

Universiteit Utrecht
Master Kinder- en Jeugdpsychologie

**De programma-integriteit van EQUIP bij sociale vaardigheden
bijeenkomsten.**

Een observatieonderzoek naar de integriteit van de implementatie van EQUIP in een justitiële
jeugdinstelling.

Thesis

Student: Anne-Carlijn Blom
Studentnummer: 0468258

Begeleider: Prof. Dr. D. Brugman
Tweede beoordelaar: MSc. P. E. Helmond

23 juni 2008

Voorwoord

Voor de masteropleiding *Kinder- en Jeugdpsychologie* te Universiteit Utrecht heb ik in samenwerking met twee studenten onderzoek verricht naar de cognitieve gedragsinterventie EQUIP. Het doel van de thesis was het ontwikkelen van een observatie-instrument om vervolgens uitspraken te kunnen doen over de programma-integriteit. Ik heb mij in het bijzonder gericht op de integriteit van de implementatie van de sociale vaardigheden bijeenkomsten.

In dit artikel kunt u alles vinden over de uitvoering en de resultaten van het voor mij zeer leerzame onderzoek. Voor de volledigheid zijn in de bijlagen ook de ontworpen meetinstrumenten te vinden.

De uitvoering van het onderzoek was niet mogelijk zonder de welwillende medewerking van de justitiële jeugdinrichtingen *Forensisch Centrum Teylingereind* en *De Sprengen*. Mijn dank hiervoor. Verder ben ik veel dank verschuldigd aan mijn begeleider prof. dr. D. Brugman voor zijn kritische blik en waardevolle adviezen en aan Lotje den Boon en Daniëlle Blok voor de inspirerende en prettige samenwerking. Ook wil ik MSc P. E. Helmond bedanken voor haar bijdrage aan dit onderzoek en wil ik haar veel succes wensen met haar langlopend onderzoek naar de programma-integriteit van EQUIP.

Herwijnen, 18 juni 2008

Anne-Carlijn Blom

Summary

Research on the EQUIP program shows that this cognitive behavioral program designed to reduce antisocial behavior in adolescents is more effective in the United States than in the Netherlands (Leeman, Gibbs & Fuller, 1993; Nas, 2005). Based on Landenberger and Lipsey's meta analysis on the effects of intervention programs for juvenile delinquents (2005) and the integrity principle of the *What Works* approach, it is proposed that a difference in program-integrity may explain the difference in effectiveness.

In this pilot study the integrity of the implementation of social skills EQUIP meetings was investigated at juvenile correctional facilities in the Netherlands. An observation-instrument and multiple questionnaires were constructed to measure program integrity. A total of eight selectively chosen EQUIP meetings have been observed at two facilities, namely 'Forensisch Centrum Teylingereind' ($N=7$) and 'De Sprengen' ($N=1$).

The EQUIP handbook (Teylingereind, 2006) used by all the EQUIP trainers in the Netherlands contains on average per meeting only 70.1% of the original implementation guidelines of Gibbs, Potter and Goldstein (1995). It appeared that on average 24.55% of the implementation guidelines of Gibbs et al. (1995) were present per observed meeting with an average observer appraisal of 1.77 on a 3-point Likert scale. Trainers gave an average appraisal of 2.19 per meeting on the same scale. Beside these limitations in content and quality of the implementation of EQUIP in the Netherlands, questionnaire responses also showed shortcomings in other aspects of program integrity, such as purpose, target group, structure, intensity and conditions of the given intervention.

Methodological limitations of this study are the small and select sample, a low reliability of observers appraisal and the possibility of a positive selection of correctional facilities and EQUIP meetings. Future research on EQUIP should take these limitations into account and should investigate the effect of program-integrity on the rehabilitation of the youngsters who participate in EQUIP.

Inhoudsopgave

	Blz.
Inleiding	5
Methode	15
Resultaten	21
Discussie en conclusie	30
Literatuurlijst	36
Bijlage 1: De implementatie aanwijzingen	38
A. De procedure van de sociale vaardigheden bijeenkomsten	39
B. De bijeenkomstspecifieke criteria van sociale vaardigheden bijeenkomsten	42
C. De overeenkomst tussen de Nederlandse EQUIP handleiding en het Amerikaanse EQUIP programma boek	51
Bijlage 2: Het observatie-instrument	54
Bijlage 3: De aanvullende implementatie aanwijzingen	78
Bijlage 4: Vragenlijst EQUIP trainer	83
Bijlage 5: Vragenlijst coördinator	85
Bijlage 6: Evaluatielijst Sociale vaardigheden	89

Inleiding

De overheid bestrijdt (jeugd)criminaliteit onder andere door middel van sanctietoepassing. De sanctietoepassing heeft mede als doel het voorkomen van recidive. Het strafrecht is het laatste redmiddel tegen veelvoorkomende criminaliteit. Echter is de preventieve werking van straffen en maatregelen gering en heeft het slechts een algemeen en specifiek afschrikkingeffect (De Haan, 2001). Het voorkomen van recidive wordt het meest effectief en efficiënt bereikt als interventies ingezet worden bij verdachten die minimaal een matig tot hoog recidiverisico hebben en waarbij het interventieplan gericht is op de vermindering van criminogene factoren (Andrews & Bonta, 1994, in: De Ruiter & Van Dorsselaer, 2005). Criminogene factoren zijn kenmerken of omstandigheden die *kunnen* bijdragen aan het plegen van delicten. Ook zijn het risicofactoren die herhaling van delictgedrag meer waarschijnlijk maken (Vogelvang, 2005).

Vogelvang (2005) beschrijft drie verschillende typen criminogene factoren. Ten eerste zijn er algemene, geldend voor alle jongeren, en specifieke, delictgerelateerde, criminogene factoren. Een interventie wordt selectiever en vermoedelijk dan ook effectiever tegen het plegen van bepaalde delicten naar mate het zich meer richt op de specifieke criminogene factoren. Een tweede onderscheid is dat tussen statistische en dynamische criminogene factoren. Statistische criminogene factoren zijn niet te veranderen of slechts in één richting. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het geslacht of de leeftijd van de jongere. Een interventie gericht op deze factoren zal weinig effect hebben. Dynamische criminogene factoren zijn veranderbare risicofactoren. Een interventie gericht op deze factoren maakt verandering in gedrag mogelijk. Als laatste is er binnen de dynamische criminogene factoren een onderscheid in stabiele criminogene factoren, die over een langere tijd van invloed zijn op de jongere, en acute criminogene factoren, die voor een korte periode van kracht zijn. Acute criminogene factoren voorspellen recidive slechts op korte termijn (Vogelvang, 2005).

Voorbeelden van dynamische criminogene factoren waar gedragsbeïnvloeding op gericht kan worden zijn: huisvestingssituatie/dakloosheid, werk(-loosheid)/dagbesteding, opleidingsniveau, financiële problemen/gokken, relatie/familieconflicten/isolatie, levensstijl/vrijtijdsbesteding, drugsgebruik/medicijnen, alcoholgebruik, emotioneel/psychisch welzijn, impulsiviteit/beïnvloedbaarheid, sociale vaardigheden en houding/overtuigingen (De Ruiter & Van Dorsselaer, 2005). Binnen interventies staan vaak enkele of meerdere van deze criminogene factoren centraal. Deze thesis richt zich in het bijzonder op sociale vaardigheden van jongeren binnen het behandelprogramma EQUIP. Om deze reden wordt er eerst een aantal studies naar sociale vaardigheden besproken en vervolgens wordt EQUIP toegelicht.

Sociale vaardigheidstraining

Antisociaal gedrag wordt gedefinieerd als gedrag waarbij schade wordt toegebracht aan personen door de overtreding van belangrijke sociale of morele normen. Daarnaast omvat de term antisociaal gedrag ook agressief gedrag en delinquent gedrag (Barriga, Morrison, Liao & Gibbs, 2001). Antisociale jongeren kunnen onderscheiden worden van jongeren die geen antisociaal gedrag vertonen door middel van hun sociale competentie en hun sociale vaardigheden. Sociale competentie is een externe evaluatie van een individu over het vermogen tot omgang met anderen. De sociale vaardigheden vormen het specifieke gedrag van de sociale competentie (McFall, 1982, in: Bullis, Walker & Sprague, 2001). Potter, Gibbs en Goldstein (2001) beschrijven sociale vaardigheden als afgewogen en constructieve gedragingen in moeilijke interpersoonlijke situaties.

Antisociale (risico)jongeren worden meer verworpen door leeftijdsgenoten en volwassenen. Daarnaast zijn deze jongeren sociaal gezien minder vaardig dan jongeren die geen antisociaal gedrag vertonen (Bullis e.a., 2001). Ook blijkt uit onderzoek dat bij jongeren die recidiveren significant vaker een gebrek is aan sociale en probleemoplossende vaardigheden (Ross & Fabiano, 1985, in: Vogelvang, 2005). Defecten in de sociale vaardigheden zijn in de literatuur gekoppeld aan slechte sociale aanpassing, psychische gezondheidsproblemen, delinquentie en een laag zelfbeeld (Mathur & Rutherford, 1996, in: Johns, Crowley & Guetzloe, 2005). Vanwege de impact van sociale vaardigheden op het functioneren van de jongeren, bestaan er meerdere interventies gericht op de sociale vaardigheden om delinquentie te voorkomen. Het aanleren van sociale vaardigheden heeft als doel het algehele functioneren of de sociale competentie te verhogen (Mathur & Rutherford, 1996, in: Johns e.a., 2005).

Studies verricht naar sociale vaardigheidstrainingen in het algemeen (Forness, Kavale, Blum & Lloyd, 1997, in: Bullis e.a., 2001) en gericht op specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld Feldman, 1992, in: Bullis e.a., 2001) geven weinig bewijs voor het effect van sociale vaardigheidstrainingen op het voorkomen of effectief behandelen van antisociaal gedrag. Uit meta-analyses blijkt dat het effect van sociale vaardigheidstrainingen op antisociaal gedrag zwak tot matig is (Gresham, 1998, in: Bullis e.a., 2001). Bullis e.a. (2001) geven aan dat de op lange termijn verwachting van sociale vaardigheidstrainingen positief is. Echter zou de duur van de trainingen verlengd moeten worden.

Wat uit bovenstaande studies op valt te maken, is dat een sociale vaardigheidstraining alleen niet volstaat in het voorkomen of behandelen van antisociaal en delinquent gedrag. Een interventie zou zich op meerdere componenten moeten richten dan alleen de sociale

vaardigheden om effectief te zijn in het verminderen van antisociaal gedrag (Gresham, 1998, in: Johns e.a., 2005).

Het EQUIP programma

De cognitieve gedragsinterventie 'EQUIP', oftewel '*Equipping Youth to Help One Another training program*', ontwikkeld door Gibbs, Potter en Goldstein (1995) is een voorbeeld van een multimodaal programma dat zich richt op de dynamische criminogene factor sociale vaardigheden. Ook richt het zich op de dynamische criminogene factoren impulsiviteit/beïnvloedbaarheid (hier: woedebeheersing/cognitieve vertekingen) en houding/overtuigingen (hier: morele ontwikkeling). Het programma is multimodaal omdat het meerdere criminogene factoren aanpakt op een cognitief en een gedragsmatig niveau. EQUIP tracht antisociaal gedrag van jongeren te verminderen door ze verantwoordelijkheid te leren dragen voor hun eigen denken en doen. Het kent een brede toepassing, niet alleen in justitiële jeugdinrichtingen, maar ook binnen de ambulante setting en op scholen. Het EQUIP programma is niet geschikt voor extreem teruggetrokken en non-verbale jongeren, zwaar geestelijk gehandicapt en jongeren met een extreem gedesorganiseerde persoonlijkheid (bijvoorbeeld autisten, schizofrenen; Gibbs e.a., 1995).

Het EQUIP programma is ontwikkeld op basis van de '*Positive Peer Culture*' (PPC, Vorrath & Brendtro, 1985, in: Nas, 2005), omdat binnen een residentiele setting de druk van leeftijdsgenoten een sterker effect heeft op de jongeren onderling dan de interventie verricht door trainers/groepwerkers (Lyman, Prentice-Dunn, Wilson, & Taylor, 1989, in: Nas, Brugman & Koops, 2006). Het programma probeert een positieve peercultuur te bewerkstelligen waar jongeren zich verantwoordelijk voelen voor elkaar en waar jongeren gemotiveerd worden elkaar te helpen en van elkaar te leren. Tijdens de interventie probeert men een positieve cultuur te creëren onder andere door middel van basale wederzijdse hulp technieken, de 'vragen, niet vertellen' techniek (niet instrueren, maar stimuleren) en activiteiten te verrichten met als doel het opbouwen van vertrouwen (zie verder Gibbs e.a., 1995, p. 23-41).

Omdat de PPC benadering alleen niet volstaat in het tegen gaan van *negatieve* druk van leeftijdsgenoten (Gibbs, Potter, Barriga & Liau, 1996), is er een component aan de training toegevoegd die de beperkte vaardigheden van de adolescenten aanpakt. Deze beperkingen in het bieden van hulp zijn gedefinieerd in de drie D's, namelijk '*Delay*', '*Distortions*' en '*Deficiencies*' (Gibbs e.a., 1996). Deze termen staan voor 'achterstand in de morele ontwikkeling' (Delay), 'verstoringen van de sociale informatieverwerking' (cognitieve

vertekeningen; Distortions) en ‘tekortkomingen in de sociale vaardigheden’ (Deficiencies; Gibbs e.a., 1995). EQUIP springt op de beperkingen in door de jongeren met behulp van cognitieve trainingen, gebaseerd op de ‘*Aggression Replacement Training*’ (ART) van Goldstein en Glick (1987, in: Nas, 2005), die vaardigheden aan te leren die frustraties verminderen en wederzijds hulp bieden mogelijk maakt. Jongeren die niet toegerust zijn met de juiste vaardigheden zijn niet in staat elkaar te helpen. Hierdoor kunnen de jongeren gefrustreerd raken en terugvallen in een negatieve houding met als gevolg dat de jongeren andere groepsleden vernederen of bedreigen. Deze gefrustreerde jongeren leren zo geen verantwoordelijkheid voor het eigen denken en doen (Potter e.a., 2001). De vaardigheden worden aangeleerd tijdens de EQUIP bijeenkomsten.

Naast het aanleren van een aantal vaardigheden voorziet EQUIP de jongeren en hun begeleiders in een gemeenschappelijke taal. Onverantwoordelijke gedragingen (probleemnamen) en overtuigingen (cognitieve vertekeningen) kunnen zo besproken en gecorrigeerd worden. In totaal worden er twaalf probleemnamen besproken die een aantal problemen bevat die jongeren in het dagelijks leven tegen kunnen komen, zoals een laag zelfbeeld, geen rekening houden met anderen en makkelijk misleid kunnen worden (Vorrath & Brendtro, 1985, in: Gibbs e.a., 1995). Daarnaast worden de jongeren bewust gemaakt van hun primaire en secundaire cognitieve vertekeningen. ‘Egocentrisme’ is een primaire cognitieve vertekening. Deze cognitieve vertekening reflecteert een egocentrische bias. Secundaire cognitieve vertekeningen zijn ‘minimaliseren/verkeerd labelen’, ‘uitgaan van het ergste’ en ‘anderen de schuld geven’. Secundaire cognitieve vertekeningen hebben de functie het zelfbeeld te beschermen en eventuele empathie of schuldgevoelens te onderdrukken. Deze bescherming vermindert de stress die voortkomt uit de primaire cognitieve vertekening (Gibbs, 1991, in: Nas e.a., 2006; Zie voor een uitgebreide uitwerking van de cognitieve vertekeningen Barriga e.a., 2001).

Het behandelen van cognitieve vertekeningen zorgt er voor dat de latent aanwezige morele argumenten invloed krijgen op de informatieverwerkingsstappen (Mos & Verdam, 2006). Binnen de sociale informatieverwerkingstheorie (SIP) worden zes cognitieve sociale informatieverwerkingsstappen onderscheiden voordat een persoon overgaat tot bepaalde gedragingen. De stappen bestaan uit: 1) het ontcijferen van prikkels, 2) de prikkels interpreteren, 3) het bepalen van doelstellingen, 4) bedenken van gedragsalternatieven, 5) het kiezen voor een gedragsalternatief en 6) de uitvoering ervan. Delinquente jongeren hebben veel te maken met verstoorde informatieverwerking en EQUIP tracht dan ook meerdere verstoorde informatieverwerkingsstappen positief te stimuleren door het herkennen en

corrigeren van de cognitieve vertekeningen (Dodge & Schwartz, 1997, in: Mos & Verdam, 2006; Crick & Dodge, 1994, in: Mos & Verdam, 2006). Deze aanpak weergeeft het verband tussen de behandeling van de drie beperkingen (de drie D's), namelijk de morele ontwikkeling, de cognitieve vertekeningen en de sociale vaardigheden (de drie D's) van de jongeren.

De EQUIP bijeenkomsten

EQUIP wordt uitgevoerd door middel van twee soorten bijeenkomsten, namelijk wederzijdse hulpbijeenkomsten en EQUIP bijeenkomsten. De wederzijdse hulpbijeenkomsten zijn gericht op het bewerkstelligen van een positieve peercultuur. De groep zoekt tijdens de wederzijdse hulpbijeenkomsten naar de bron van het antisociale gedrag door problemen op oppervlakkig en cognitief niveau te identificeren. Dit wordt bereikt door het benoemen van de hierboven besproken probleemnamen en cognitieve vertekeningen die voortkomen uit ervaringen van de jongeren (Gibbs e.a., 1995).

De EQUIP bijeenkomsten richten zich op drie componenten, namelijk morele ontwikkeling, sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen, die hier kort worden toegelicht. In het kader van de thesis wordt het component sociale vaardigheden verder uitgewerkt.

De morele ontwikkeling bijeenkomsten zijn gericht op de sociomorele ontwikkelingsachterstanden van de delinquente jongeren. De woedebeheersing/cognitieve vertekeningen bijeenkomsten zijn gericht op het aanleren van technieken voor het beheersen van woede en het corrigeren van cognitieve vertekeningen. Tijdens de sociale vaardigheden bijeenkomsten leren de jongeren tien belangrijke sociale vaardigheden. Deze sociale vaardigheden komen voort uit de *'Skillstreaming approach'* (Goldstein, Sprafkin, Gershaw & Klein, 1980, in: Gibbs, e.a., 1995) en de ART (Goldstein e.a., 1987, in: Gibbs, e.a., 1995). Voorbeelden van vaardigheden zijn: *'Een klacht constructief uiten'*, *'Constructief omgaan met negatieve druk van leeftijdgenoten'*, *'Het uiten van gevoelens en waardering'*, en *'Constructief reageren op een mislukking'*. De vaardigheden worden aangeleerd in vier fasen, getypeerd als: *'modeling'*, *'imitation'*, *'feedback'* en *'practice'*. Alle bijeenkomsten beginnen met een korte introductie. Vervolgens wordt de sociale vaardigheid gedemonstreerd aan (modeling) en uitgetoond door (imitation) de jongeren. Hierna wordt er gediscussieerd over de uitvoering van sociale vaardigheid (feedback). Als laatste zullen de jongeren de nieuw geleerde sociale vaardigheid in verschillende situaties, buiten de bijeenkomst om, gaan oefenen (practice).

Effectstudies

Het EQUIP programma is een cognitieve gedragstherapeutische interventie gericht op de peercultuur. In het verleden zijn meerdere onderzoeken verricht naar de aspecten waaruit EQUIP is opgebouwd. Uit onderzoek blijkt dat interventies met een cognitief bestanddeel en een gedragstherapeutische basis als meest effectief naar voren komen (Nas, 2005; Landenberger & Lipsey, 2005). Evaluatiestudies verricht naar de positieve peercultuur (PPC) wijzen uit dat dergelijke programma's een positieve invloed hebben op schoolprestaties, morele ontwikkeling, zelfwaardering, interne 'locus of control', pro-sociale waarden en houdingen. De PPC heeft echter weinig invloed op de afname van recidive (Nas, 2005). EQUIP is onder andere afgeleid van de ART en deze is uit meerdere evaluatiestudies succesvol gebleken in het verminderen van recidive (Goldstein & Glick, 2001, in: Brugman, 2008; Gundersen & Svartdal, 2005, in: Brugman, 2008).

In zowel Nederland als Amerika zijn studies verricht naar de effectiviteit van EQUIP wat betreft het verminderen van de criminogene factoren. Leeman, Gibbs en Fuller (1993) hebben onderzoek verricht naar het EQUIP programma in de Verenigde Staten. Dit quasi-experiment bevatte een experimentele en een controle groep uit dezelfde middelmatig beveiligde instelling. De experimentele groep ontving het EQUIP programma vijf keer per week voor één uur tot anderhalf uur. Participanten werden random toegewezen aan de groepen. Uit het onderzoek bleek dat de experimentele groep die het EQUIP programma volgde makkelijker te handhaven was en minder gedragsproblemen vertoonde dan de controle groep. De sociale vaardigheden en het gedrag van de jongeren uit de experimentele groep waren positief gestimuleerd door het EQUIP programma. Dit gold niet voor de morele ontwikkeling. Als laatste bleek er een verschil te bestaan in recidivecijfers van 25,5%. Slechts 15% van de jongeren uit de experimentele groep recidiveerden na twaalf maanden in vergelijking tot 40,5% van de jongeren uit de controle groep (Leeman e.a., 1993).

In Nederland heeft Nas (2005) onderzoek verricht naar het EQUIP programma. Het quasi-experiment was uitgevoerd onder jongens in een zwaar beveiligde jeugdinrichting. De voor- en nameting vond plaats zowel bij een experimentele groep (delinquenten die het EQUIP programma volgden) als bij een controle groep (delinquenten uit andere instellingen). De experimentele groep ontving het EQUIP programma driemaal per week. Participanten waren niet random toegewezen aan de groepen en er was ook geen gebruik gemaakt van intacte groepen. Op individuele basis verlieten delinquenten de jeugdinrichting, waardoor het aantal afvallers hoog was. Uit het onderzoek bleek dat net als in het onderzoek van Leeman e.a. (1993) de morele ontwikkeling van de experimentele groep niet verschilde van de

controle groep. Ook zijn er geen verschillen in sociale informatie verwerking gevonden. Bij de nameting had de experimentele groep wel een negatievere houding tegenover delinquent gedrag ontwikkeld. Echter vond Nas (2005) in tegenstelling tot Leeman (1993) geen verschil in sociale vaardigheden tussen de experimentele groep en de controle groep. Nas geeft aan dat dit verschil verklaard zou kunnen worden door de hogere intensiteit van de sociale vaardigheidstrainingen bij Leeman e.a. (1993). De experimentele groep vertoonde een significante vermindering in het aantal cognitieve vertekeningen voor zowel de primaire cognitieve vertekeningen ('egocentrisme') als de secundaire cognitieve vertekeningen ('minimaliseren/verkeerd labelen' en 'anderen de schuld geven'). Er is geen effect op vermindering van recidive aangetoond (Brugman, Bink, Nas en Van den Bos, 2007).

Naast deze onderzoeksresultaten geeft Brugman (2007) een verschil in groepscultuur aan tussen Nederlandse en Amerikaanse jongeren die deelnemen aan EQUIP. De positieve groepscultuur is in de Verenigde Staten sterker ontwikkeld dan in Nederland. De groep leidt zelf de bijeenkomsten en ze lost de problemen gezamenlijk op. Op deze manier werkt de interventie de hele dag door en niets slechts een paar uur per week. De intensiteit van EQUIP ligt hoger in Amerika dan in Nederland.

Kort samengevat blijkt uit onderzoek dat het EQUIP programma in Amerika effectiever is in het verminderen van criminogene factoren bij delinquente jongeren dan het EQUIP programma in Nederland (Leeman e.a., 1993; Nas, 2005). Hier moet wel rekening gehouden worden met het feit dat de delinquenten in de controle groep van Leeman e.a. (1993) met een strenger regime te maken hadden dan de delinquenten in de controle groep van Nas (2005). Verschillen tussen de experimentele groep en de controle groep kunnen hierdoor in Nederland minder groot zijn dan in Amerika (Nas, 2005).

Programma implementatie

Naast het verschil in regime kan het verschil in effectiviteit mogelijk ook veroorzaakt worden door andere factoren, bijvoorbeeld door hoe het programma wordt geïmplementeerd (Durlak & DuPre, 2008). Gendreau, Goggin en Smith (2001) hebben richtlijnen opgezet voor de effectieve uitvoering van corrigerende interventies. Zij geven valkuilen aan wat betreft het gebruik van statistieken voor het inschatten van behoeftes van cliënten en het gebruik van meta-analyses voor het maken van beslissingen over de behandeling. Implementatie richtlijnen worden besproken aan de hand van vier categorieën, namelijk organisatorische factoren (betreft de instelling), programma factoren, interventievertegenwoordiger (persoon dat primair verantwoordelijk is voor het programma) en personeelsactiviteiten (zowel

behandelaars als hun superieuren). Met betrekking tot de richtlijnen van Gendreau e.a. (2001) zijn twee beperkingen te noemen aan de uitvoering van EQUIP in Nederland. Ten eerste is er bekend dat in Amerika duidelijkere criteria bestaan dan in Nederland wat betreft het selecteren van geschikte jonge delinquenten voor EQUIP. Het kan voorkomen dat EQUIP specifiek door de rechter wordt opgelegd (bijvoorbeeld ambulant bij De Waag Flevoland), maar het is ook mogelijk dat een jongere in een inrichting terecht komt waar iedereen standaard EQUIP krijgt (bijvoorbeeld in het Forensisch Centrum Teylingereind). Ten tweede is er geen effect van EQUIP op recidive in Nederland aangetoond (Brugman e.a. 2007), maar wel in Amerika. Het EQUIP programma is in Nederland dan ook niet kosten-effectief.

Naast de richtlijnen van Gendreau e.a. (2001) is er de ‘*What Works*’ benadering voor een effectieve uitvoering van een behandelprogramma. De What Works benadering omvat een aantal evidence-based eisen waaraan een interventie moet voldoen om delictgedrag te kunnen verminderen. Deze benadering bevat wetenschappelijke kennis over het ontstaan en terugdringen van delictgedrag van de laatste decennia. Er staan zes beginselen centraal (Andrews & Bonta, 1998, in: Vogelvang, 2005). Deze beginselen worden hieronder besproken en gekoppeld aan het EQUIP programma.

Ten eerste is er het *risicobeginsel* die aangeeft dat de intensiteit van de interventie afgestemd dient worden op de recidivekans en de schadekans. De rechter bepaalt op basis van het gepleegde delict waar een jongere terecht komt. De plaatsing bepaalt de frequentie van de gegeven EQUIP bijeenkomsten. Wanneer de jongere eenmaal ergens geplaatst is, is de intensiteit voor iedere jongere in die bepaalde groep hetzelfde.

Ten tweede is er het *behoeftebeginsel*. Dit beginsel stelt dat de interventie en haar doel afgestemd dient te worden op de veranderbare criminogene factoren van de jongere. Het EQUIP programma richt zich op de drie veranderbare criminogene factoren sociale vaardigheden, impulsiviteit/beïnvloedbaarheid en houding/overtuigingen, maar het is in Nederland niet individueel afgestemd op de jongeren.

Ten derde is er het *responsiviteitsbeginsel*. Dit geeft aan waarmee een jongere behandeld moet worden. Er hoort gebruik gemaakt te worden van effectieve interventies en deze interventies horen aan te sluiten op de motivatie, mogelijkheden en leerstijl van de jongeren.

Ten vierde is er het *professionaliteitsbeginsel* wat inhoudt dat de behandelaar behoeften en methoden op elkaar af kan stemmen. Het EQUIP programma is een volledig uitgewerkt programma. De behandelaar sluit aan op de leefwereld en ervaringen van de jongeren, maar de te behandelen onderdelen van de interventie is voor iedereen hetzelfde.

Ten vijfde is er de *eigen-contextbeginsel*. Dit beginsel geeft een voorkeur aan voor het uitvoeren van de interventie in de eigen sociale omgeving van de jongere. Het EQUIP programma wordt gegeven in bepaalde instellingen met bij elkaar geplaatste jongeren. Er is geen sprake van een uitvoering van EQUIP binnen de eigen context bij jongeren in een justitiële of ambulante setting.

Als laatste bevat de What Works benadering het *integriteitsbeginsel*. Het integriteitsbeginsel stelt dat de interventie volledig en volgens de oorspronkelijke opzet uitgevoerd moet worden. Het beginsel is alleen van belang wanneer aan de eerste drie beginselen (risico-, behoeften- en responsiviteitsbeginsel) is voldaan, omdat anders het effect van dit beginsel wegvalt. Ook moet de uitvoerder van het programma rolmodel staan voor de te behalen doelen. Het programma moet theoretisch goed onderbouwd en tot in detail uitgeschreven zijn. Er hoort voldoende draagvlak voor en randvoorwaarden aan de uitvoering te zijn. De instelling hoort de implementatie en uitvoering van het programma voortdurend te volgen en te evalueren (Vogelvang, 2005). Durlak en DuPre (2008) geven aan dat het verwachten van een perfecte of bijna perfecte uitvoering van een behandelprogramma onrealistisch is. Een behandelprogramma kan al positieve resultaten boeken bij een uitvoering van tenminste 60 % van het oorspronkelijke programma. Er zijn maar weinig studies bekend waarbij de uitvoering van het programma boven de 80 % ligt.

Het integriteitsbeginsel sluit aan op de conclusie van Landenberger en Lipsey (2005). Zij stellen dat de effectiviteit van een cognitieve gedragsinterventie gericht op het verminderen van recidive voor zowel delinquente jongeren als delinquente volwassenen afhangt van de kwaliteit van de uitvoering en de specifieke interventiecomponenten (sociale vaardigheidstraining, cognitieve vaardigheden, enzovoort) van de gegeven interventie.

De wijze van uitvoering van het programma is dus belangrijk voor het behalen van een positief effect op de behandelgroep. Deze uitvoering moet overeenkomen met de vooraf opgestelde aanwijzingen van de interventie. In Nederland worden EQUIP trainers opgeleid aan het Forensisch Centrum Teylingereind of binnen de eigen instelling (zoals bij De Waag). Een trainer met een certificaat B is bevoegd om EQUIP trainingen te geven (interview Mos & Van den Hout). Er wordt gebruik gemaakt van een eigen ontworpen handleiding (Forensisch Centrum Teylingereind, 2006), die richtlijnen voor implementatie bevat per bijeenkomst. Nu rijst de vraag in hoeverre er bij de implementatie van EQUIP in Nederland kan worden voldaan aan de implementatie aanwijzingen opgesteld door Gibbs, Potter en Goldstein (1995), aangezien ze geen gebruik maken van origineel materiaal. Hiervoor zal een vergelijking nodig zijn van het Amerikaanse EQUIP boek met de Nederlandse EQUIP handleiding.

Wanneer behandelaars niet werken volgens het behandelprogramma vindt er een afname in programma-integriteit plaats. Onder programma-integriteit wordt verstaan of het programma wordt uitgevoerd zoals het bedoeld en gepland is (Gresham, Gansle, Noell, Cohen & Rosenblum, 1993, in: Dane & Schneider, 1998). Aspecten die hieronder vallen zijn vasthouden aan de implementatie richtlijnen, blootstelling aan het programma, kwaliteit van de uitvoering, responsiviteit en programma differentiatie. De afname van programma-integriteit kan leiden tot een afname in de werkzaamheid van de behandeling (Botvin, Baker, James-Ortiz, Botvin & Kerner, 1992, in: Dane & Schneider, 1998). Behandelresultaten kunnen verschrompeld raken achter inconsistenties in de behandelprocedures (Botvin, Baker, Filazzola & Botvin, 1990, in: Dane & Schneider, 1998). De verschillen in effectiviteit van EQUIP tussen Nederland en Amerika kunnen mogelijk te wijten zijn aan het feit dat in Nederland de programma-integriteit tekort schiet, omdat de trainers het programma niet uitvoeren zoals het ontwikkeld is, ze geen origineel materiaal gebruiken en er gedeeltelijk niet wordt voldaan aan de genoemde richtlijnen van Gendreau e.a. (2001) en de What Works benadering. Echter is naar de programma-integriteit van EQUIP gegeven in justitiële jeugdinstellingen nog geen onderzoek verricht.

Huidig onderzoek

Om vast te kunnen stellen of de kwaliteit van de uitvoering van EQUIP inderdaad tekort schiet, zal er een toetsing plaats moeten vinden. Deze toetsing vraagt om een systeem voor het vastleggen van de programma-integriteit van het EQUIP programma in de praktijk. Met behulp van een dergelijk instrument is het mogelijk om EQUIP trainers feedback te geven op hun werkwijze, zodat de kwaliteit van de uitvoering van de interventie wordt verhoogd. Aangezien het effect van de behandeling afhangt van de kwaliteit (Landenberger & Lipsey, 2005), valt te verwachten dat het geven van feedback aan EQUIP trainers de effectiviteit van EQUIP in Nederland doet vergroten. Omdat een dergelijk instrument niet beschikbaar is, is het doel van dit onderzoek het ontwikkelen van een observatie-instrument waarmee de programma-integriteit getoetst kan worden. Dit gebeurt aan de hand van de programma implementatie aanwijzingen die opgesteld zijn door Gibbs e.a. (1995) en Potter e.a. (2001). Hierbij worden mede de What Works benadering, de richtlijnen van Gendreau e.a. (2001), Dane en Schneider (1998) en Durlak en DuPre (2008) in acht genomen. Er wordt dan ook gekeken naar de inhoud, kwaliteit, doelstellingen, doelgroep, opbouw, intensiteit en voorwaarden van EQUIP.

Door het ontwikkelen en toepassen van een observatie-instrument wordt het mogelijk de vraag te beantwoorden die in deze thesis centraal staat, namelijk: *Wat is de integriteit van de implementatie van de sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP bij de justitiële jeugdinstellingen in Nederland?* Ook wordt er een vergelijking gemaakt van het Amerikaanse EQUIP boek met de Nederlandse EQUIP handleiding om te kijken in hoeverre Nederlandse EQUIP trainers kunnen voldoen aan de implementatie aanwijzingen (Gibbs e.a., 1995) aangezien zij niet gebruik maken van het oorspronkelijke EQUIP programma boek. De thesis richt zich op de sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP.

Method

De thesis betreft een observatieonderzoek en is beschrijvend van aard. Er is gekozen voor een observatieonderzoek omdat op deze wijze (kwalitatieve) gegevens systematisch verzameld kunnen worden. Voor het onderzoek is een gedetailleerd observatie-instrument ontwikkeld voor alle drie de EQUIP componenten, namelijk morele ontwikkeling, sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen. In het kader van het onderzoek wordt alleen het component sociale vaardigheden uitgewerkt. Voor een uitwerking van de morele ontwikkeling en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen wordt verwezen naar Blok (2008) en Den Boon (2008).

Steekproefbeschrijving

Aan het onderzoek hebben ‘Forensisch Centrum Teylingereind’ en ‘De Sprengen’ deelgenomen. De instellingen zijn geselecteerd op basis van bereidheid en verbondenheid aan de Universiteit Utrecht.

Het Forensisch Centrum Teylingereind is een gesloten justitiële jeugdinstelling waar zowel opvang- als behandelgroepen zitten. De jeugdinstelling heeft tien groepen van twaalf jongens en twee groepen van twaalf meisjes. De leeftijd van de jongeren zit tussen de twaalf tot circa achttien jaar. Iedere leefgroep krijgt drie uur in de week EQUIP. De Sprengen is een justitiële jeugdinstelling waar ook zowel opvang- als behandelgroepen zitten. In De Sprengen wordt traject hulpverlening aangeboden. Jongeren kunnen langzaam van een gesloten jeugdinstelling naar een open jeugdinstelling gaan. De gesloten afdeling is te vinden in Zutphen en de open afdeling is te vinden in Wapenveld. De leeftijden van de jongeren liggen tussen de twaalf en vierentwintig jaar. Er zijn bij De Sprengen in de gesloten afdeling twee groepen jongeren uit verschillende leefgroepen die drie uur in de week EQUIP krijgen.

De selectie van de EQUIP bijeenkomsten binnen Teylingereind vindt ten eerste plaats aan de hand van de componenten (morele ontwikkeling, sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen). Omdat het onderzoek in samenwerking met twee medestudenten loopt en iedere student een component behandelt, voorkomt de selectie van de bijeenkomsten aan de hand van het component een scheve verdeling in dataverzameling voor de onderzoekers. Ten tweede selecteert de coördinator van Teylingereind de bijeenkomsten en/of de groepen die geobserveerd mogen worden. Deze selectie wordt gemaakt vanwege organisatorische factoren en de mate van bedreiging voor de groep wanneer er een observatie binnen die groep plaats vindt. Het continu volgen van trainers en een groep is niet mogelijk, omdat de groepen geen vaste trainer hebben. In het onderzoek variëren zowel de groepen als de trainers.

Bij de Sprengen wordt geen selectie gemaakt van de groepen en trainers die gevolgd worden. In verband met de late aanmelding zijn er drie afspraken gemaakt om beide groepen en hun trainers voor die dag te observeren.

Uiteindelijk zijn er acht sociale vaardigheden bijeenkomsten geobserveerd. Bij Teylingereind zijn zeven sociale vaardigheden bijeenkomsten van een uur geobserveerd, namelijk 'Bijeenkomst 1: Een klacht constructief uiten', 'Bijeenkomst 2: Zorgen voor iemand die verdrietig of overstuur is', 'Bijeenkomst 4: Het voorkomen van verwickeld te raken in een gevecht', 'Bijeenkomst 5: Andere mensen helpen' en 'Bijeenkomst 7: Constructief omgaan met een persoon die kwaad op je is'. De bijeenkomsten 1, 4 en 7 zijn geobserveerd door twee observatoren die onafhankelijk van elkaar werkten. De overige bijeenkomsten zijn geobserveerd door één observator. Bij De Sprengen is één sociale vaardigheden bijeenkomst van een uur geobserveerd, namelijk 'Bijeenkomst 4: Het voorkomen van verwickeld te raken in een gevecht'. De observatie is verricht door twee observatoren.

Samengenomen vonden de observaties plaats bij 5 verschillende jongensgroepen en 2 verschillende meisjesgroepen. De groepsgrootte varieerde van zes tot acht personen. Bij iedere geobserveerde bijeenkomst waren tenminste twee trainers aanwezig. Er zijn tijdens de sociale vaardigheden bijeenkomsten in totaal 14 verschillende trainers geobserveerd, waarvan 9 vrouwen en 5 mannen.

Instrumenten

Omdat er in Nederland nog geen onderzoek is verricht naar de programma-integriteit van de sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP, zijn de instrumenten speciaal voor deze thesis ontwikkeld, namelijk een observatie-instrument en meerdere vragenlijsten. Daarnaast is

er gebruik gemaakt van een vertaalde evaluatielijst behorende bij de sociale vaardigheden bijeenkomsten uit Potter e.a. (2001). De instrumenten worden hieronder besproken. De ontwikkeling van de instrumenten wordt besproken onder het kopje ‘onderzoeksprocedure’.

Observatie-instrument: Er is gebruik gemaakt van een observatie-instrument om de integriteit van de implementatie van de tien sociale vaardigheden bijeenkomsten vast te leggen (zie bijlage 2). Het observatie-instrument bevat tien observatieformulieren, voor elke sociale vaardigheid één. Ieder formulier bevat algemene procedurele criteria en bijeenkomstspecifieke criteria waaraan een EQUIP bijeenkomst moet voldoen. De indeling van het formulier is gebaseerd op de algemene procedurele criteria. Voor elke sociale vaardigheden bijeenkomst van EQUIP geldt dat de bijeenkomst is opgebouwd uit vijf fasen, namelijk a) Het introduceren van individuele vaardigheden, b) Demonstreren van de vaardigheid door de trainer, c) De vaardigheid uitproberen, d) De vaardigheid bespreken na het rollenspel, en e) De vaardigheid oefenen in andere situaties. Onder de derde fase vallen ook de bijeenkomstspecifieke criteria, specifiek voor de aan te leren vaardigheid. Voorbeelden van dergelijke criteria zijn ‘Groepslid bedenkt hoe sterk de gevoelens van de ander zijn.’, ‘Uitleg: Schuld geven aan negatieve peer druk is anderen de schuld geven’ en ‘Uitleg belang de ander niet te onderbreken of op te jagen’.

Tijdens de observatie wordt er genoteerd of een bepaald criterium voorkomt. Daarnaast geeft de observator een beoordeling over de uitvoering van het criterium op een schaal van 1 tot 3 (1 = zwak, 2 = matig, 3 = goed). Deze beoordeling is gebaseerd op de volgorde, frequentie, responsiviteit en/of de intensiteit van het criterium. Over de gehele bijeenkomst wordt beoordeeld of de les zoveel mogelijk ‘in handen’ van de groep was. Ook wordt er aangegeven of de drie persoonlijkheidskenmerken (‘Eisend’, ‘Vriendelijk’ en ‘Stimulerend’) naar voren kwamen bij de EQUIP trainer. De redentatie voor bepaalde beoordelingen en/of bijzonderheden worden genoteerd op het ‘Opmerkingen’-formulier.

Van het observatie-instrument is de interobservatorbetrouwbaarheid op twee manieren berekend. De interobservatorbetrouwbaarheid van de bepaling van de aanwezigheid van de criteria is berekend aan de hand van Cohen’s kappa waarin de kans is verdisconteerd. De betrouwbaarheid is ruim voldoende met een gemiddelde kappa van .82 ($\kappa = .61$ tot $\kappa = 1.00$; zie tabel 1). De betrouwbaarheid van de beoordelingen gegeven over de kwaliteit van de aanwezige criteria is berekend aan de hand van Spearman’s rho vanwege het ordinale meetniveau en het beperkt aantal observaties. De Spearman’s rho was gemiddeld .66 (zie ook tabel 1). Twee van de vier correlaties waren significant met een gemiddelde Spearman’s rho

van .76 ($r(s) = .64$ en $r(s) = .88$; $p \leq 0.01$). Dit betekent dat een deel van de toegekende beoordelingen niet objectief zijn.

Vragenlijsten: Naast het observatie-instrument is er gebruik gemaakt van twee vragenlijsten. Eén voor de EQUIP trainer (bijlage 4) en één voor de coördinator (bijlage 5) van de instelling. De eerste vragenlijst voor de EQUIP trainer bestaat uit negen vragen. De vragenlijst voor de coördinator bestaat uit achttien vragen. Beide lijsten bevatten zowel open als gesloten vragen. De vragenlijsten trachten de integriteit van de implementatie te meten op punten die niet in één bijeenkomst geobserveerd kunnen worden, maar wel van belang zijn volgens de ontwikkelaars van EQUIP. De aanwijzingen zijn gericht op het verloop van de interventie, de groepsleiders, de EQUIP groep, de eerste bijeenkomst en de laatste bijeenkomst. Voorbeelden van vragen zijn ‘In welke volgorde worden de drie programmacomponenten aangeboden?’ en ‘Wordt er wel eens tijd van Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt voor het afronden/inhalen van EQUIP bijeenkomsten?’.

Evaluatielijst: Als laatste is er gebruik gemaakt van een evaluatielijst (zie bijlage 6). Deze evaluatielijst is een aanvulling op de observatie en dient ingevuld te worden door de EQUIP trainer. De lijst bestaat uit dertien vragen. Voorbeelden van vragen zijn ‘Waren alle groepsleden betrokken en geïnteresseerd?’, ‘Welke groepsleden hebben de vaardigheid geoefend?’ en ‘Ontvingen de groepsleden de “Sociale Vaardigheden Oefensheet”?’.

Onderzoeksprocedure

De daadwerkelijke uitvoering van het onderzoek bestaat uit twee stappen, namelijk het ontwikkelen van een observatie-instrument en het uitvoeren van observaties ter beantwoording van de onderzoeksvraag.

Ontwikkeling van de instrumenten

Voor het ontwikkelen van het observatie-instrument zijn als eerste de implementatie aanwijzingen uit het EQUIP programma boek (Gibbs e.a., 1995, blz. 176-208) vertaald en uitputtend puntsgewijs uitgewerkt. Al de aanwijzingen en richtlijnen uit het EQUIP programma boek zijn hiervoor meegenomen. De algemene procedurele aanwijzingen, die gelden voor alle sociale vaardigheden bijeenkomsten, zijn apart uitgewerkt van de bijeenkomstspecifieke aanwijzingen aangezien Gibbs e.a. (1995) deze ook apart bespreken. Vervolgens zijn de implementatie aanwijzingen aangevuld met richtlijnen uit de bijbehorende implementatiegids (Potter e.a., 2001). Deze aanvulling is tot stand gekomen door het EQUIP boek te vergelijken met de implementatiegids. De punten die niet voorkwamen in het EQUIP

boek, maar wel in de implementatiegids zijn bij de al eerder uitgewerkte criteria toegevoegd. Voor het observatieformulier zijn de gegeven 'mogelijkheden' geschrapt, aangezien het geen minimale eis is van de makers van het programma. Een voorbeeld is de mogelijkheid tot video opname van het rollenspel waarin de jongeren hun vaardigheden oefenen. De opname kan het leereffect vergroten, maar het is niet verplicht. In de uitgeschreven implementatie aanwijzingen staan echter nog wel aanwijzingen die slechts gelden voor bepaalde situaties, omdat hier aan voldaan moet worden wanneer een dergelijke situatie voorkomt. De uitgewerkte criteria zijn te vinden in bijlage 1.

Na het uitwerken van de criteria zijn de criteria geherformuleerd tot observeerbare gedragingen per bijeenkomst (zie bijlage 2). Deze observeerbare gedragingen zijn zo compact mogelijk genoteerd. Er zijn in totaal tien bijeenkomsten. Voor elke bijeenkomst is er een aparte observatielijst ontwikkeld, aangezien Gibbs e.a. (1995) specifieke aanwijzingen geven per sociale vaardigheid. De observatielijsten zijn samengesteld uit algemene procedurele en bijeenkomstspecifieke criteria. De formulering gaat er hoofdzakelijk van uit dat het gedrag wordt verricht door de trainer van de EQUIP bijeenkomst, met uitzondering van de uitvoering van de vaardigheidsstappen. Er is gekozen voor deze formulering omdat de trainer hoofdzakelijk het behandelprogramma uitvoert en verantwoordelijk is voor een correcte en volledige uitvoering van EQUIP. De vaardigheidsstappen worden verricht door de groepsleden. Aangezien er geen duidelijke tijd is voorgeschreven in het EQUIP programma boek en de criteria bepaalde eisen aan de bijeenkomst bevatten, is er gekozen voor het noteren van de aan- of afwezigheid van het criterium. Er wordt dus niet gewerkt met een time-sampling.

Alleen de aan- of afwezigheid van een criterium zegt weinig over de kwaliteit van de uitvoering. Om deze reden is er gekozen voor een tabel met daarin een beoordeling van de uitgevoerde actie. Zoals hierboven al is besproken bij 'Instrumenten', staat de beoordeling voor volgorde, frequentie, responsiviteit en/of intensiteit. Ten eerste volgorde, omdat bepaalde criteria vooraf horen te gaan aan andere criteria. Ten tweede frequentie, omdat bij sommige criteria het van belang is dat ze meerdere malen voor komen in een bijeenkomst om enig effect te hebben. Ten derde responsiviteit, omdat jongeren aangesproken moeten worden en zij actief betrokken moeten zijn tijdens de bijeenkomst. Als laatste intensiteit, omdat het aanwezig zijn van een criterium nog niet betekent dat het effect heeft. Het gaat hier om de kracht van het effect van het uitgevoerde criterium op de jongeren. Trainers moeten jongeren stimuleren met vragen en niet alleen instrueren of voorzeggen. Over de gehele bijeenkomst moet beoordeeld worden of de les zoveel mogelijk 'in handen' van de groep was. Ook wordt

er aangegeven of de drie persoonlijkheidskenmerken ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend') naar voren kwamen bij de EQUIP trainers. Geeft slechts één van de twee trainers EQUIP, dan wordt er bepaald of de kenmerken bij de 'actieve' trainer voorkomen. Leiden beide trainers de EQUIP bijeenkomst actief, dan worden de kenmerken bij beide trainers vastgelegd en vervolgens wordt de gemiddelde (of dichtstbijzijnde) score genoteerd. Wanneer er één persoonlijkheidskenmerk voorkwam krijgt de trainer de beoordeling 'zwak', bij twee kenmerken 'matig' en bij drie kenmerken 'goed'. Voor de volledigheid wordt boven het observatieformulier gevraagd naar enkele praktische gegevens (datum, trainer, enzovoort). Voor opmerkingen is een apart formulier gemaakt.

Naast de observatieformulieren zijn er ook twee vragenlijsten ontwikkeld. Een vragenlijst voor de EQUIP trainer en een vragenlijst voor de EQUIP coördinator van de instelling. De vragenlijsten zijn gebaseerd op de implementatie aanwijzingen uit het EQUIP programma boek. Het EQUIP programma boek wijdt hier een speciaal hoofdstuk aan (Gibbs e.a., 1995, blz. 211-235). Uit de tekst zijn alle bruikbare aanwijzingen gefilterd en uitgewerkt (bijlage 3). De aanwijzingen zijn gericht op het verloop van de interventie, de groepsleiders, de EQUIP groep, de eerste bijeenkomst en de laatste bijeenkomst. Vervolgens zijn de aanwijzingen omgezet in negen vragen voor de trainer en achttien vragen voor de coördinator van de EQUIP bijeenkomst. Er waren zowel open als gesloten vragen. De gesloten vragen hadden verschillende antwoordcategorieën. Voornamelijk waren het 'ja' en 'nee' antwoordmogelijkheden. Er is gekozen voor twee aparte lijsten, omdat trainers niet altijd op de hoogte zijn van organisatorische zaken.

Als laatste is er een letterlijke vertaling gemaakt van de evaluatielijst uit de implementatiegids van Potter e.a. (2001). Deze lijst bestaat uit dertien vragen en wordt ingevuld door de trainer. De trainer geeft aan of het item wel of niet aanwezig was. Daarnaast mag de trainer een opmerking bij het item plaatsen. De trainer evalueert op deze manier enkele belangrijke aspecten van de EQUIP bijeenkomst.

De procedure van het onderzoek

Voorafgaand aan het onderzoek heeft er eerst een literatuurstudie plaats gevonden over het EQUIP programma en enkele belangrijke aspecten van het behandelprogramma. Vervolgens zijn er observatieformulieren, vragenlijsten en een evaluatielijst ontwikkeld (zie hierboven). Ondertussen is er contact gezocht met een aantal instellingen en is er gevraagd of die bereid waren om mee te werken aan het onderzoek. Instellingen zijn niet random gekozen, aangezien deelname afhankelijk is van de bereidheid tot medewerking. Uiteindelijk hebben het

‘Forensisch Centrum Teylingereind’ te Sassenheim en ‘De Sprengen’ te Zutphen deelgenomen aan het onderzoek. Data is in de maanden april en mei verzameld.

Voorafgaand aan de daadwerkelijke observaties heeft er een oefening plaats gevonden om het observatie-instrument uit te proberen. Dit gebeurde aan de hand van een dvd ter beschikking gesteld door Teylingereind met daarop de sociale vaardigheden bijeenkomst ‘Constructief omgaan met negatieve druk van vrienden’. De oefening leidde tot enkele veranderingen in de lay-out.

De observaties hebben plaats gevonden in klaslokalen of leefgroepen (‘woonkamers’) binnen de instelling. Voorafgaand aan iedere geobserveerde bijeenkomst is door de observatoren een kleine introductie gehouden over het onderzoek naar EQUIP. Tijdens de introductie zijn de observatoren voorgesteld en is het doel van het onderzoek duidelijk gemaakt. Er is meerdere malen benadrukt dat de observatoren alleen op de trainers en docenten letten en er geen aantekeningen worden gemaakt van de jongeren. Jongeren hebben de mogelijkheid gekregen tot het stellen van vragen over het onderzoek om onduidelijkheden op te helderen. Tijdens de observaties zitten de jongeren samen met hun trainer(s) en/of docent(en) in een kring. De observatoren zitten buiten de kring aan een tafel. Na elke geobserveerde bijeenkomst is er door de trainers en docenten een evaluatielijst en een vragenlijst ingevuld. De vragenlijst voor de trainer wordt één keer ingevuld door de desbetreffende trainer, ondanks hij of zij vaker deelneemt aan observaties. De evaluatielijst wordt direct na iedere bijeenkomst ingevuld. Door de EQUIP coördinatoren van beide instellingen is er eenmalig een aparte vragenlijst ingevuld.

Het is een aantal keren voorgekomen dat geplande bijeenkomsten niet werden gegeven aan de EQUIP groep. Trainers wisselden in component of gaven een zogenaamde ‘Tip-bijeenkomst’ die gedeeltelijk overeenkomt met een wederzijdse hulpbijeenkomst. Ook kwam het voor dat bijeenkomsten helemaal niet doorgingen. Om het aantal geobserveerde bijeenkomsten per component gelijk te houden is er voor gekozen te wisselen van groep door enkele observatoren. Op deze manier werd het mogelijk de aantallen gelijk te trekken.

Resultaten

Vergelijking Nederlandse EQUIP handleiding en het EQUIP programma boek

In Nederland wordt er geen gebruik gemaakt van het EQUIP programma boek van Gibbs e.a. (1995), maar van een EQUIP handleiding uitgegeven door het Forensisch Centrum

Teylingereind (2006). Om te kijken in hoeverre de criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995) terugkomen in de Nederlandse handleiding is er een vergelijking gemaakt. In bijlage 1 A en 1 B staan alle punten die behandeld moeten worden tijdens de tien sociale vaardigheden bijeenkomsten. Wanneer de Nederlandse EQUIP handleiding wordt vergeleken met het oorspronkelijke EQUIP programma boek (Gibbs e.a., 1995) en de bijbehorende implementatiegids (Potter, Gibbs & Goldstein, 2001) blijkt dat van de bijeenkomstspecifieke criteria gemiddeld 89.04 % (75.00 % tot 100.00 %) en van de algemene procedurele criteria 62.16 % voorkomt in de Nederlandse handleiding. Gemiddeld genomen is in totaal per bijeenkomst 70.07 % (65.31 % tot 75.44 %) van de sociale vaardigheden bijeenkomsten-criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995) terug te vinden in de Nederlandse EQUIP handleiding (zie bijlage 1 C).

De criteria die niet voorkomen in de handleiding zijn voornamelijk algemeen van aard. De criteria hebben betrekking op het verdelen van taken, het verduidelijken van de rollenspellen en het stimuleren van het oefenen van de vaardigheid buiten de bijeenkomst om.

De inhoud en kwaliteit van EQUIP

Tijdens de observaties is er gekeken naar de aanwezigheid van de criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995). Dit punt beslaat de factor 'inhoud' van de programma-integriteit. Per bijeenkomst is uitgerekend hoeveel procent van de criteria aanwezig was tijdens de bijeenkomst. Dit percentage is berekend aan de hand het aantal uitgevoerde criteria tijdens de bijeenkomst in vergelijking tot het totaal aantal opgestelde criteria door Gibbs e.a. (1995) van die bijeenkomst. De uitkomsten zijn te vinden in tabel 1, kolom F. Gemiddeld genomen was 24.55 % (11.32 % tot 45.61 %) van de criteria aanwezig per bijeenkomst.

De trainers in Nederland werken alleen met de Nederlandse EQUIP handleiding. Deze handleiding is uitgegeven door het Forensisch Centrum Teylingereind (2006). Trainers zijn alleen op de hoogte van de criteria uit de Nederlandse versie die uitgevoerd moeten worden. In tabel 1, kolom H ('NL versie vs Gibbs (1995)') is aangegeven hoeveel procent van de criteria behorende bij de geobserveerde bijeenkomst aanwezig had kunnen zijn (zie ook bijlage 1 C). Wanneer er slechts gekeken wordt naar de criteria van Gibbs e.a. (1995) die voorkomen in de Nederlandse handleiding, blijkt dat gemiddeld genomen 26.92 % (12.82 % tot 50.00 %) van die criteria voorkomen tijdens een bijeenkomst. De percentages aanwezige criteria uit de Nederlandse handleiding zijn te vinden in tabel 1, kolom G ('NL versie'). Het gemiddelde percentage ligt ruim 2 % hoger dan wanneer er gekeken wordt naar alle criteria die opgesteld zijn door Gibbs e.a. (1995).

Tabel 1*Aanwezigheid en beoordeling van de criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995) tijdens EQUIP bijeenkomsten*

A. Nr.	B. Bijeenkomst	C. Instelling	D. Groep en Geslacht	E. OBSER- vator	F. Gibbs (1995) Aanwezigheid criteria in %	G. NL versie Aanwezigheid criteria in %	H. NL versie vs Gibbs ('95) (bijlage 1C)	I.		J.		K.	
								Gibbs (1995) Beoordeling	M SD	NL versie Beoordeling	M SD	Beoordeling	M SD
1.	Een klacht constructief uiten	Teyling- ereind	A (M)	1	43.86	50.00	73.68	2.30	.72	2.35	.71	2.54	.81
				2	45.61 ($\kappa = .75$)	50.00	73.68	1.75	.70 ($r(s) = .25, ns$)	1.87	.69		
2.	Zorgen voor iemand die verdrietig of overstuur is	Teyling- ereind	B (M)	3	33.33	40.54	68.52	1.95	.89	1.82	.88	2.38	.87
4.	Het voorkomen van verward te raken in een gevecht	Teyling- ereind	C (V)	1	15.09	12.82	73.08	2.00	.82	1.86	.69	2.15	.99
				3	15.09 ($\kappa = 1.00$)	12.82	73.08	1.80	.92 ($r(s) = .88^*$)	1.57	.79		
4.	Het voorkomen van verward te raken in een gevecht	Teyling- ereind	D (M)	1	9.43	12.82	73.08	1.00	.00	1.00	.00	2.23	.83
4.	Het voorkomen van verward te raken in een gevecht	De Sprengen	E (M)	1	13.21	15.38	73.08	1.67	.71	1.75	.71	2.08	1.04
				2	11.32 ($\kappa = .91$)	15.38	73.08	1.75	.46 ($r(s) = .66, ns$)	1.75	.46		
4.	Het voorkomen van verward te raken in een gevecht	Teyling- ereind	F (M)	3	16.98	15.38	73.08	1.82	.87	2.00	.93	1.85	.99
5.	Andere mensen helpen	Teyling- ereind	F (M)	3	21.43	25.64	69.06	1.79	.89	1.83	.94	2.08	.95
7.	Constructief omgaan met een persoon die kwaad op je is	Teyling- ereind	G (V)	2	30.77	33.33	68.63	1.50	.62	1.57	.65	-	-
				4	38.46 ($\kappa = .61$)	38.89	68.63	1.86	.71 ($r(s) = .64^*$)	1.88	.72		

* Correlatie is significant ($p \leq .01$), 'ns' betekent: correlatie is niet significant, '-' betekent: informatie onbekend

Naast de bepaling van de aanwezigheid van criteria is er ook een beoordeling geven over de aanwezige criteria. Gemiddelde beoordelingen per bijeenkomst zijn te vinden in tabel 1, kolom I. Gemiddeld genomen heeft een bijeenkomst een beoordeling van 1.77 (1.00 tot 2.30) op een schaal van één tot drie (1 = zwak, 2 = matig, 3 = goed). Wordt er gekeken naar de beoordelingen over de aanwezige criteria die voorkomen in de Nederlandse handleiding, dan blijken deze criteria gemiddeld genomen een beoordeling van 1.69 (1.00 tot 2.35). deze beoordelingen zijn te vinden in tabel 1, kolom J.

Met behulp van een evaluatielijst is er gekeken naar wat de trainers vonden van de bijeenkomst. De antwoorden 'nee', 'ja/nee' en 'ja' zijn respectievelijk beoordeeld als '1', '2' en '3'. Tabel 1, kolom K laat zien dat de evaluatielijsten gemiddeld genomen een beoordeling van 2.19 (1.85 tot 2.54) per bijeenkomst weergeven. De gemiddelde beoordeling van de observatoren over alle aanwezige criteria per bijeenkomst is vergeleken met de gemiddelde beoordeling van de trainer(s) per bijeenkomst. Dit is gedaan ter controle van de observatie. Door de vergelijking wordt er gekeken of de trainers en de observatoren hetzelfde denken over de kwaliteit van uitvoering van de bijeenkomst. Met behulp van Spearman's rho is de correlatie tussen de twee beoordelingen berekend. Er bleek een non-significante correlatie te bestaan van .55 ($p = .22$). Er is dus geen verband tussen de beoordelingen van trainers en de beoordelingen van observatoren.

Doelstelling, doelgroep, opbouw, intensiteit en voorwaarden van EQUIP

Uit de vragenlijsten voor de coördinatoren en de vragenlijsten voor de trainers is informatie gehaald over de uitvoering van EQUIP binnen de instellingen. De vragenlijsten worden hieronder apart besproken.

Vragenlijst voor de coördinator

Om een breder beeld te krijgen van de programma-integriteit hebben de coördinatoren van de instellingen een vragenlijst ingevuld die betrekking heeft op de onderwerpen 'doelstelling', 'doelgroep', 'opbouw', 'intensiteit' en 'voorwaarden' van EQUIP (zie ook bijlage 3).

Ten eerste is er gevraagd naar de doelstelling van EQUIP. Bij deze vraag antwoordt de coördinator van Teylingereind in overeenstemming met Gibbs e.a. (1995) dat het doel van EQUIP jongeren verantwoordelijkheid leren over hun eigen denken en doen is. De coördinator van De Sprengen gaf aan dat dit het stimuleren van het moreel besef van de jongeren is door ontwikkelingsvaardigheden aan te leren.

Ten tweede is er gevraagd naar de doelgroep van EQUIP en de voorwaarden met betrekking tot die groep. Gibbs e.a. (1995) geven aan dat extreem teruggetrokken en non-verbale jongeren, zwaar geestelijk gehandicapt en jongeren met een extreem gedesoriënteerde persoonlijkheid (bijvoorbeeld schizofrenen) niet geschikt zijn voor het EQUIP programma. Teylingereind geeft aan dat het EQUIP programma niet geschikt is voor jongeren die de Nederlandse taal niet beheersen. De Sprengen geeft aan dat het EQUIP programma niet geschikt is voor zedendelinquenten. De groep waarmee EQUIP wordt gestart hoort relatief non-oppositioneel en positief te zijn. De jongeren zijn populair of tenminste niet verworpen. Is er eenmaal een groep, dan mogen er later jongeren aan toegevoegd worden tot een maximum van negen personen. Bij Teylingereind bestaat de startgroep uit gedetineerden en onder toezicht gestelden met gedragsproblemen. Er zijn geen eisen aan de (start)groep. Dit laatste geldt ook voor De Sprengen. Alle jongeren moeten EQUIP volgen. Bij beide instellingen kunnen er later jongeren toegevoegd worden aan de EQUIP groep.

Ten derde is er gevraagd naar de opbouw van EQUIP binnen de instellingen. Voorafgaand aan het EQUIP programma worden de SRM-SF, de IAP-SF en de HIT afgenomen. Dit is bij Teylingereind niet het geval. Bij De Sprengen wordt alleen de HIT afgenomen. Daarnaast hoort de coördinator aanwezig te zijn bij de introductie van het EQUIP programma. Bij beide instellingen is dit niet het geval. Het EQUIP programma wordt gestart met wederzijdse hulpbijeenkomsten. Afhankelijk van de groep wordt er gedurende 2 á 4 weken alleen wederzijdse hulpbijeenkomsten geven (Gibbs e.a., 1995). Bij beide instellingen wordt er direct begonnen met de EQUIP bijeenkomsten. Bij De Sprengen worden helemaal geen wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven. Er mag officieel geen tijd van de wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt worden voor de afronding van een EQUIP bijeenkomst. De EQUIP coördinator van Teylingereind geeft aan dat dit niet gebeurt in Teylingereind. De volgorde van de componenten van de EQUIP bijeenkomsten is als volgt: woedebeheersing/cognitieve vertekeningen, sociale vaardigheden en morele ontwikkeling. Deze volgorde wordt aangehouden bij Teylingereind. De Sprengen houdt volgens de coördinator een andere volgorde van de componenten aan, namelijk woedebeheersing/cognitieve vertekeningen, morele ontwikkeling en sociale vaardigheden.

Ten vierde is er gevraagd naar de intensiteit waarmee EQUIP wordt gegeven. Volgens Gibbs e.a. (1995) worden er per week van de vijf bijeenkomsten twee EQUIP bijeenkomsten geven van één uur á anderhalf uur. In Teylingereind worden per week drie EQUIP bijeenkomsten van een uur gegeven. In De Sprengen worden per week 2 á 3 bijeenkomsten van een uur gegeven. Naast de EQUIP bijeenkomsten horen tenminste twee wederzijdse

hulpbijeenkomsten per week gegeven te worden. Bij Teylingereind gebeurt dit één keer per week. De coördinator geeft aan dat dit aantal verschilt per groep. Zoals al eerder is vermeld worden er bij De Sprengen geen wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven.

Ten vijfde komen in de vragenlijst vragen voor die betrekking hebben op de voorwaarden van EQUIP. Volgens Potter e.a. (2001) hoort er een beleid inclusief ondersteunende procedures aanwezig te zijn die een schone, veilige en humane omgeving verzekeren voor de jongeren en de staf. Beide coördinatoren geven aan dat het aanwezig is binnen hun instelling. Vervolgens is er gevraagd of er een begrijpelijke programmaverklaring is geschreven en of deze over is gebracht op het personeel. Daarbij hoort inbegrepen te zijn de karakterisering van de jongerenpopulatie, een overzicht van het programma, de verwachtingen naar de staf en een programmabeschrijving. Beide instellingen geven aan dat dit aanwezig is, met uitzondering van de karakterisering van de jongerenpopulatie en de verwachtingen naar de staf bij De Sprengen. Teylingereind geeft aan dit niet te weten voor de verwachtingen naar de staf. Officieel horen alle EQUIP trainers een EQUIP training gevolgd te hebben. Beide instellingen geven aan dat alle trainers een cursus hebben gevolgd. Echter is het bekend uit gesprekken met de trainers dat zowel bij De Sprengen als bij Teylingereind trainers al beginnen met het geven van EQUIP bijeenkomsten voordat ze zelf een officiële training af hebben gerond. Vervolgens is er gevraagd of er gewerkt wordt met een programma integriteitsysteem die de kwaliteit van het behandelprogramma verzekerd. Er moeten duidelijke en 'bruikbare' normen aanwezig zijn, coaches en trainers horen routinematig geobserveerd en bekritiseerd te worden, behandelingssteams horen routinematig geobserveerd en bekritiseerd te worden door ervaren deskundigen en er hoort een programma-evaluatie plan aanwezig te zijn. In tegenstelling tot De Sprengen wordt bij Teylingereind gewerkt met een dergelijk programma integriteitsysteem.

Vragenlijst voor de trainer

Ook aan de EQUIP trainers is een vragenlijst gegeven om meer informatie in te winnen over de programma-integriteit (zie ook bijlage 3). Enkele vragen komen overeen met vragen uit de vragenlijst voor de coördinator. Andere zijn specifiek en hebben alleen betrekking op de EQUIP trainers. De vragenlijst is door zeventien trainers ingevuld.

De rol die EQUIP trainers tijdens EQUIP bijeenkomsten aannemen wordt gekarakteriseerd als 'trainer' en 'lesgeven'. Bij Teylingereind beschrijven 6 personen hun rol als 'trainer', 6 personen hun rol als 'coach' en 3 personen als beide. De trainers van De Sprengen beschrijven beide hun rol als 'trainer'. De rol die EQUIP trainers tijdens

wederzijdse hulpbijeenkomsten aannemen wordt gekarakteriseerd als ‘coach’ en ‘begeleiden’. Van de trainers van Teylingereind beschrijven 9 personen hun rol als ‘coach’, 1 persoon als ‘trainer’, 1 persoon als ‘trainer en coach’ en 4 personen zeggen dat dit niet van toepassing is. In De Spreng worden geen wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven. Om deze reden geeft een trainer aan dat het niet van toepassing is. De andere trainer geeft aan dat de rol wordt gekarakteriseerd als ‘coach’.

Een EQUIP groep mag uit zes tot negen personen bestaan. Van de trainers van Teylingereind geven 11 personen aan dat de groep uit 6 personen bestaat en 4 personen dat de groep uit 7 personen bestaat. De trainers van De Sprengen geven aan dat de EQUIP groepen uit 8 personen bestaan. Wanneer er een groep gevormd is, mogen personen hieraan toegevoegd worden. Met de vraag of dit mag, antwoorden 9 personen ‘ja’ en 6 personen ‘nee’ bij Teylingereind. Beide trainers van De Sprengen antwoorden ‘ja’.

Zoals ook bij de vragenlijst voor de coördinator is vermeld mag er geen tijd gebruikt worden van een wederzijdse hulpbijeenkomst om een EQUIP bijeenkomst af te ronden. Met de vraag aan Teylingereind of dit toch wel eens gebeurt antwoorden 9 personen ‘nee’, 5 personen ‘ja’ en 1 persoon ‘Weet niet’. Beide trainers van De Sprengen antwoorden ‘nee’. Wederzijdse hulpbijeenkomsten en EQUIP bijeenkomsten mogen niet door dezelfde trainer gegeven worden aan een groep. Bij Teylingereind geven 9 personen aan dat zij beide bijeenkomsten geven aan eenzelfde groep, 2 personen dat zij dit niet doen en 4 personen geven aan dat dit niet van toepassing is. De trainers van De Sprengen geven aan dat het niet van toepassing is.

Tijdens de eerste wederzijdse hulp bijeenkomst worden de basisregels van EQUIP uitgelegd. Bij Teylingereind geven 11 personen aan dat dit gebeurt en 4 personen geven aan dat dit niet van toepassing is. De trainers van De Sprengen geven beide aan dat dit niet van toepassing is. Ook bij de eerste EQUIP bijeenkomst horen de basisregels van EQUIP uitgelegd en besproken te worden. Alle trainers van beide instellingen geven aan dat dit gebeurt. De laatste EQUIP bijeenkomst bevat een terugblik over alle bijeenkomsten en componenten. De bijeenkomst bevat ook concluderende uitspraken die de groepsleden motiveren EQUIP te gebruiken tijdens het helpen van anderen en die de groepsleden motiveren hun leven aan te passen. Als laatst wordt de ‘Darkness or Light?’ vragenlijst afgenomen en besproken. Bij Teylingereind is er geen sprake van afronding van EQUIP, omdat het programma continu door loopt. Om deze reden geven 9 personen aan dat ze niet weten wat er gebeurt tijdens de laatste bijeenkomst en geven 6 personen aan dat het niet van

toepassing is. De trainers van De Sprengen geven aan dat er tijdens de laatste bijeenkomst teruggeblikt wordt op EQUIP aan de hand van de HIT.

Algemene indrukken uit de observaties

Uit de acht observaties zijn een aantal indrukken naar voren gekomen. Er zijn zowel sterke als zwakke punten opgevallen. Beide worden hieronder gegeven. Ook wordt er een beeld gegeven over hoe een sociale vaardigheden bijeenkomst er uitziet bij Teylingereind. Omdat er bij De Sprengen slechts één bijeenkomst is geobserveerd worden alleen de sterke en zwakke punten van die bijeenkomst vermeld. Ook worden de verschillende observaties van bijeenkomst 4 vergeleken. Als laatste worden opvallende observaties besproken.

Bij Teylingereind hing over het algemeen in alle geobserveerde groepen een positieve sfeer. Jongeren praatten open over hun eigen ervaringen. Het kwam een enkele keer voor dat jongeren elkaar verbeterden, probleemnamen benoemden en/of corrigeerden. Rollenspellen werden vaak enthousiast uitgevoerd. Trainers relateerden situaties regelmatig aan het leven van de jongeren en maakten gebruik van doorvraagtechnieken ter verduidelijking van situaties en/of gevoelens. Goed gedrag en openheid werd regelmatig gecomplimenteerd. Er werd vaak gecontroleerd of de jongeren begrepen wat er werd gezegd. Bijna alle trainers vertoonden de persoonlijkheidskenmerken ‘vriendelijk’ en ‘stimulerend’.

Naast deze sterke punten zijn er ook een aantal zwakke punten. De trainers houden zich over het algemeen weinig aan de vastgestelde implementatieaanwijzingen en de volgorde hiervan. Er werd weinig tot niet stilgestaan bij de vaardigheidstappen die uitgevoerd zouden moeten worden. Nabesprekingen van rollenspellen waren kort en onvolledig. Regelmatig werd er niet gesproken over het oefenen van de vaardigheid buiten de bijeenkomst om. Het kwam ook een enkele keer voor dat er helemaal geen sociale vaardigheden geoefend werden in een rollenspel. Sociale vaardigheidsoefeningen werden regelmatig niet gedemonstreerd (‘modeling’) door de trainer(s) of juist te laat. Tijdens de sociale vaardigheden bijeenkomsten werden ‘onjuiste’ situaties nagespeeld in rollenspellen voorafgaand aan ‘juiste’ situaties. Trainers en/of groepsleden gebruikten situaties voor de rollenspellen die niet van toepassing waren op de te leren vaardigheid. Regelmatig werden denkfouten of grof en verkeerd taalgebruik niet gecorrigeerd. Ook kwam het voor dat de trainer zich niet gedroeg als een rolmodel en de indruk wekte dat hij zich te veel aan wilde sluiten bij de groep door stoer en baldadig gedrag te vertonen (bijvoorbeeld door een deuk in zijn eigen prullenbak te schoppen).

Uit de observaties kwam een groot verschil tussen trainers naar voren. Er bestond een verschil zowel in de uitvoering van de vastgestelde implementatieaanwijzingen als in de sfeer van de groep. Zo was één van de meisjesgroepen bij de ene trainer heel open, vriendelijk en behulpzaam naar elkaar toe en bij de andere trainer veel meer gesloten en uitdagender. De ene trainer lijkt de groep meer onder controle te hebben dan de andere trainer. Naast de houding van de groep verschillen ook de trainers qua houding. De ene trainer is positiever en enthousiaster over EQUIP dan de andere trainer. Ook een verschil in motivatie was zichtbaar.

Een typische EQUIP bijeenkomst op Teylingereind begint met een ronde waarin de denkfouten en probleemnamen van de jongeren worden besproken (dit geldt niet voor de zwakbegaafde groepen). Dit duurt vaak rond de twintig minuten. Vervolgens wordt er gezegd wat ze gaan doen tijdens de bijeenkomst. Vaak vindt er een discussie plaats over onderwerpen die betrekking hebben op de te leren vaardigheid. Jongeren praten over hun eigen ervaringen. Na een korte pauze beginnen jongeren aan de rollenspellen. Er wordt eerst een ‘onjuiste’ situatie gespeeld waarin de jongeren verkeerd reageren op de omstandigheden. Vervolgens spelen ze een ‘juiste’ situatie waarin de sociale vaardigheid toegepast wordt. Jongeren die niet deelnemen aan het rollenspel vertellen wat ze gezien hebben en geven soms kort feedback over wat ze van het rollenspel vonden. Nadat iedereen heeft deelgenomen aan een rollenspel wordt de bijeenkomst afgesloten met een compliment en de vraag aan iedereen wat ze van de bijeenkomst vonden.

Bij De Sprengen is één sociale vaardigheid geobserveerd. De sterke punten van deze bijeenkomst waren het gebruik van de flip-over en de actieve houding van de trainers. De sfeer in de groep was redelijk goed; er was rust en orde. De trainers moedigden de jongeren aan tot deelname. De jongeren en de trainers discussieerden over de bruikbaarheid van de sociale vaardigheid en baseerden de discussie op de eigen ervaringen. De trainers namen een stimulerende en vriendelijke houding aan tijdens de bijeenkomst. De les werd gedeeltelijk geleid door de jongeren.

Naast deze positieve punten zijn er ook wat zwakke punten te noemen. Rollenspellen zijn tijdens de sociale vaardighedenbijeenkomsten een belangrijk element. Echter is er geen enkel rollenspel gespeeld tijdens de bijeenkomst. Beide trainers geven ook aan dat ze hier bewust voor kiezen. Ze vinden de rollenspellen te kinderachtig. De stappen van de sociale vaardigheid werden te kort besproken. De trainers hielden zich nauwelijks aan de richtlijnen van de bijeenkomst en uiteindelijk duurde de les veertig minuten.

Bijeenkomst 4 (‘Het voorkomen van verwikkeld te raken in een gevecht’) is in totaal vier keer geobserveerd, eenmaal bij De Sprengen en driemaal bij Teylingereind. Alhoewel er

gemiddeld maar 11.32 % tot 16.98 % van de criteria werd uitgevoerd, waren de verschillen in de uitgevoerde criteria groot. De enige overeenkomst tussen alle vier de bijeenkomsten was dat er een aankondiging van de sociale vaardigheid plaats vond. In bijna alle gevallen was er ook een discussie gaande die gerelateerd werd aan de eigen ervaringen van de jongeren. In de helft van de bijeenkomsten kregen de jongeren een werkblad en bedachten ze hardop situaties voor het gebruik van de sociale vaardigheid. Bij alle observaties schoten de tweede, vierde en vijfde fase van de bijeenkomst ernstig tekort, omdat deze (soms met uitzondering van één criterium) niet werden uitgevoerd. Ook de vaardigheidstappen werden bij alle bijeenkomsten niet of zeer beperkt uitgevoerd. Bij geen één bijeenkomst werden de stappen expliciet doorgenomen tijdens het rollenspel. De volgende criteria(nummers) zijn in geen één van de vier bijeenkomsten geobserveerd, namelijk 6, 10-15, 17, 19-22, 25, 30-46, 48-53.

Opvallend aan de geobserveerde bijeenkomsten was, naast het feit dat trainers zich onvoldoende aan de implementatie richtlijnen houden, dat de te ondernemen stappen voor het uitvoeren van een vaardigheid weinig tot niet werden besproken. Dit terwijl het hier om draait in een sociale vaardigheden bijeenkomst; jongeren leren een vaardigheid door het aanleren van bepaalde stappen. Deze stappen helpen de jongeren om een lastige situatie door te komen. Ook werd een vaardigheid regelmatig niet of te laat gedemonstreerd door een trainer, terwijl modeling een belangrijke stap in het leerproces is. Wat ook opvallend was tijdens de observaties waren de situaties of contexten die gebruikt werden voor het oefenen van een vaardigheid. De situaties waren regelmatig niet van toepassing op of te beperkt voor de aan te leren sociale vaardigheid. Daarnaast werden cognitieve vertekeningen en grof taalgebruik regelmatig niet gecorrigeerd door de trainers. Het kwam zelfs voor dat trainers gebruik maakten van dezelfde grove taal. Als laatst kwam tijdens het onderzoek naar voren dat trainers vaak niet evalueren na iedere bijeenkomst. Een aantal trainers had moeite met het invullen van de evaluatielijsten, onder andere door tijdgebrek. Dit is bijzonder, omdat iedere trainer de bijeenkomst hoort te evalueren aan de hand van de evaluatielijst die gebruikt is in het onderzoek.

Discussie en conclusie

Voor de beantwoording van de vraag naar de integriteit van de implementatie van de sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP bij de justitiële jeugdinstellingen in Nederland werden een observatie-instrument en vragenlijsten ontwikkeld en in de praktijk toegepast.

Onderwerpen die onder programma-integriteit vallen zijn inhoud, kwaliteit, doelstelling, opbouw, doelgroep, intensiteit en voorwaarden van het programma. Ter beoordeling van de uitvoering van de inhoud van het EQUIP programma werden EQUIP bijeenkomsten geobserveerd. De doelstelling, doelgroep, opbouw, intensiteit en voorwaarden van het EQUIP programma werden geëvalueerd door EQUIP trainers en EQUIP coördinatoren. Zowel het Forensisch Centrum Teylingereind te Sassenheim en De Sprengen te Zutphen hebben deelgenomen aan het onderzoek.

Voorafgaand aan het observatieonderzoek zijn alle implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995) uitgeschreven en vergeleken met de Nederlandse EQUIP handleiding uitgegeven door het Forensisch Centrum Teylingereind (2006). Er bleek per bijeenkomst gemiddeld genomen minder dan driekwart van de criteria voor te komen in de Nederlandse EQUIP handleiding. Omdat trainers alleen gebruik maken van dit materiaal, wekt dit percentage de indruk dat het programma niet volledig uitgevoerd kan worden zoals het in eerste instantie bedoeld en wetenschappelijk onderbouwd is. De onvolledigheid van het materiaal leidt tot tekortkomingen in de implementatie.

De uitgewerkte implementatie aanwijzingen van Gibbs e.a. (1995) zijn verwerkt in sociale vaardigheden observatieformulieren. Met deze observatieformulieren kon bepaald worden of trainers zich hielden aan de inhoud van het programma door de vaststelling van de aanwezigheid van de programma criteria. Er bleek slechts een kwart van de criteria aanwezig te zijn per bijeenkomst. Trainers houden zich in onvoldoende mate aan de voorgeschreven implementatie aanwijzingen. Omdat positieve resultaten meestal pas bij een uitvoering van tenminste drievijfde van het programma worden geboekt (Durlak & DuPre, 2008), kan het lage percentage uitgevoerde criteria ver strekkende gevolgen hebben voor de effectiviteit van het EQUIP programma in Nederland.

Naast de aanwezigheid van de criteria is de kwaliteit van de uitvoering van belang (Landenberger & Lipsey, 2005). Om deze reden hebben de observatoren een beoordeling toegekend aan de uitgevoerde programma criteria. De beoordeling van de aanwezige criteria en dus de kwaliteit van de uitvoering van het programma was matig.

De trainers hebben een evaluatielijst ingevuld. Aan hun antwoorden is een getal toegekend in overeenstemming met de beoordeling van de aanwezige criteria door de observatoren. Gemiddeld genomen lieten de evaluatielijsten een matige beoordeling zien. De beoordelingen lagen hoger dan de beoordelingen van de observatoren. De gemiddelde beoordeling van de observatoren over alle aanwezige criteria per bijeenkomst is vergeleken met de gemiddelde beoordeling van de trainer(s) per bijeenkomst. Er bleek geen correlatie

tussen de twee beoordelingen te bestaan. Trainers beoordelen de bijeenkomst dus anders dan de observatoren. Dit wijst er op dat trainers en observatoren verschillende ideeën hebben over hoe EQUIP uitgevoerd zou moeten worden.

Voor de bepaling van de programma-integriteit van EQUIP is naast de inhoud van het programma ook gekeken naar de doelstelling, doelgroep, opbouw, intensiteit en voorwaarden van EQUIP met behulp van vragenlijsten voor EQUIP trainers en EQUIP coördinatoren.

Ten eerste kan over de doelstelling gezegd worden dat een van de coördinatoren deze niet juist kon formuleren, terwijl de doelstelling het uitgangspunt van de behandeling is.

Ten tweede kan er over de doelgroep gezegd worden dat er geen selectie wordt gemaakt van de jongeren die EQUIP krijgen. Beide instellingen stellen geen eisen aan de (start)groep en er worden weinig tot geen instrumenten afgenomen voorafgaand aan het behandelprogramma. De instellingen geven aan dat het programma niet geschikt is voor niet-Nederlands sprekende jongeren of zedendelinquenten, terwijl het hier hoort te gaan over extreem teruggetrokken en non-verbale jongeren, zwaar geestelijk gehandicapten en jongeren met een extreem gedesoriënteerde persoonlijkheid. De groep mag uit zes tot negen personen bestaan, beide instellingen voldoen aan deze eis. Het is bij Teylingereind en De Sprengen mogelijk om jongeren later aan de groep toe te voegen. Echter dachten enkele trainers van Teylingereind van niet.

Ten derde kan er over de opbouw van het programma gezegd worden dat beide instellingen hier gedeeltelijk niet aan voldoen. EQUIP hoort te beginnen met een introductie door de EQUIP coördinator. Daarnaast wordt er gestart met wederzijdse hulpbijeenkomsten. Pas na enkele weken wanneer de groep is gevormd mogen de EQUIP bijeenkomsten van start gaan. Beide soorten bijeenkomsten beginnen met een uitleg van de basisregels van EQUIP. Beide instellingen geven aan dat zij met EQUIP bijeenkomsten beginnen. Bij De Sprengen worden helemaal geen wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven. Van een introductie door de EQUIP coördinator is geen sprake. De meerderheid van de trainers geeft aan dat de basisregels van EQUIP uitgelegd worden tijdens zowel de eerste EQUIP bijeenkomst als de eerste wederzijdse hulpbijeenkomst. De laatste EQUIP bijeenkomst wordt niet afgerond zoals het is voorgeschreven. De Sprengen blikt slechts terug met de bespreking van de Hit. Bij Teylingereind is helemaal geen sprake van een afronding van het programma, omdat EQUIP daar continu doorloopt. Wederzijdse hulpbijeenkomsten en EQUIP bijeenkomsten mogen niet gegeven worden door dezelfde trainer aan een bepaalde groep. De meerderheid van de trainers van Teylingereind geven aan dat zij dit wel doen. Enkele trainers verwarren hun rol als 'trainer' of 'coach' bij de EQUIP bijeenkomsten en de wederzijdse hulpbijeenkomsten.

De coördinator van Teylingereind geeft aan dat er geen tijd van de EQUIP bijeenkomsten wordt gebruikt om een wederzijdse hulpbijeenkomst af te ronden. Enkele trainers gaven aan dat dit wel mag. De componenten van EQUIP horen in een bepaalde volgorde gegeven te worden. Alleen de coördinator van Teylingereind geeft de juiste volgorde aan van morele ontwikkeling, sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen bijeenkomsten.

Ten vierde is er de intensiteit van de gegeven bijeenkomsten, deze is te laag bij beide instellingen. Er horen per week meer of evenveel wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven te worden als EQUIP bijeenkomsten. Bijeenkomsten duren een uur tot anderhalf uur. Zoals al eerder vermeld worden er geen wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven bij De Sprengen. De coördinator van Teylingereind geeft aan dat dit eenmaal in de week gebeurt, afhankelijk van de groep. Echter is het twijfelachtig of het wel eenmaal in de week voorkomt, omdat het slechts bij een groep is waargenomen en enkele trainers steeds bij de vragen over wederzijdse hulpbijeenkomsten aangaven dat dit niet van toepassing was. De duur en het aantal EQUIP bijeenkomsten is in de theorie goed. In de praktijk wijkt men er echter soms van af, omdat omstandigheden binnen de groep of de instelling hier toe leiden.

Als laatste zijn er de voorwaarden aan het geven van EQUIP. De volgende zaken horen aanwezig te zijn: a) een beleid voor een schone, veilige en humane omgeving, b) een programmaverklaring die overgebracht is op het personeel, c) bevoegde EQUIP trainers en d) een programma integriteitsstelsel ter verzekering van de kwaliteit van het programma. Teylingereind heeft geen evaluatieplan en De Sprengen voldoet niet aan de eisen van het programma integriteitsstelsel. Daarnaast is het bekend dat zowel bij De Sprengen als bij Teylingereind het voor kan komen dat trainers al beginnen met het geven van EQUIP bijeenkomsten voordat ze zelf een officiële training af hebben gerond.

Kort samengevat kan er gezegd worden dat zowel Teylingereind als De Sprengen tekortkomingen hebben in de uitvoering van EQUIP. Tekortkomingen hebben voornamelijk betrekking op de inhoud, doelgroep en opbouw van het EQUIP programma. Daarnaast zijn de trainers regelmatig niet op de hoogte van wat wel en wat niet is toegestaan volgens het behandelprogramma. Omdat EQUIP niet volledig en volgens de oorspronkelijke opzet uitgevoerd wordt, kan er gezegd worden dat de integriteit van de implementatie matig is en er niet wordt voldaan aan het integriteitsbeginsel van de What Works benadering.

Er zijn op basis van de bovenstaande conclusies enkele aanbevelingen te geven ter bevordering van de uitvoering van EQUIP in Nederland. Ten eerste wordt het aangeraden om de Nederlandse EQUIP handleiding aan te passen. De handleiding hoort zoveel mogelijk met

de oorspronkelijke methode van Gibbs, Potter en Goldstein (1995) overeen te komen. De vertaalde implementatiegids van Potter e.a. (2001) is een goed alternatief. Ten tweede moeten eigen invullingen van het programma door trainers en/of coördinatoren achterwege gelaten worden, omdat deze toevoegingen niet wetenschappelijk bewezen zijn. Ten derde valt het aan te raden de jongeren geen ‘onjuiste’ situaties te laten spelen tijdens het oefenen van de sociale vaardigheden. Het baldadig gedrag leek tijdens de observaties meer indruk maken op de jongeren dan het sociaal vaardige gedrag. Ten vierde zou het goed zijn om de trainers vaker te observeren en adviezen te geven zodat er controle op de implementatie plaats vindt. Ook zou het goed zijn om de trainers elke bijeenkomst te laten evalueren. Evaluatie zorgt er voor dat zowel sterke als zwakke punten van de bijeenkomst, trainers en groepsleden naar voren komen. De evaluaties geven aanwijzingen voor de volgende bijeenkomst en geven een overzicht van het groeiproces van de EQUIP groep. Ten zesde moeten de trainers op de hoogte gebracht worden wat wel en wat niet toegestaan is tijdens de EQUIP bijeenkomsten en ook waarom dit zo is. Als laatste horen trainers zich te gedragen als een rolmodel. De groep past zich aan de trainer aan en niet andersom.

Bij de interpretatie van de gegevens van dit onderzoek dient wel rekening gehouden te worden met enkele beperkingen. Ten eerste vanwege het observatie-instrument. Het observatie-instrument is betrouwbaar wat betreft de bepaling van de aanwezigheid van de criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995). De betrouwbaarheid van de beoordeling over de aanwezige criteria is echter aan de magere kant. Het is mogelijk dat dit veroorzaakt wordt door de selectiviteit en de subjectiviteit van de waarnemingen van observatoren, omdat eigen ervaringen, verwachtingen en overtuigingen meespelen tijdens het noteren en interpreteren van de observaties. De oorzaak van de lage betrouwbaarheid kan ook zijn dat het aantal observaties te klein was om een verband te kunnen laten zien, wat meteen de tweede beperking van het onderzoek vormt. Het kleine aantal observaties kan een vertekend beeld geven van de werkelijkheid. Wordt het instrument gebruikt in de toekomst voor onderzoek naar de implementatie van sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP dan zal de betrouwbaarheid van de beoordeling opnieuw bepaald moeten worden aan de hand van meerdere observaties. Wanneer de betrouwbaarheid van de beoordelingen nog steeds zwak is dan zal de beoordeling van de aanwezige criteria verbeterd moeten worden. Dit kan eventueel bereikt worden door een langere training in het geven van de beoordelingen of een aanpassing in de criteria die de hoogte van de beoordeling bepalen. Ten derde kan de steekproef waarbij het onderzoek is uitgevoerd van invloed zijn geweest op de resultaten. Observaties hebben grotendeels plaats gevonden bij geselecteerde groepen in geselecteerde instelling. Omdat

deelname aan het onderzoek afhankelijk was van de bereidheid tot medewerking en omdat de coördinatoren de geobserveerde groepen uit hebben gezocht, kan er sprake zijn van positieve selectie. Bij positieve selectie hebben alleen de ‘betere’ groepen deelgenomen aan het onderzoek wat voor een vertekend beeld kan zorgen. Vervolg onderzoek moet hier rekening mee houden door gebruik te maken van een aselechte steekproef van een groot aantal instellingen en groepen die gevolgd worden. De beperkingen maken generalisatie van de uitkomsten naar de uitvoering van EQUIP in alle justitiële inrichtingen in Nederland niet mogelijk.

Er is niet bekend wat de exacte invloed is van programma-integriteit op de effectiviteit van EQUIP. Dit onderzoek heeft alleen de inhoud van de implementatie systematisch onderzocht. De overige aspecten van de programma-integriteit zijn niet systematisch onderzocht en er zijn ook geen getallen ter beoordeling van de volledigheid aan toegekend. Het valt aan te raden dit wel te doen in de toekomst, zodat een eenduidige uitspraak gedaan kan worden over de programma-integriteit en vergelijking met andere onderzoeken mogelijk wordt gemaakt.

Landenberger en Lipsey (2005) gaven aan dat de effectiviteit van een cognitieve gedragsinterventie gericht op het verminderen van recidive onder andere afhangt van de kwaliteit van de implementatie. Uit het onderzoek blijkt dat de kwaliteit van de implementatie matig is. Het is mogelijk dat dit gegeven één van de veroorzakers is van het verschil in effectiviteit van EQUIP tussen Nederland en in Amerika. Verder onderzoek zou uit moeten wijzen of dit daadwerkelijk zo is door de gegevens van de implementatie van EQUIP in verband te brengen met de gedragsveranderingen bij de jongeren veroorzaakt door deelname aan het programma.

Ondanks de beperkingen geven de resultaten van deze pilot studie een eerste indruk van de programma implementatie van EQUIP. Tot nu toe waren geen gegevens bekend over programma integriteit van EQUIP. Het onderzoek geeft gedetailleerd weer welke criteria er wel of niet worden uitgevoerd. Ook geeft het al enkele indrukken van de overige aspecten van programma-integriteit. Deze eerste gegevens vragen weliswaar om nadere onderbouwing wat betreft de validiteit, maar ze laten tegelijkertijd zien dat er nog veel vooruitgang is te boeken in de uitvoering van EQUIP. Feedback aan de trainers aan de hand van de geobserveerde aanwezigheid van criteria zou de meest eenvoudige methode kunnen zijn om de programma integriteit te verhogen. Het huidig onderzoek vormt de eerste stap in de goede richting naar de bepaling van de integriteit van de implementatie van EQUIP.

Literatuur

- Barriga, A.Q., Morrison, E.M., Liau, A.K., & Gibbs, J.C. (2001). Moral Cognition: Explaining the Gender Difference in Antisocial Behavior. *Merrill-Palmer Quarterly*, 47, 532-562.
- Blok, E. J. (2008). *De programma-integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP: een observatie onderzoek*. Master thesis. Universiteit Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Boon, L., den, (2008). *De programma-integriteit van EQUIP bij woedebeheersing en cognitieve vertekeningen: Een observatieonderzoek*. Master thesis. Universiteit Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Brugman, D. (2007). Op werkbezoek in de VS: het EQUIP-opvoedingsprogramma voor delinquente jongeren. *Kind en Adolescent*, 28 (4), 274-276.
- Brugman, D. (2008). *De rol van moreel besef in de ontwikkeling, preventie en behandeling van antisociaal gedrag. Oratie*. Utrecht: ZuidamUithof.
- Brugman, D., Bink, M.D., Nas, C.N., & Bos, J.K., van den (2007). Kunnen delinquente jongeren elkaar helpen in hun sociale ontwikkeling? Effecten peer-hulpprogramma EQUIP op denkfouten en recidive. *Tijdschrift voor Criminologie*, 49, 153-19.
- Bullis, M., Walker, H. M. & Sprague, J. R. (2001). A Promise Unfulfilled: Social Skills Training With At-Risk and Antisocial Children and Youth. *Exceptionality*, 9 (1&2), 67-90.
- Dane, A. V. & Schneider, B. H. (1998). Program integrity in primary and early secondary prevention: Are implementation effects out of control? *Clinical Psychology Review*, 18 (1), 23-45.
- Durlak, J. A. & DuPre, E. P. (2008). Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41, 327-350.
- Forensisch Centrum Teylingereind (2006). *EQUIP. Handleiding voor trainers: Verantwoordelijk denken en doen*. Sassenheim: Forensisch Centrum Teylingereind.
- Gendreau P., Goggin, C. & Smith, P. (2001). Implementation guidelines for correctional programs in the "real world". In: Bernfield, G. A., Farrington, D. P. & Leschied, A. W. (2001). *Offender Rehabilitation in Practice*, 247-265. New York: John Wiley & Sons
- Gibbs, J. C., Potter, G. B., Barriga, A. Q., & Liau, A. K. (1996). Developing the helping skills and prosocial motivation of aggressive adolescents in peer group programs. *Aggression and Violent Behaviour*, 1 (3), 283-305.
- Gibbs, J. C., Potter, G. B. & Goldstein, A. P. (1995). *The EQUIP Program: Teaching Youth to*

- Think and Act Responsibly through a Peer-Helping Approach*. Champaign, Illinois: Research Press.
- Haan, W., de (2001). Sociaal beleid als structurele criminaliteitspreventie. In: Lissenberg E., Ruller, S., van & Swaaningen, R., van (2001). *Tegen de regels IV. Een inleiding in de criminologie*. Nijmegen: Ars Aequi Libri.
- Johns, B. H., Crowley, E. P. & Guetzloe, E. (2005). The Central Role of Teaching Social Skills. *Focus on exceptional children*, 37 (8), 1-8.
- Landenberger, N. A. & Lipsey, M. W. (2005). The positive effects of cognitive-behavioral programs for offenders: A meta-analysis of factors associated with effective treatment. *Journal of Experimental Criminology*, 1, 451-476.
- Leeman, L. W., Gibbs, J. C. & Fuller, D. (1993). Evaluation of a multi-component group treatment program for delinquents. *Aggressive Behavior*, 19, 281-292.
- Mos, K. & Verdam, H. (2006). EQUIP: een multi component groepsbehandeling voor jongeren met gedragsproblemen. In: Boon, A. & Haijer, Z. (2006). *Een vasthoudende behandeling. Orthopsychiatrie: ontwikkeling, methodieken, dilemma's*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Nas, C. N. (2005) *Equipping delinquent male adolescents to think pro-socially*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Nas, C. N., Brugman, D. & Koops, W. (2006). De effecten van het interventieprogramma EQUIP op morele ontwikkeling, denkfouten en sociale vaardigheden bij delinquentie jongens. *Kind en Adolescent*, 27, 112-127.
- Potter, G. B., Gibbs, J. C. & Goldstein, A. P. (2001). *The EQUIP implementation guide: Teaching Youth to Think and Act Responsibly through a Peer-Helping Approach*. Champaign, Illinois: Research Press.
- Ruiter, C., de & Dorsselaer, S, van (2005). *De Quick-Scan Reclassering: betrouwbaarheid en bruikbaarheid. Verslag van een pilot-onderzoek*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Vogelvang, B. (2005). *De jongere aanspreken. Handboek methode jeugdreclassering*. Utrecht: Maatschappelijk Ondernemers Groep.

Bijlage 1: De implementatie aanwijzingen

In deze bijlage zijn de implementatie aanwijzingen voor de tien sociale vaardigheden bijeenkomsten te vinden die gebruikt zijn voor het ontwikkelen van de observatieformulieren (bijlage 2 A en 2 B). Ook is hier de scoring te vinden van het aantal criteria van Gibbs, Potter en Goldstein (1995) en de implementatiegids (Potter, Goldstein & Gibbs, 2001) dat terug te vinden is in de Nederlandse EQUIP handleiding uitgegeven door het Forensisch Centrum Teylingereind (2006; Bijlage 2 C).

Bijlage 1 A: De procedure van de sociale vaardigheden bijeenkomsten

De sociale vaardigheden die centraal staan in het EQUIP programma komen voort uit de *Skillstreaming approach* van Goldstein, Sprafkin, Gershaw en Klein (1980, in: Gibbs, e.a., 1995). Met name de tien te leren gestructureerde vaardigheden van de *Aggression Replacement Training* van Goldstein en Glick (1987, in: Gibbs, e.a., 1995) zijn van belang. Het EQUIP programma bevat de volgende tien sociale vaardigheden:

- Een klacht constructief uiten.
- Zorgen voor iemand die verdrietig of overstuur is.
- Constructief omgaan met negatieve druk van vrienden ('peers').
- Het voorkomen van verwikkeld te raken in een gevecht.
- Anderen mensen helpen.
- Een moeilijk gesprek voorbereiden.
- Constructief omgaan met een persoon die kwaad op je is.
- Het uiten van gevoelens en waardering.
- Constructief omgaan met een persoon die je ergens van beschuldigt.
- Constructief reageren op een mislukking.

Deze bijlage bevat de globale criteria waar iedere sociale vaardigheden bijeenkomst aan moet voldoen. De globale criteria zijn onderverdeeld in vijf fasen, namelijk a) Het introduceren van individuele vaardigheden, b) Het laten zien (voordoen) van de vaardigheid door de trainer, c) De vaardigheid uitproberen, d) De vaardigheid bespreken na het rollenspel en e) De vaardigheid oefenen in andere situaties. Bijlage 1 B gaat in op de specifieke criteria.

1.1 A. Het introduceren van individuele vaardigheden

- 1. De trainer kondigt de sociale vaardigheid aan die tijdens de les wordt geleerd.**
- 2. Ieder groepslid krijgt een werksheet met daarop de vaardigheid en de uitleg aan de hand van stappen.**
- 3. De trainer discussieert met de groep wanneer de sociale vaardigheid bruikbaar is (Implementatie gids) en/of was in vroegere situaties.**
- 4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen van de groepsleden.**
5. De trainer leest de lijst met voorbeeldsituaties op zodat de groepsleden een idee krijgen van situaties waarin de sociale vaardigheid bruikbaar is/was.
6. De groep besluit welke leden (vaak zijn dit er twee) feedback geven op welke stappen behorende bij de desbetreffende sociale vaardigheid.

7. De trainer laat een groepslid de stappen van de sociale vaardigheid hardop lezen en de overige groepsleden lezen stil mee.
8. De trainer kondigt de overige bijeenkomstactiviteiten aan. Op bladzijde 178 staat de precieze tekst, namelijk: *‘Nu gaan [groepslid] en ik laten zien [wijs naar het flip-pad] hoe je de sociale vaardigheid uit moet voeren aan de hand van deze vier stappen. Vervolgens bedenkt een groepslid een voorbeeld en zal de vaardigheid uitproberen. Hierna zullen we gaan discussiëren over hoe de uitvoering was en dan, wanneer iedereen klaar is, zullen we gaan plannen wanneer de sociale vaardigheid geoefend wordt gedurende de week.’*

1.1 B. Het laten zien (voordoen) van de vaardigheid door de trainer

- 9. Er wordt een collega of een groepslid uitgekozen om als tegenspeler te fungeren tijdens het voordoen van de sociale vaardigheid door de trainer.**
10. De trainer herinnert de groep eraan dat de eerste stap in het leren van een vaardigheid het kijken naar een ander persoon die de vaardigheid uitvoert is.
- 11. De trainer spreekt zijn verwachting uit naar de desbetreffende personen dat zij feedback geven op de uitvoering van elke stap uitgevoerd tijdens het rollenspel.**
12. De trainer herinnert de groep aan het hardop denken tijdens het voordoen en uitproberen van de sociale vaardigheid.
13. De situatie waarin de vaardigheid wordt geoefend, wordt beschreven.
- 14. De trainer doet samen met een assistent de sociale vaardigheid voor in een rollenspel.**
- 15. Tijdens het rollenspel volgt de trainer de stappen hardop/De trainer denkt hardop.**
- 16. Groepsleden die verantwoordelijk zijn voor het geven van feedback geven feedback op bepaalde stappen.** Dit uitlokken door de trainer hoort gedaan te worden door het stellen van vragen, zoals ‘Hoe heb ik het gedaan tijdens stap 1?’
- 17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback en accepteert deze.**

1.1 C. De vaardigheid uitproberen

- 18. De groepsleden bedenken situaties waarin ze de sociale vaardigheid kunnen gebruiken.**
- 19. De trainer leest de voorbeeldsituaties op wanneer iemand zegt dat hij of zij geen situaties kan bedenken waarin hij de sociale vaardigheid kan gebruiken. Geeft de trainer vervolgens toestemming om één van die situaties te gebruiken? Is deze situatie ook relevant voor de problemen van de jongere.**
- 20. Elk groepslid kiest een partner voor het rollenspel.**

21. De trainer legt uit dat het rollenspel zo realistisch mogelijk moet zijn om er van te kunnen leren.
- 22. Groepsleden die niet direct participeren in het rollenspel krijgen een feedback opdracht van de trainer of geven zich vrijwillig op. Er wordt hier gebruik gemaakt van het werkblad waar de stappen van de sociale vaardigheid op staan.**
23. De context waarin het rollenspel zich afspeelt wordt vooraf besproken.
24. De trainer en de groepsleden schieten te hulp waar nodig en ze begeleiden en moedigen de spelers aan om zich te houden aan de voorgeschreven stappen tijdens het rollenspel.
- 25. Groepsleden bieden om de beurt aan om een rollenspel uit te voeren/Groepsleden doen om de beurt een rollenspel met de vaardigheid.**

1.1 D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel

26. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.
- 27. De trainer moedigt de groep aan om de tegenspeler te ondersteunen.**
28. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.
29. De feedback is eerlijk. Voorbeeld: Waar moet (...) nog aan werken?
30. De feedback is specifiek. Voorbeeld: Wat ging er goed?
31. De feedback is constructief. Uitleg: een negatief argument moet gevolgd worden door een suggestie ter verbetering.

1.1 E. De vaardigheid oefenen in andere situaties

- 32. Groepsleden oefenen de vaardigheid buiten de bijeenkomst.**
- 33. Het oefenen van de sociale vaardigheid wordt gepland en bijgehouden aan de hand van het werkblad de Sociale Vaardigheden Oefen Sheet.**
34. Er wordt gemeld dat de jongeren het werksheet mee moeten nemen naar de volgende bijeenkomst.
35. De groep wordt tijdens het uitdelen van de werksheets herinnerd aan het feit dat iemand een vaardigheid niet kan leren zonder het te oefenen.
36. De groep wordt herinnerd elkaar te helpen de oefening te voltooien.
37. De activiteiten worden door de trainer als oefening en niet als huiswerk gelabeld.

Bijlage 1 B: De bijeenkomstspecifieke criteria voor sociale vaardigheden bijeenkomsten

Alle tien vaardigheden die geleerd worden tijdens de EQUIP bijeenkomsten hebben naast de algemene procedurele criteria ook bijeenkomstspecifieke criteria. In deze bijlage zijn de bijeenkomstspecifieke criteria per vaardigheid uitgewerkt.

Vaardigheid 1: Een klacht constructief uiten.

Stap 1, Identificeer het probleem:

- 1. Hoe voelt het groepslid zich?**
- 2. Wat is het probleem volgens het groepslid?**
- 3. Wie is volgens het groepslid verantwoordelijk voor het probleem?**
- 4. Wat is de eigen bijdrage aan het probleem van het groepslid?**
- 5. De trainer bespreekt hoe je een probleem kunt herkennen**

Stap 2, Plan en denk vooruit:

- 6. Tegen wie gaat het groepslid de klacht uiten?**
- 7. Wanneer gaat hij/zij het uiten?**
- 8. Waar gaat hij/zij het uiten?**
- 9. Wat gaat het groepslid zeggen?**
- 10. De trainer bespreekt wat een goed moment is om het probleem met de desbetreffende persoon te bespreken.**
- 11. De trainer adviseert de groepsleden te wachten met het benaderen van de persoon totdat ze gekalmeerd zijn.**
- 12. De volgende twee stappen worden verricht met behulp van een partner.**

Stap 3, Uit je klacht:

- 13. Het groepslid uit zijn klacht kalm en direct**
- 14. Het groepslid uit zijn klacht inclusief zijn gevoelens en eigen bijdrage.**
15. De trainer wijst erop dat je het probleem later kunt bespreken als de persoon boos wordt.
- 16. De trainer vertelt dat de persoon minder snel boos wordt wanneer je sterk genoeg bent je te verontschuldigen voor jouw rol in het probleem.**

Stap 4, Geef een constructieve suggestie:

- 17. Het groepslid geeft aan wat hij/zij wilt dat er gedaan wordt aan het probleem.**
- 18. Het groepslid vraagt aan de andere persoon of hij/zij de suggestie eerlijk vindt.**
- 19. Als de ander een opbouwende suggestie doet, vertelt het groepslid dat het waardeert.**

20. Groepsleden geven aan hoe hun suggestie de persoon zou kunnen helpen.

Vaardigheid 2: Zorgen voor iemand die verdrietig of overstuur is.

Stap 1, Bekijk de persoon (niet staren):

1. Het groepslid kijkt naar de ander of hij/zij droevig ziet of klinkt.
- 2. Het groepslid kijkt naar de ander of hij/zij overstuur ziet of klinkt.**
- 3. Het groepslid vraagt zich af hoe sterk de gevoelens zijn.**
- 4. Deelnemers letten op tekenen die aangeven dat de andere persoon verdrietig of overstuur is.**

Stap 2, Plan en denk vooruit:

- 5. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij naar de persoon toe moet gaan.**
- 6. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij nu of later moet gaan.**
- 7. De trainer geeft aan dat wanneer de persoon erg boos of overstuur is, het beter is om te wachten de persoon te benaderen totdat hij of zij gekalmeerd is.**
- 8. De volgende twee stappen worden verricht met behulp van een partner.**

Stap 3, Begin een gesprek:

- 9. Het groepslid loopt naar de persoon toe en begint het gesprek met bijvoorbeeld ‘Wat is er?’, ‘Hoe voel je je?’ of ‘Wil je er over praten?’.**
- 10. (Volgens implementatiegids:) De trainer wijst erop dat er een ander moment gekozen kan worden wanneer de persoon kwaad is.**

Stap 4, Luister en wees er voor de persoon:

- 11. Het groepslid luistert naar de persoon.**
- 12. Het groepslid moedigt de persoon aan verder te praten.**
- 13. Het groepslid geeft aan dat hij/zij er voor de persoon is.**
- 14. Overige deelnemers vallen niet in de rede, tenzij het diegene die vertelt over zijn of haar problemen aanmoedigt meer te vertellen.**

Notitie:

15. De trainer is extra alert bij het begeleiden van stap 4, omdat jongeren snel geneigd zijn advies of suggesties te geven.
- 16. De trainer geeft aan hoe belangrijk het is om te luisteren en dat je alleen praat wanneer dat de persoon aanmoedigt om verder te vertellen.**
17. De trainer geeft het belang aan van je ‘beschikbaarheid’ voor de persoon.

Vaardigheid 3: Constructief omgaan met negatieve druk van vrienden ('peers').

- 1. De trainer laat de deelnemers al beginnen aan het rollenspel.**
- 2. De trainer geeft een korte stop om stap 1 tot en met 3 te bespreken.**

Stap 1, Denk, Waarom?:

- 3. Het groepslid denkt na over wat de andere personen zeggen.**
- 4. Het groepslid vraagt zich af wat de anderen willen dat hij/zij doet.**
- 5. Het groepslid vraagt zich af waarom de anderen willen dat hij/zij dat doet.**

Stap 2, Denk vooruit:

- 6. Het groepslid denkt na over de gevolgen als hij/zij doet wat er van hem/haar gevraagd wordt.**
- 7. Het groepslid vraagt zich af wie er gekwetst kan worden.**
- 8. Het groepslid vraagt zich af hoe hij/zij zich zou voelen als hij/zij deed wat er van hem/haar gevraagd werd.**
- 9. Het groepslid vraagt zich af hoe hij/zij zich zou moeten voelen al hij/zij doet wat er gevraagd wordt.**

Stap 3, Beslis wat je zou moeten doen:

- 10. Het groepslid beslist wat hij/zij zou moeten doen.**
- 11. Het groepslid bedenkt zich de redenen die hij/zij kan geven (om iets niet te doen).**
- 12. Het groepslid geeft een alternatief.**
- 13. De trainer instrueert de deelnemers verder te gaan met het rollenspel.**

Stap 4, Vertel:

- 14. Het groepslid vertelt zijn besluit aan één persoon op een kalme en directe manier.**
- 15. Het groepslid geeft goede redenen.**
- 16. De trainer moedigt de groepsleden aan om hun beslissing aan slechts één persoon te vertellen.**
- 17. De trainer vertelt dat het geven van een goede reden om iets niet te doen, de groep na laat denken over wat zij zouden moeten doen.**

Stap 5, Stel voor om iets anders te gaan doen:

- 18. Het groepslid geeft een suggestie.**

Notitie:

19. De trainer geeft aan dat deze sociale vaardigheid een cruciaal gereedschap is voor het helpen van groepsleden met een 'Makkelijk te verleiden' probleem.
20. De trainer geeft aan dat de schuld geven aan negatieve peer druk voor het onverantwoorde gedrag verweekeld is met een 'Anderen de schuld geven' cognitieve verstoring.

21. De trainer merkt het gebruik van consequenties en TOP (=DAP) op bij stap 2 (woedebeheersing, hoofdstuk 4, in: Gibbs, e.a., 1995).

Vaardigheid 4: Het voorkomen van verwickeld te raken in een gevecht.

Stap 1, Stop en bedenk waarom je wilt vechten:

- 1. Het groepslid stopt en denkt na over waarom hij/zij wilt vechten.**
- 2. De trainer vertelt de groepsleden dat ze zo nodig rustig adem kunnen halen, terug kunnen tellen of kunnen denken aan kalmerende situaties.**
- 3. De trainer vertelt dat de groepsleden na moeten gaan of zij iets gedaan hebben wat een bijdrage heeft geleverd aan het probleem.**

Stap 2, Denk vooruit:

- 4. Het groepslid vraagt zich af wat er gebeurt als hij/zij gaat vechten.**
- 5. De trainer laat de groepsleden nadenken over de consequenties voor anderen, inclusief de mensen die niet tijdens de situatie aanwezig zijn, maar die er later wel geconfronteerd mee worden.**
- 6. De volgende stap wordt verricht met behulp van een partner.**

Stap 3, Bedenk een manier om met de situatie om te gaan zonder te vechten, en voer dit uit:

- 7. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij nu weg moet lopen.**
- 8. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij een ontevreden gezicht moet trekken.**
- 9. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij op een kalme, directe manier moet praten met de ander.**
- 10. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij een ander persoon om hulp moet vragen voor het oplossen van het probleem.**
- 11. De trainer vraagt aan de groepsleden of de andere persoon kalm genoeg of redelijk genoeg is om mee te praten.**
- 12. De trainer vraagt aan de groepsleden of zichzelf kalm genoeg zijn om te praten.**
- 13. De trainer vraagt aan de groepsleden wie je kan helpen om de situatie constructief op te lossen (leraar, ouder, vriend).**
- 14. De trainer vertelt dat in sommige situaties, zoals een zelfverdediging of een verdediging van een onschuldig slachtoffer, je geen andere keuze kan hebben dan vechten.**

Notitie:

- 15. De trainer merkt het gebruik van consequenties en TOP op bij stap 2.**

Vaardigheid 5: Andere mensen helpen.

Stap 1, Kijk of er hulp nodig is:

- 1. Het groepslid beslist of de ander hulp wilt of nodig heeft.**
- 2. Groepsleden denken aan de behoeften van anderen.**

Stap 2, Bedenk manieren hoe je kunt helpen:

- 3. Het groepslid bedenkt op welke manier hij/zij de ander het beste kan helpen.**
- 4. De trainer moedigt de groepsleden aan om af te vragen of er iets gedaan moet worden voor de persoon.**
- 5. De trainer moedigt de groepsleden aan om af te vragen of iemand moet luisteren.**
- 6. De trainer moedigt de groepsleden aan om af te vragen of de persoon aanmoedigende woorden nodig heeft.**
- 7. De trainer moedigt de groepsleden aan om af te vragen of iemand anders de persoon zou moeten helpen.**

Stap 3, Plan en denk vooruit:

- 8. Het groepslid vraagt zich af of het een goed moment is om hulp aan te bieden.**
- 9. Groepsleden vragen zichzelf af of de persoon de hulp beter op een ander tijdstip kan gebruiken. Zo ja, dan moeten ze zeker zijn dat ze op dat moment niets anders te doen hebben.**
- 10. De volgende stap wordt verricht met behulp van een partner.**

Stap 4, Biedt aan om te helpen:

- 11. Het groepslid vraagt de ander of hij/zij hulp nodig heeft.**
- 12. Wanneer de ander 'ja' zegt, geeft het groepslid hulp.**
13. De trainer geeft aan dat het belangrijk is dat het aanbod oprecht is.
14. De trainer geeft aan dat de groepsleden zich niet gekwetst of beledigd moeten voelen wanneer de persoon 'nee' zegt tegen het aanbod.
- 15. De groepsleden denken na over hoe ze zich voelen wanneer ze anderen helpen.**
- 16. De groepsleden denken na over hoe ze zich voelen wanneer ze geholpen worden.**
- 17. Bij het laatste punt wijst de trainer erop dat bij EQUIP draait om anderen te helpen.**

Notitie:

18. De trainer legt de groepsleden uit dat het helpen van anderen soms tegen de eigen zin in gaat.

Vaardigheid 6: Een moeilijk gesprek voorbereiden.

Stap 1, Stel je voor dat je je in een moeilijke situatie begeeft:

1. Het groepslid bedenkt zich hoe hij/zij zich zou voelen aan het begin van een stressvolle situatie.

2. Het groepslid bedenkt wie er verantwoordelijk is voor de situatie.

Stap 2, Stel je de andere persoon in de moeilijke situatie voor:

3. Het groepslid bedenkt zich hoe de ander zich kan voelen aan het begin van een stressvolle situatie.

4. Het groepslid bedenkt de reden van die gevoelens van de ander.

Stap 3, Plan wat je wilt zeggen:

5. Het groepslid plant wat hij/zij wilt zeggen.

6. Het groepslid oefent wat hij/zij wilt zeggen op een kalme, directe manier.

7. De trainer vertelt de groepsleden dat wanneer zij denken dat ze op een bepaalde manier een bijdrage hebben geleverd aan de moeilijke situatie, ze het kunnen vertellen tijdens het oefenen.

Stap 4, Denk vooruit over hoe de persoon zich zou kunnen voelen:

8. Het groepslid bedenkt hoe de persoon zich zou kunnen voelen.

9. Het groepslid bedenkt hoe de ander zou kunnen reageren op wat hij/zij heeft gezegd.

10. De trainer vraagt aan de groepsleden of de andere persoon constructief zal reageren op wat je van plan bent te zeggen. Zo niet, dan vraagt de trainer of het groepslid een betere manier weet om te zeggen wat hij/zij wil zeggen.

Notitie:

11. Er wordt geen gebruik gemaakt van partners

12. De trainer meldt het gebruik van vooruit denken, vooral bij stap 4.

Vaardigheid 7: Constructief omgaan met een persoon die kwaad op je is.

1. Alle stappen worden verricht met behulp van een partner.

Stap 1, Luister op een open en geduldige manier naar wat de andere persoon zegt:

2. Het groepslid luistert op een open en geduldige manier naar de persoon, onder andere door het knikken met je hoofd en ‘mm-hmm’ te zeggen.

3. Wanneer nodig, vraagt het groepslid aan de persoon wat hij/zij gedaan of gezegd heeft om de persoon kwaad te maken.

4. De trainer benadrukt dat het belangrijk is om de ander niet te onderbreken of op te jagen.

5. Wanneer groepsleden voelen dat ze kwaad worden, stelt de trainer voor dat ze rustig adem halen of tegen zichzelf zeggen dat ze rustig moeten blijven.

- 6. De trainer laat het groepslid/de groepsleden zich verplaatsen in de boze persoon.**
- 7. De trainer herinnert het groepslid/de groepsleden er aan dat op dit punt jezelf verdedigen de ander alleen maar bozer maakt.**

Stap 2, Vertel de persoon dat je begrijpt waarom hij of zij overstuur is of dat hij of zij het recht heeft om kwaad te zijn:

- 8. Het groepslid vertelt de persoon dat hij/zij begrijpt dat hij of zij overstuur is of dat hij of zij het recht heeft om kwaad te zijn.**
- 9. Het groepslid bedenkt waar hij/zij het mee eens is en geeft de persoon gelijk hierover.**
- 10. Wanneer deelnemers het niet eens zijn met wat de andere persoon zegt, dan zorgt de trainer ervoor dat ze wel eenstemmig kunnen zijn over het feit dat ze soms fouten maken of mensen pijn doen en dat ze daar spijt van hebben wanneer dat gebeurt.**

Stap 3, Verontschuldigt je of geef uitleg:

- 11. Het groepslid verontschuldigt zich of geeft uitleg.**
- 12. Het groepslid maakt een constructieve suggestie om het probleem op te lossen.**
- 13. De trainer zegt dat wanneer iemand grotendeels fout zit, dat hij/zij zich moet verontschuldigen voor de pijn die hij/zij veroorzaakt heeft en dat hij/zij het in de toekomst beter zal doen.**

Notitie:

14. De trainer laat enkele groepsleden de boze rol tegelijkertijd spelen en/of laat enkele andere groepsleden de rollenspeler op jagen ('pump up').

Vaardigheid 8: Het uiten van zorg en waardering.

Stap 1, Bedenk of de andere persoon het fijn zou vinden om te weten dat jij geeft om hem of haar en dat je hem of haar waardeert:

- 1. Het groepslid bedenkt of de andere persoon het fijn zou vinden om te weten dat hij/zij geeft om hem of haar en dat hij/zij hem of haar waardeert.**
- 2. Het groepslid bedenkt hoe de persoon zich zou voelen.**
- 3. De trainer legt uit dat de persoon zich kan gaan schamen of zich juist goed gaat voelen.**

Stap 2, Plan en denk vooruit:

- 4. Het groepslid bedenkt wat hij of zij gaat zeggen.**
- 5. Het groepslid bedenkt waar en wanneer hij of zij het gaat zeggen.**

6. De trainer legt uit dat het vaar makkelijker is om zorg en waardering te uiten wanneer niemand anders meeluistert.

7. Voor de volgende stap wordt er gebruik gemaakt van een partner.

Stap 3, Vertel de persoon op een vriendelijke manier hoe je over hem of haar denkt:

8. Het groepslid vertelt de persoon op een vriendelijke manier hoe hij of zij over hem of haar denkt.

Vaardigheid 9: Constructief omgaan met een persoon die je ergens van beschuldigt.

Stap 1, Bedenk hoe je je voelt:

1. Het groepslid bedenkt hoe hij/zij zich voelt.

2. Wanneer het groepslid overstuur is, stopt hij/zij en zegt hij/zij tegen zichzelf kalm te blijven.

3. De trainer laat zo nodig weten dat groepsleden eens diep moeten ademhalen of tot tien moeten tellen.

4. Wanneer de andere persoon heel kwaad is, dat laat de trainer zo nodig de deelnemer zeggen dat hij of zij de persoon begrijpt of dat hij of zij het recht heeft om overstuur te zijn.

Stap 2, Bedenk waar de andere persoon je van beschuldigt:

5. Het groepslid bedenkt waarvan de andere persoon je beschuldigt.

6. Het groepslid bedenkt of hij/zij gelijk heeft.

7. De trainer legt uit dat het belangrijk is om eerlijk te zijn tegen jezelf tijdens de situatie.

8. Voor de volgende stap wordt er gebruik gemaakt van een partner.

Stap 3 Wat te doen:

9. Stap 3A, Wanneer de beschuldiger gelijk heeft, zegt het groepslid op een kalme en directe wijze dat hij of zij spijt heeft.

10. Het groepslid biedt aan om het goed te maken of zegt dat het nooit meer voor zal komen.

9. OF Stap 3B, Wanneer de beschuldiger geen gelijk heeft, zegt het groepslid op een kalme en directe wijze tegen de beschuldiger dat wat hij/zij zegt niet waar is of dat hij/zij dat niet hebt gedaan.

10. Het groepslid reageert er op door te zeggen dat hij/zij het jammer vindt dat de persoon de verkeerde indruk heeft, dat de persoon het echt verkeerd ziet of dat hij/zij een excuses wilt van de persoon vanwege de beschuldiging.

- 11. De trainer wijst op het belang om eerlijk te zijn en niet gehaaid.**
- 12. Wanneer de beschuldiging waar is dan laat de trainer de deelnemer bedenken hoe hij/zij het goed kan maken voor wat er is gebeurd.**

Vaardigheid 10: Constructief reageren op een mislukking.

Stap 1, Vraag jezelf af of je hebt gefaald:

- 1. Het groepslid vraagt zich af of hij/zij gefaald heeft.**
- 2. De trainer legt het verschil uit tussen falen en iets niet doen zoals je dat zou willen.**

Stap 2, Vraag jezelf af waarom je hebt gefaald:

- 3. Het groepslid vraagt zichzelf af waarom hij/zij gefaald heeft.**
- 4. Het groepslid denkt over zijn cognitieve vertekeningen en de omstandigheden die een bijdrage hebben geleverd aan de situatie.**
- 5. De trainer vraagt of de deelnemer niet zo goed mogelijk zijn best heeft gedaan.**
- 6. De trainer vraagt of de deelnemer een overmoedige of egocentrische houding had.**
- 7. De trainer vraagt of de deelnemer nog niet klaar was.**
- 8. De trainer vraagt of de taak te moeilijk was voor de deelnemer.**
- 9. De trainer vraagt of de deelnemer gewoon pech had.**
- 10. De trainer moedigt de groep aan om 'Uitgaan van het ergste' te vermijden.**

Stap 3, Bedenk wat je anders zou kunnen doen de volgende keer:

- 11. Het groepslid bedenkt wat hij/zij de volgende keer anders zou kunnen doen.**
- 12. De trainer vraagt of de deelnemer meer had kunnen oefenen.**
- 13. De trainer vraagt of de deelnemer zijn houding of manier van denken moet veranderen.**
- 14. De trainer vraagt of de deelnemer beter zijn best moet doen.**
- 15. De trainer vraagt of de deelnemer hulp moet vragen.**

Stap 4, Beslis of je het nog een keer wilt proberen of een herkansing wilt om het dan vervolgens beter te doen.

- 16. Het groepslid beslist of hij/zij het nog een keer wilt proberen of een herkansing wilt om het dan beter te doen.**

Stap 5, Wanneer gepast, maak en plan om het nog een keer te proberen:

- 17. Wanneer gepast, maakt het groepslid een plan om het nog een keer te proberen.**
- 18. Het groepslid onthoudt hoe hij of zij de dingen anders aan moet pakken.**
- 19. De trainer moedigt de groep aan om hun plannen op te schrijven.**
- 20. De trainer vertelt dat plannen een manier van vooruit denken is.**

Bijlage 1 C: De overeenkomst tussen de Nederlandse EQUIP handleiding en het Amerikaanse EQUIP programma boek

Aan de hand van Gibbs, Potter en Goldstein (1995) en de bijbehorende implementatiegids is gekeken in hoeverre de aanwijzingen voor de programma-implementatie terugkomen in de Nederlandse EQUIP handleiding (Forensisch Centrum Teylingereind, 2006).

De verantwoording van de scoring

In bijlagen 1 A en 1 B zijn alle punten te vinden die meegenomen zijn tijdens het scoren van de overeenkomst tussen de Nederlandse handleiding het Amerikaanse boek van Gibbs e.a. (1995). Allereerst is de globale procedure van een EQUIP bijeenkomst puntsgewijs vertaald en uitgeschreven (bijlage 1 A). Vervolgens zijn ook de bijeenkomstspecifieke aanwijzingen vertaald en uitgeschreven (bijlage 1 B). Deze zijn aangevuld met aanwijzingen uit de implementatiegids, omdat de gids een aanvulling is op het Amerikaanse EQUIP boek. Punten met ‘Mogelijkheden’ zijn geschrapt, omdat alleen de minimale eisen worden gescoord.

Na het uitschrijven van de aanwijzingen is de Nederlandse handleiding vergeleken met het Amerikaanse boek aan de hand van de opgestelde punten; eerst de globale procedure en daarna de bijeenkomstspecifieke aanwijzingen. Er is gekeken of de Amerikaanse aanwijzingen zo volledig mogelijk terug te vinden waren in de Nederlandse handleiding. Omdat de Nederlandse handleiding een vertaling is, mocht de aanwijzing iets afwijken van die van Gibbs e.a. (1995). Aanwijzingen uit het Amerikaanse EQUIP boek en de implementatiegids die ook terug gevonden zijn in de Nederlandse handleiding zijn in bijlage 1 A en 1 B dikgedrukt. Dikgedrukt en onderstreepte aanwijzingen zijn twijfelgevallen. Deze twijfelgevallen komen niet expliciet terug in de handleiding, maar:

- Het is logisch dat de aanwijzing uitgevoerd wordt (1.1 C punt 3 wordt niet expliciet weergegeven, maar uit de tekst valt op te maken dat de deelnemers een partner hebben voor het oefenen van het rollenspel).
- Het Amerikaanse boek is niet duidelijk in wat men verlangt van de trainer, de Nederlandse handleiding lijkt de aanwijzing juist toe te passen (1.1 D punt 2 geeft aan dat de trainer de tegenspeler ‘ondersteunt’, in de Nederlandse handleiding staat niet direct dat de tegenspeler gecompimenteerd wordt, wel wordt er gevraagd wat hij heeft gedaan, wat hij er van vond en wordt er feedback gegeven).
- De Nederlandse handleiding geeft niet expliciet weer of de aanwijzing wel of niet verplicht is, terwijl de Amerikaanse aanwijzing verplicht is (1.1 E punt 1 de

vaardigheid moet buiten de bijeenkomst om geoefend worden, de Nederlandse handleiding geeft niet aan dat het verplicht is, wel wordt de jongeren opgedragen om hun praktijkoefeningen bij te houden).

Logischerwijs zou de implementatie van Nederlandse EQUIP trainers in ieder geval aan de gearceerde punten moeten voldoen.

Het scoren van de overeenkomst

Er is gekeken naar het aantal criteria van Gibbs e.a. (1995) die terugkomen in de Nederlandse EQUIP handleiding (FC Teylingereind, 2006). Van de algemene procedure komen in totaal 23 criteria van de Nederlandse EQUIP handleiding overeen met 37 criteria van het Amerikaanse EQUIP boek. Dit betekent dat de algemene procedure voor 62.16 procent overeenkomt (dit is 54.05 procent wanneer de twijfelgevallen niet goed gekeurd worden, zie tabel 1). Gemiddeld genomen komt 89.04 procent van de bijeenkomstspecifieke criteria van het Amerikaanse boek terug in de Nederlandse EQUIP handleiding (berekend met een licht norm, zie tabel 2). Er komen wat betreft de sociale vaardigheden bijeenkomsten in totaal 23 algemeen en 140 bijeenkomstspecifiek criteria van de Nederlands EQUIP handleiding overeen met 37 algemeen en 157 bijeenkomstspecifiek criteria van het Amerikaanse EQUIP boek (Gibbs, e.a., 1995).

Tabel 1

Algemene procedurele criteria

Fase	Criteria Gibbs e.a (1995) terug te vinden in de handleiding	Totaal aantal criteria Gibbs e.a. (1995)	Percentage
Fase A	4	8	50.00
Fase B	6	9	66.67
Fase C	5 (4)	8	62.50 (50.00)
Fase D	6 (5)	6	100.0 (83.33)
Fase E	2 (1)	6	33.33 (16.67)
Totaal:	23 (20)	37	62.16 (54.05)

Iedere bijeenkomst bevat de algemene procedurele criteria. Daarnaast heeft elke bijeenkomst een aantal specifieke criteria. Deze twee criteria worden samengenomen per bijeenkomst. Nu wordt een vergelijking mogelijk tussen een Nederlandse EQUIP bijeenkomst volgens de

Nederlandse handleiding en de implementatie aanwijzingen van Gibbs e.a. (1995). Het blijkt dat bij een lichte norm (twijfelgevallen onder fase C, D en E worden meegerekend) gemiddeld genomen een bijeenkomst voor 70.07 procent overeenkomt met de Amerikaanse versie.

Tabel 2

Bijeenkomstspecifieke criteria

Bijeenkomst	Criteria Gibbs e.a (1995) terug te vinden in de handleiding	Totaal aantal criteria Gibbs e.a. (1995)	Percentage bijeenkomst-specifieke criteria	Percentage bijeenkomst globaal en specifiek
1. Klacht uiten	19	20	95.00	73.68
2. Zorgen voor iemand	14	17	82.35	68.53
3. Negatieve druk	18	21	85.71	70.69
4. Voorkom gevecht	15	15	100.0	73.08
5. Mensen helpen	15	18	83.33	69.09
6. Moeilijk gesprek	9	12	75.00	65.31
7. Omgang kwaad persoon	12	14	85.71	68.63
8. Gevoelens uiten	8	8	100.0	68.89
9. Omgang beschuldiging	10	12	83.33	67.35
10. Reageren op mislukking	20	20	100.0	75.44
Totaal:	140	157	89.04	70.07

Bijlage 2: Het observatie-instrument

Deze bijlage bevat het observatie-instrument dat ontwikkeld is voor deze thesis. Het observatie-instrument bevat criteria voor de sociale vaardigheden bijeenkomsten van EQUIP. Voorafgaand aan de observatieformulieren is de hantering van het instrument te vinden.

Hantering van het observatie-instrument

Voor het observeren van de sociale vaardighedenbijeenkomsten zijn er tien formulieren ontwikkeld. Alle observatieformulieren bevatten de bewerkte criteria waaraan een EQUIP sociale vaardighedenbijeenkomst zou moeten voldoen. De criteria zijn onderverdeeld in vijf fasen. In de derde fase zijn de bijeenkomstspecifieke criteria opgenomen. De overige criteria zijn voor iedere bijeenkomst hetzelfde.

Tijdens het observeren volgt de observator de bijeenkomst terwijl hij of zij ook het observatieformulier doorleest. Wanneer een criterium voorkomt zet hij een 'x' in de kolom 'aanwezig'. Vervolgens beoordeelt de observator de uitvoering van het geobserveerde criterium. De observator geeft geen beoordeling wanneer een criterium niet is geobserveerd (zie 'De beoordeling van de aanwezigheid de criteria'). De criteria die vallen onder 'bijeenkomstspecifiek' en betrekking hebben op de uitvoering van de stappen worden in de cel geturfd, omdat ieder persoon die de vaardigheid oefent de stappen moet doorlopen. De adviezen die gegeven worden door de trainer worden niet geteld. Wanneer een criterium behorende bij een sociale vaardigheidsstap door één of meerdere personen niet is uitgevoerd, dan valt de beoordeling lager uit. Naast het observatie-instrument dienen ook de uitgeschreven implementatie aanwijzingen gebruikt te worden (bijlage 1). Waar nodig verduidelijken deze implementatie aanwijzingen het te observeren criterium. Ook kan het een hulpmiddel zijn bij de beoordeling van het criterium.

Het is belangrijk om tijdens de observatie goed te luisteren naar wat de trainer en groepsleden vertellen. De observatielijsten geven de officiële volgorde aan van de te observeren bijeenkomst. Echter is het mogelijk dat wanneer de vaardigheidsstappen tijdens fase A hard op voor worden gelezen, de trainer al enkele adviezen of opmerkingen geeft uit fase C. Wanneer de observator tijdens het oplezen van de stappen (officieel door een groepslid en niet door de trainer) meeleeft op het observatieformulier kunnen de gegeven adviezen en opmerkingen genoteerd en beoordeeld worden. Zo worden gegeven adviezen en opmerkingen niet over het hoofd gezien. Daarnaast is het mogelijk dat een trainer zich niet aan de volgorde houdt. In dit geval moet dit genoteerd worden door de observator. De observator moet wel de aanwezigheid noteren wanneer een bepaald criterium alsnog wordt uitgevoerd. Dat het in de verkeerde volgorde plaats vindt moet meegenomen worden in de beoordeling.

Opmerkingen, uitleg of andere bijzonderheden kunnen gemeld worden op het opmerkingenblad (pagina 77). Dit blad dient naast de observatielijsten gebruikt te worden. Het vormt een aanvulling op het observatie-instrument.

De beoordeling van de aanwezigheid de criteria

De observatieformulieren bevatten een kolom om aan te geven of iets aanwezig is en een kolom om een beoordeling te geven over het aanwezige criterium. Afhankelijk van de situatie wordt de beoordeling in het onderstaande observatieformulier bepaald aan de hand van onderstaande punten. Wanneer niet aan deze criteria wordt voldaan zal de beoordeling lager uitvallen.

Specifiek voor het criterium:

- Volgorde: De observatielijsten geven de juiste volgorde weer van de criteria die gedurende een bijeenkomst voor moeten komen. Bij sommige criteria is het van belang dat ze in de juiste volgorde worden doorlopen ten opzichte van de andere criteria.
- Frequentie: Het is van belang dat sommige criteria meerdere malen voorkomen in een bijeenkomst. Bijvoorbeeld: 'Ieder groepslid moet aan het woord komen'.
- Responsiviteit: De observator moet de indruk krijgen dat de trainer aansluit bij de belevingswereld van de jongeren en dat de jongeren reageren op het criterium. De groepsleden moeten actief betrokken zijn bij de les.
- Intensiteit: Het is van belang dat een bepaald criterium niet alleen aanwezig is, maar dat het criterium overgebracht wordt met een bepaalde kracht en inhoudelijk waarde. Een criterium kan aanwezig zijn, maar de vraag is welk effect het heeft. Ook omvat dit punt de 'vraag, niet vertellen' techniek. Trainers moeten stimuleren met vragen en niet alleen instrueren of voorzeggen.

Algemeen per bijeenkomst:

- De les moet zoveel mogelijk 'in handen zijn' van de groep: Het uitgangspunt van EQUIP is dat jongeren elkaar motiveren en helpen. Daarom is het gedurende een bijeenkomst van belang dat de les zoveel mogelijk geleid wordt door de groep. De beoordeling 'goed' (3) wordt gegeven wanneer de bijeenkomst wordt geleid op initiatief van de groep en er is sprake is van een positieve groeps cultuur. De trainer houdt zich afzijdig wanneer mogelijk. De beoordeling 'matig' (2) wordt gegeven als er

een afwisseling is tussen de trainer en groep wat betreft het leiden van de bijeenkomst. De beoordeling 'zwak' (1) wordt gegeven wanneer de inbreng van de groep laag is wat betreft het onderwerp of de groep in negatieve zin de leiding heeft over de bijeenkomst.

- Heeft de trainer de drie persoonlijkheidskenmerken laten zien: 'Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend': Deze persoonlijkheidskenmerken zijn van belang om de orde te handhaven, een positieve sfeer te creëren en jongeren te stimuleren tijdens de bijeenkomst. Als alle drie de kenmerken aanwezig is de beoordeling een 'goed'(3), bij twee kenmerken is de beoordeling 'matig' (2) en bij de aanwezigheid van één kenmerk of geen is de beoordeling 'zwak' (1).

Mochten er aspecten voorkomen die niet op lijst staan, dan kan ook hier gebruik worden gemaakt van de opmerkingenlijst.

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 1: Een klacht constructief uiten.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
<i>A. Het introduceren van individuele vaardigheden</i>				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
<i>B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer</i>				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
<i>C. De vaardigheid uitproberen</i>				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
<i>(Bijeenkomstspecifiek:)</i>				
<i>Stap 1: Identificeer het probleem</i>				
25. Groepslid (GL) bedenkt hoe hij zich voelt		1	2	3
26. GL geeft aan wat het probleem is.		1	2	3
27. GL geeft aan wie verantwoordelijk is.		1	2	3
28. GL geeft zijn eigen bijdrage aan.		1	2	3
29. Bespreking hoe herken je een probleem.		1	2	3
<i>Stap 2: Plan en denk vooruit.</i>				
30. GL bedenkt tegen wie hij de klacht uit.		1	2	3
31. GL bedenkt wanneer hij de klacht gaat uiten.		1	2	3
32. GL bedenkt waar hij de klacht gaat uiten.		1	2	3
33. GL bedenkt wat hij gaat zeggen.		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
34. Bespreking juiste moment kiezen met groep.		1	2	3
35. Advisering wachten met benadering totdat je gekalmeerd bent.		1	2	3
36. Begin rollenspel met een partner.		1	2	3
<i>Stap 3: Uit je klacht.</i>				
37. GL uit zijn klacht kalm en direct.		1	2	3
38. GL uit zijn klacht inclusief gevoelens en eigen bijdrage.		1	2	3
39. * Advisering probleem later bespreken wanneer persoon boos is.		1	2	3
40. Uitleg belang verontschuldiging voor eigen bijdrage probleem.		1	2	3
<i>Stap 4: Geef een constructieve suggestie.</i>				
41. GL geeft aan wat hij wilt dat er gedaan wordt.		1	2	3
42. GL vraagt aan de persoon of hij de suggestie eerlijk vindt.		1	2	3
43. Wanneer persoon zelf een suggestie geeft;GL zegt dat hij het waardeert.		1	2	3
44. Groepsleden geven voordeel aan van hun suggestie.		1	2	3
45. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
46. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
47. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
48. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
49. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
50. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
51. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
52. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
53. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
54. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
55. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
56. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
57. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 2: Zorgen voor iemand die verdrietig of overstuur is.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
Stap 1: Bekijk de persoon.				
25. * Groepslid (GL) bekijkt of de ander droevig ziet/klinkt.		1	2	3
26. GL bekijkt of de ander overstuur ziet/klinkt.		1	2	3
27. GL bedenkt hoe sterk de gevoelens van de ander zijn.		1	2	3
28. Let op signalen van de andere persoon.		1	2	3
Stap 2: Plan en denk vooruit.				
29. GL vraagt zich af óf hij naar de persoon toe moet gaan.		1	2	3
30. GL vraagt zich af of hij nu of later naar de persoon toe gaat.		1	2	3
31. Advies: wacht tot de persoon gekalmeerd is.		1	2	3
32. Begin rollenspel met een partner.		1	2	3
Stap 3: Begin een gesprek.				

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. GL begint een gesprek.		1	2	3
34. Advies: kies een ander moment wanneer de persoon kwaad is.		1	2	3
<i>Stap 4: Luister en wees er voor de persoon.</i>				
35. GL luister naar de persoon.		1	2	3
36. GL moedigt de persoon aan om door te praten.		1	2	3
37. GL geeft aan dat hij klaar staat voor de persoon.		1	2	3
38. Overige deelnemers vallen niet in de rede, tenzij het een aanmoediging is om meer te vertellen.		1	2	3
39. * Ingrijpen bij te vroeg advies of suggesties geven.		1	2	3
40. Uitleg belang van luisteren.		1	2	3
41. * Aangeven van belang van 'beschikbaarheid' voor de persoon.		1	2	3
42. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
43. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
44. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
45. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
46. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
47. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
48. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
49. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
50. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
51. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
52. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
53. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
54. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 3: Constructief omgaan met negatieve druk van vrienden ('peers').

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
25. Deelnemers beginnen aan het rollenspel met partner.		1	2	3
Stap 1: Denk, Waarom?				
26. Groepslid (GL) denkt na over wat anderen willen dat hij doet.		1	2	3
27. GL vraagt zich af waarom de anderen dat willen.		1	2	3
Stap 2: Denk vooruit.				
28. GL denkt na over de gevolgen.		1	2	3
29. GL denkt na wie hij kan kwetsen.		1	2	3
30. GL denkt over hoe hij zich zou voelen bij de uitvoering ervan.		1	2	3
31. GL denkt over hoe hij zich zou moeten voelen.		1	2	3
32. * Bespreking gebruik van consequenties en TOP(DAP).		1	2	3
Stap 3: Beslis wat je zou moeten doen.				

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. GL beslist wat hij zou moeten doen.		1	2	3
34. GL bedenkt de redenen die hij kan geven om iets (niet) te doen.		1	2	3
35. GL geeft een alternatief voor het gedrag.		1	2	3
36. Deelnemers pakken het rollenspel weer op.		1	2	3
<i>Stap 4: Vertel.</i>				
37. GL vertelt zijn besluit kalm en direct.		1	2	3
38. GL geeft sterke argumenten.		1	2	3
39. Advies: beslissing aan slechts één persoon vertellen.		1	2	3
40. Uitleg over het geven van een goede reden om iets niet te doen.		1	2	3
<i>Stap 5: Stel voor om iets anders te gaan doen.</i>				
41. GL geeft een suggestie.		1	2	3
42. * Uitleg belang sova voor een 'Makkelijk te verleiden' probleem.		1	2	3
43. * Uitleg: Schuld geven aan negatieve peer druk is 'Anderen de schuld geven'.		1	2	3
44. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
45. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
46. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
47. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
48. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
49. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
50. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
51. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
52. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
53. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
54. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
55. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
56. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 4: Het voorkomen van verwickeld te raken in een gevecht.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
<i>A. Het introduceren van individuele vaardigheden</i>				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
<i>B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer</i>				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
<i>C. De vaardigheid uitproberen</i>				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
<i>(Bijeenkomstspecifiek:)</i>				
25. Mogelijk gebruik situatie uit het verleden.		1	2	3
<i>Stap 1: Stop en bedenk waarom je wilt vechten.</i>				
26. Groepslid (GL) stopt en bedenkt waarom hij wilt vechten.		1	2	3
27. Zo nodig gebruik maken van kalmerende technieken.		1	2	3
28. Bedenken eigen bijdrage aan het probleem.		1	2	3
<i>Stap 2: Denk vooruit.</i>				
29. GL vraagt zich af wat de gevolgen zijn als hij gaat vechten.		1	2	3
30. Nadenken over de consequenties voor anderen door groep.		1	2	3
31. Bespreking gebruik van consequenties en TOP (DAP).		1	2	3
32. Begin aan rollenspel met een partner.		1	2	3
<i>Stap 3: Nadenken en uitvoeren omgang met situatie.</i>				

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. GL vraagt zich af of hij weg moet lopen.		1	2	3
34. GL vraagt zich af of hij ontevreden moet kijken.		1	2	3
35. GL vraagt zich af of hij kalm en direct moet praten.		1	2	3
36. GL vraagt zich af of hij iemand anders in moet schakelen.		1	2	3
37. Vraag: Is de persoon kalm genoeg?		1	2	3
38. Vraag: Is de uitvoerder zelf kalm genoeg?		1	2	3
39. Bespreking in groep: Wie kan je helpen om de situatie op te lossen?		1	2	3
40. Uitleg: Soms geen andere keuze dan vechten mogelijk.		1	2	3
41. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
42. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
43. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
44. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
45. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
46. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
47. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
48. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
49. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
50. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
51. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
52. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
53. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 5: Andere mensen helpen.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
<i>A. Het introduceren van individuele vaardigheden</i>				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
<i>B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer</i>				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
<i>C. De vaardigheid uitproberen</i>				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
<i>(Bijeenkomstspecifiek:)</i>				
<i>Stap 1: Kijk of er hulp nodig is.</i>				
25. Groepslid (GL) beslist of de ander hulp wilt/nodig heeft.		1	2	3
26. Nadenken over de behoeften van anderen.		1	2	3
<i>Stap 2: Bedenk manieren hoe je kunt helpen.</i>				
27. GL bedenkt hoe hij het beste kan helpen.		1	2	3
28. Vraag: Moet er iets gedaan worden voor de persoon.		1	2	3
29. Afvragen of iemand moet luisteren.		1	2	3
30. Vraag: Heeft de persoon aanmoedigende woorden nodig.		1	2	3
31. Vraag: Zou iemand anders de persoon moeten helpen?		1	2	3
<i>Stap 3: Plan en denk vooruit.</i>				
32. GL vraagt zich af of het een goed moment is om hulp te bieden.		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. Vraag: Kan de persoon de hulp beter een ander keer gebruiken?		1	2	3
34. Begin rollenspel met een partner.		1	2	3
<i>Stap 4: Bied aan om te helpen.</i>				
35. GL vraagt de ander of hij hulp nodig heeft.		1	2	3
36. Wanneer de persoon ja zegt, GL geeft hulp.		1	2	3
37. * Aangeven belang dat het aanbod oprecht is.		1	2	3
38. * Uitleg: Niet gekwetst/beledigd voelen bij afwijzing.		1	2	3
39. Nadenken over gevoelens wanneer ze anderen helpen.		1	2	3
40. Nadenken over gevoelens wanneer ze geholpen worden.		1	2	3
41. Aanwijzen waar EQUIP om draait.		1	2	3
42. * Uitleg: Helpen van anderen gaat soms tegen de eigen zin in.		1	2	3
43. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
44. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
45. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
46. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
47. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
48. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
49. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
50. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
51. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
52. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
53. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
54. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
55. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 6: Een moeilijk gesprek voorbereiden.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
25. * Er wordt geen gebruik gemaakt van partners.		1	2	3
Stap 1: Voorstelling begeven in moeilijke situatie.				
26. Groepslid (GL) bedenkt gevoel aan begin stressvolle situatie.		1	2	3
27. GL bedenkt wie er verantwoordelijk is voor de situatie.		1	2	3
Stap 2: Stel je de andere persoon in de situatie voor.				
28. GL bedenkt gevoel van de andere aan begin stressvolle situatie.		1	2	3
29. GL bedenkt de reden(en) van dat gevoel.		1	2	3
Stap 3: Plan wat je wilt zeggen.				
30. GL plant wat hij wilt gaan zeggen.		1	2	3
31. GL oefent wat hij wilt gaan zeggen op een directe, kalme wijze.		1	2	3
32. Vertellen van eigen bijdrage aan moeilijke situatie door trainer.		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
<i>Stap 4: Denk vooruit over de gevoelens.</i>				
33. GL bedenkt hoe de ander zich zou kunnen voelen		1	2	3
34. GL bedenkt hoe de ander zou kunnen reageren.		1	2	3
35. * Vraag door trainer: Zal de persoon constructief reageren? Zo niet, dan vraag: Weet je een betere manier het te zeggen.		1	2	3
36. * Melding van gebruik van vooruit denken, vooral bij stap 4.		1	2	3
37. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
38. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
39. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
40. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
41. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
42. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
43. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
44. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
45. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
46. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
47. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
48. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
49. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 7: Constructief omgaan met een persoon die kwaad op je is.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
25. * Alle stappen worden verricht mbv een partner.		1	2	3
Stap 1: Luisteren op een open en geduldige manier.				
26. Groepslid (GL) luister op een open en geduldige manier.		1	2	3
27. Zo nodig, GL vraagt wat hij heeft gezegd of gedaan dat de persoon boos is.		1	2	3
28. Uitleg belang de ander niet te onderbreken of op te jagen.		1	2	3
29. Uitleg belang de ander niet te onderbreken of op te jagen.		1	2	3
30. Bij kwaad worden, gebruik van kalmerende technieken.		1	2	3
31. Verplaatsing in de boze persoon.		1	2	3
32. Herinnering: Verdedigen maakt de ander alleen maar bozer.		1	2	3
Stap 2: Tonen van begrip.				

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. GL zegt dat hij het begrijpt.		1	2	3
34. GL bedenkt waar hij het mee eens is en geeft hierin gelijk.		1	2	3
35. Geen overeenstemming, dan uitleg dat iedereen fouten maakt.		1	2	3
<i>Stap 3: Verontschuldigt je of geef uitleg.</i>				
36. GL verontschuldigt zich of legt uit.		1	2	3
37. GL geeft constructieve suggestie om probleem op te lossen.		1	2	3
38. Aanwijzing: Wanneer iemand grotendeels fout zit, dan verontschuldigen en zeggen het in de toekomst beter te doen.		1	2	3
39. * Enkele groepsleden spelen een 'boze' rol tegelijkertijd.		1	2	3
40. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
41. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
42. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
43. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
44. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
45. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
46. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
47. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
48. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
49. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
50. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
51. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
52. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 8: Het uiten van zorg en waardering.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
<i>Stap 1: Bedenk of de ander het fijn zou vinden.</i>				
25. Groepslid (GL) bedenkt of de ander het fijn zou vinden.		1	2	3
26. GL bedenkt hoe de persoon zich erbij zou voelen.		1	2	3
27. Uitleg: De persoon zich kan schamen of zich juist goed voelt.		1	2	3
<i>Stap 2: Plan en denk vooruit.</i>				
28. GL bedenkt wat hij/zij gaat zeggen.		1	2	3
29. GL bedenkt wanneer en waar hij/zij het gaat zeggen.		1	2	3
30. Uitleg: Het uiten is makkelijker wanneer niemand meeluistert.		1	2	3
31. Begin rollenspel met een partner.		1	2	3
<i>Stap 3: Vertel persoon hoe je over hem/haar denkt.</i>				
32. GL vertelt vriendelijk hoe hij/zij denkt over de persoon.		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
34. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
35. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
36. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
37. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
38. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
39. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
40. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
41. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
42. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
43. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
44. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
45. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 9: Constructief omgaan met een beschuldiging.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
<i>Stap 1: Bedenk hoe je je voelt.</i>				
25. Groepslid (GL) bedenkt hoe hij/zij zich voelt.		1	2	3
26. Als GL overstuur is, stoppen en GL kalmeert zichzelf		1	2	3
27. * Advies: Zo nodig diep ademhalen of tot tien tellen.		1	2	3
28. * Bij kwaadheid, toon dan begrip.		1	2	3
<i>Stap 2: Bedenk waarvan de ander je beschuldigt.</i>				
29. GL denkt na waarvan de persoon hem/haar beschuldigt.		1	2	3
30. GL bedenkt of hij/zij gelijk heeft.		1	2	3
31. Uitleg belang eerlijk te zijn tegen jezelf tijdens de situatie.		1	2	3
32. Begin rollenspel met een partner.		1	2	3
<i>Stap 3A, beschuldiger heeft gelijk:</i>				

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. GL biedt excuses aan.		1	2	3
34. GL biedt aan om het goed te maken/het komt nooit meer voor.		1	2	3
35. Trainer laat GL bedenken hoe hij het goed kan maken.		1	2	3
<i>Stap 3B, beschuldiger geen gelijk:</i>				
36. GL zegt dat de beschuldiger geen gelijk heeft.		1	2	3
37. GL geeft aanvullende reactie.		1	2	3
38. De trainer wijst op het belang om eerlijk te zijn en niet gehaaid.		1	2	3
39. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
40. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
41. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
42. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
43. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
44. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
45. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
46. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
47. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
48. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
49. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
50. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
51. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Sociale vaardigheden

Bijeenkomst 10: Constructief reageren op een mislukking.

Datum:

Groep:

Instelling:

Trainer:

Observator:

Begintijd:

Eindtijd:

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
A. Het introduceren van individuele vaardigheden				
1. Aankondiging sociale vaardigheid (sova).		1	2	3
2. Ieder groepslid krijgt een werksheet.		1	2	3
3. Discussie over de bruikbaarheid sova (vroeger/nu).		1	2	3
4. De discussie wordt gebaseerd op de eigen ervaringen.		1	2	3
5. * Oplezen lijst met voorbeeldsituaties.		1	2	3
6. * De groep besluit welke leden feedback geven op de stappen.		1	2	3
7. * Een groepslid leest de stappen hardop en de rest leest stil mee.		1	2	3
8. * Aankondiging overige bijeenkomstactiviteiten.		1	2	3
B. Demonstratie van de vaardigheid door de trainer				
9. Er wordt een tegenspeler van de trainer uitgekozen.		1	2	3
10. * Herinnering belang van kijken naar een voorbeeld.		1	2	3
11. Herinnering aan de feedback opdracht.		1	2	3
12. * Herinnering aan hardop denken tijdens uitvoering.		1	2	3
13. * Beschrijving van de context van het rollenspel.		1	2	3
14. Demonstratie alle stappen van de sova in een rollenspel.		1	2	3
15. De trainer denkt hardop tijdens het rollenspel.		1	2	3
16. * Groepsleden geven feedback uitgelokt door trainer.		1	2	3
17. De trainer gaat op de juiste manier om met de feedback.		1	2	3
C. De vaardigheid uitproberen				
18. Bedenken van situaties gebruik sova.		1	2	3
19. Oplezen vb. situaties wanneer niets bedacht kan worden.		1	2	3
20. Elk groepslid kiest een partner.		1	2	3
21. * Uitleg: rollenspel zo realistisch mogelijk.		1	2	3
22. Overige leden krijgen feedback opdracht mbv werksheet.		1	2	3
23. * Beschrijving van de context voorafgaand aan het rollenspel.		1	2	3
24. Trainer en groep schieten te hulp, begeleiden, moedigen aan waar nodig.		1	2	3
(Bijeenkomstspecifiek:)				
<i>Stap 1: Vraag jezelf af of je hebt gefaald.</i>				
25. Groepslid (GL) vraagt zich af of hij/zij heeft gefaald.		1	2	3
26. Uitleg verschil falen en iets niet doen zoals je dat zou willen.		1	2	3
<i>Stap 2: Vraag jezelf af waarom je hebt gefaald.</i>				
27. GL vraagt zich af waarom hij/zij heeft gefaald.		1	2	3
28. GL benoemt cognitieve vertekeningen en omstandigheden die een bijdrage hebben geleverd.		1	2	3
29. Vraag: Heb je niet je best gedaan?		1	2	3
30. Vraag: Had je een overmoedige of egocentrische houding?		1	2	3
31. Vraag: Was je nog niet klaar?		1	2	3
32. Vraag: Was de taak te moeilijk?		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
33. Vraag: Had je gewoon pech?		1	2	3
34. Uitspraak trainer: Vermijdt 'Uitgaan van het ergste'.		1	2	3
<i>Stap 3: Bedenk wat je anders zou kunnen doen.</i>				
35. GL bedenkt wat hij de volgende keer anders zou kunnen doen.		1	2	3
36. Vraag: Had je meer kunnen oefenen		1	2	3
37. Vraag: Verander houding of manier van denken?		1	2	3
38. Vraag: Moet je beter je best moet doen?		1	2	3
39. Vraag: Moet je hulp vragen?		1	2	3
<i>Stap 4: Herkansing om het vervolgens beter te doen.</i>				
40. GL beslist of hij/zij een herkansing wilt ter verbetering.		1	2	3
<i>Stap 5: Plan maken om het nog een keer te proberen.</i>				
41. Wanneer gepast, GL plant om het nog een keer te proberen.		1	2	3
42. GL onthoudt hoe hij/zij dingen anders aan moet pakken.		1	2	3
43. Aanmoediging opschrijven plannen.		1	2	3
44. Uitspraak: Plannen is een manier van vooruit denken.		1	2	3
45. De vaardigheidstappen zijn in de juiste volgorde doorlopen.		1	2	3
46. Elk groepslid oefent de sova om de beurt.		1	2	3
<i>D. De vaardigheid bespreken na het rollenspel</i>				
47. Er vindt een bespreking plaats na elk rollenspel.		1	2	3
48. De groep ondersteunt de tegenspeler van het rollenspel.		1	2	3
49. De groepsleden geven feedback op de uitvoering van elke stap.		1	2	3
50. Groepslid krijgt eerlijke feedback.		1	2	3
51. Groepslid krijgt specifiek feedback.		1	2	3
52. Groepslid krijgt constructieve feedback.		1	2	3
<i>E. De vaardigheid oefenen in andere situaties</i>				
53. Oefenen sova wordt gepland en bijgehouden adhv het werkblad.		1	2	3
54. * Melding: Neem werkblad mee naar volgende bijeenkomst.		1	2	3
55. * Herinnering dat je een sova niet kan leren zonder te oefenen.		1	2	3
56. * Herinnering elkaar te helpen met voltooiing van de oefening.		1	2	3
57. * De activiteiten worden als oefening gelabeld (niet huiswerk).		1	2	3
<i>Gehele bijeenkomst</i>				
I. De les was zoveel mogelijk 'in handen' van de groep.		1	2	3
II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').		1	2	3

* Criterium komt niet voor in de Nederlandse EQUIP handleiding (Teylingereind, 2006).

Bijlage 3: De aanvullende implementatie aanwijzingen

Deze bijlage bevat de overige implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995, blz. 211-235) geordend op ‘verloop’, ‘groepsleiders’, ‘EQUIP groep’, ‘de eerste EQUIP bijeenkomst’ en ‘de laatste EQUIP bijeenkomst’.

De aanvullende implementatie aanwijzingen volgens Gibbs e.a. (1995)

Gibbs e.a. (1995) geven naast de implementatie aanwijzingen weergegeven in bijlage 1 nog enkele aanvullende implementatie aanwijzingen. Deze hebben betrekking op het verloop, de groepsleiders, de groep en de eerste en laatste bijeenkomst van EQUIP.

Verloop:

- Wederzijdse hulpbijeenkomsten moeten tenminste net zo vaak gegeven worden als EQUIP bijeenkomsten (p.212): maximaal 2 van de 5 dagelijkse bijeenkomsten zijn EQUIP bijeenkomsten (p. 213).
- De groep start met wederzijdse hulpbijeenkomsten, pas later wanneer de groep al enige motivatie heeft beginnen de EQUIP bijeenkomsten (p. 212).

Aanrader: begin aan de EQUIP bijeenkomsten tussen de 2 á 4 weken na de start van de wederzijdse hulpbijeenkomsten (p. 225)

- Volgorde EQUIP bijeenkomsten: 1) agressieregulatie 2) sociale vaardigheden 3) morele educatie (213).
- Tabel 6.1 geeft de volgorde van alle EQUIP bijeenkomsten van alle drie de componenten (p. 214-217).

(Aanpassingen:)

- *Aanrader:* EQUIP 3 uur per week, voor 10 weken. In de praktijk kan men hiervan afwijken door allerlei omstandigheden (meer tijd er voor nemen, soms heb je minder tijd voor een bijeenkomst nodig, enz.; p. 218), maar:
- Er mag geen tijd van de wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt worden voor het afronden/inhalen van een EQUIP bijeenkomst (p. 218).

Groepsleiders: Coach en EQUIP-er:

- EQUIP bijeenkomsten: de groepsleider is een trainer en hij geeft les (p. 223).
- Wederzijdse hulpbijeenkomsten: de groepsleider is een coach en hij begeleidt de groep in het proces (p. 223)
- Alle groepsleiders moeten gebruik maken van de 'vraag, niet vertellen' techniek (stimuleren met vragen en niet alleen instrueren of voorzeggen; p. 223).
- Alle lessen moeten zoveel mogelijk 'in handen zijn' van de groep (p. 223).

- De EQUIP bijeenkomsten en de wederzijdse hulpbijeenkomsten worden door verschillende groepsleiders gegeven (Nog beter: EQUIP bijeenkomsten worden ook door verschillende groepsleiders gegeven; p. 224).
- Alle groepsleiders moeten beschikken over alle drie de persoonlijkheids typen, namelijk 'Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend' (p. 223). Echter is de groepsleider meer georiënteerd op de taak die uitgevoerd moet worden (p. 224).

De EQUIP groep:

- Start de groep met adolescenten die 1) ten minste relatief non-oppositioneel en positief zijn en 2) populair of ten minste niet verworpen zijn door hun leeftijdgenoten.
- Start wederzijdse hulpbijeenkomsten met een groep met 5 á 6 goed functionerende kinderen en voeg later enkele mensen stuk voor stuk toe (p.225).
- Functioneren kan gemeten worden aan de hand van de SRM-SF, de IAP-SF en de HIT (p. 226).
- Mensen die niet geschikt zijn personen die: extreem teruggetrokken en non-verbaal zijn, zwaar geestelijk gehandicapt zijn en een extreem gedesorganiseerde persoonlijkheid hebben (autisten, schizofrenen; p. 226).
- Jongeren kunnen voortijdig de EQUIP groep verlaten. De groep moet dan aangevuld worden met nieuwe groepsleden (p. 231-232).
- Op een gegeven moment kan er gekozen worden om de 10 weken durende EQUIP cyclus opnieuw te starten. Dit hoort positief gebracht te worden aan de 'veteranen' door aan te geven dat ze de kans krijgen hun vaardigheden te verfijnen (p. 232).

Eisen aan de introductie van EQUIP aan de jongeren:

- Het hoofd van de afdeling hoort bij de introductie aanwezig te zijn (p. 227).
- Introductie moet zwaar/streng zijn, maar wel positief (p.228).
- Het hoofd houdt als eerste een introductie praatje (voor verloop zie p. 228).
- Tijdens de eerste les van de wederzijdse hulpbijeenkomsten en van de EQUIP bijeenkomsten moeten de basisregels uitgelegd worden (p. 228-229).

Eisen aan de laatste EQUIP bijeenkomst:

- De laatste bijeenkomst bevat een terugblik die alle bijeenkomsten van alle drie de componenten bevat.

- De laatste bijeenkomst bevat concluderende uitspraken die de groepsleden motiveren EQUIP te gebruiken tijdens het helpen van anderen en die de groepsleden motiveren hun leven aan te passen.
- De laatste bijeenkomst bevat de afname en discussie van de 'Darkness or Light?' lijst

Bijlage 4: Vragenlijst EQUIP trainer

Deze bijlage bevat de vragenlijst voor de EQUIP trainer. De vragenlijst is een aanvulling op het observatie-instrument. De vragenlijst is gebaseerd op de implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995, blz. 211-235).

Vragenlijst EQUIP trainer

Datum:

Les:

Groep:

Trainer:

Instelling:

(Voor)Opleiding:

Certificaat EQUIP:

1. Wordt er wel eens tijd van Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt voor het afronden/inhalen van EQUIP bijeenkomsten?

Ja

Nee

2. Hoe beschrijft u uw rol bij de EQUIP bijeenkomsten en waarom?

Trainer: lesgeven

Coach: begeleiden

.....
.....

3. Hoe beschrijft u uw rol bij de Wederzijdse hulpbijeenkomsten en waarom?

Trainer: lesgeven

Coach: begeleiden

Niet van toepassing

.....
.....

4. Geeft u zowel EQUIP als Wederzijdse hulp aan dezelfde groep?

Ja

Nee

Niet van toepassing

5. Uit hoeveel adolescenten bestaat de groep?

.....

6. Kunnen er later mensen aan de groep worden toegevoegd?

Ja

Nee

7. Worden de basisregels bij de eerste lessen van de EQUIP bijeenkomsten uitgelegd?

Ja

Nee

Niet van toepassing

8. Worden de basisregels bij de eerste lessen van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten uitgelegd?

Ja

Nee

Niet van toepassing

9. Wat wordt er in de laatste bijeenkomst besproken?

.....

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst. Uw gegevens zullen vertrouwelijk en anoniem behandeld worden.

Bijlage 5: Vragenlijst coördinator.

Deze bijlage bevat de vragenlijst voor de coördinator van de instelling. Ook deze vragenlijst is een aanvulling op het observatie-instrument. De vragenlijst is gebaseerd op de implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995, blz. 211-235).

Vragenlijst Coördinator

Naam:

Datum:

Instelling:

1. *Wat is volgens u de doelstelling van het EQUIP programma?*

.....
.....
.....

2. *Is er een beleid inclusief ondersteunende procedures die een schone, veilige en menselijke omgeving verzekeren voor de programmadeelnemers, zowel voor de jongeren als de staf?*

Ja

Nee

3. *Is er een begrijpelijke programmaverklaring geschreven en overgebracht op de staf?*

Ja

Nee

Is daarbij inbegrepen:

a. karakteriseren van de jongerenpopulatie?

Ja

Nee

b. overzicht van het programma?

Ja

Nee

c. verwachtingen naar de staf?

Ja

Nee

d. programmabeschrijving?

Ja

Nee

4. *Hebben alle EQUIP trainers een officiële EQUIP training gevolgd?*

Ja

Nee

5. *Is er een programma integriteitsysteem (kwaliteit verzekerd) waarmee gewerkt wordt?*

Ja

Nee

a. *Zijn er duidelijk normen waarmee in de instelling wordt gewerkt en worden die regelmatig bekeken of die in de praktijk nog bruikbaar zijn?*

Ja

Nee

b. *Worden de coaches en Equippers routinematig geobserveerd en bekritiseerd door elkaar en/of door deskundige trainers?*

Ja

Nee

c. Worden behandelingsteams routinematig geobserveerd en bekritiseerd door ervaren deskundigen?

Ja Nee

d. Is er een programma-evaluatie plan aanwezig?

Ja Nee

6. Hoe vaak wordt een EQUIP bijeenkomst per week gegeven per groep?

1 2 3 4 5 Anders, nl....

7. Hoe lang duurt een EQUIP bijeenkomst per groep?

30 minuten 60 minuten 90 minuten Anders, nl....

8. Hoe vaak wordt een Wederzijdse hulpbijeenkomst per week gegeven per groep?

1 2 3 4 5 Anders, nl....

9. Hoe lang duurt een Wederzijds hulpbijeenkomst per groep?

30 minuten 60 minuten 90 minuten Anders, nl....

10. Met welk type bijeenkomst wordt er gestart?

Wederzijdse hulp EQUIP

11. Na hoeveel weken start het andere type bijeenkomst?

Direct 1 week 2 weken 3 weken 4 weken Niet van toepassing

12. In welke volgorde worden de drie programmacomponenten aangeboden (beginnend met 1)?

... Woedebeheersing en Cognitieve Vertekeningen
... Morele Ontwikkeling
... Sociale Vaardigheden

13. Wordt er wel eens tijd van Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt voor het afronden/inhalen van EQUIP bijeenkomsten?

Ja Nee Niet van toepassing

14. Beschrijf de adolescenten in de startgroep. Zijn er eisen aan de deze adolescenten? Welke?

.....

.....

.....

15. Kunnen er later mensen aan de groep worden toegevoegd?

O Ja

O Nee

16. Worden er testen afgenomen bij de adolescenten voorafgaand aan het EQUIP programma? Welke? En wat is de functie van deze testen?

.....

.....

.....

17. Welke adolescenten zijn niet geschikt voor het EQUIP programma? Wat gebeurt er met deze jongeren?

.....

.....

.....

18. Bent u aanwezig bij de introductie van het EQUIP programma? Wat is uw taak?

.....

.....

.....

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst. Uw gegevens zullen vertrouwelijk en anoniem behandeld worden.

Bijlage 6: Evaluatielijst Sociale vaardigheden

Deze bijlage bevat de evaluatielijst voor de trainer van de sociale vaardigheden bijeenkomst van EQUIP. Het is een vertaling van de evaluatielijst uit Potter, Gibbs en Goldstein (2001).

Evaluatielijst Sociale vaardigheden

Datum:
Nummer Bijeenkomst:
Groep:
Aantal trainers:

Naam Observator:
Naam Bijeenkomst:
Aantal leden:
Naam Equipper (trainer):

<i>Algemeen:</i>	<i>Ja / Nee:</i>	<i>Opmerking:</i>
1. Hebben de groepsleden de grondregels gevolgd?		
2. Waren alle groepsleden betrokken en geïnteresseerd?		
3. Vond u een zekere constructieve waarde zitten in ieder commentaar van een groepslid?		
4. Sprak u zelf met een normaal volume en op een respectvolle manier in plaats van op een dreigende en eisende manier?		
5. Hield u de juiste balans tussen een kritische opstelling en het geven van complimenten door het gebruik van de 'sandwich' stijl van constructief kritiek geven? (<i>Waarin kritisch commentaar vooraf gegaan wordt en gevolgd wordt door aanmoedigingen/ complimenten</i>).		
6. Heeft u zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de 'vraag, niet vertellen' techniek?		
<i>Bijeenkomst Sociale vaardigheden:</i>		
7. Heeft u het werkblad 'Sociale Vaardigheden Rollenspel' gelezen en heeft u hierover gediscussieerd?		
8. (<i>na de eerste bijeenkomst</i>) Heeft u teruggeblikt op de activiteiten van de voorafgaande bijeenkomst?		
9. Welke groepsleden hebben de vaardigheid geoefend?		
10. (<i>discussieer over de vaardigheid</i>) Hebben de toegewezen groepsleden begeleidende feedback gegeven?		
11. (<i>na het lezen van de voorbeeld situaties</i>) Heeft u de groepsleden aangemoedigd te denken over een geschikte situatie uit hun dagelijks leven waarmee ze de vaardigheid kunnen oefenen?		
12. (<i>nadat alle groepsleden de vaardigheid oefenden</i>) Ontvingen de groepsleden de 'Sociale Vaardigheden Oefensheet'?		
13. Heeft u de groepsleden aangemoedigd om de sociale vaardigheid buiten de bijeenkomst om te oefenen?		