de hoogte te houden van de activiteiten die met hun kinderen ondernomen worden. Nieuwe ervaring werken ook door in de thuissituatie.
- Tijdens de training zal er een heel ander contact zijn tussen medewerkers en cliënten. Een betrokkene stelt dat de hiërarchie zal wegvallen. Hij is benieuwd hoe dit bij terugkeer zal verlopen.
- De organisatie moet financiële middelen ophoesten om aan het experiment deel te kunnen nemen. Dit gaat ten koste van andere onderdelen.
- Degene die de groep moet draaien in de periode dat de groepsleiders weg zijn zal het zwaar hebben.
- Deelname aan het experiment kost nogal wat van ieders privé-leven. De activiteiten van de cliënten, zoals werk/school/clubs/gezinsactiviteiten mogen niet te veel doorkruist worden. Dat betekent dat veel activiteiten naar het weekend verschoven zouden moeten worden en dat kost weer veel van de medewerkers.

3.8 Samenvatting en conclusies

De bereidheid te veranderen, gemeten door middel van een gestructureerde vragenlijst (de DDQ), is hoog. Zowel de teamleden als de staf en de directie verwachten duidelijke voordelen van de invoering van het ervaringsleren binnen de Van Slichtenhorststraat.

Enige twijfel bestaat bij de vraag of medewerkers voldoende vaardigheden hebben om de methode ervaringsleren uit te voeren. Vooral de implementatoren en een directielid denken dat de teamleden niet precies weten welke veranderingen de invoering van het ervaringsleerproject met zich mee zal brengen.

Alle betrokkenen zijn van mening dat het ervaringsleerproject voldoet aan een behoefte binnen de Van Slichtenhorststraat. Uit de mondelinge interviews blijkt dat er sprake is van een veranderende doelgroep die een andere aanpak behoeft. Men signaleert dat men op de groep te veel bezig is met inspelen/reageren op incidenten (brandblussen). Het team is van mening dat de methode ervaringsleren een goede aanvulling kan zijn op de manier waarop bij aanvang van het project binnen de Van Slichtenhorststraat is gewerkt.

Men ziet het ervaringsleren nadrukkelijk als een toevoeging op en niet als een vervanging van het huidige hulpverleningsaanbod. Aan de ene kant wordt echter wel gesteld dat de methode ervaringsleren sterk verschilt van de bestaande methode. Het is de vraag of de ontwikkeling niet geremd zal worden door de expliciete wens het bestaande vast te houden. Het team vreest dat de directie de doelgroep wil veranderen en minder gezinsgericht wil werken. De directie ontkent dit.

Het project is niet geïnitieerd door het team, het experiment komt dus niet voort uit een nadrukkelijke wens van het team, maar men heeft ingestemd met het verzoek van WVC om aan een experiment ervaringsleren deel te nemen. De teamleden ervaren het project duidelijk niet als van boven opgelegd.

Mede dankzij een door de orthopedagoog samengestelde map met gegevens omtrent het experiment en de daarin gehanteerde methode, is het team bij aanvang van het experiment redelijk goed op de hoogte van de mogelijkheden van het ervaringsleren.

Als algemene doelstelling van het experiment wordt het verbeteren van de kwaliteit van de hulpverlening genoemd. De doelstellingen die in het onderzoek getoetst worden zijn:

1. jongeren krijgen een reëler zelfconcept;
2. groepswerkers gaan meer (groepsgericht) werken;
3. methode ervaringsleren wordt toegevoegd aan bestaande methode;
4. het sneller bereiken van behandelingsdoelen.

Doelstelling 1 wordt getoetst door middel van de effectmeting onder jongeren (zie ook hoofdstuk 5).

De doelstellingen 2,3 en 4 worden getoetst in de mondelinge interviews die in het kader van de eindmeting onder de betrokkenen (ELAN Training, medewerkers en directie van de betreffende instelling) zijn gehouden. Wat betreft doelstelling 3 wordt tevens gekeken of de medewerkers zelfstandig een ervaringsleerproject kunnen voorbereiden, uitvoeren en evalueren.

Ten behoeve van het ervaringsleerexperiment zijn in OC Michiel twee implementatoren aangesteld: een inhoudelijk (orthopedagoog) en een organisatorisch (coördinator 'oudere jeugd') implementator. De kennis van de implementatoren omtrent de geïntroduceerde methode is, zeker wat betreft de inhoudelijke implementator, groot. Beide betrokkenen hebben een sleutelpositie binnen het betreffende onderdeel. Gesteld kan worden dan aan de belangrijkste voorwaarden om te komen tot verandering binnen de Van Slichtenhorststraat is voldaan.

4 PRAKTISCH AANBOD IN OC MICHIEL

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de methode ervaringsleren in de Van Slichtenhorststraat, is geïntroduceerd. De experimentsopzet van ELAN Training wordt in het kort weergegeven. De belangrijkste bevindingen wat betreft de activiteiten en de algemene conclusies worden beschreven. Kort wordt tenslotte ingegaan op het vervolgaanbod van ELAN Training. In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de experimentsopzet van ELAN Training, van vergaderverslagen, verslagen van de activiteiten en aanvullende informatie van ELAN en betrokkenen van OC Michiel, onder andere uit de logboekverslagen.

4.2 Voorfase

Het Ministerie van WVC heeft in 1988 bij OC Michiel aangeklopt of OC Michiel met het ervaringsleren aan de slag zou willen gaan. In november 1988 is er binnen de Van Slichtenhorststraat aandacht besteed aan de mogelijkheid tot deelname aan een dergelijk ervaringsleerproject. Zowel de staf, de directie en de uitvoerders zien (duidelijke) mogelijkheden met betrekking tot de methode ervaringsleren. Het ligt in de bedoeling gedurende 1 jaar ervaring op te doen met de geïntroduceerde methode, waarna het besluit genomen zal worden of en zo ja, op welke wijze vorm gegeven zal worden aan het ervaringsleren. In december 1988 heeft de directeur van ELAN Training het team in grote lijnen, met behulp van video-opnamen laten zien wat de methode ervaringsleren in de praktijk kan inhouden.

In eerste instantie lag het in de bedoeling de eerste training in maart 1989 te laten plaatsvinden. Dit is toen echter uitgesteld. Het was zowel voor OC Michiel als voor ELAN Training lange tijd onduidelijk wanneer en onder welke voorwaarden het project zou kunnen starten. In tweede instantie bleek dat er een financiële investering van OC Michiel noodzakelijk was. Tussen de eerste besprekingen en de start van het project lag ongeveer 10 maanden.

Regelmatig is in de teambijeenkomsten aandacht besteed aan het ervaringsleerexperiment. De interne implementator heeft alle betrokken medewerkers van OC Michiel een informatiepakket over ervaringsleren (door hem ErvaringsGericht Leren genoemd) doen toekomen. Hierin licht hij de aanleiding om deel te nemen aan het ervaringsleerexperiment toe. Verder geeft hij kort weer wat de methode ervaringsleren inhoudt aan de hand van de door Lefebvre en de door Griffioen onderscheiden principes en beschreven kenmerken van een ervaringsleerprogramma. Gevolgd door een beknopte historische schets van de ontwikkeling van de betreffende methode en de basis-uitgangspunten van Kurt Hahn (de zeven wetten van Salem), de grondlegger van het ervaringsleren. Bij deze algemene introductie is de experimentsopzet van ELAN gevoegd (zie bijlage 3).

In een voorlichtingsavond zijn de ouders van de bewoners van de Van Slichtenhorststraat op de hoogte gesteld van het project.

4.3 Experimentsofzet ELAN Training

In de onderhandelingsfase met het Ministerie van WVC heeft ELAN Training een experimentsdesign gemaakt. Bij aanvang van het experiment is duidelijk gesteld dat deze algemene opzet niet als een soort blauwdruk ongewijzigd ingevoerd dient te worden. In de praktijk zal dit aanbod aan de specifieke situatie binnen de betreffende inrichting worden aangepast.

Het aanbod is onderverdeeld in verschillende fasen, namelijk:

FASE A: AANLOOPFASE

In deze fase wordt de methodiek geïntroduceerd. Het doel van deze fase is dat door eigen ervaring en gerichte evaluaties het team/de staf en overige betrokkenen zicht krijgen op de mogelijkheden en middelen van ervaringsleren.

FASE B: MINIPROJECT

In de tweede fase wordt aan de hand van de ervaringen uit fase A een kort project opgezet van een aantal maanden als 'try-out' op maat en ritme van het huidige werk.

FASE C: TRAININGSMODEL BEHANDELMODEL

Het doel van deze fase is het ontwikkelen van een behandelmodel voor de langere termijn met behoud van eigen identiteit en in nauwe samenwerking van de partners.

FASE D: UITVOERING PRAKTIJK

Na afronding van het experiment gaat de instelling op eigen kracht verder.

Voor een verdere uitwerking van deze gefaseerde opzet wordt verwezen naar bijlage 3. Op dit moment bevindt het project zich in de aanloopfase. De in de volgende paragraaf beschreven activiteiten worden dan ook gerekend onder FASE A: de aanloopfase.

4.4 Aanloopfase

In de experimentsofzet staan voor de eerste fase de volgende doelen geformuleerd:

- Introductie methodiek aan alle betrokkenen.
- Alle betrokkenen, door eigen ervaring en gerichte evaluaties zicht geven in de mogelijkheden en middelen van de methode ervaringsleren.

Het ligt in de bedoeling om de medewerkers door het zelf laten ervaren en reflecteren (het doen-denken-doen-principe) de werkwijze van ELAN Training te laten leren kennen. Door de ondernomen activiteiten zouden de teamleden zicht krijgen op hun eigen mogelijkheden en op de sterke en zwakkere aspecten van de overige deelnemers. De methode beoogt individuele specifieke kwaliteiten naar boven te halen. In de experimentsopzet stelt ELAN Training dat in haar vervolgaanbod aangesloten zal worden bij de kwaliteiten die er binnen de inrichting aanwezig zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de cultuur van de organisatie.

ELAN Training heeft ter introductie een **werkboek** samengesteld, waarin de gehanteerde principes van ELAN Training en de hieruit volgende kenmerken van het programma beschreven staan.

ELAN stelt in deze introductie voor om van elk onderdeel een beschrijving te maken, aan de hand van de volgende punten:

1. Activiteit en formulering opdracht;
2. Doelstelling;
3. Middelen;
4. Omgeving/terrein;
5. Verslaglegging gebeurtenis (objectief);
6. Eigen rol/gevoelens (subjectief);
7. Vaardigheden;
8. Kennis;
9. Overige op - en aanmerkingen.

Dit ervaringsgericht leermodel heeft als doel dat betrokkenen zelf programma-onderdelen gaan beschrijven en evalueren. Dit zogenaamde **logboek** dient de betrokkenen te prikkelen tot verder denken over een activiteit (reflectie). Dit logboek kan een soort naslagwerk worden, waarin beschreven staat welke activiteiten voor welke jongeren met welke middelen en doelstellingen en met welke resultaten zijn uitgevoerd.

In het werkboek wordt tenslotte kort aandacht besteed aan de noodzakelijke transfer van ervaringen opgedaan tijdens een training naar het werken van alledag.

In deze fase zijn de volgende activiteiten ondernomen:

Eerste tocht (23-30 juni 1989)

Deelnemers

Vijf groepswerkers van de Van Slichtenhorststraat, een groepsleider uit een ander team, de orthopedagoog, de coördinator 'oudere jeugd', een gezinstherapeut en een maatschappelijk werkster hebben deelgenomen aan de eerste tocht. Er is tevens gekozen voor deelname van een groepsleidster uit een ander team om ook andere onderdelen bekend en enthousiast te maken met c.q. voor de methode ervaringsleren. De gezinstherapeut en de home-trainster hebben deelgenomen, omdat het betrekken van ouders bij het hulpverleningsaanbod een belangrijk onderdeel binnen de doelstelling van OC Michiel is. De gezinswerkers kunnen, doordat ze zelf hebben deelgenomen aan een programma, de ouders beter inlichten over het experiment. Op de langere termijn zou bekeken kunnen worden of het ervaringsleren ook gezinstherapeutische mogelijkheden heeft.

Doel

1. Kennismaking met de methode ervaringsleren (deelnemers).
 2. Inzicht krijgen in het functioneren van het team (trainers).
- ad 1. Deelnemers kunnen ondervinden of de methode bruikbaar is voor de behandeling binnen hun instelling (of onderdeel daarvan).
- ad 2. Ten behoeve van het op maat maken van het programma is het van belang dat de trainers zicht krijgen op het krachtenveld en het functioneren van het team en de individuele teamleden.

Activiteiten/middelen

Looptocht, vlot, speleo(grotten), klimmen, bruggen bouwen, samenwerkingsoefening, evaluatie en planning vervolg experiment.

Lokatie

De Belgische Ardennen.

Bevindingen

In de, aan het einde van de tocht gehouden, evaluatie geven de deelnemers de volgende punten als belangrijkste effecten van de eerste activiteit aan.

- De tocht wordt door alle betrokkenen als (zeer) intensief ervaren, zowel fysiek als psychisch. Dit heeft tot gevolg dat:
- De kwaliteit (zowel positief als negatief) van een ieder snel duidelijk worden: leren nieuwe kanten van elkaar kennen.
- Groepsprocessen sneller verlopen.
- De deelnemers met hun eigen gedrag en emoties geconfronteerd worden. Een deelnemer stelt dat het zelfvertrouwen toeneemt.
- De deelnemers krijgen meer begrip voor elkaar doordat ze dezelfde ervaringen opgedaan hebben.
- Door het andere kader worden de traditionele rolverhoudingen doorbroken.
- De gezinstherapeut ziet mogelijkheden wat betreft toepassing van de methode ervaringsleren binnen het gezinswerk.
- De deelnemers oordelen zeer positief over de creatieve werkwijze van ELAN Training, met name wat betreft het inspelen op groepsprocessen.

De deelnemers hebben gezien dat een goede taxatie van het groepsproces van belang is. Het inspelen op dit proces bijvoorbeeld in groepsgesprekken moet nog verder getraind worden. In deze eerste training hebben de deelnemers de activiteiten/middelen 'ondergaan'. De meerwaarde, het doel, van de specifieke activiteiten/middelen is wel geduid. Duidelijk dient te zijn dat de activiteiten geen doel, maar middel zijn. In het vervolg zullen de deelnemers zelf activiteiten/middelen gaan voorbereiden, uitvoeren en evalueren.

Er zijn gedurende de training video-opname gemaakt. Deze zijn gebruikt bij de evaluaties.

ELAN Training heeft tijdens de training zicht gekregen op de taakverdeling binnen het team en de mogelijkheden en leemtes van het team (zie ook 4.4).

Aan het einde van deze training is uitvoerig ingegaan op de invulling van de volgende activiteit: een tocht met bewoners.

Conclusies

Deze bevindingen overziend kan gesteld worden dat de deelnemers kennis gemaakt hebben met de mogelijkheden van de methode ervaringsleren.

In de komende periode dient aandacht besteed te worden aan het voeren van groepsgesprekken.

Tussenperiode

Tussen de eerste training en de activiteit met jongeren lag de zomervakantie. In deze periode heeft het project stilgelegen.

Verslag tweede trainingsweek¹ (20-25 augustus 1989)

Aansluitend op de zomervakantie heeft de eerste activiteit met jongeren en groepswerkers plaatsgevonden.

Deelnemers

De groep bestond uit: zeven groepswerkers (waarvan één nieuwe groepsleider in verband met de 7 x 24 uursopzet en twee vaste invalkrachten), de orthopedagoog (inhoudelijk implementator), zes jongeren (twee meisjes en vier jongens) en drie medewerkers van ELAN Training. Aangezien alle medewerkers wilden deelnemen is ervoor gekozen om, vanwege een mogelijke 'overkill' aan volwassenen, in twee groepen te werken: een programma met jongeren en een programma waarin een aantal groepswerkers getraind wordt in technische vaardigheden.

Eén van de groepsleiders neemt in principe het voortouw in het programma met de jongeren. Dit betekent dat hij bij alle onderdelen aanwezig is (overige begeleiders wisselen), als constante factor. Deze 'voortrekker' of 'rode draad' is door ELAN van tevoren ingepreparaat. Hij verzorgt onder andere de introductie bij activiteiten/middelen. In een dergelijk programma is een situationeel leider, iemand die op essentiële momenten de eindbeslissing neemt, van het grootste belang.

Doel

- Groepsleiders onder supervisie van ELAN Training een ervaringsleerprogramma van een week laten uitvoeren, op basis van de tijdens de eerste tocht (in juni 1989) opgedane ervaringen.
- In een parallelprogramma (wisselende samenstelling) de volwassenen meer technische vaardigheden wat betreft de verschillende activiteiten/middelen op laten doen. Het gehele team blijft dan betrokken bij de processen die zich afspelen, zonder dat dit stoort in het proces van de jongeren.

¹ Van deze trainingsweek heeft de inhoudelijk implementator een uitgebreid verslag geschreven.

Activiteiten/middelen

Looptocht, varen (vlot), klimmen, korte kompasdoorsteek, samenwerkingsoefening, solobivak (jongere met mentor), abseilen, grottentocht en evaluaties.

Lokatie

De Belgische Ardennen.

Bevindingen

- De groepsleiders hebben voor het begin van de tocht per jongere een aantal **individuele aandachtspunten** geformuleerd. Deze aandachtspunten zijn vrij abstract geformuleerd (bijvoorbeeld 'doorzettingsvermogen is gering'). Opvallend is verder dat er alleen punten negatief geformuleerd zijn (bijvoorbeeld 'negatief zelfbeeld') en geen positief geformuleerde punten die juist een aanknopingspunt kunnen bieden tijdens een dergelijk programma. In deze aandachtspunten zijn wel relevante zaken geformuleerd. ELAN stelt dat in het vervolg echter duidelijke **leerdoelen** geformuleerd zouden kunnen worden. Bijvoorbeeld: Jongere A functioneert goed in een tweegesprek. Alleen in een groepje van 3 of 4 personen durft de betreffende jongere zijn mond niet open te doen. Deze jongere begint dan te klieren. De leiding reageert vervolgens op dit kliergedrag en niet op het onderliggende communicatieprobleem. In een training kan met dit aspect geoefend worden. ELAN Training stelt dat bij een leerpunt altijd een context waarin iets optreedt beschreven dient te worden. Dus niet jongere A heeft gebrek aan zelfvertrouwen, maar beschreven moet worden in welke actuele situatie dit gedrag optreedt. Dit punt dient verder uitgewerkt te worden (gedragstherapeutisch).
- Het **team** heeft het duidelijk als voordeel ervaren dat ze eerst alleen met het team op pad zijn geweest, alvorens een activiteit met de jongeren te ondernemen.
- In de **parallel-groep** worden activiteiten/middelen voorbereid. Zo wordt het klimmen met jongeren ondersteund door een groepsleidster, die enige ervaring met het zekeren heeft opgedaan in de parallel-groep. In de parallel-groep zijn ook per jongere de belangrijkste zaken geformuleerd die tijdens de eerste dagen van de tocht gebleken zijn en die tijdens de solo door de jongere overdacht kunnen worden. Op een gegeven moment werd de parallel-groep minder nodig dan aanvankelijk gedacht. De jongeren hadden geen last van de 'overkill' aan volwassenen. Organisatorisch was het werken met twee groepen niet eenvoudig.
- Enkele jongeren zijn van mening dat het programma (bijvoorbeeld de looptocht) wel wat **zwaarder** had mogen zijn. Voor anderen was deze tocht echter zwaar genoeg. Tijdens de evaluatie van dit onderdeel wordt gesteld dat de groepsleiders andere dingen van de jongeren hebben gezien, zoals meer zorg voor elkaar, groot doorzettingsvermogen, enz. Gesteld wordt verder "dat iedereen veel oog had voor elkaar bij afstapjes, takken en dergelijke".
- De **samenwerking** tijdens het vlot bouwen verliep niet vlekkeloos: "Als je er zo maar bij staat te kijken en je weet niet waar de anderen mee bezig zijn en je kan niets doen. Het gevoel van meiden kunnen niets".

Een ander reageert: "Je kunt er toch overheen schreeuwen", waarop de eerste jongere stelt "Dat is geen manier van doen. Ik heb dan geen zin om de strijd aan te gaan". Door de trainer wordt op een goede manier de persoonlijke inbreng en houding benoemd. Het vlot bouwen heeft volgens de trainer veel materiaal opgeleverd. Bijvoorbeeld de concurrentie die optreedt tussen jongens en meisjes. Dit thema is in vervolg-oefeningen verwerkt. Meisjes kregen een nadrukkelijker rol, bedachten oefeningen voor jongens, waarin deze een andere rol op zich moesten nemen.

- Bij de **solobivak** zijn de jongeren afzonderlijk, begeleid door een mentor, naar een bepaald gebied gegaan. Onderweg is besproken hoe de eerste dagen verlopen zijn en wat door de groepsleiding als **overdenkingspunten** worden gezien (voorbereid in de parallel-groep). De meeste jongeren vonden het een ontspannende ervaring: "ik vond het heerlijk om alleen te zijn. ... Ik had genoeg tijd om over allerlei dingen na te denken". Niet alle jongeren waren even enthousiast: "De ochtend en de avond waren leuk, maar 's nachts niet". De betreffende jongere is toen naar een groepsleidster gegaan.
- Het **klimmen** is in een zeer goede sfeer verlopen. Vooral een meisje heeft onverwachte klimprestaties geleverd. Twee jongeren waren heel angstig. Door een specifieke actie van de trainer hebben deze beide jongeren toch de oefening af kunnen maken.
- In de **eindevaluatie** toonden alle deelnemers hun **enthousiasme**. Men is van mening dat er goed is samengewerkt. Verder stellen de betrokkenen dat men nieuwe (positieve) dingen van elkaar gezien heeft. Een jongere zegt meer zelfvertrouwen te hebben gekregen.
- De deelnemers zijn van mening dat er **onvoldoende terugkoppelingsmomenten** aanwezig waren. Het programmatisch aanbod was zo vol dat er minder tijd voor reflectie overbleef dan gewenst. Ook hadden de deelnemers nauwelijks tijd om het logboek in te vullen.
- Tijdens de evaluatiebesprekingen is de **trainer** meerdere malen op een **exemplarische** wijze ingesprongen om de **evaluatie** levendig te houden en om de deelnemers te confronteren met hun gedrag. In het algemeen kan gesteld worden dat de teamleden het programma zelfstandig hebben gedraaid, onder supervisie van ELAN Training. Alleen tijdens de evaluaties had ELAN een vrij nadrukkelijke inbreng (voorbeeldfunctie).

Conclusies

Volgens de teamleden dient het 'doen-denken-doen-principe' in de komende trainingen meer aandacht te krijgen. Dat wil zeggen dat er meer ruimte in het programma dient te zijn voor **reflectie**. De trainer van ELAN is van mening dat wat betreft het jongeren **confronteren met eigen gedrag** er binnen het team een goede basis aanwezig is. Dit dient echter verder aangescherpt en verdiept te worden, niet alleen tijdens evaluaties, maar ook in de dagelijkse omgang met deze jongeren.

Tussenperiode

Kort na terugkeer in Nijmegen is het team met de beide implementatoren bijeen geweest om de ervaringen met de jongeren tijdens de tocht te recapitulieren en de situatie rond de individuele jongeren na terugkeer te bespreken. Met het doel om de opgedane ervaringen vast te houden en door middel van het formuleren van aandachtspunten hier een vervolg aan te geven. In zogenaamde koppelbesprekingen (twee mentoren met de orthopedagoog) is getracht de bevindingen rond de individuele jongeren uit te werken in concrete plannen en een aanpak te formuleren voor de komende periode.

In het team is ook gesproken over de vaardigheden en de interessegebieden van de groepsleiding. Met uitzondering van klimmen en abseilen denken de teamleden de meeste activiteiten/middelen (na enige training) wel zelfstandig uit te kunnen voeren.

Twee medewerkers van ELAN Training hebben 28 - 29 september een avond op de groep meegedraaid, met als doel om zicht te krijgen op de dagelijkse gang van zaken op de groep ('hoe tikt daar het klokje').

Het vertalen van de ervaringen opgedaan in de Ardennen naar het dagelijks leven blijkt niet eenvoudig. Op dit moment staat de groep voor de vraag hoe deze vertaalslag gemaakt kan worden. Hierbij zal zeker tegen een aantal grenzen aangelopen worden. Dit biedt vervolgens weer aanknopingspunten voor het vervolgaanbod binnen de trainingen.

4.5 Probleemanalyse OC Michiel door ELAN Training

Aan ELAN Training is gevraagd om een probleemanalyse van de inrichting te geven. Voor de trainers is het echter niet eenvoudig om binnen zo korte tijd een afgeronde analyse te geven en het vervolgaanbod op te stellen.

Na afronding van de aanloopfase (na een teamtraining in november 1989) heeft ELAN Training hiervoor tijd ingeruimd. In deze voormeting kan dus slechts op enkele punten worden ingegaan. Binnen de Van Slichtenhorststraat, zo constateren de trainers van ELAN, wordt op veel dingen gelet. Er is veel aandacht en zorg voor bewoners en collegae en er wordt veel geregeld. Dit geeft veiligheid en structuur. De vraag is echter of jongeren voldoende experimenteerruimte krijgen. In de behandeling kan meer (pedagogische) bruis gebracht worden. Er wordt veel aandacht besteed aan aanpassing, meer aandacht zou besteed kunnen worden aan het doorgroeien van jongeren. Dit betekent dat de intensiteit verhoogd kan worden, doordat bepaalde crises opgezocht en verwerkt worden. Probleemgedrag dient niet altijd in de kiem gesmoord te worden.

Er wordt zeer individueel gewerkt binnen de Van Slichtenhorststraat, de groep als middel kan duidelijker gehanteerd gaan worden. Bij het ervaringsleren kun je niet om het groepswerk en groepsdynamica heen.

Een aantal technieken (confronteren, feed back geven, doorprikken van argumenten en handelingen, het toetsen van uitspraken aan wat gezien wordt) dienen verder getraind te worden. Verder is het van belang dat er een goede uitwisseling plaats vindt tussen teamleden onderling.

De trainer van ELAN is van mening dat de bewoners van de Van Slichtenhorststraat niet een heel moeilijke groep vormen. In de programma's bestaat er een duidelijke toewending en acceptatie van gezag door de jongeren. De jongeren kunnen veel aan. Ze gaan wel eens over de schreef, maar zijn dan makkelijk te corrigeren. Hieruit blijkt dat de beeldvorming rond de jongeren tussen ELAN Training en wat OC Michiel betreft in ieder geval de orthopedagoog (zie ook 2.3) uiteenlopend is. Dit punt dient besproken te worden, anders staat het de integratie van het ervaringsleren in de weg.

De invloed van zowel de coördinator 'oudere jeugd' als van de orthopedagoog binnen het team is aanzienlijk. De orthopedagoog en de coördinator bepalen vaak de lijn in de gesprekken. Het team is vaak afwachtend, ze wachten op de volgende zet. Het team functioneert goed, alleen is het wenselijk dat de rolpatronen verfrist worden. De teamleden kunnen wat kritischer en lastiger (in positieve zin) worden.

4.6 Vervolg-programma

ELAN Training heeft nog geen programma voor de rest van de duur van het experiment. Wel hebben ze een time-out gepland voor november of december om na de teamtraining met OC Michiel alle ervaringen op een rijtje te zetten. In januari 1990 dient het vervolg-programma wel duidelijk te zijn.

De volgende zet binnen de Van Slichtenhorststraat is dus een teamtraining, waarin vooral aandacht besteed wordt aan groepsdynamica door middel van mini-oefeningen. Gewerkt wordt onder andere aan het onafhankelijker optreden van teamleden, aan het verfrissen van rolpatronen en aan het bedenken van creatieve vervolgstappen. Gedacht wordt aan programma-onderdelen geënt op individuele jongeren in de buurt van Nijmegen. Ook zal aandacht besteed worden aan de logboeken.

In de resterende experimentsduur dient in ieder geval aandacht besteed te worden aan het formuleren van leerdoelen, het thema behandelen versus reguleren, het meer risico's durven nemen binnen de behandeling op de groep, het jongeren confronteren met hun gedrag en het creatief omgaan met groepsprocessen.

5 EFFECTMETING ONDER JONGEREN

5.1 Inleiding

Bij de jongeren die deelnemen aan het ervaringsleer-experiment wordt door middel van bestaand testmateriaal onderzocht of de jongeren op persoonlijkheidsaspecten of gedrag veranderen. Uitgangspunt is dat juist die persoonlijkheidsaspecten gemeten worden, waarin het ervaringsleren beoogt veranderingen aan te brengen.

In het verleden zijn effecten van 'Outward Bound' programma's voornamelijk onderzocht door meting van verandering van 'selfconcept' (zelfbegrip) in combinatie met beheersingsoriëntatie (locus of control) (Marsh 1986 (Godfrey 1974, Richards 1977, Shire 1977), van der Ploeg 19??). De verschillende facetten (multi-dimensioneel) van zelfbegrip zijn in Australië en de Verenigde Staten gemeten door Marsh (verbonden aan de universiteit van Sydney) met behulp van de, onder andere door hem ontwikkelde, **Self Description Questionnaire (SDQ)** (Marsh, 1984).

Deze lijst was echter nog niet (vertaald) toegepast in onderzoek in Nederland. Getracht is om voor dit onderhavige onderzoek een Nederlandstalige lijst te vinden die het begrip 'selfconcept' meet. Dit leverde echter geen bevredigende alternatieven op. In overleg met de heer Duindam (interne implementator OC Michiel) is toen besloten toch de SDQ voor dit onderzoek te gebruiken.

Duindam heeft de lijst in het Nederlands vertaald.

Nadeel is echter dat de lijst niet aangepast is aan de Nederlandse cultuur en er geen controle gegevens aanwezig zijn. Een voordeel van deze lijst is dat deze significante verschillen tussen de voor- en nameting effecten van Outward Bound programma's heeft gemeten. Een ander voordeel is dat deze lijst door middel van dit onderzoek in Nederland wordt getoetst (zie ook 5.2).

De hypothese is dat na deelname aan een aantal ervaringsleeractiviteiten het algemene 'selfconcept' evenals meerdere deelfacetten, als probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, omgang met leeftijdsgenoten verbeterd zal zijn. Naast de SDQ wordt tevens de '**Locus of Control**' afgenomen: interne of externe beheersingsoriëntatie (zie 5.3). Gemeten wordt in hoeverre een jongere denkt zelf invloed uit te kunnen oefenen op wat hem overkomt in het leven (intern) of dat hij/zij denkt dat dit vooral door toeval/anderen bepaald wordt (extern). De hypothese is dat jongeren door middel van het experiment meer intern gecontroleerd zullen worden.

Wat betreft gedragsaspecten zijn de zogenaamde **coping**-strategieën (omgaan met problemen) van een jongere geïnventariseerd (zie 5.4). Depressie, agressie en vluchtgedrag in alcohol/drugs zijn bekende vormen van omgaan met problemen. De hypothese is dat jongeren op een actievere manier met problemen omgaan.

De bewoners van de Van Slichtenhorststraat hebben in juli 1989 deze vragenlijsten ingevuld. Vlak voor hun vertrek uit de instelling of bij de beëindiging van het experiment zullen zij gevraagd worden deze lijsten opnieuw in te vullen. Wat betreft de meting van effecten bij jongeren is er dus sprake van een **pre-post** onderzoeksdesign. In de eindrapportage zullen de onderzoeksresultaten van beide metingen gepresenteerd en de verschillen geïnterpreteerd worden. Duidelijk moet zijn dat niet de effecten van het ervaringsleren, maar de effecten tijdens de in- en aanpassingsperiode van het ervaringsleren worden onderzocht. Het is wenselijk om ook een jaar na de invoering van het ervaringsleren de effecten bij de bewoners te meten.

5.2 Self Description Questionnaire

Inleiding

De oorspronkelijke lijst, de SDQ III van H.W. Marsh (in het Nederlands vertaald door Duindam en bewerkt door Hilhorst) meet 13 facetten van zelfbegrip, namelijk wiskundig, verbaal, schools, probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, voorkomen, maatjes zelfde sexe, maatjes andere sexe, ouders, religie, eerlijkheid, emotioneel en algemeen.

Psychometrische gegevens van Marsh, e.a.

De betrouwbaarheid van de 13 factoren is hoog (Marsh 1984: $\alpha=.89$) en de correlaties tussen de factoren is laag (median $r=.09$).

Marsh, Richards en Barnes nemen de SDQ een aantal malen af: een maand voor de start (tijd 1), de eerste dag (tijd 2) en de laatste dag van het programma (tijd 3). Ze vonden weinig vooruitgang of een kleine achteruitgang in zelfbegrip tussen tijd 1 en tijd 2 (de controle-interval) en een significante stijging op alle 13 schalen tussen tijd 2 en tijd 3 (de experimentele-interval), vooral wat betreft die facetten van zelfbegrip die het meest relevant waren in vergelijking met de programma-doelen. Tevens blijkt dat na voltooiing van het programma de beheersingsoriëntatie meer intern was geworden (Marsh, 1986). In een studie, waarover in 1986 gepubliceerd is, is tevens een follow-up meting gerealiseerd 18 maanden na de voltooiing van het programma (tijd 4). Er blijkt weinig systematische verandering tussen tijd 3 en tijd 4 (follow-up interval. NB. Dit termijn begint dus na de tochten.). Op 5 schalen zijn de veranderingen wel significant, namelijk 2 positief (fysieke capaciteiten en maatjes andere sexe) en 3 negatief (ouders, emotioneel en eerlijkheid) (Marsh, 1986).

Uit onderzoeken van Marsh blijkt verder dat het begrip self-concept hiërarchisch geordend is. Dit wordt in een volgend rapport verder uitgewerkt.

De gehanteerde vragenlijst

Deze 13 facetten zijn weergegeven door 10-12 items (totaal 136 items), waarvan ongeveer de helft negatief geformuleerd is. De antwoorden zijn oorspronkelijk weergegeven op een achtpuntsschaal, in dit onderzoek is dit teruggebracht tot een zespuntsschaal, variërend van 1: 'helemaal waar' tot 6: 'helemaal onwaar'. Opvallend is de grote hoeveelheid vragen en dat verschillende vragen binnen een bepaalde schaal een grote overeenkomst vertonen. Vooral de vragen binnen de categorie 'wiskundig' en 'religie' vertoonden veel overlap en worden niet relevant geacht binnen dit experiment. Om de hoeveelheid vragen enigszins te beperken zijn deze twee categorieën eruit gegooit. Binnen dit onderzoek worden dus 11 facetten van zelfbegrip gemeten (totaal 114 vragen). Tijdens de afname bleken jongeren niet eenvoudig te motiveren de lijst af te ronden, vanwege de grote herhaling. Verder bleken een aantal vragen niet duidelijk geformuleerd. Deze dienen of duidelijker geformuleerd of geschrapt te worden.

Voorgesteld wordt om het aantal vragen verder te reduceren door de items met de laagste itemvaliditeit te schrappen op basis van het onderzoek van Marsh in 1984. Beoogt wordt om ongeveer 6-7 vragen per factor over te houden.

5.3 Locus of control¹

Inleiding

In 1962 werd door Rotter, Seeman en Liverant het begrip concept locus of control geïntroduceerd (Rotters 'I-E schaal': internal-external). Dit concept, vertaald als beheersingsoriëntatie, werd omschreven als de mate waarin een persoon succes of falen ziet als iets dat hij of zij zelf kan beïnvloeden (beheersen) of als iets dat vooral door externe factoren, zoals toeval, noodlot of anderen wordt beïnvloedt (beheerst).

Op basis van dit concept zijn twee tegengestelde persoonlijkheidstypen onderscheiden, namelijk **intern-georiënteerden**, die van mening zijn dat ze zelf veel gebeurtenissen in de hand hebben en **extern-georiënteerden**, die van mening zijn dat ze zelf geen invloed hebben op gebeurtenissen, omdat die veroorzaakt worden door factoren buiten henzelf, zoals kans, geluk of machtige anderen.

¹ R.J.G. Halfens (1985) Locus of control, de beheersingsoriëntatie in relatie tot ziekte- en gezondheidsgedrag. Proefschrift Maastricht.

Theoretische achtergrond

De **sociale leertheorie** vormt het theoretisch kader waaruit de beheersingsoriëntatie is voortgekomen.

De sociale leertheorie van Rotter (1954) ziet gedrag als het resultaat van de interactie tussen het individu en de omgeving. Uitgangspunt van de sociale leertheorie is dat een individu in elke situatie verschillende gedragsmogelijkheden heeft.

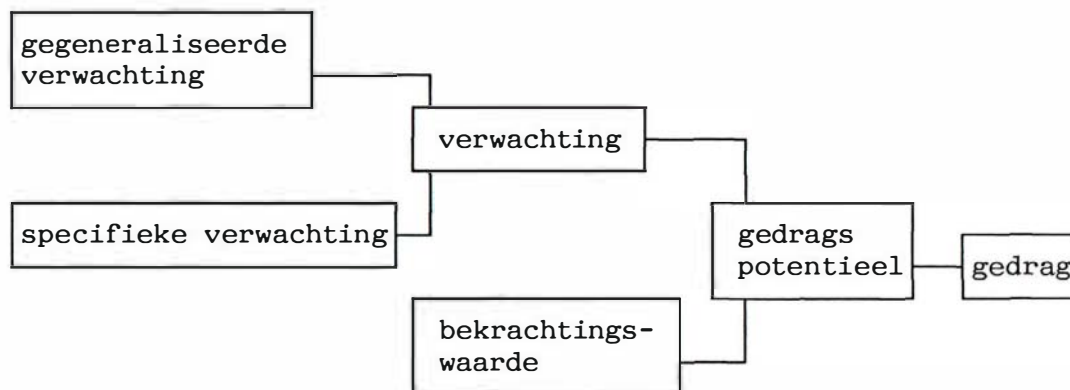
Aan de hand van de prioriteit (gedragspotentie) zal hij/zij een keuze maken uit deze gedragsmogelijkheden. Deze gedragspotentie wordt bepaald door twee factoren.

Ten eerste is de **verwachting** van het individu, over het optreden van een bepaald gevolg van gedrag belangrijk. Vervolgens is van invloed welke waarde het individu aan het gevolg hecht (**bekrachtigingswaarde**).

Gedrag, waarvan het individu verwacht dat het een gewenste bekrachtiging oplevert, heeft een hogere prioriteit dan gedrag met een verwachte ongewenste bekrachtiging. Zowel de gedragspotentie, de verwachting als de bekrachtigingswaarde zijn situatie-afhankelijk: per situatie kan bijvoorbeeld de prioriteit van gedrag verschillen.

Gedrag wordt echter niet alleen bepaald door situationele factoren, maar ook door hetgeen het individu uit vroegere (soortgelijke) situaties heeft geleerd. Dit noemt Rotter de **gegeneraliseerde verwachting**. Een gegeneraliseerde verwachting is dus een aangeleerde verwachting, die gebaseerd is op vroegere ervaringen in soortgelijke situaties en die op basis van nieuwe ervaringen aangepast of versterkt kan worden.

Halfens geeft de volgende schematische weergave van Rotters sociale leertheorie:



De beheersingsoriëntatie is een voorbeeld van een dergelijke gegeneraliseerde verwachting. Beheersingsoriëntatie is aldus te definiëren als de **gegeneraliseerde verwachting** omtrent de **beheersbaarheid** van de **bekrachtiging**. Overigens moet een externe beheersingsoriëntatie niet opgevat worden als een synoniem voor machteloosheid. Er is pas sprake van machteloosheid als een gewenst doel niet bereikt kan worden, omdat de middelen ontbreken, onaanvaardbaar of onduidelijk zijn.

Gebruikte variant van Halfens

De gebruikte algemene beheersingsoriëntatie-vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst van Ormel (1980). Ormel heeft de verkorte versie (14 items) van de I-E schaal van Andriessen (1972) aangepast. Een drietal uitspraken die betrekking hadden op het politieke en maatschappelijke leven heeft hij verwijderd en vervangen door drie uitspraken die betrekking hebben op relationele en alledaagse gebeurtenissen. Factor-analyse leidde, met uitzondering van twee items, tot een factor. Deze twee items met een lage lading zijn door Halfens verwijderd. Verder heeft hij, aangezien van de resterende 12 items er 10 in externe richting geformuleerd waren, deze afwisselend intern en extern geformuleerd. Als antwoordschaal is hierbij gebruik gemaakt van een vijfpunts-schaal (1: geheel mee eens - 5: geheel mee oneens) (zie bijlage 4).

Psychometrische gegevens

Uit onderzoek van Halfens blijkt dat de intern en de extern geformuleerde items twee afzonderlijke factoren vormen. De interne betrouwbaarheid van de middels sommatie verkregen schalen is .60 (interne schaal: 5 items) en .75 (externe schaal: 7 items). De samenhang tussen beide schalen bedraagt .02.

5.4 UTRECHTSE COPING LIJST: UCL. Omgaan met problemen en gebeurtenissen²

Theoretische achtergrond

Iedereen krijgt in zijn leven meerdere keren, soms zelfs voortdurend, te maken met problemen en aanpassing vereisende gebeurtenissen. Uit onderzoek blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen individuen in de wijze waarop men gebeurtenissen interpreteert en erop reageert. De veronderstelling dat de manier van omgaan met belastende situaties en gebeurtenissen van invloed is op het psychologisch, fysiek en sociaal welbevinden, is in meerdere onderzoeken bevestigd (Cohen en Lazarus, 1979; Ursin, 1978).

Coping wordt de manier genoemd waarop iemand zowel gedragsmatig, cognitief als emotioneel op deze aanpassing vereisende omstandigheden reageert. Copingvormen die iemand hanteert worden niet opgevat als onveranderlijke eigenschappen.

² Deze test is ontwikkeld door de Vakgroep Klinische Psychologie te Utrecht door dr. P.J.G.Schreurs e.a.. De test wordt uitgegeven door Swets & Zeitlinger.

Een centrale vraag hierbij is of bepaalde copingvormen adequater zijn dan andere, in termen van probleemoplossing of positieve effecten op de gezondheid en het psychisch functioneren. Bij de beantwoording van deze vraag moet een onderscheid gemaakt worden tussen korte en lange termijn effecten. Het gebruik van vermijding bijvoorbeeld kan een tijdelijk gunstig effect hebben, omdat het spanning reduceert. Indien de bron van het conflict echter aanwezig blijft kan dit op de langere termijn leiden tot problemen.

De plaats of het gebied waar het probleem ligt (bijvoorbeeld op school of thuis) en ook eigenschappen van de persoon in kwestie zijn van belang, zoals motivatie, copingvaardigheden en beschikbare hulpbronnen.

De schalen

De zeven factoren zijn als volgt benoemd en omschreven:

- **Actief aanpakken, confronteren** (7 items)
De situatie rustig van alle kanten bekijken, de zaken op een rijtje zetten, doelgericht en met vertrouwen te werk gaan om het probleem op te lossen.
- **Palliatieve³ respons** (8 items)
Afleiding zoeken en zich met andere dingen bezighouden om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, te drinken of zich wat te ontspannen.
- **Vermijden, afwachten** (8 items)
De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren.
- **Sociale steun zoeken** (6 items)
Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen.
- **Depressief reactiepatroon** (7 items)
Zich volledig door de problemen en de situatie in beslag laten nemen, de zaak somber inzien, zich piekerend in zichzelf terugtrekken, niet in staat om iets aan de situatie te doen; piekeren over het verleden.
- **Expressie van emoties/boosheid** (3 items)
Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren.
- **Geruststellende en troostende gedachten** (5 items)
Zichzelf geruststellen met de gedachte dat na regen zonneshijn komt, dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben of dat er nog wel ergere dingen gebeuren; jezelf moed inspreken.

³ Palliatief (van Palliëren, L.): middel dat pijn (tijdelijk) verzacht, tijdelijke hulp, lapmiddel; uitvlucht.

Drie items zijn niet opgenomen in de bovengenoemde factoren. De UCL bestaat uit 47 items die worden gescoord op een vierpuntschaal, bestaande uit de volgende antwoordmogelijkheden:

zelden of niet/	soms/	vaak/	zeer vaak
1	2	3	4

De schaa scores worden berekend door de items per schaal op te tellen.

Psychometrische gegevens

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid (Cronbach alpha's) is bij verschillende groepen berekend: onder andere personeelsleden van de Nederlandse Spoorwegen (Schreurs, 1987), eerstejaars studenten medicijnen (van der Ploeg, 1982), hartpatiënten, één jaar na een open hartoperatie (Vromans 1983).

In de handleiding staat vermeld dat de interne consistentie van de schalen redelijk tot goed genoemd kan worden (varierend van .64 tot .82). De Cronbach alpha's van de schalen komen in alle groepen redelijk met elkaar overeen.

Sexeverschillen

Pearlin en Schooler (1987) rapporteerden dat mannen en vrouwen verschillen in gebruik van coping-vormen. Zij suggereren dat deze verschillen kunnen worden veroorzaakt door verschillen in socialisatie en rolpatronen. Scheurs treft ook significante verschillen aan in zijn onderzoek. Op de schaal 'Actief aanpakken' vindt hij bij vrouwelijke NS-personeelsleden in vergelijking met hun mannelijke leeftijdsgenoten een lager gemiddelde, terwijl de scores op alle andere schalen behalve 'vermijden' gemiddeld hoger liggen.