

# **De programma-integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP: een observatieonderzoek**

Masterthesis

Daniëlle Blok, 0412279

Vakgroep Psychologie

Afdeling Ontwikkelingspsychologie

Universiteit Utrecht

Begeleider: Prof. Dr. Daan Brugman

Tweede beoordelaar: MSc. Petra Helmond

Datum: 2 juli 2008

## **Voorwoord**

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek ter afronding van de opleiding Kinder- en Jeugdpsychologie aan de Universiteit Utrecht. In dit onderzoek is er gekeken naar de programma-integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP. Om de vraag naar de integriteit van de implementatie te kunnen beantwoorden, zijn er twee stappen genomen. Als eerste is er literatuurstudie gedaan om de instrumenten te ontwikkelen. Vervolgens heeft er een observatieonderzoek plaats gevonden en zijn de instrumenten afgenomen.

Het was een grote uitdaging om dit onderzoek uit te voeren omdat er nog niet eerder onderzoek is verricht naar de programma-integriteit van EQUIP. Het heeft diverse leermomenten voor mij opgeleverd: de ontwikkeling van een observatie-instrument en het doen van observatieonderzoek.

Een woord van dank gaat uit naar de instellingen Teylingereind, de Sprengen en de Waag die hun medewerking hebben verleend aan dit onderzoek. Ik vond het leerzaam en interessant om te zien hoe het programma binnen de verschillende instellingen werd uitgevoerd.

Tevens gaat mijn dank uit naar mijn begeleider prof. dr. D. Brugman voor zijn kennis met betrekking tot het doen van onderzoek, voor zijn ondersteuning en voor zijn kritische blik en adviezen. Ook wil ik Petra Helmond bedanken voor haar medewerking aan dit onderzoek en haar adviezen. Niet in de laatste plaats wil ik Anne-Carlijn Blom en Lotje den Boon bedanken voor de fijne samenwerking in dit onderzoek.

## **Abstract**

EQUIP is a treatment program for young people with antisocial behavior problems. In the EQUIP program, such youths become motivated and equipped to help one another in groups. Research on the EQUIP program shows that this cognitive behavioral program is more effective in the United States than in the Netherlands. A possible explanation for the differences in effectiveness is a difference in program-integrity. The aim of this study is to examine the integrity of the implementation of EQUIP during the meetings of social decision making.

An observation-instrument, two questionnaires and an evaluation list were constructed to measure program-integrity. A total of eight selectively chosen EQUIP meetings have been observed at three juvenile correctional facilities in the Netherlands: 'Teylingereind' (N=5), 'De Sprengen' (N=2) and 'De Waag' (N=1).

Results show that 66.7% of the original implementation guidelines of Gibbs, Potter and Goldstein (1995) is found in the EQUIP handbook used by EQUIP trainers in the Netherlands. It appeared that on average 49.0 % of the original implementation guidelines were present per observed meeting with an average observer appraisal of 1.96 and an average trainer appraisal of 2.56 on a 3-point Likert scale. A relatively strong relationship was found between observer and trainer appraisal. These results show shortcomings in content and quality of the implementation. The multiple questionnaires measured other aspects of program-integrity, such as purpose and structure of the EQUIP program. The three facilities also show limitations in these other aspects. The lack of consistently providing the correct answer by the trainers attracted our attention most at the observed meetings, because it is essential to serve as a model for the youth.

Methodological limitations of the present study are the small and select sample. Future research should take these limitations into account. Recommendations are given concerning the improvement of the implementation of EQUIP in the Netherlands. Follow-up studies should investigate more aspects of program integrity.

## Inhoudsopgave

	<b>Blz.</b>
Inleiding	5
Methode	14
Resultaten	21
Discussie en Conclusie	31
Referenties	36
Bijlagen	38
Bijlage 1: De implementatie aanwijzingen	39
A. De bijeenkomstspecifieke criteria en de procedure van de morele keuzebijeenkomsten	40
B. De overeenkomst tussen de Nederlandse EQUIP handleiding en het Amerikaanse EQUIP programma boek	44
Bijlage 2: De aanvullende implementatie aanwijzingen	48
Bijlage 3: Het observatie-instrument	50
A. Hantering van het instrument	51
B. Observatieformulier	54
C. Opmerkingenlijst	56
Bijlage 4: Vragenlijst coördinator	58
Bijlage 5: Vragenlijst EQUIP trainer	62
Bijlage 6: Evaluatielijst voor de trainer	64

## **Inleiding**

### **Moraliteit**

Moraliteit gaat over principes betreffende het verschil tussen goed en kwaad. Met moreel redeneren wordt de rechtvaardiging bedoeld van waarom iets als goed of kwaad moet worden bestempeld. Moraliteit heeft betrekking op gedrag dat intrinsiek fout is of schade toebrengt aan anderen. Gedrag is intrinsiek fout als het niet wederkerig is, als anderen als middel in plaats van als doel worden behandeld (Gibbs, 2003; in: Brugman, 2008).

Kohlberg's theorie over de ontwikkeling van het moreel oordelen heeft in belangrijke mate de grondslag gelegd voor de hedendaagse belangstelling naar moreel functioneren (Brugman, 2008). Om het moreel oordeelsvermogen te onderzoeken legde Kohlberg aan de proefpersoon een moreel dilemma voor. Kohlberg's proefpersonen bestonden uit grote groepen kinderen, adolescenten en volwassenen. Hij analyseerde hun antwoorden en kwam tot de conclusie dat het morele denken een stadiumgewijze ontwikkeling doorloopt. Kohlberg's theorie beschrijft zes stadia in de ontwikkeling van het moreel oordelen. Kohlberg groepeerde deze zes stadia in drie algemene niveaus en deed krachtige uitspraken over de volgorde van de stadia. Ten eerste zag hij de stadia als invariabel en universeel, mensen doorlopen de stadia in een vaste volgorde. Ten tweede zag hij elk nieuw stadium voortbouwen op een vorig stadium en ten derde zag hij elk stadium als een georganiseerd geheel (Berk, 2003). De eerste vijf stadia van Kohlberg's theorie zijn empirisch gefundeerd (Brugman, 2008).

Het eerste niveau in Kohlberg's theorie is het preconventionele niveau. Op het preconventionele niveau (stadia één en twee) is het moreel redeneren extern gecontroleerd, waarbij autoriteitsfiguren worden geaccepteerd en het gedrag met name is gericht op het vermijden van straf of op het verkrijgen van een beloning. Er is sprake van een primitief moreel besef. Het morele denken vertoont een egocentrisch patroon, doordat met name jonge kinderen zich nog niet kunnen verplaatsen in de denkwereld van anderen (Kohlberg, 1973; Stams, Brugman, Dekovic, Van Rosmalen, Van der Laan & Gibbs, 2006). Het tweede niveau in Kohlberg's theorie is het conventionele niveau. Op het conventionele niveau (stadia drie en vier) heeft een persoon de regels en sociale verwachtingen geïnternaliseerd. Morele redeneringen worden voornamelijk gebaseerd op sociale afkeuring of instemming, waarbij rolmodellen en idolen, een belangrijke rol spelen (Kohlberg, 1973; Stams e.a., 2006). Het laatste niveau in Kohlberg's theorie is het postconventionele niveau. Op het postconventionele niveau (stadia vijf en zes) het hoogste niveau, heeft de persoon zich gedistantieerd van regels en sociale verwachtingen en zijn morele waarden gedefinieerd in termen van zelfgekozen principes en idealen. Men heeft zich bepaalde morele beginselen eigen gemaakt (Kohlberg, 1973; Stams e.a., 2006). Oordelen worden gebaseerd op het

bewust naleven van sociale principes en ethische regels; deze kunnen in een hiërarchische relatie staan, afhankelijk van situatie tot situatie. 'Moreel juist' is dat wat door het eigen geweten, op grond van zelfgekozen ethische principes als zodanig wordt beschouwd. Dit zijn universele, samenhangende en abstracte principes op het gebied van rechtvaardigheid, gelijke rechten, wederkerigheid en respect voor de waardigheid van ieder individu (Berk, 2003). De ontwikkeling van de stadia is aan leeftijd gerelateerd, maar de mentale leeftijd is belangrijker dan de chronologische. In de ontwikkeling worden de stadia achtereenvolgens doorlopen; er kunnen geen stadia worden over geslagen.

Ondanks dat er veel ondersteuning is voor de theorie van Kohlberg zijn er in de literatuur kritiek- en verbeterpunten te vinden (Gibbs, Basinger, Grime & Snarey, 2007). Zo komen de door Kohlberg beschreven hogere stadia niet in alle culturen voor. Alleen mensen met goede verbale vaardigheden, brede algemene ontwikkeling en een universitaire opleiding schijnen daartoe in staat te zijn (Zimbardo, Weber & Johnson, 2005). Ook Gibbs (2003) had kritiek op Kohlberg's theorie. Hij gaf aan dat het postconventionele niveau van moraliteit niet gezien moet worden als een standaard waarmee andere niveaus worden beoordeeld als onrijp (Gibbs, 2003). In plaats daarvan ziet Gibbs het postconventionele redeneren als een inspanning welke alleen bereikt wordt door individuen met hoger wetenschappelijk onderwijs (Berk, 2003). In een revisie van de theorie van Kohlberg geeft Gibbs weer dat stadium drie en vier kunnen worden beschouwd als kenmerkend voor een volwassen moraliteit (Gibbs e.a., 2007). Kohlberg's stadia één tot vier zijn aangepast en gebruikt in Gibbs, Basinger en Fuller's typologie (1992; in Gibbs, Potter & Goldstein, 1995) welke de aangepaste stadia classificeert in niveaus van ontwikkelingsrijpheid of onrijpheid. Stadia één en twee geven oppervlakkig moreel oordelen aan. Een adolescent of volwassene die uitsluitend of hoofdzakelijk van deze stadia blijkt geeft, moet op ontwikkelingsgebied als vertraagd in moreel redeneren worden beschouwd. Stadia drie en vier geven rijper of diepgaander moreel oordelen aan. Deze stadia bepalen de cognitief-structurele norm voor elke cultuur (Gibbs e.a., 1995). In de aangepaste stadia van Gibbs ontwikkelt een kind in de morele ontwikkeling van een relatief oppervlakkig niveau, naar een meer diepgaand en rijper niveau welke inzicht geeft in de psychologische betekenis en de functionele basis van interpersoonlijke relaties (wederkerigheid van verwachtingen) en de maatschappij (algemeen geaccepteerde standaarden en onderlinge afhankelijkheid). Van de eerste vier stadia is de culturele universaliteit empirisch bevestigd (Gibbs e.a., 2007).

Een fundamentele beperking van antisociale jongeren is vertraagde morele ontwikkeling (Gibbs e.a., 1995). Antisociale jongeren blijken wat betreft de morele ontwikkeling minder ontwikkeld te zijn op het gebied van moreel redeneren in vergelijking met niet-antisociale jongeren

(Nas, Brugman & Koops, 2006). Cognitief-structurele theorieën of cognitieve ontwikkelingstheorieën poneren een primaire rol voor cognitie in de motivatie van moreel of antisociaal gedrag. Volgens deze theorieën is antisociaal gedrag tenminste voor een deel toe te schrijven aan een achterstand in sociaalmoreel redeneren, een achterstand in de morele ontwikkeling. Een achterstand in morele ontwikkeling wordt tweeledig gedefinieerd als: "het volharden in een aanzienlijke mate van 'ik-gerichtheid' na de vroege kindertijd, ofwel 'egocentrische bias', en een onvolwassen niveau van moreel oordelen" (Gibbs, 1991, in Nas e.a., 2006). Cognitief-structurele interventies doen een poging om sociale perspectiefnemende mogelijkheden te bieden welke zich richten op beide aspecten van de sociaalmorele ontwikkelingsvertraging.

## **EQUIP**

Interventies met betrekking tot de sociaalmorele ontwikkelingsachterstand van antisociale jongeren hebben vooral gebruik gemaakt van de stadia van Kohlberg (Gibbs e.a., 1995). De interventies richten zich voornamelijk op het herstellen van deze achterstand. In theoretische termen: jongeren met een achterstand in morele ontwikkeling hebben ideaal gezien een verrijkte, geconcentreerde dosering nodig van sociaal perspectief nemen om hen te stimuleren het leeftijdadequate niveau van moreel oordelen te behalen. Er kan sprake zijn van een macro-interventie of een micro-interventie. Bij een macro-interventie worden pogingen gedaan om de instelling (school of justitiële jeugdinstelling) overeenkomstig de principes van democratie en rechtvaardigheid te herstructureren. Dit gebeurt dusdanig dat de participanten zo veel deelnemen als uitvoerbaar is in de regelmakende en handhavingprocessen welke het institutionele leven beïnvloeden. Een micro-interventie richt zich meer op de peergroep discussie van relevante sociaalmorele dilemma's of probleemsituaties die als een stimulans werken voor perspectiefnemende ervaringen (Gibbs e.a., 1995).

Een voorbeeld van een micro-interventie en een interventie gericht op het herstellen van de achterstand in morele ontwikkeling is EQUIP. EQUIP is een interventie die gebaseerd is op de herziene versie van de theorie van Kohlberg. Hierdoor maakt EQUIP gebruik van de stadia opgesteld door Gibbs (2003). EQUIP is een volledig uitgewerkt programma waarmee jongeren leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen denken en doen. Het doel is jongeren te motiveren en hen toe te rusten (Equiperen) om elkaar te helpen en van elkaar te leren. Met EQUIP wordt gewerkt aan het ombuigen van een negatieve groeps cultuur naar een cultuur waarin men rekening met elkaar houdt. EQUIP tracht een positieve groeps cultuur te bewerkstelligen, waarbij jongeren zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen gedrag en voor elkaar (Nas, 2005).

Het programma EQUIP vindt zijn oorsprong in de Verenigde Staten en is ontwikkeld door Gibbs, Potter en Goldstein (1995). Voor de ontwikkeling van EQUIP, richtte Gibbs zich voornamelijk op de morele ontwikkeling van delinquenten. Potter had vooral ervaring met de 'peer-helping' benadering (Positive Peer Culture, PPC) die met name gericht is op het veranderen van de negatieve groeps cultuur waarin veel delinquente jongeren verkeren. Het 'peer group' interventiegedeelte van het EQUIP-trainingsprogramma is gebaseerd op het 'PPC model'. Dit model is ontwikkeld toen duidelijk werd dat binnen een residentiële setting de druk van de leeftijdgenoten een sterker leereffect had dan de behandeling door de groeps werkers. Gibbs en anderen (1996; in Nas, Brugman & Koops, 2006) beredeneerden dat de 'peer group' benadering er niet voldoende in slaagt de negatieve groepsdruk om te vormen naar een positieve. De reden hiervoor is dat jongeren over onvoldoende vaardigheden beschikken. De tekortkomingen in de vaardigheden anderen te helpen zouden moeten worden aangepakt. Gibbs en Potter werden geïnspireerd door Goldstein, vooral door zijn psycho-educatieve programma: 'Aggression Replacement Training' (ART). Hierin werd speciale aandacht geschonken aan morele opvoeding (Mos & Verdam, 2006). Het EQUIP-leerplan, voor het aanleren van de vaardigheden om anderen hulp te kunnen bieden, is gebaseerd op de 'ART'. Deze vaardigheden worden door Gibbs en anderen (1996; in Nas e.a., 2006) gedefinieerd in de drie D's: 'delay, distortions and deficiencies'. Dit houdt achterstand in, in de morele ontwikkeling; verstoringen van de sociale informatieverwerking en tekortkomingen in de sociale vaardigheden. EQUIP is dus een uitbreiding van ART en ontwikkeld op basis van PPC in combinatie met het tegengaan van het gebrek aan vaardigheden om hulp te bieden (Nas, 2005).

Naast het aanleren van vaardigheden voorziet het EQUIP programma zowel de jongeren als de begeleiders in een gemeenschappelijke taal. Daardoor worden onverantwoordelijke gedragingen (probleemnamen) en overtuigingen (denkfouten) onderwerp van gesprek. In totaal worden er twaalf probleemnamen besproken die een aantal problemen bevatten die jongeren in het dagelijks leven tegen kunnen komen, zoals een laag zelfbeeld, autoriteitsproblemen, geen rekening houden met anderen en gemakkelijk misleid zijn (Vorrath & Brendtro, 1985, in: Gibbs e.a., 1995). Daarnaast worden de jongeren bewust gemaakt van hun primaire en secundaire cognitieve vertekeningen ofwel denkfouten. De cognitieve vertekening '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'. Cognitieve vertekeningen hebben de functie het zelfbeeld te beschermen en eventuele empathie of schuldgevoelens te onderdrukken die het gevolg zijn van antisociaal gedrag. Het EQUIP programma is een multimodaal programma, omdat het inspeelt op



de drie D's (Nas e.a., 2006). Deze drie criminogene factoren komen in de verschillende EQUIP bijeenkomsten naar voren. EQUIP bestaat uit drie soorten bijeenkomsten aangevuld met wederzijdse hulpbijeenkomsten. De drie bijeenkomsten zijn: omgaan met kwaadheid, sociale vaardigheden en morele ontwikkeling. EQUIP is voor jongeren tussen de twaalf en achttien jaar. Er wordt gewerkt met een groep van zes tot negen jongeren en twee trainers. Het EQUIP programma bestaat uit drieëndertig bijeenkomsten aangevuld met wederzijdse hulpbijeenkomsten.

In de Verenigde Staten is EQUIP een succesvol programma gebleken en kent het zijn toepassingen bij delinquente en antisociale jongeren. Door positieve resultaten met betrekking tot de recidive vermindering in de Verenigde Staten is EQUIP ook in Nederland ingezet. De justitiële jeugdinstelling Teylingereind is de eerste instelling die gestart is met het EQUIP programma. Op dit moment werken verschillende justitiële inrichtingen en jeugdhulpverleningsinstanties met deze methode. Voor het onderwijs is er een preventieve variant ontwikkeld

### **EQUIP en morele ontwikkeling**

Zoals eerder genoemd is EQUIP een interventie die onder andere gericht is op het verminderen van de morele achterstand bij jongeren. Het doel van de morele keuze bijeenkomsten is om de groep te leren meer volwassen te oordelen. Hierdoor kunnen groepsleden elkaar beter helpen met problemen die mede het gevolg zijn van een achterstand in hun morele ontwikkeling. Uitgangspunt is de stadia theorie van morele ontwikkeling van Gibbs (2003). Binnen de sociale beslissingsbijeenkomst van EQUIP worden de vier stadia behandeld: Macht ('Macht zegt wat goed is'), Deeltjes ('Voor wat, hoort wat'), Wederkerigheid ('Behandel anderen zoals je zelf behandeld wil worden') en Systemen ('Draag ik iets bij aan de samenleving?'). In deze module wordt een aantal probleemsituaties voorgelegd aan de jongeren. Dit zijn situaties waarin een moreel dilemma aan de orde komt. In deze probleemsituaties staan de denkfouten centraal en dan met name de denkfout Egocentrisme. De andere denkfouten zijn opgenomen in de vragen die bij de probleemsituaties horen (Gibbs e.a., 1995). De jongeren moeten vragen beantwoorden over de verschillende dilemma's. Centraal staat de vraag 'wat zou jij doen?'. Na het beantwoorden van de vragen, vertellen de jongeren hun keuzes aan hun groepsgenoten. De jongeren geven hierbij argumenten voor hun keuze. De trainers stimuleren dat er over deze argumenten gediscussieerd gaat worden. De trainer probeert hierbij de discussie zo te organiseren dat de moreel juiste keuzes duidelijk aan bod komen. Er wordt geprobeerd dat de jongeren elkaar overtuigen en corrigeren. De gewetensontwikkeling van de jongeren staat centraal. Overtuigingen, waarden en normen worden bespreekbaar gemaakt en de morele ontwikkeling wordt gestimuleerd (Mos & Verdam, 2006). Een EQUIP bijeenkomst, zoals hierboven beschreven, bestaat uit vier fasen. Als eerste wordt de

probleemsituatie geïntroduceerd. Vervolgens wordt er geprobeerd om een volwassen moraliteit te ontwikkelen door de moreel juiste antwoorden uitvoerig te bespreken. Daarna wordt geprobeerd om de achterstand in morele ontwikkeling weg te werken door de jongeren aan te spreken met de moreel onjuiste antwoorden en hierover een discussie op gang te brengen. De laatste fase is het consolideren van een volwassen moraliteit, geprobeerd wordt om alle jongeren te laten kiezen voor het moreel juiste antwoord (Gibbs e.a., 1995).

### **Effectstudies**

Er is een aantal studies verricht naar bestanddelen waaruit EQUIP bestaat, die de basis vormen voor de effectiviteit van EQUIP in Nederland. Zo is er gevonden dat de combinatie van gedragsinterventies met een cognitief bestanddeel en een gedragstherapeutische basis, zoals bij EQUIP, als meest effectief naar voren komt (Nas e.a., 2006). Landenberger en Lipsey (2005) hebben gevonden dat cognitieve gedragstherapieën een positief effect hebben op recidive van jeugdige delinquenten. Ze vonden dat de effectiviteit van de behandeling voornamelijk een functie is van de kwaliteit van de uitvoering van de cognitieve gedragsinterventie.

In de Verenigde Staten hebben Leeman, Gibbs en Fuller (1993) onderzoek gedaan naar het EQUIP programma. Uit deze studie kwam naar voren dat de experimentele groep die het EQUIP programma volgde gemakkelijker 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. Ook bleek dat 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 hebben Nas, Brugman en Koops (2006) een studie gedaan naar het effect van EQUIP. De studie was gericht op in hoeverre het EQUIP programma succesvol de achterstand in moreel redeneren, verstoringen in sociale informatieverwerking en tekortkomingen in sociale vaardigheden van opgenomen jongens kon veranderen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat EQUIP de cognitieve verstoringen van delinquente jongeren doet verminderen. Tevens neemt de positieve houding ten opzichte van agressieve oplossingen in probleemsituaties af. Er werden geen verschillen gevonden tussen de experimentele groep en de controle groep wat betreft moreel redeneren en sociale vaardigheden. Er is geen indicatie dat het programma positieve effecten heeft op het recidiveren van jeugdige delinquenten, wat wel het geval was bij Leeman en anderen (1993).

Bij het vergelijken van de onderzoeksresultaten van Leeman en anderen (1993) met Nas en anderen (2006) kan gesteld worden dat het EQUIP programma in de Verenigde Staten effectiever is

dan het EQUIP programma in Nederland, met name wat betreft recidive en sociale vaardigheden. Er zijn echter wel enkele kanttekeningen te plaatsen bij deze vergelijking. Zo verschilt EQUIP in Nederland van het programma gebruikt in Amerika omdat in Nederland niet streng geselecteerd wordt op deelnemers. Ook zijn de omstandigheden, zoals omgeving en reden van plaatsing in de inrichting, verschillend met die van Amerika (Brugman e.a., 2007). Daarnaast waren er beperkingen in het onderzoek van Nas en anderen (2006). Zo kon het EQUIP programma niet volledig geïmplementeerd worden; de bijeenkomsten werden maximaal driemaal per week gehouden in plaats van vijfmaal. Ook het aantal deelnemers was vrij klein en de uitval redelijk hoog, bovendien ontbraken er observatie-instrumenten. Het bleek niet uitvoerbaar om eenzelfde werkwijze voor het vastleggen van het (wan)gedrag van de jongeren in de instellingen van de grond te krijgen.

### **Programma-implementatie**

Verschillen in effectiviteit kunnen verschillende oorzaken hebben. Zoals eerder genoemd geven Landenberger en Lipsey (2005) aan dat het effect onder meer afhankelijk is van de kwaliteit van de implementatie. Om de kwaliteit van intramurale en extramurale gedragsinterventies te kunnen vaststellen, heeft het Ministerie van Justitie de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie ingesteld. Deze commissie heeft de opdracht te beoordelen of gedragsinterventies (kunnen) leiden tot vermindering of het voorkomen van recidive van zowel meerderjarigen als minderjarigen. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat gedragsinterventies vooral effectief zijn als ze goed zijn gestructureerd, zijn toegesneden op de juiste doelgroepen en de juiste risicofactoren, en zorgvuldig worden uitgevoerd. Om te kunnen beoordelen of gedragsinterventies veelbelovend zijn, heeft het Ministerie van Justitie kwaliteitscriteria opgesteld. De tien kwaliteitscriteria zijn: theoretische onderbouwing; selectie van justitiabelen; dynamische criminogene factoren; effectieve (behandel)methoden; vaardigheden en protectieve factoren; fasering, intensiteit en duur; betrokkenheid en motivatie; continuïteit; interventie-integriteit en evaluatie. Ook EQUIP is door de Erkenningscommissie beoordeeld. Ondanks het hoge punten aantal, zestien, is EQUIP niet erkend door de commissie. Op het criterium 'selectie van justitiabelen' na, scoorde EQUIP op alle criteria één of twee punten. EQUIP is niet erkend omdat het niet voldoende selectief is wat betreft het type justitiabele, deze is namelijk niet voldoende gespecificeerd en geselecteerd ([www.justitie.nl/erkeningscommissie](http://www.justitie.nl/erkeningscommissie)).

Daarnaast worden er in de literatuur (Nas, 2005) aandachtspunten genoemd bij het ontwerpen van een effectief interventieprogramma. Deze punten zijn terug te vinden in de 'Wat Werkt' benadering. De Wat Werkt benadering omvat een aantal 'evidence-based' eisen waaraan een interventie moet voldoen om delictgedrag te kunnen verminderen. Ten eerste is er het

risicobeginsel. Dit houdt in dat hoe groter de kans op recidive is, hoe intensiever de interventie moet zijn. Wat betreft EQUIP geldt dat de rechter jongeren toewijst aan een inrichting. De intensiteit van EQUIP is afhankelijk van de aangewezen instelling. Uit de praktijk blijkt dat instellingen verschillen wat betreft de intensiteit van EQUIP. Het tweede punt is het behoeftebeginsel. Dit houdt in dat de interventie zich moet richten op het gedrag dat aan de basis van het probleem ligt. Het moet zich richten op de veranderbare criminogene factoren van de jongere. Met het oog op het behoefteprincipe, geldt voor EQUIP dat het programma bestaat uit een standaardprotocol. Er zijn echter wel mogelijkheden om individuele problemen te bespreken en hierin worden de jongeren ook gestimuleerd. Ook richt EQUIP zich op de veranderbare criminogene factoren: sociale vaardigheden, morele achterstand en denkfouten. Het derde punt is het responsiviteitsbeginsel. Dit houdt in dat de inhoud van de interventie moet aansluiten bij de capaciteiten van de jongeren. In EQUIP wordt rekening gehouden met responsiviteit en indien nodig zal meer aandacht worden gegeven en extra uitleg plaatsvinden. Het vierde punt is de behandelmodaliteit, een programma moet multimodaal zijn. Het EQUIP programma is een multimodaal programma, omdat het inspeelt op drie criminogene factoren. De ouder of gezin component is niet in het programma opgenomen, wel kan deze vorm van zorg in de toekomst binnen de instelling plaats gaan vinden (Mos & Verdam, 2006). Het vijfde punt is integriteit. Het integriteitbeginsel stelt dat de interventie volledig en volgens de oorspronkelijke opzet uitgevoerd moet worden. Het programma moet theoretisch goed onderbouwd en tot in detail uitgeschreven zijn. Er hoort voldoende draagvlak en randvoorwaarden voor de uitvoering te zijn. De instelling hoort de implementatie en uitvoering van het programma voortdurend te volgen en te evalueren. (Vogelvang, 2005). Het zesde punt is professionalisme. Dit houdt in dat men in staat moet zijn om te beoordelen welke interventie past bij de individuele jongere. De behandelaar moet in staat zijn behoeften en methoden op elkaar af te stemmen. EQUIP is een volledig uitgewerkt programma, de onderdelen die aangeboden worden zijn voor iedereen hetzelfde. Wel probeert men de interventie aan te passen aan de groep en de individuele hulpvraag. Het laatste punt wat uit de literatuur naar voren komt, is het eigen context beginsel. Dit beginsel geeft een voorkeur aan voor het uitvoeren van de interventie in de eigen sociale omgeving van de jongere. Van dit laatste beginsel is binnen EQUIP geen sprake aangezien EQUIP in inrichtingen wordt gegeven aan daar geplaatste jongeren. Bovendien wordt EQUIP ook in de school context gegeven.

### **Programma-integriteit**

Voor het bewerkstelligen van een effectief interventieprogramma is programma-integriteit een belangrijk element (Dane & Schneider, 1998). Onder programma-integriteit wordt verstaan of

het programma wordt uitgevoerd zoals het bedoeld en gepland is. Aspecten die hieronder vallen zijn vasthouden aan de implementatie richtlijnen, blootstelling aan het programma, kwaliteit van de uitvoering, responsiviteit en programma differentiatie. Een afname van programma-integriteit kan leiden tot een afname in de effectiviteit van een interventie (Dane & Schneider, 1998). Uit een onderzoek van Durlak en DuPre (2008) blijkt dat het verwachten van een perfecte of bijna perfecte uitvoering van een behandelprogramma onrealistisch is. Bij een uitvoering van zestig procent van het oorspronkelijke programma kunnen er al positieve resultaten verwacht worden. Er zijn geen onderzoeken gevonden waarin aan honderd procent van de uitvoering wordt voldaan.

De integriteit van de implementatie van het EQUIP programma is nog niet eerder systematisch beoordeeld. In dit onderzoek zal er gekeken gaan worden naar de programma integriteit van EQUIP. De verschillen in effectiviteit van EQUIP en recidivevermindering tussen Nederland en de Verenigde Staten kunnen mogelijk te wijten zijn aan het feit dat in Nederland de integriteit van de implementatie tekort schiet. In Nederland worden EQUIP trainers opgeleid aan het Forensisch Centrum Teylingereind. Ze maken gebruik van een handleiding (Forensisch Centrum Teylingereind, 2006), die richtlijnen voor implementatie bevat. De vraag die nu gesteld kan worden, is of EQUIP in Nederland wordt uitgevoerd zoals bedoeld is. Houden instellingen zich aan de implementatie aanwijzingen opgesteld door Gibbs en anderen (1995)? Zoals hierboven beschreven zijn er naast integriteit nog meer factoren die de kwaliteit van interventies bepalen. Vanwege de grootte van het onderzoek, zal er alleen gekeken gaan worden naar de programma-integriteit van EQUIP.

### **Huidig onderzoek**

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. In dit huidig onderzoek zullen er criteria opgesteld worden wat betreft de uitvoering van EQUIP. De criteria zullen betrekking hebben op de inhoud en het verloop van EQUIP bijeenkomsten. Ook de vereisten waaraan een trainer moet voldoen en het gebruik van materialen zal meegenomen worden. De criteria zullen afgeleid worden uit de EQUIP handboeken en informatie uit Amerika. Met behulp van de opgestelde criteria zal er een observatie-instrument ontwikkeld worden per programmacomponent en dan voor elke verschillende bijeenkomst. Een dergelijk instrument is nog niet beschikbaar in Nederland of in de Verenigde Staten. Het doel van dit onderzoek is het ontwikkelen van een observatie-instrument aan de hand van de programma implementatie die is opgesteld door Gibbs en anderen (1995) en de bijbehorende implementatiegids (Potter, Gibbs & Goldstein, 2001). Met dit instrument kan de programma-integriteit getoetst worden.

Vervolgens zal er een observatieonderzoek gaan plaatsvinden binnen instellingen in Nederland om het observatie-instrument te testen en om eerste uitspraken te kunnen doen over de programma-integriteit. Aangezien EQUIP in Nederland niet hetzelfde (gewenste) effect heeft als in Amerika, zal met behulp van de opgestelde criteria gekeken kunnen gaan worden waar de verschillen zitten. Deze thesis richt zich op de morele ontwikkeling. De vraagstelling die in deze thesis centraal staat is: *Wat is de integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP binnen instellingen in Nederland?*

In het kader van een nieuw, langlopend onderzoek naar EQUIP gesubsidieerd door de Frentrop Stichting zal de relatie worden onderzocht tussen programma-integriteit en recidive. In hoeverre wordt het EQUIP programma uitgevoerd zoals het is beoogd en empirisch is gevalideerd aan recidive in de VS? Aan het onderzoek zullen niet alleen instellingen in Nederland deelnemen, maar ook instellingen in de VS - die vorig jaar zijn bezocht en met EQUIP gunstige effecten op recidive hebben geboekt - hebben hun medewerking toegezegd. Daardoor is het mogelijk de uitvoering van EQUIP in Nederland systematisch te vergelijken met de uitvoering in de VS. Het onderzoek zal in verschillende fasen plaatsvinden. Het huidige onderzoek is de voorbereidende fase. In de tweede fase zullen bij de instellingen die meewerken systematisch gegevens worden verzameld bij verschillende behandelgroepen. In de derde fase zal professionele begeleiding beschikbaar zijn om de uitvoering op een gelijkwaardig niveau te krijgen als de instellingen in de VS. Getoetst zal dan worden of de verbetering die optreedt tussen de tweede en derde fase bijdraagt aan vermindering van recidive. Het nieuwe en langlopende onderzoek wordt uitgevoerd door P. Helmond

## **Methode**

De thesis betreft een beschrijvend observatieonderzoek, aangezien er een observatie-instrument ontworpen wordt. Er is gekozen voor een observatieonderzoek omdat op deze wijze systematisch gegevens verzameld kunnen worden (Van de Sande, 1999). In het kader van het onderzoek wordt alleen de component morele ontwikkeling uitgewerkt. Voor een uitwerking van de sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve vertekeningen wordt respectievelijk verwezen naar het thesis onderzoek van Blom (2008) en Den Boon (2008).

## **Steekproefbeschrijving**

Voorafgaand aan het bepalen van de steekproef in dit onderzoek moet er met enkele zaken rekening gehouden worden. Het steekproefkader bevat drie instellingen waarvan één ambulante en twee residentiële. In het onderzoek is het niet mogelijk om aselect een instelling te kiezen, omdat

de onderzoekers afhankelijk zijn van de bereidheid van instellingen om mee te werken. De instelling wordt dus selectief gekozen. De thesis wordt uitgevoerd in samenwerking met twee studenten; ieder onderzoekt een component (morele ontwikkeling, sociale vaardigheden en woedebeheersing/cognitieve verstoringen) van EQUIP. Om allemaal een even groot aantal observaties te hebben, wordt er geprobeerd om een gelijk aantal bijeenkomsten per component te onderzoeken. De betreffende instellingen wijzen trainers of groepen aan die over de verschillende componenten gevolgd worden. In dit onderzoek is sprake van een selecte steekproef. Dit brengt enkele beperkingen met zich mee. Groepsfactoren kunnen niet altijd constant gehouden worden. Ook is generalisatie over alle instellingen in Nederland niet mogelijk. Echter is het wel mogelijk om uitspraken te doen over de kwaliteit van de uitvoering van EQUIP door trainers binnen de drie instellingen.

De drie instellingen die deelgenomen hebben aan het onderzoek zijn Teylingereind, de Sprengen en de Waag. De instellingen zijn benaderd door middel van een emailbericht waarin uitleg stond over het onderzoek en met de vraag of ze medewerking wilden verlenen. Er zijn meerdere instellingen gemaïld waar EQUIP wordt gegeven, bovengenoemde drie wilden hun medewerking verlenen. Na toezegging tot medewerking is contact met de instellingen opgenomen om afspraken te maken over de dagen waarop de onderzoekers zouden komen om verdere afspraken te maken en om te observeren.

Teylingereind in Sassenheim is een particuliere, gesloten justitiële inrichting voor jongeren. Naast een veilige bewaring ziet Teylingereind opvoeden als eerste taak. Er verblijven 96 jongens en 24 meisjes tussen de 12 en circa 18 jaar. Zij zijn op last van de rechter in een gesloten omgeving geplaatst. De jongeren kunnen in afwachting zijn van hun straf of behandeling of zij zitten hun straf in Teylingereind uit. Ook zitten hier jongeren die, door de rechter, uit huis geplaatst zijn, in afwachting op een behandelplek hier of elders. Er zijn in totaal 10 groepen van 12 jongeren, waarvan 8 jongensgroepen en 2 meisjesgroepen.

JPC de Sprengen is een justitiële jeugdinstelling voor jongens. De instelling biedt opvang- en behandelafdelingen en is actief op twee locaties: Wapenveld en in Zutphen. In totaal is er plaats voor 150 jongens in leeftijd van 12 tot 24 jaar. De jongens worden in het kader van een straf of maatregel in de Sprengen geplaatst. JPC de Sprengen kiest voor trajecthulpverlening. Iedere jongen doorloopt een traject dat begint in een maximaal gesloten situatie en eindigt bij een open/zelfstandige woonvorm. Zo'n traject wordt een begeleidingstraject genoemd. Scholing en training spelen daarin een grote rol. In vijf fasen werkt de jongen toe aan het veranderen van zijn gedrag. Het gaat in de Sprengen om competentievergroting en zelfbepaling.

De Waag is het centrum voor ambulante forensische psychiatrie van de Van der Hoeven Stichting. Het behandelingsaanbod is gericht op mensen die door hun grensoverschrijdende gedrag met politie of justitie in aanraking zijn gekomen. Vaak volgen ze een behandeling als alternatief voor een (gedeelte van of een dreigende) gevangenisstraf of als vervolg op een klinische forensisch psychiatrische behandeling. Verder zijn er cliënten die zich vrijwillig hebben aangemeld. De polikliniek kent verschillende behandelingsvormen. In groepsverband en individueel. Voor cliënten in de leeftijd van twaalf tot en met achttien jaar zijn bij de polikliniek dezelfde behandelingsmogelijkheden als voor volwassen cliënten. De groepsbijeenkomsten zijn met leeftijdsgenoten. De Waag biedt groepsbehandelingen volgens de EQUIP methode. De EQUIP behandelingen worden over het algemeen opgelegd binnen een juridisch kader, maar kunnen ook vrijwillig plaatsvinden.

Tabel 1 geeft een overzicht van de geobserveerde bijeenkomsten, het aantal observatoren en trainers en een beschrijving van de groepen binnen de verschillende instellingen.

Binnen Teylingereind heeft de selectie van EQUIP bijeenkomsten, die geobserveerd gingen worden, verschillend plaatsgevonden. Ten eerste vond de selectie van EQUIP bijeenkomsten plaats aan de hand van de verschillende componenten. Dit onderzoek is in samenwerking met twee andere studenten en iedere student behandelt een component van EQUIP. De selectie van bijeenkomsten voorkomt een scheve verdeling in data. Binnen Teylingereind werd besloten welke component bij welke groep geobserveerd mocht worden. Geprobeerd werd om telkens bij een vaste groep te observeren, maar vanwege organisatorische factoren en bedreiging voor de groep lag de groep niet altijd vast. De onderzoeker kon dan plaats nemen bij een andere groep waar op dat moment dezelfde of een andere component behandeld kon worden. De EQUIP groepen hebben geen vaste trainer. Hierdoor variëren in dit onderzoek zowel de groepen als de trainers. In totaal is er binnen Teylingereind vijf keer geobserveerd bij een morele keuzebijeenkomst.

Binnen de Sprengen in Zutphen wordt aan twee groepen jongens EQUIP gegeven. De onderzoekers mochten bij deze twee groepen aanwezig zijn. Er was geen sprake van een selectie van componenten. De groepen hebben vaste trainers, hierdoor liggen de groepen en trainers van de Sprengen in dit onderzoek vast. In totaal is er binnen de Sprengen twee keer geobserveerd bij een morele keuzebijeenkomst.

Binnen de Waag werd op het moment van het onderzoek maar aan één groep EQUIP gegeven. Dit was een groep bestaande uit twee (zwakbegaafde) jongens met een vaste trainer. Ook hier was geen selectie mogelijk van componenten. In totaal is er binnen de Waag één keer geobserveerd bij een morele keuzebijeenkomst.



Tabel 1: Beschrijving van de geobserveerde bijeenkomsten

Datum observatie:	Aantal observatoren:	Beschrijving groep:	Aantal trainers:	Onderwerp:
<b>Teylingereind:</b>				
11 april	2	Meidengroep: 6 meiden	3	Hoe maak je het uit?
18 april	1	Jongensgroep: 6 jongens	3	Keuzesituatie van de adviseur van het marsmannetje
27 mei	1	Meidengroep: 5 meiden	2	Hoe maak je het uit?
29 mei	1	Jongensgroep: 6 jongens	2	Kun je vrienden vertrouwen die stelen?
29 mei	1	Jongensgroep: 7 jongens	2	Hoe belangrijk is je leven?
<b>De Sprengen:</b>				
19 mei	2	Jongensgroep: 5 jongens	2	Hoe maak je het uit?
19 mei	2	Jongensgroep: 4 jongens	2	Moet je altijd de waarheid vertellen?
<b>De Waag:</b>				
14 april	2	Jongensgroep: 2 jongens	1	Jatten uit winkels, iedereen doet het toch?

## Instrumenten

Voor dit onderzoek zijn een aantal verschillende instrumenten gebruikt. Zo is er gebruik gemaakt van een zelfontwikkeld observatie-instrument (Bijlage 3B en 3C) en van twee zelfontwikkelde vragenlijsten (Bijlagen 4 en 5). Daarnaast is er gebruik gemaakt van een vertaalde evaluatielijst (Bijlage 6) behorende bij de morele keuzebijeenkomsten (Potter e.a., 2001). De instrumenten zullen hieronder beschreven worden. Voor de beschrijving van de ontwikkeling van de instrumenten wordt verwezen naar het onderdeel ‘Onderzoeksprocedure’.

### Observatie-instrument

Voor het observeren van de verschillende morele keuzebijeenkomsten kan er gebruik worden gemaakt van het observatieformulier ‘Morele Keuzebijeenkomsten’ (bijlage 3B). Het observatieformulier is gebaseerd op de implementatie aanwijzingen (bijlage 1A) beschreven door Gibbs en anderen (1995) en Potter en anderen (2001). De observatieformulieren bevatten de criteriapunten waaraan een EQUIP bijeenkomst van morele ontwikkeling in ieder geval zou moeten voldoen.

Het formulier is opgebouwd in vier fasen. Voor elke morele keuzebijeenkomst geldt namelijk dat deze moet zijn opgebouwd uit vier fasen, namelijk 1) Het introduceren van de probleemsituatie, 2) Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit, 3) De achterstand in de morele

ontwikkeling herstellen, en 4) Het consolideren van een volwassen moraliteit. Een observator moet het observatieformulier voorafgaand aan de bijeenkomst herhaaldelijk doorlezen. De volledig uitgeschreven aanwijzingen in bijlage 1A geven een vollediger beeld en het is goed om deze als extra verduidelijking ook door te lezen. Wanneer een criterium voorkomt tijdens de bijeenkomst, zet de observator een kruisje (x) in de kolom 'aanwezig'. Daarnaast dient de uitvoering van het betreffende criterium beoordeeld te worden. De observator dient hiervoor het getal 1 ('zwak'), 2 ('matig') of 3 ('goed') te omcirkelen in de kolom 'beoordeling'. Afhankelijk van de situatie wordt de beoordeling in het onderstaande observatieformulier bepaald aan de hand van: 'volgorde', 'frequentie', 'responsiviteit' en 'intensiteit'. Voor een uitwerking van deze aspecten wordt verwezen naar bijlage 3A. Naast deze specifieke beoordeling wordt over de gehele bijeenkomst beoordeeld of de les zoveel mogelijk 'in handen van groep' was. Ook wordt er aangegeven of de drie persoonlijkheidskenmerken ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend') naar voren kwamen bij de EQUIP trainer. Voor een uitgebreide hantering van het instrument wordt verwezen naar bijlage 3A.

Er zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd om de interobservator betrouwbaarheid van het instrument te berekenen. Dit is op twee manieren gebeurd. Ten eerste is er gebruik gemaakt van Cohen's Kappa om zo de betrouwbaarheid te berekenen van het scoren van de aanwezigheid van criteria. Hieruit bleek een Kappa van gemiddeld .81 ( $k=.75$  tot  $k=.91$ ). Dit is ruim voldoende. Daarnaast is de betrouwbaarheid berekend van de gegeven beoordelingen. Dit is gedaan met Spearman's rho. Er is gekozen voor Spearman's rho omdat er sprake is van een ordinaal meetniveau en het aantal observaties klein is. De gemiddelde Spearman's rho was .63. Twee van de vier correlatie bleken significant ( $r(s) = 1.0$  en  $r(s) = .77$ ;  $p \leq 0.01$ ).

### *Vragenlijsten*

Naast het observatie-instrument is er gebruik gemaakt van twee zelfontwikkelde vragenlijsten. Een vragenlijst voor de coördinator (bijlage 4) en een vragenlijst voor de trainer (bijlage 5). Beide vragenlijsten zijn gebaseerd op de algemene implementatie aanwijzingen (bijlage 2) opgesteld door Gibbs en anderen (1995, blz. 211-235). De vragenlijst voor de coördinator bestaat uit achttien vragen en de vragenlijst voor de trainer bestaat uit negen vragen. Beide vragenlijsten bevatten zowel open als gesloten vragen. De antwoordcategorieën variëren per vraag. Met de vragenlijsten wordt geprobeerd om een vollediger beeld van de integriteit van de implementatie te krijgen. Het meet punten die niet in één bijeenkomst geobserveerd kunnen worden, maar wel van belang zijn volgens Gibbs en anderen (1995). Het zijn vragen met betrekking tot het verloop van de interventie, de groepsleiders, de EQUIP groep en de eerste en

laatste bijeenkomst. Een voorbeeld van een vraag uit de lijst voor de coördinator is: ‘Wat is volgens u de doelstelling van het EQUIP programma?’. Een voorbeeld van een vraag uit de lijst voor de trainer is: ‘Hoe beschrijft u uw rol bij de EQUIP bijeenkomsten en waarom?’. De coördinator en de geobserveerde trainers vullen de vragenlijst eenmaal in.

### *Evaluatielijst*

Als laatste is er gebruik gemaakt van een vertaalde evaluatielijst voor de trainers (bijlage 6). Deze evaluatielijst is opgesteld aan de hand van de evaluatielijst van Potter en anderen (2001). De evaluatielijst dient als aanvulling op de observatie en wordt ingevuld door de EQUIP trainers. Zo wordt er een indruk verkregen van hoe de trainers de betreffende bijeenkomst beoordelen. De evaluatielijst moet na iedere bijeenkomst door de trainers worden ingevuld. Het bestaat uit negen vragen en de antwoordmogelijkheden zijn ja, nee of ja/nee. Een voorbeeld van een vraag is: ‘Waren alle groepsleden betrokken en geïnteresseerd?’.

### **Onderzoeksprocedure**

Om de vraag naar de integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP te kunnen beantwoorden, zijn er twee stappen genomen. Als eerste is er literatuurstudie gedaan om de instrumenten te ontwikkelen. Vervolgens heeft er een observatieonderzoek plaats gevonden en zijn de instrumenten afgenomen.

### *Ontwikkeling van de instrumenten*

Het onderzoek is gestart met het doen van literatuuronderzoek. Het observatieformulier is gebaseerd op de implementatie aanwijzingen beschreven door Gibbs en anderen (1995) en Potter en anderen (2001). De aanwijzingen zijn vertaald uit het EQUIP programma boek (Gibbs e.a., 1995) en puntsgewijs opgeschreven. Deze aanwijzingen zijn vervolgens aangevuld met richtlijnen uit de bijbehorende implementatiegids (Potter e.a., 2001). Na het uitwerken van de aanwijzingen, zijn deze vertaald in observeerbare gedragingen. Voor elke bijeenkomst kan hetzelfde formulier gebruikt worden. Het formulier gaat er hoofdzakelijk vanuit dat de aanwijzingen worden verricht door de EQUIP trainer van de bijeenkomst. Omdat alleen de eerste fase van het formulier aan tijd is gebonden, is er voor gekozen om alleen de aanwezigheid van de criteria te noteren. Aanwezigheid alleen zegt niets over de kwaliteit van de uitvoering, daarom wordt er een beoordeling gegeven van het aanwezige criterium.

Naast het observatieformulier zijn er ook twee vragenlijsten ontwikkeld. Deze twee vragenlijsten zijn gebaseerd op de algemene implementatie aanwijzingen welke afkomstig zijn uit

het EQUIP boek (Gibbs e.a., 1995). Alle aanwijzingen zijn uit de tekst gehaald, vertaald en puntsgewijs per onderwerp opgeschreven. Vervolgens hebben de onderzoekers met behulp van deze punten vragen opgesteld en daarmee de vragenlijsten ontwikkeld. Één voor de trainers en één voor de coördinator, dit omdat de trainer niet altijd kennis heeft van alle organisatorische zaken omtrent EQUIP.

Als laatste is er gebruik gemaakt van de evaluatielijst die opgesteld is door Potter en anderen (2001). De lijst is zo letterlijk mogelijk vertaald en opgenomen in het onderzoek. De lijst is in principe bedoeld voor de trainer als een checklist na iedere bijeenkomst. Een trainer kan voor zichzelf bepalen of hij of zij alle stappen heeft doorlopen (Gibbs e.a., 1995). In dit onderzoek is de lijst voornamelijk gebruikt om zo een beoordeling van de trainer te krijgen over de geobserveerde bijeenkomst.

### *Procedure data verzameling*

In Nederland worden EQUIP trainers opgeleid aan het Forensisch Centrum Teylingereind. Ze maken gebruik van een handleiding (F. C. Teylingereind, 2006), die richtlijnen voor implementatie bevat. Voorafgaand aan het daadwerkelijke observatieonderzoek is de handleiding vergeleken met het ontwikkelde observatieformulier (zie Resultaten). Terwijl het literatuuronderzoek volop in gang was, is er contact gezocht met verschillende instellingen die EQUIP geven. Teylingereind, de Sprengen en de Waag waren uiteindelijk bereid om mee te werken. Met deze instellingen is vervolgens contact opgenomen om afspraken te maken over wanneer de observaties plaats gingen vinden.

Tijdens de observaties wordt er vanuit gegaan dat de observator toeschouwer is bij de bijeenkomst en dat hij of zij zelf dus niet deelneemt aan de bijeenkomst. De observaties vonden plaats in lokalen of op de leefgroepen van de jongeren. Voorafgaand aan de bijeenkomst stelde de observator zichzelf voor en gaf een korte toelichting op wat hij of zij kwam doen. Van belang was om duidelijk te maken aan de jongeren dat er gelet wordt op de trainer en niet op wat de jongeren zeggen of doen. Vervolgens nam de observator buiten de kring plaats op een plek met daarbij goed zicht op de groep. Met behulp van het invullen van het observatieformulier en het noteren van opvallende zaken op de opmerkingenlijst, observeerde de observator de bijeenkomst. Na afloop van een bijeenkomst deelde de observator aan de trainers de vragenlijst en de evaluatielijst uit. Hierbij legde de observator uit dat het van belang is dat de evaluatielijst zo snel mogelijk ingevuld wordt door de trainer, omdat deze lijst over de desbetreffende bijeenkomst gaat. De vragenlijst is daarentegen wat algemener en kan op een ander moment ingevuld worden. De observator regelde met de trainers zelf of met de coördinator wanneer de lijsten retour ontvangen mochten worden. De

trainers kregen de mogelijkheid om de geobserveerde bijeenkomst kort na te bespreken met de observator(en).

## **Resultaten**

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag zal er eerst gekeken worden naar het verschil in implementatierichtlijnen tussen het interventieprogramma uit Amerika (Gibbs e.a., 1995; Potter e.a., 2001) en de gebruikte handleiding in Nederland (F.C. Teylingereind, 2006). Daarna zullen de aanwezige en beoordeelde criteria besproken worden. Er zal een berekening worden uitgevoerd met betrekking tot de observatieformulieren en de evaluatielijsten. Vervolgens zal er een bijeenkomst beschreven worden welke een representatief beeld geeft van de bijeenkomsten en zullen de sterke en zwakke punten besproken worden. Tot slot worden de uitkomsten van de vragenlijsten weergegeven.

### **Vergelijking van het EQUIP programma boek met de Nederlandse handleiding**

Op basis van aanwijzingen voor de trainer uit het EQUIP programmaboek van Gibbs en anderen (1995) en de implementatiegids van Potter en anderen (2001) is een vergelijking gemaakt met de aanwijzingen voor de trainer uit de Nederlandse EQUIP Handleiding (F.C. Teylingereind, 2006). Deze vergelijking is terug te vinden in bijlage 1B. Een eerste opmerkelijk verschil zijn de gebruikte probleemsituaties en de volgorde daarvan in de Nederlandse EQUIP handleiding. Er wordt een andere volgorde aangehouden dan in het oorspronkelijke Amerikaanse programmaboek. Naast de verschillen in volgorde, zijn er ook verschillende wat betreft namen en soms de inhoud (situatie 13). Gibbs en anderen (1995) spreken van vier fasen met betrekking tot een morele keuzebijeenkomst. In de Nederlandse EQUIP handleiding worden drie fasen beschreven, namelijk A Introductie, B Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit en C De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen.

In het oorspronkelijke EQUIP programmaboek worden twee mogelijkheden beschreven over de start van de bijeenkomst. In het ideale geval bereidt de trainer de bijeenkomst vooraf voor. Wanneer de bijeenkomst vooraf wordt voorbereid (dit is te zien als er vooraf aan de bijeenkomst al een tabel is gemaakt met alle antwoorden van de jongeren) is er een overeenkomst van 58,3 procent tussen de Amerikaanse versie en de Nederlandse versie. Wanneer een bijeenkomst niet vooraf wordt voorbereid is er een overeenkomst van 66,7 procent tussen de Amerikaanse versie en de Nederlandse versie. Dit betekent dat 58,3 procent of 66,7 procent van de criteria van de morele keuzebijeenkomsten opgesteld door Gibbs en anderen (1995) en Potter en anderen (2001) terug te vinden is in de Nederlandse EQUIP handleiding.

Er zijn verschillende criteria die niet voorkomen in de Nederlandse handleiding. Als eerste gaat de handleiding er niet vanuit dat een bijeenkomst vooraf wordt voorbereid. Deze criteria komen dus niet terug. Daarnaast komt ook niet terug dat de trainer de regels geeft of deze regels laat voorlezen door de jongeren. Ook niet dat de trainer vragen stelt voor discussie en relateert aan het leven van de jongeren. De trainer een groepslid de algemene beslissing laat aanwijzen, het algemene antwoord in de tabel weergeeft en de trainer vraagt of de ‘negatieve’ jongeren hun beslissingen willen veranderen. Ook het benoemen van denkfouten staat niet expliciet genoemd in de handleiding.

### **De aanwezigheid en beoordeling van de criteria**

Tijdens het observeren werd er genoteerd of de criteria aanwezig waren. Vervolgens is er per bijeenkomst gekeken hoeveel procent van de criteria (Gibbs e.a., 1995), terugkwamen in de bijeenkomst. De kolom ‘Gibbs (1995) aanwezigheid criteria in %’ in tabel 2 geeft deze percentages weer. Gemiddeld genomen komt 49 procent (8.3% - 66.7%) van de criteria terug per bijeenkomst.

In Nederland werken trainers met de handleiding die uitgegeven wordt door Forensisch Centrum Teylingereind (2006). Het observatieformulier bevat criteria welke niet in deze handleiding voorkomen. De kolom ‘Nederlandse Handleiding vs Gibbs (’95)’ in tabel 2 geeft aan hoeveel procent van de criteria aanwezig had kunnen zijn bij de geobserveerde bijeenkomst. Zoals uit de vorige paragraaf is gebleken komt in de Nederlandse handleiding 66.7 procent van de criteria terug. Om te corrigeren voor het feit dat niet alle criteria in de handleiding zijn opgenomen, zijn er percentages berekend die alleen de criteria bevatten die zowel in de handleiding staan als in het EQUIP programmaboek (Gibbs e.a.,1995; Potter e.a., 2001). Deze percentages zijn terug te vinden in de kolom ‘Nederlandse Handleiding aanwezigheid criteria in %’ van tabel 2. Gemiddeld genomen blijkt dat 55.2 procent (12.5% - 75.0%) van die criteria voorkomen in een bijeenkomst.

Niet alleen de aanwezigheid van de criteria is gescoord, er is ook een beoordeling gegeven over deze criteria. Per bijeenkomst is de gemiddelde beoordeling berekend en is de standaarddeviatie weergegeven. Gekeken naar de criteria opgesteld met behulp van Gibbs en anderen (1995) variëren de gemiddelde beoordelingen van 1.50 tot 2.60 op een schaal van drie (1 = zwak, 2= matig, 3 = goed) Dit is in tabel 2 terug te vinden in de kolom ‘Gibbs (1995) Beoordeling’. Gemiddeld genomen heeft een bijeenkomst een beoordeling van 1.96. Gekeken naar de beoordeling van de criteria die alleen in de handleiding voorkomen dan variëren de gemiddelde beoordelingen van 1.50 tot 2.50. Dit is in tabel 2 terug te vinden in de kolom ‘Nederlandse Handleiding Beoordeling’. Gemiddeld genomen heeft een bijeenkomst met alleen de criteria die voorkomen in de handleiding een gemiddelde beoordeling van 1.98.

De laatste kolom in de tabel bevat de gemiddelde beoordeling van de trainer over de bijeenkomst. Deze gemiddelde beoordeling is met behulp van de ingevulde evaluatielijst bepaald. De antwoordmogelijkheden 'ja', 'ja/nee' en 'nee' zijn respectievelijk gehercodeerd als '1', '2' en '3'. Het gemiddelde van de beoordelingen van de trainers over de bijeenkomsten is 2.56. De gemiddelde beoordelingen varieerden van 2.17 tot 2.87. Als laatste stap is de gemiddelde beoordeling van de observatoren over alle aanwezige criteria per bijeenkomst vergeleken met de gemiddelde beoordeling van de trainers per bijeenkomst. Spearman's rho is gebruikt om de correlatie tussen de twee beoordelingen te berekenen. Hieruit kwam een significante Spearman's rho van .90 ( $p \leq 0.01$ ).

### **De geobserveerde bijeenkomsten**

In totaal is er acht keer geobserveerd bij morele keuzebijeenkomsten in de verschillende instellingen. Uit deze acht observaties zijn een aantal indrukken naar voren gekomen. Voorafgaand aan deze indrukken wordt er bij Teylingereind een beeld geschetst van hoe een morele keuzebijeenkomst er bij hen uitziet. Omdat er bij de Sprengen maar twee bijeenkomsten zijn geobserveerd en bij de Waag maar één, worden van deze instellingen alleen de indrukken besproken.

Op Teylingereind bestonden de groepen over het algemeen uit zes á zeven jongeren. De bijeenkomsten werden gestart met het bespreken van ieders denkfouten en probleemnamen. Dit nam elke keer zo kwartier/twintig minuten in beslag. Vervolgens werd er gestart met de morele keuzebijeenkomst. Het onderwerp werd aangekondigd en de voorbeeldsituatie werd hardop voorgelezen en besproken. Iedere jongere kreeg de tijd om de vragen, behorende bij de situatie, individueel te beantwoorden. Na het beantwoorden van de antwoorden werden deze antwoorden per vraag en per jongere genoteerd op een flip-over. De vragen werden stuk voor stuk doorlopen, waarbij de jongeren werd gevraagd om hun redenen voor hun antwoorden. Er werd geprobeerd om steeds een discussie op gang te brengen over de verschillende antwoorden. Na het bespreken van alle vragen werd de bijeenkomst afgesloten met een rondje waarin iedereen nog iets kwijt kon over de betreffende bijeenkomst.

Binnen de groepen op Teylingereind was meestal sprake van een positieve groeps cultuur. De trainers hadden de leiding binnen de groepen en er heerste een goede sfeer. De morele keuzebijeenkomsten waren meestal populaire bijeenkomsten bij de jongeren. De jongeren spraken elkaar vaak aan op onjuiste morele keuzes of onjuist gedrag. Denkfouten werden zo nu en dan benoemd en de trainers lieten de verschillende persoonlijkheidseigenschappen zien. De groepen werden vaak geprezen voor hun goede inzet en actieve houding. Er was bijna altijd een flip-over

Tabel 2: Aanwezigheid en beoordeling van de criteria opgesteld door Gibbs e.a. (1995) tijdens EQUIP bijeenkomsten

Nr.	Bijeenkomst	Instelling	Groep en Geslacht	OBSER- vator	Gibbs e.a. (1995) Aanwezigheid criteria in %	Nederlandse Handleiding Aanwezigheid criteria in %	Nederlandse Handleiding vs Gibbs ('95) (bijlage 1B)	Gibbs e.a. (1995) Beoordeling		Nederlandse Handleiding Beoordeling		Beoordeling trainer adhv evaluatielijst	
								M	SD	M	SD	M	SD
1.	Hoe maak je het uit?	Teylingereind	A (M)	1	54.2	62.5	66.7	2.60	.51	2.50	.52	2.87	.52
				2	54.2	62.5	66.7	2.60	.51	2.50	.52		
2.	Jatten uit winkels, iedereen doet het toch?	De Waag	B (J)	1	62,5	62,5	66.7	1.65	.79	1.92	.79	2.20	.77
				3	66.7	68.8	66.7	1.83	.79	2.00	.82		
3.	Keuzesituatie van de adviseur van het marsmannetje	Teylingereind	C (J)	3	54.2	75.0	66.7	2.13	.74	2.00	.74	2.80	.56
4.	Hoe maak je het uit?	De Sprengen	D (J)	1	58.3	62.5	66.7	1.63	.62	1.50	.52	2.17	1.01
				3	50.0	56.3	66.7	1.50	.52	1.55	.52		
5.	Moet je altijd de waarheid vertellen?	De Sprengen	E (J)	1	45.8	50.0	66.7	2.17	.58	2.33	.50	2.70	.68
				3	50.0	50.0	66.7	1.93	.62	2.0	.67		
6.	Hoe maak je het uit?	Teylingereind	F (M)	3	41.7	56.3	66.7	1.75	.75	1.82	.75	2.40	.95
7.	Kun je vrienden die stelen vertrouwen?	Teylingereind	G (J)	3	41.7	43.8	66.7	1.92	.79	1.89	.78	Niet bekend	
8.	Hoe belangrijk is je leven?	Teylingereind	H (J)	2	8.3	12.5	66.7	1.75	.96	1.75	.96	2.80	.56

\* Correlatie is significant ( $p \leq .01$ )



aanwezig. Naast deze sterke punten zijn er ook wat zwakkere punten opgevallen. De trainers houden zich over het algemeen weinig aan de vastgestelde implementatieaanwijzingen en de volgorde hiervan. Door elke bijeenkomst te beginnen met het bespreken van de denkfouten en probleemnamen, blijft er minder tijd over voor de daadwerkelijke bijeenkomst. De redenen voor de antwoorden werden nooit genoteerd op een bord of flip-over. Ook spraken de trainers niet altijd eerst de jongeren met de moreel juiste keuzes aan en vervolgens de jongeren met de moreel onjuiste keuzes. Bij sommige bijeenkomsten werd er niet gewerkt met een map en een voorbeeldsituatie, hierdoor vulden de jongeren de vragen ook niet individueel in. Trainers kunnen vaker de denkfouten benoemen die de jongeren maken. Van het komen tot een algemeen groepsbesluit was vaak geen sprake. Ook kwam het voor dat de trainers zich niet gedroegen als rolmodel en zelf moreel onjuiste antwoorden gaven met moreel onjuiste redenen. Één van de trainers is een jongere die zelf deel uitmaakt van een leefgroep ('de co-trainer'). Hij is niet in het bezit van een certificaat om EQUIP te mogen geven. Men kan zich afvragen in hoeverre dit goed is. Het laatste punt wat opvalt, is dat er tussen de trainers ook grote verschillen zijn. Dit met name gekeken naar de motivatie en houding van de trainers. Zo kon de ene trainer heel gemotiveerd zijn, terwijl een andere trainer amper iets bijdroeg aan een bijeenkomst.

Bij de Sprengen zijn er twee morele keuzebijeenkomsten geobserveerd bij de twee verschillende groepen. Over het algemeen was er sprake van een positieve groeps cultuur. De sfeer in de groep was redelijk. Er werd veel gebruik gemaakt van een flip-over en de trainers hadden een actieve en gemotiveerde houding. Er werd veel gediscussieerd over de verschillende vragen en antwoorden. Alle antwoorden van de jongeren werden genoteerd, evenals het algemene antwoorden. De trainer lieten de verschillende persoonlijkheidseigenschappen zien. De groepen werden geprezen voor hun inzet. Naast deze sterke punten zijn er ook wat zwakkere punten te noemen. De trainers houden zich net als bij Teylingereind over het algemeen weinig aan de vastgestelde implementatieaanwijzingen en de volgorde hiervan. Een bijeenkomst op de Sprengen begint onrustig en vaak later omdat de jongeren overal vandaan gehaald moeten worden (school, sport, activiteit enz.). Het is geen vaste leefgroep waaraan EQUIP wordt gegeven. De redenen voor de gekozen antwoorden worden niet genoteerd op de flip-over. De trainers spraken niet altijd eerst de jongeren met de moreel juiste keuzes aan en vervolgens de jongeren met de moreel onjuiste keuzes. Trainers benoemden te weinig of niet de denkfouten die de jongeren maakten. Ook bij de Sprengen was er soms sprake van dat de trainer zelf het moreel onjuiste antwoord koos.

Tot slot de geobserveerde bijeenkomst bij de Waag. De trainer zorgde er voor dat beide jongeren aan bod kwamen. De trainer stimuleerde de jongeren en de trainer benoemde zonnodig enkele denkfouten. Er werd gebruik gemaakt van een flip-over. De trainer beloofde de moreel juiste keuzes en de drie persoonlijkheidstypen waren aanwezig. De zwakkere punten die bij de Waag opvielen waren de volgende. Als eerste werden de redenen van de antwoorden niet genoteerd. De bijeenkomst was meer in handen van de trainer dan in handen van de groep. De bijeenkomst begon met een rondje mededeling, het kiezen van een voorzitter en het rondje van de week. Dit alles nam vijftien minuten in beslag. Toen werd gestart met de morele keuze bijeenkomst die vervolgens maar een half uur duurde. Daarop besloten ze nog een morele keuzebijeenkomst te gaan doen, maar hiervan werden de antwoorden niet genoteerd en konden ze vanwege de tijd de situatie niet volledig doen.

De bijeenkomst 'Hoe maak je het uit?' is in totaal drie keer geobserveerd. Twee keer op Teylingereind en één keer op de Sprengen. Tussen twee van deze bijeenkomsten zijn geen grote verschillen gevonden wat betreft opbouw en criteria. De andere bijeenkomst miste meer criteria, maar komt qua opbouw overeen. De percentages variëren van 41.7% tot 58.3%.

## **De vragenlijsten**

Gibbs en anderen (1995) geven in het EQUIP programma boek een aantal aanwijzingen die uitgevoerd moeten worden door de trainer of die aanwezig moeten zijn als er EQUIP wil worden gegeven. Deze hebben betrekking op het verloop van de behandeling, de trainers, de groep, de eerste bijeenkomst en de laatste bijeenkomst (bijlage 2). Ter controle van deze andere aspecten van programma-integriteit zijn er vragenlijsten afgenomen bij de coördinatoren en de trainers. Deze aspecten zijn niet direct te observeren met de observatieformulieren. De uitkomsten van deze vragenlijsten zullen hieronder besproken worden.

### *Vragenlijst voor de coördinator*

De coördinatoren hebben een vragenlijst ingevuld die betrekking heeft op de doelstelling van EQUIP, de doelgroep, de opbouw, de intensiteit en de voorwaarden van EQUIP. Met behulp van deze aspecten kan er een breder beeld verkregen worden van de programma-integriteit.

De doelstelling van EQUIP is jongeren verantwoordelijkheid te leren voor hun eigen gedrag, voor hun eigen denken en doen (Gibbs e.a., 1995). Teylingereind en de Waag geven dit ook weer als doelstelling van EQUIP. De Sprengen daarentegen antwoordt dat het

stimuleren van moreel besef/moreel handelen van jongeren de doelstelling is van EQUIP. Dit gebeurt door op verschillende relevante ontwikkelingsgebieden (sociaal, emotioneel, cognitief) vaardigheden aan te leren.

Een EQUIP groep moet gestart worden met jongeren die 1) ten minste relatief non-oppositioneel en positief zijn en 2) populair of ten minste niet verworpen zijn door hun leeftijdgenoten. Jongeren kunnen voortijdig de EQUIP groep verlaten. De groep moet dan aangevuld worden met nieuwe groepsleden. Het functioneren van de jongeren (voordat ze aan EQUIP beginnen) kan gemeten worden aan de hand van de SRM-SF, de IAP-SF en de HIT. Jongeren die niet geschikt zijn voor EQUIP zijn jongeren die extreem teruggetrokken en non-verbaal zijn, die zwaar geestelijk gehandicapt zijn of jongeren die een extreem gedesoriënteerde persoonlijkheid hebben (Gibbs e.a., 1995). Teylingereind beschrijft de jongeren in de startgroep als jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie of jongeren die onder toezicht zijn gesteld. Het zijn jongeren met gedragsproblemen. Teylingereind geeft aan dat er geen eisen zijn aan de jongeren in de startgroep. Alle jongeren in Teylingereind gaan in het EQUIP programma. Ook de Sprengen geeft aan dat er geen eisen zijn aan de jongeren en dat alle jongeren binnen de instelling EQUIP moeten volgen. De Waag daarentegen geeft aan dat er wel eisen zitten aan de jongeren in de startgroep. Voor de jongeren zelf moet het duidelijk zijn in welk kader zij EQUIP doen en ze moeten bereid zijn om mee te doen aan de bijeenkomst. Hun IQ mag niet beneden de 70 liggen. De jongeren hebben voornamelijk agressieproblemen, vertonen crimineel gedrag en zijn in aanraking geweest met justitie. Bij zowel Teylingereind als de Sprengen kunnen er later jongeren aan de groep worden toegevoegd. Bij de Waag is dit niet mogelijk. Teylingereind geeft aan dat er niet standaard testen bij jongeren worden afgenomen, alleen soms in het kader van onderzoek. De Sprengen geeft aan dat zij voorafgaand aan EQUIP en na afloop van EQUIP de HIT afnemen bij de jongeren. De Waag geeft aan dat zij eerst een risicotaxatie afnemen evenals de ASAP. De diagnostiek moet duidelijk zijn. Bij twijfel kan er ook een IQ test of een ADHD test worden afgenomen. De jongeren die binnen Teylingereind niet geschikt zijn voor EQUIP zijn jongeren die de Nederlandse taal niet spreken. Binnen de Sprengen komen de zedendelinquenten niet in aanmerking voor EQUIP. De Waag geeft aan dat jongeren met een IQ lager dan 70 niet geschikt zijn, jongeren die geen controle hebben over hun agressie, jongeren die te antisociaal zijn en jongeren met eigenschappen van autisme.

Gekeken naar de opbouw van EQUIP moet er gestart worden met het geven van Wederzijdse hulpbijeenkomsten. Pas later, wanneer de groep al enige motivatie heeft beginnen de EQUIP bijeenkomsten. De EQUIP bijeenkomsten kunnen het beste tussen de

twee á vier weken na de start van de wederzijdse hulpbijeenkomsten beginnen. De volgorde van de EQUIP bijeenkomsten moet zijn 1) woedebeheersing en cognitieve vertekeningen, 2) sociale vaardigheden en 3) morele ontwikkeling. Er mag geen tijd van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt worden voor het afronden of inhalen van een EQUIP bijeenkomst (Gibbs e.a., 1995)). Zowel Teylingereind als de Sprengen en de Waag geven aan dat zij starten met een EQUIP bijeenkomst. Binnen de Sprengen en de Waag worden er geen Wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven. Binnen Teylingereind wel, maar het varieert wanneer deze beginnen. Teylingereind hanteert dezelfde volgorde van de EQUIP bijeenkomsten, zoals is aangegeven door Gibbs en anderen (1995). De Sprengen en de Waag daarentegen hebben een andere volgorde, namelijk 1) woedebeheersing en cognitieve vertekeningen, 2) morele ontwikkeling en 3) sociale vaardigheden. Teylingereind geeft aan dat zij geen tijd van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruiken voor het afronden of het inhalen van een EQUIP bijeenkomst. Bij de opbouw hoort ook nog het aspect dat de coördinator aanwezig hoort te zijn bij de introductie van het EQUIP programma. De bedoeling is dat de coördinator een introductiepraatje houdt bij de eerste bijeenkomst. Zowel Teylingereind als de Sprengen en de Waag geven aan dat de coördinator niet aanwezig is.

In de vragenlijst is ook gevraagd naar de intensiteit waarmee EQUIP wordt gegeven. Wederzijdse hulpbijeenkomsten moeten tenminste net zo vaak gegeven worden als EQUIP bijeenkomsten: maximaal twee van de vijf dagelijkse bijeenkomsten zijn EQUIP bijeenkomsten. EQUIP moet drie uur in de week gegeven worden in bijeenkomsten van een uur of anderhalf uur. Ook een Wederzijdse hulpbijeenkomst is een uur of anderhalf uur (Gibbs e.a., 1995). Teylingereind geeft aan dat zij drie keer in de week een EQUIP bijeenkomst geven van een uur. Er wordt één keer in de week een Wederzijdse hulpbijeenkomst gegeven van een uur. Binnen de Sprengen wordt twee á drie keer in de week een EQUIP bijeenkomst gegeven van een uur. Binnen de Waag wordt er één keer in de week EQUIP gegeven. Afhankelijk van de leeftijd van de jongeren en het soort jongeren duurt een bijeenkomst zestig tot vijfenzeventig minuten. Zoals eerder genoemd is er zowel binnen de Sprengen als binnen de Waag geen sprake van Wederzijdse hulpbijeenkomsten.

Het laatste aspect dat in de vragenlijsten naar voren is gekomen, zijn de voorwaarden van EQUIP. Er hoort een beleid inclusief ondersteunende procedures aanwezig te zijn die een schone, veilige en menselijke omgeving verzekeren voor de jongeren en de staf (Potter e.a., 2001). Zowel Teylingereind als de Sprengen en de Waag geven aan dat, dat beleid aanwezig is. Daarnaast is een begrijpelijke programmaverklaring geschreven en overgebracht op de staf. Daarin moet zijn inbegrepen: de karakterisering van de jongerenpopulatie, overzicht van het

programma, verwachtingen naar de staf en een programmabeschrijving. Zowel Teylingereind als de Sprengen en de Waag geven aan dat er sprake is van een programmaverklaring. Binnen Teylingereind zijn alleen de verwachtingen naar de staf daarbij niet inbegrepen. Binnen de Sprengen zijn de karakterisering van de jongerenpopulatie en de verwachtingen naar de staf niet inbegrepen. Binnen de Waag is alleen de verwachtingen naar de staf onder voorbehoud. Daarnaast geven Potter en anderen (2001) aan dat het van belang is dat alle trainers een officiële EQUIP training hebben gevolgd. Teylingereind, de Sprengen en de Waag geven aan dat dit het geval is. Wel merkt de Sprengen hierbij op dat sommigen de training nog moeten volgen als ze al begonnen zijn met training geven. Als laatste is er gevraagd of er een programma integriteitsysteem (kwaliteit verzekerd) is waarmee wordt gewerkt. Daarbij is het van belang dat er duidelijke normen zijn waarmee in de instelling wordt gewerkt en dat die normen regelmatige worden bekeken of ze in de praktijk nog bruikbaar zijn. Coaches, EQUIP trainers en behandelingsteams moeten routinematig geobserveerd en bekritiseerd worden door elkaar en door deskundigen. Bovendien moet er een programma-evaluatie plan aanwezig zijn. Teylingereind geeft aan dat op het programma-evaluatie plan na, alle aspecten aanwezig zijn. De Sprengen geeft aan dat geen van deze punten aanwezig is. De Waag geeft aan dat er een programma integriteitsysteem is. Alleen worden de coaches, EQUIP trainers niet routinematig geobserveerd en bekritiseerd. De behandelingsteams worden wel bekritiseerd, maar niet routinematig en er is geen programma-evaluatie plan aanwezig.

#### *Vragenlijst voor de trainer*

Ook de EQUIP trainers hebben vragenlijsten ingevuld. Met behulp van deze vragenlijsten is geprobeerd om meer informatie te krijgen over de programma integriteit. Enkele vragen komen overeen met de vragen uit de coördinatorlijst. Andere vragen zijn specifiek en gericht op de EQUIP trainers. In totaal zijn er binnen Teylingereind vijftien vragenlijsten ingevuld, binnen de Sprengen twee en binnen de Waag één.

Als eerste is er gevraagd of er wel eens tijd van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruikt wordt voor het afronden of inhalen van EQUIP bijeenkomsten. Zoals 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 of in te halen. Vijf trainers van Teylingereind antwoordden hier 'ja' op, negen trainers gaven het antwoord 'nee' en één trainer wist dit niet. Beide trainers van de Sprengen en de trainer van de Waag gaven hier het antwoord 'Nee' op, maar van Wederzijdse hulpbijeenkomsten is binnen deze instellingen ook geen sprake.

Als tweede is er gevraagd naar de rol van de groepsleider bij de EQUIP bijeenkomsten en bij de Wederzijdse hulpbijeenkomsten. Gibbs en anderen (1995) geven hierbij aan dat bij EQUIP bijeenkomsten de groepsleider een trainer is en dat hij of zij les moet geven. Bij Wederzijdse hulpbijeenkomsten is de groepsleider een coach en begeleidt hij of zij de groep in het proces. Op de vraag wat de rol van de groepsleider is bij EQUIP bijeenkomsten, antwoordden zes trainers binnen Teylingereind 'trainer', zes trainers met 'coach' en drie trainers met 'beide'. De trainers van de Sprengen antwoordden allebei met 'trainer'. De trainer van de Waag antwoordde 'coach'. Bij de vraag naar de rol van de groepsleider bij de Wederzijdse hulpbijeenkomsten antwoordden vier trainers van Teylingereind 'niet van toepassing', één trainer antwoordde met 'trainer', negen trainers antwoordden met 'coach' en één trainer antwoordde met 'beide'. Binnen de Sprengen antwoordde één trainer met 'niet van toepassing' en antwoordde één trainer met 'coach'. De trainer van de Waag gaf aan dat deze vraag niet van toepassing is.

Als derde is er gevraagd of de trainers zowel EQUIP als Wederzijdse hulp geven aan dezelfde groep. EQUIP bijeenkomsten en de Wederzijdse hulpbijeenkomsten moeten door verschillende groepsleiders gegeven moeten worden (Gibbs e.a., 1995). De trainers binnen Teylingereind gaven op deze vraag negen keer 'ja', twee keer 'nee' en vier keer 'niet van toepassing' als antwoord.

Als vierde is er ingegaan op hoeveel mensen er in de groep zitten en of er later mensen aan de groep kunnen worden toegevoegd. Een EQUIP groep mag uit zes tot negen jongeren bestaan. Van de trainers van Teylingereind gaven elf personen aan dat de groep uit zes jongeren bestaat en vier personen dat de groep uit zeven jongeren bestaat. De trainers van de Sprengen gaven aan dat EQUIP groepen uit acht personen bestaan. Bij de Waag werd er geantwoord met twee. Wanneer er een groep gevormd is, mogen jongeren later aan de groep worden toegevoegd. Op de vraag of dit binnen de instelling mag, antwoordden binnen Teylingereind negen trainers met 'ja' en zes trainers met 'nee'. Beide trainers van de Sprengen antwoordden met 'ja' en de trainer van de Waag antwoordde met 'nee'.

Als vijfde is er ingegaan op de vraag of de basisregels bij de eerste lessen van de EQUIP bijeenkomsten en bij de eerste lessen van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten worden uitgelegd. Gibbs en anderen (1995) geven namelijk aan dat dit moet gebeuren bij de eerste bijeenkomsten. Binnen Teylingereind antwoordden alle trainers met 'ja' dat de regels worden uitgelegd bij de eerste EQUIP bijeenkomsten. Bij de vraag of de basisregels ook bij de eerste Wederzijdse hulpbijeenkomsten worden uitgelegd antwoordden elf trainers van Teylingereind met 'ja' en vier trainers met 'nee'. Bij de Sprengen gaven beide trainers het antwoord 'ja' op

de vraag of dit gebeurt bij de eerste EQUIP bijeenkomst, bij de eerste Wederzijdse hulpbijeenkomst antwoordden beide trainers met 'niet van toepassing'. Bij de Waag gaf de trainer het antwoord 'ja' op de vraag of dit gebeurt bij de eerste EQUIP bijeenkomst en gaf de trainer het antwoord 'niet van toepassing' op de vraag of de regels worden uitgelegd bij de eerste Wederzijdse hulpbijeenkomst.

Als laatste is er in de vragenlijst ingegaan op de vraag wat er in de laatste bijeenkomst wordt besproken. Zo moet de laatste bijeenkomst een terugblik bevatten die alle bijeenkomsten van alle drie de componenten bevat. Er moeten concluderende uitspraken gedaan worden die de groepsleden motiveren om EQUIP te gebruiken tijdens het helpen van anderen en die de groepsleden motiveren hun leven aan te passen. Bovendien bevat de laatste bijeenkomst de afname en discussie van de 'Darkness or Light' lijst (Gibbs e.a., 1995). Op de vraag wat er in de laatste bijeenkomst wordt besproken antwoordden zes trainers van Teylingereind 'niet van toepassing', er was geen sprake van een laatste bijeenkomst omdat EQUIP continu doorloopt. Negen trainers antwoordden dat ze het niet wisten. Beide trainers van de Sprengen gaven aan dat in de laatste bijeenkomst een terugblik plaatsvond aan de hand van de HIT en een evaluatie met de groep. De trainer van de Waag gaf aan dat het ze het niet wist.

## **Discussie en Conclusie.**

Doel van het huidige observatie onderzoek was om een observatie-instrument te ontwikkelen en deze te beproeven in een echte trainingssituatie. Met behulp hiervan is geprobeerd om een antwoord te geven op de vraag: *Wat is de integriteit van de implementatie van de morele keuzebijeenkomsten van EQUIP binnen instellingen in Nederland?* Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag zijn een aantal verschillende aspecten van programma-integriteit onderzocht. Deze aspecten zijn inhoud, doelstelling, doelgroep, opbouw, intensiteit en de voorwaarden van het EQUIP programma.

Voorafgaand aan het daadwerkelijke observatie onderzoek zijn alle implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995) uitgeschreven in criteria en vergeleken met de Nederlandse handleiding (FC Teylingereind, 2006). Er bleek dat gemiddeld genomen minder dan driekwart van de criteria voorkomt in de Nederlandse handleiding. Dit gegeven geeft weer dat niet alle criteria opgenomen zijn in de handleiding. Het achterwege laten van één of meer onderdelen kan de effectiviteit van een interventie verminderen (Van der Laan, 2004). Tevens bleek uit de vergelijking dat de volgorde en inhoud van de probleemsituaties verschillend was. Volgens Gibbs en anderen (1995) is het van belang dat de volgorde wordt

aangehouden zoals zij die beschreven hebben. Tot slot wordt er in de handleiding gesproken van drie onderdelen in plaats van vier fasen. Trainers maken alleen gebruik van de handleiding, gezien bovengenoemde resultaten kan het programma wat betreft morele ontwikkeling niet volledig uitgevoerd worden zoals het in eerste instantie bedoeld en wetenschappelijk onderbouwd is. De Nederlandse handleiding voldoet niet volledig aan het integriteitbeginsel. Het EQUIP programma wordt in Nederland niet op dezelfde manier geïmplementeerd als in de Verenigde Staten.

Met behulp van het observatieformulier kan bepaald worden of trainers zich aan de inhoud van het programma houden. Er bleek slechts ongeveer de helft van de opgestelde criteria aanwezig te zijn per bijeenkomst. Trainers houden zich niet voldoende aan de voorgeschreven implementatie aanwijzingen. Het EQUIP programma voor de morele keuzebijeenkomsten voldoet in de praktijk in een nog mindere mate aan het integriteitbeginsel. Daarnaast bleek dat een programma pas positieve resultaten boekt wanneer zestig procent of meer van het oorspronkelijke programma terugkomt (Durlak & DuPre, 2008). Hieruit kunnen we opmaken dat naar alle waarschijnlijkheid de implementatie van EQUIP onvoldoende is om voor positieve effecten te kunnen zorgen. Naast de aanwezigheid van de criteria is er ook een beoordeling gegeven over de kwaliteit van uitvoering van deze criteria. De effectiviteit is namelijk onder andere afhankelijk van de kwaliteit van uitvoering (Landenberger & Lipsey, 2005). De gemiddelde beoordeling van de observator per bijeenkomst is matig. De beoordeling van de aanwezige criteria en dus de kwaliteit van de uitvoering van het programma was matig. De gemiddelde beoordeling van de trainers per bijeenkomst, welke bepaald is met behulp van de evaluatielijsten, is matig tot goed. De beoordeling van de trainers ligt hoger dan de beoordeling van de observator. Er bestaat een verband tussen hoe de observator de bijeenkomst beoordeelde en hoe een trainer dit deed.

Voor de bepaling van de programma-integriteit van EQUIP is naast de inhoud en kwaliteit van het programma ook gekeken naar de doelstelling, doelgroep, opbouw, intensiteit en voorwaarden van EQUIP. Dit is gedaan met behulp van vragenlijsten voor de EQUIP coördinatoren en trainers. Op zowel de Sprengen als de Waag worden er geen Wederzijdse hulpbijeenkomsten gegeven, hierdoor zijn een aantal vragen voor deze instellingen niet van toepassing. Ten eerste is er gekeken naar de doelstelling van EQUIP. Zowel Teylingereind als de Waag geven een correcte doelstelling aan, dit in tegenstelling tot de Sprengen.

Ten tweede zijn er vragen gesteld met betrekking tot de doelgroep van EQUIP. Er zijn hierbij verschillen op te merken tussen de opvattingen van de drie instellingen en die van Gibbs en anderen (1995). Zowel Teylingereind als de Sprengen stellen geen eisen aan de



groep jongeren en ze nemen geen standaardtesten af voorafgaand aan het behandelprogramma. De Waag stelt wel eisen aan de groep jongeren en ze nemen wel testen af voorafgaand aan het EQUIP programma. Dit zijn alleen andere eisen en testen dan die Gibbs en anderen (1995) voorschrijven. Als contra-indicatie noemt Teylingereind het niet beheersen van de Nederlandse taal, de Sprengen noemt de zedendelinquenten en de Waag noemt een IQ lager dan 70, autisme en het niet in controle hebben van agressie. Gibbs en anderen (1995) noemen als contra-indicaties extreem teruggetrokken en non-verbaal gedrag, zwaar verstandelijk beperkten en jongeren met een gedesoriënteerde persoonlijkheid. De groep mag uit zes tot negen jongeren bestaan en er mogen later jongeren aan de groep worden toegevoegd (Gibbs e.a., 1995). Zowel Teylingereind en de Sprengen voldoen aan deze eisen. Sommige trainers van Teylingereind menen echter dat het niet mogelijk is om later jongeren aan de groep toe te voegen. Bij de Waag bestaat de groep slechts uit twee jongeren en mogen er later geen jongeren worden toegevoegd aan de groep.

Ten derde zijn er vragen gesteld met betrekking tot de opbouw van het EQUIP programma. Zowel Teylingereind, als de Sprengen en de Waag starten met een EQUIP bijeenkomst, terwijl dit een Wederzijdse hulpbijeenkomst had moeten zijn. Teylingereind hanteert de goede volgorde van de EQUIP bijeenkomsten, de Sprengen en de Waag niet. Bij zowel Teylingereind als bij de Sprengen en de Waag is de coördinator niet aanwezig bij de introductie van het EQUIP programma. De coördinator van Teylingereind geeft aan dat zij geen tijd van de Wederzijdse hulpbijeenkomsten gebruiken voor het afronden of inhalen van een EQUIP bijeenkomst. Sommige trainers beweren echter van wel. Basisregels moeten bij beide bijeenkomsten uitgelegd worden. Bij Teylingereind geeft de meerderheid van de trainers aan dat dit gebeurt. De basisregels van EQUIP worden zowel bij de Sprengen als bij de Waag uitgelegd. Het EQUIP programma wordt niet afgerond zoals het voorgeschreven is door Gibbs en anderen (1995). Bij Teylingereind wordt het programma niet afgerond, maar continue gegeven. Bij de Sprengen wordt EQUIP afgerond door het afnemen van de HIT. De trainer bij de Waag weet het niet. EQUIP bijeenkomsten en de Wederzijdse hulpbijeenkomsten moeten door verschillende groepsleiders gegeven moeten worden (Gibbs e.a., 1995). De meerderheid van de trainers van Teylingereind geven aan dat dit niet het geval is. Enkele trainers verwarren hun rol als 'trainer' of 'coach' bij de EQUIP bijeenkomsten en de wederzijdse hulpbijeenkomsten.

Ten vierde is er in de vragenlijst gevraagd naar de intensiteit waarmee EQUIP wordt gegeven. Teylingereind geeft drie keer in de week een EQUIP bijeenkomst en één keer een Wederzijdse hulpbijeenkomst, beide soorten bijeenkomsten duren een uur. Binnen de

Sprenge wordt er alleen twee á drie keer in de week een EQUIP bijeenkomst gegeven van een uur. Binnen de Waag wordt er alleen één keer in de week EQUIP gegeven. De duur van een bijeenkomst worden door Teylingereind, de Sprenge en de Waag juist omschreven. Het aantal EQUIP bijeenkomsten wordt door Teylingereind juist omschreven, alleen kan het in de praktijk voorkomen dat omstandigheden er toe leiden dat men hier van afwijkt.

Als laatste zijn er vragen gesteld met betrekking tot de voorwaarden van EQUIP. De volgende zaken zouden aanwezig moeten zijn om aan de voorwaarden te voldoen (1) een beleid voor een schone, veilige en menselijke omgeving voor de jongeren en het personeel, (2) een programmaverklaring, (3) bevoegde EQUIP trainers en (4) een programma integriteitsysteem. Wat betreft het beleid voldoen alle drie de instellingen aan de voorwaarden. Bij alle drie de instellingen is er sprake van een programmaverklaring, maar missen hier enkele punten in. Alle trainers moeten een officiële EQUIP training hebben gevolgd. De coördinatoren geven aan dat dit het geval is, maar uit de praktijk blijkt echter dat sommige trainers de cursus nog moeten volgen. Wat betreft het programma integriteitsysteem geeft Teylingereind aan dat op het programma-evaluatie plan na, alle aspecten aanwezig zijn. Bij de Sprenge zijn geen van de aspecten aanwezig. De Waag geeft aan dat er een programma integriteitsysteem is, alleen wordt er niet routinematig geobserveerd en bekritiseerd.

De besproken vragenlijsten geven een beeld van de programma-integriteit van EQUIP, zoals opgesteld door Gibbs en anderen (1995). De instellingen kennen op alle aspecten tekortkomingen.

Een laatste stap in de resultaten is, dat de verkregen indrukken uit de observaties beschreven zijn. Met betrekking tot de programma-integriteit kan er kort geconcludeerd worden trainers zich weinig houden aan de opgestelde implementatie richtlijnen. Trainers gedragen zich niet als rolmodel en geven zelf moreel onjuiste antwoorden met moreel onjuiste redenen. Het laatste punt wat opvalt, is dat er tussen de trainers ook grote verschillen zijn. Dit met name gekeken naar de motivatie en houding van de trainers.

Kort samengevat kan er gezegd worden dat alle drie de instellingen tekortkomingen hebben in de uitvoering van EQUIP. Er wordt onvoldoende voldaan aan het beginsel van programma-integriteit. Uit het onderzoek blijkt dat de kwaliteit van de implementatie matig is. Het is mogelijk dat deze matige programma-integriteit één van de oorzaken is voor het verschil in effectiviteit van EQUIP tussen Nederland en de Verenigde Staten. Toekomstig onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

## **Beperkingen onderzoek**

Bij de interpretatie van de resultaten van dit onderzoek moet er rekening gehouden worden met enkele beperkingen. De eerste beperking is het kleine aantal observaties. Door dit kleine aantal zijn niet alle verschillende bijeenkomsten van de morele ontwikkeling geobserveerd. Bovendien kan dit kleine aantal een vertekend beeld geven van de werkelijkheid. Het kleine aantal observaties kan ook een verklaring zijn voor het feit dat de betrouwbaarheidscorrelaties van de beoordeling van de criteria niet altijd significant waren en aan de lage kant uitvielen. Ten tweede vormt de gebruikte steekproef een beperking in dit onderzoek omdat de deelnemers geselecteerd zijn. De instellingen die bereid waren om aan dit onderzoek deel te nemen, hebben zelf groepen en trainers aangewezen die over de verschillende programma componenten gevolgd konden worden. Hierdoor kan er sprake zijn van positieve selectie, doordat ze bijvoorbeeld alleen de betere groepen en trainers hebben laten deelnemen. Dit kan een vertekend beeld geven. Ten derde moet er rekening gehouden worden met de selectiviteit en de subjectiviteit van waarneming. Ook kan de aanwezigheid van de observator tijdens het programma invloed hebben gehad. Als laatste kan er als beperking opgemerkt worden dat de gebruikte instrumenten niet alle aspecten van programma-integriteit meten.

## **Aanbevelingen onderzoek**

Gezien de resultaten en bovengenoemde beperkingen kunnen er enkele aanbevelingen gegeven worden. Met betrekking tot het huidig onderzoek is het van belang dat dit onderzoek op grote schaal uitgevoerd gaat worden en dat er van aselechte steekproeven gebruikt gemaakt gaat worden. Dit zal een representatiever beeld geven van de werkelijkheid.

Ten tweede kunnen er aanbevelingen gedaan worden met betrekking tot het observatie-instrument. Het instrument gaat in op de aspecten inhoud en kwaliteit, terwijl er meerdere aspecten onder programma-integriteit vallen. Voor vervolgonderzoek is het aan te raden dat er meerdere aspecten van programma-integriteit gemeten gaan worden, zodat het instrument gebruikt kan worden voor representatief onderzoek naar de gehele programma-integriteit van EQUIP. Voorbeelden van aspecten zijn trainerskenmerken, de professionele houding van trainers en groepsdynamica. Tevens zal er een instrument ontwikkeld moeten worden om ook de Wederzijdse hulpbijeenkomsten te observeren, aangezien deze in dit onderzoek achterwege zijn gelaten.

Ook kunnen er aanbevelingen gegeven worden met betrekking tot de uitvoering van EQUIP in Nederland. Ten eerste is het van belang dat de Nederlandse handleiding uitgebreid

en aangepast wordt. Er ontbreken te veel implementatie aanwijzingen, de volgorde en inhoud van de probleemsituaties is anders en de vier fasen komen niet duidelijk terug. Ten tweede is het van belang dat trainers vaker routinematig geobserveerd en bekritiseerd worden. Eigen invullingen van het programma of het achterwege laten van bepaalde handelingen kunnen negatief zijn voor de programma-integriteit. Het zou goed zijn om eens in de tijd een herhalingscursus te geven aan trainers met betrekking tot de methodiek van EQUIP, aangezien trainers in drie dagen het hele programma moeten leren. Het is aan te raden om de EQUIP cursus uit te breiden. Ook zou het goed zijn om trainers na afloop van elke bijeenkomst te laten evalueren. Dit is in de oorspronkelijke opzet van het EQUIP programma ook de bedoeling. Er zijn hier bestaande evaluatielijsten voor (Gibbs e.a., 1995). Ook is het van belang dat alle trainers in het bezit zijn van een EQUIP certificaat. Uit de praktijk bleek namelijk dat niet alle EQUIP trainers dit hadden. Dit zou verplicht gesteld moeten worden. Als laatste is het van belang dat trainers zich gedragen als rolmodel. Tijdens de morele keuzebijeenkomsten viel het geregeld op dat trainers zelf de moreel onjuiste antwoorden gaven. Trainers moeten bewust zijn van de moreel juiste keuzes. Het zou goed zijn om een algemeen antwoordmodel te ontwikkelen zodat er geen verwarring ontstaat wat betreft de antwoorden en dat trainers in overeenstemming antwoorden.

De genoemde aanbevelingen kunnen een positieve bijdrage leveren aan de implementatie kwaliteit van EQUIP. Door trainers vaker te observeren, te bekritisieren en feedback te geven, kunnen deze hun gedrag verbeteren en dit kan mogelijk zorgen voor een verhoging van de kwaliteit van de interventie. Tot nu toe waren nog geen gegevens bekend over programma integriteit. Huidig onderzoek is een eerste stap in de goede richting en levert een bijdrage aan de wetenschappelijke kennis omtrent het EQUIP programma in Nederland.

## Referenties

- Berk, E. (2003). *Child Development*. Pearson Education, Inc.
- Blom, A. (2008). *De programma-integriteit van EQUIP bij sociale vaardigheden bijeenkomsten: Een observatieonderzoek naar de integriteit van de implementatie van EQUIP in een justitiële jeugdinstelling*. Master thesis. Universiteit Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Boon, L. (2008) *De programma-integriteit van EQUIP bij woedebeheersing en cognitieve vertekeningen: Een observatieonderzoek*. Master thesis. Universiteit Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- 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.

- 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.
- Gibbs, J.C. (2003). *Moral Development and Reality*. Thousand Oaks, CA, USA.: Sage.
- 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.
- Gibbs, J. C., Basinger, K. S., Grime, R. L. & Snarey, J. R. (2007). Moral judgment development across cultures: Revisiting Kohlberg's universality claims. *Developmental Review, 27*, 443-500.
- Kohlberg, L. (1973) The claim to moral adequacy of a highest stage of moral judgment. *The Journal of Philosophy, Vol. 70, No.18*, 630-646.
- Laan, P.H. van der (2004). Over straffen, effectiviteit en erkenning. De wetenschappelijke onderbouwing van preventie en strafrechtelijke interventie. *Justitiële Verkenningen, 30*, 31-48.
- 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* (diss. Utrecht).
- 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.
- Stams, G.J., Brugman, D., Dekovic, M., Rosmalen, L. van, Laan, P. van der, & Gibbs, J.C. (2006). The moral judgment of juvenile delinquents: A meta-analysis. *Journal of Abnormal Child Psychology, 34*, 697-713.
- Vogelvang, B. (2005). *De jongere aanspreken. Handboek methode jeugdreclassering*. Utrecht: Maatschappelijk Ondernemers Groep.
- Zimbardo, P. G., Weber, A. L., & Johnson, R. L., 2005. *Psychologie, Een Inleiding*. Vierde Editie. Pearson Education.

#### Websites:

- [www.justitie.nl/erkenningscommissie](http://www.justitie.nl/erkenningscommissie)

## **Bijlagen**

## **Bijlage 1: De implementatie aanwijzingen**

In deze bijlage zijn de implementatie aanwijzingen te vinden die gebruikt zijn voor het ontwikkelen van de observatieformulieren (bijlage 1 A ). 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 1 B).

## **Bijlage 1 A: De bijeenkomstspecifieke criteria en de procedure van de morele keuzebijeenkomsten**

De aanwijzingen uit het boek (Gibbs, Potter en Goldstein, 1995) en de implementatiegids (Potter, Goldstein & Gibbs, 2001) vertaald naar observeerbare eenheden

### **Fase 1: Het introduceren van de probleemsituatie (Vooraf voorbereiding)**

1. De jongeren hebben vooraf de probleemsituaties gelezen de vragen erover beantwoordt.
2. De trainer heeft een tabel gemaakt waarop alle antwoorden van de jongeren te zien zijn (Implementatiegids: de trainer noteert de antwoorden op een flip-over).
3. De trainer geeft de vijf regels en legt deze zonnodig uit.
4. (Of: De trainer laat een jongere de regels voorlezen)
5. De trainer vraagt aan een jongere om de probleemsituatie hardop voor te lezen.
6. De trainer controleert of alle groepsleden de probleemsituatie snappen.
7. De trainer stelt vragen om discussie op gang te brengen
8. De trainer relateert de probleemsituatie aan het leven van de jongeren.

### **Fase 1: Het introduceren van de probleemsituatie (Zonder vooraf voorbereiding)**

1. De trainer geeft de vijf regels en legt deze zonnodig uit.
2. (Of: De trainer laat een jongere de regels voorlezen)
3. De trainer vraagt aan een jongere om de probleemsituatie hardop voor te lezen.
4. De trainer controleert of alle groepsleden de probleemsituatie snappen.
5. De trainer laat alle deelnemers de vragen van het werkblad individueel beantwoorden
6. De trainer noteert alle antwoorden op een bord/flip-over in een tabel
7. De trainer stelt vragen om discussie op gang te brengen.
8. De trainer relateert de probleemsituatie aan het leven van de jongeren

Gibbs e.a. geven aan dat het niet altijd mogelijk is dat de jongeren de probleemsituaties vooraf hebben gelezen en de vragen hebben beantwoord. De eerste fase mag niet langer dan 10 á 15 minuten duren in een sessie van een uur á anderhalf uur.



### **Fase 2: Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit**

9. De trainer vraagt aan de jongeren, die de moreel juiste antwoorden gegeven hebben, om hun redenen voor deze antwoorden.
10. De trainer noteert deze positieve redenen op een bord/flip-over.

### **Fase 3: De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen**

11. De trainer vraagt aan de jongeren, die de moreel onjuiste antwoorden gegeven hebben, om hun redenen voor deze antwoorden.
12. De trainer noteert deze negatieve redenen op een bord/flip-over.
13. De trainer stelt vragen om de verschillen op te helderen of tegenover elkaar te zetten tussen het onvolwassen moreel redeneren van sommige jongeren en de meerderheid die de groepsatmosfeer van het moreel redeneren al wel volwassen beredeneerd heeft (Implementatiegids).
14. De trainer vraagt aan de groepsleden om te reageren op deze moreel onjuiste antwoorden (dit kan door middel van vragen stellen).
15. De trainer zorgt er voor dat de jongeren op een respectvolle manier de argumenten weerleggen.

### **Fase 4: Het consolideren van een volwassen moraliteit**

16. De trainer zoekt naar overeenstemming voor de moreel juiste antwoorden.
17. De trainer vraagt of ze tot een algemeen antwoord kunnen komen of dat er sterke tegenargumenten zijn.
18. De trainer zorgt ervoor, als niemand bezwaar maakt, dat een groepslid de groepsbeslissingen aanwijst die de consensus aangeven (Implementatiegids).
19. De trainer geeft het algemene antwoord weer in de tabel met antwoorden (op het bord/flip-over)
20. De trainer vraagt aan jongeren met onverantwoordelijke beslissingen of ze hun beslissingen op de flip-over willen veranderen (Implementatiegids).
21. De trainer zorgt er verbaal en non-verbaal voor de moreel volwassen en zuivere keuze te belonen (Implementatiegids).
22. De trainer prijst de groep, ongeacht of er overeenstemming is bereikt of niet, voor de moreel juiste conclusie die ze bereiken aan het einde van de bijeenkomst.

**Extra:**

23. De trainer noemt zonnig planeet A of planeet B, de trainer komt af en toe terug op planeet A of planeet B welke afkomstig zijn uit de eerste probleemsituatie.

24. De trainer benoemt zonnig denkfouten als de groepsleden ze zelf niet zien of benoemen.

I. De les moet zoveel mogelijk 'in handen' van de groep zijn.

II. De drie persoonlijkheidskenmerken kwamen naar voren bij de EQUIP trainer ('Eisend', 'Vriendelijk' en 'Stimulerend').

Dit zijn de verschillende fasen die elke bijeenkomst doorlopen moeten worden. In elke bijeenkomst wordt een probleemsituatie besproken. Binnen Teylingereind wordt gesproken over keuzesituaties in plaats van probleemsituaties. De jongens op Teylingereind waren minder gemakkelijk te motiveren met het woord 'probleem' dan met het woord 'keuze'. Daarbij kan er ook het juiste antwoord gekozen worden en is de situatie dan dus geen probleem (Implementatiegids, 1998). Er zijn dertien probleemsituaties die in de weergegeven volgorde aan de orde moeten komen. Gibbs en anderen (1995) geven aan dat de situaties aangepast moeten worden voor groepen die bijna volledig bestaan uit meisjes.

**1. De probleemsituatie van de adviseur van de man van Mars**

Het probleem van het Marsmannetje is ontwikkeld als introductie op de probleemsituaties die volgen. Terwijl de volgende situaties de ontwikkeling van het moreel oordelen stimuleren, is deze situatie vooral ontworpen om gemeenschappelijke waarden te ontdekken en het groepsgevoel te versterken in de richting van een prosociale samenhangende 'teamspirit'. Het is belangrijk te benadrukken dat ieder groepslid graag voor zichzelf – en niet alleen voor de man van Mars – een positieve wereld wil. Als een aantal leden hebben gekozen en geargumenterd voor de negatieve planeet, dan zou de groep uitgedaagd moeten worden die argumenten te weerleggen. De groep wordt zo één gemaakt in het ondersteunen van deze positieve en sterke waarden. Er worden verschillende onderzoeks- en testvragen genoemd die de trainer kan gebruiken voor Planeet A – Planeet B. Na deze bijeenkomst worden 'planeet A' en 'planeet B' onderdeel van de groepswoordenschat. Mocht dit gaan verwateren, dan moet de trainer erop terugkomen. Deze termen kan de trainer gebruiken om tegengestelde groepssferen te hanteren, deze geven de trainer handvatten. Een verzameling van de egocentrische en op zichzelf gerichte gedragingen gekarakteriseerd door wantrouwen en verdeeldheid is 'Planeet A'. Een klimaat van wederzijds om elkaar geven en vertrouwen, gekarakteriseerd door elkaar wederzijds goed helpende groepsleden is 'Planeet B'. Zulke

handvatten maken het gemakkelijker voor jongeren, die meestal concrete denkers zijn, om bepaalde hypothetische groepszwakheden en idealen in hun geest te brengen (Implementatiegids, 1998).

2. Jerry's probleemsituatie
3. Mark's probleemsituatie
4. Jim's probleemsituatie
5. Alonzo's probleemsituatie
6. Sarah's probleemsituatie
7. George's probleemsituatie
8. Leon's probleemsituatie
9. Dave's probleemsituatie
10. Juan's probleemsituatie
11. Sam's probleemsituatie
12. Reggie's probleemsituatie
13. Antonio's probleemsituatie

## **Bijlage 1 B: De overeenkomst tussen de Nederlandse EQUIP handleiding en het Amerikaanse EQUIP boek**

Aan de hand van de opgestelde criteria van Gibbs, Potter en Goldstein (1995), de criteria uit de Implementatiegids voor het EQUIP programma (1998) en de implementatiegids van Potter, Goldstein en Gibbs (2001) wordt er een vergelijking gemaakt met de criteria opgesteld in de Nederlandse EQUIP handleiding (Forensisch Centrum Teylingereind, 2006). De reden van deze vergelijking is om te kijken of er verschillen zijn in de instructies gegeven aan trainers in Nederland en aan trainers in Amerika.

Een eerste opmerkelijk verschil zijn de gebruikte probleemsituaties en de volgorde daarvan in de Nederlandse EQUIP handleiding.

Gezien de Nederlandse EQUIP handleiding:

- Situatie 1, 2, en 3 komen overeen wat betreft volgorde
- Situatie 4 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 10
- Situatie 5 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 4
- Situatie 6 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 6
- Situatie 7 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 5
- Situatie 8 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 11
- Situatie 9 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 9
- Situatie 10 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 7
- Situatie 11 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 12
- Situatie 12 is bij Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie 8
- Situatie 13 komt gedeeltelijk overeen met situatie 13 van Gibbs e.a. en de Implementatiegids situatie

Naast deze verschillen in volgorde, zijn er ook verschillende wat betreft namen en soms de inhoud (situatie 13). Volgens Gibbs en anderen (1995; pagina 64) is het van belang dat de volgorde wordt aangehouden zoals zij die beschreven hebben.

Ook kan er een vergelijking gemaakt worden tussen de opgestelde criteria per fase. Belangrijk hierbij om te vermelden is dat Gibbs en anderen (1995) spreken van vier fasen. De Nederlandse EQUIP handleiding spreekt over A Introductie, B Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit en C De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen.

De criteria opgesteld met behulp van het EQUIP programma boek (Gibbs e.a., 1995) en de Implementatiegids (Potter e.a., 2001) worden vergeleken met de criteria genoemd in de handleiding. De onderstreepte punten komen overeen.

### **Fase 1: Het introduceren van de probleemsituatie (Vooraf voorbereiding)**

1. De jongeren hebben vooraf de probleemsituaties gelezen de vragen erover beantwoordt.
2. De trainer heeft een tabel gemaakt waarop alle antwoorden van de jongeren te zien zijn (Implementatiegids: de trainer noteert de antwoorden op een flip-over).
3. De trainer geeft de vijf regels en legt deze zonedig uit.
4. (Of: De trainer laat een jongere de regels voorlezen)
5. De trainer vraagt aan een jongere om de probleemsituatie hardop voor te lezen.
6. De trainer controleert of alle groepsleden de probleemsituatie snappen.
7. De trainer stelt vragen om discussie op gang te brengen
8. De trainer relateert de probleemsituatie aan het leven van de jongeren.

### **Fase 1: Het introduceren van de probleemsituatie (Zonder vooraf voorbereiding)**

1. De trainer geeft de vijf regels en legt deze zonedig uit.
2. (Of: De trainer laat een jongere de regels voorlezen)
3. De trainer vraagt aan een jongere om de probleemsituatie hardop voor te lezen.
4. De trainer controleert of alle groepsleden de probleemsituatie snappen.
5. De trainer laat alle deelnemers de vragen van het werkblad individueel beantwoorden
6. De trainer noteert alle antwoorden op een bord/flip-over in een tabel
7. De trainer stelt vragen om discussie op gang te brengen.
8. De trainer relateert de probleemsituatie aan het leven van de jongeren

### **Fase 2: Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit**

9. De trainer vraagt aan de jongeren, die de moreel juiste antwoorden gegeven hebben, om hun redenen voor deze antwoorden.
10. De trainer noteert deze positieve redenen op een bord/flip-over

### **Fase 3: De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen**

11. De trainer vraagt aan de jongeren, die de moreel onjuiste antwoorden gegeven hebben, om hun redenen voor deze antwoorden.
12. De trainer noteert deze negatieve redenen op een bord/flip-over.

13. De trainer stelt vragen om de verschillen op te helderen of tegenover elkaar te zetten tussen het onvolwassen moreel redeneren van sommige jongeren en de meerderheid die de groepsatmosfeer van het moreel redeneren al wel volwassen beredeneerd heeft (Implementatiegids).

14. De trainer vraagt aan de groepsleden om te reageren op deze moreel onjuiste antwoorden (dit kan door middel van vragen stellen).

15. De trainer zorgt er voor dat de jongeren op een respectvolle manier de argumenten weerleggen.

#### **Fase 4: Het consolideren van een volwassen moraliteit**

16. De trainer zoekt naar overeenstemming voor de moreel juiste antwoorden.

17. De trainer vraagt of ze tot een algemeen antwoord kunnen komen of dat er sterke tegenargumenten zijn.

18. De trainer zorgt ervoor, als niemand bezwaar maakt, dat een groepslid de groepsbeslissingen aanwijst die de consensus aangeven (Implementatiegids).

19. De trainer geeft het algemene antwoord weer in de tabel met antwoorden (op het bord/flip-over)

20. De trainer vraagt aan jongeren met onverantwoordelijke beslissingen of ze hun beslissingen op de flip-over willen veranderen (Implementatiegids).

21. De trainer zorgt er verbaal en non-verbaal voor de moreel volwassen en zuivere keuze te belonen (Implementatiegids).

22. De trainer prijst de groep, ongeacht of er overeenstemming is bereikt of niet, voor de moreel juiste conclusie die ze bereiken aan het einde van de bijeenkomst.

#### **Extra:**

23. De trainer noemt zonodig planeet A of planeet B, de trainer komt af en toe terug op planeet A of planeet B welke afkomstig zijn uit de eerste probleemsituatie.

24. De trainer benoemt zonodig denkfouten als de groepsleden ze zelf niet zien of benoemen.

In totaal komen er, met vooraf voorbereiding, 14 punten van de handleiding overeen met het totaal van 24 punten opgesteld met behulp van Gibbs en anderen (1995) en de implementatiegids (Potter e.a., 2001). Dit betekent dat 58,3% overeenkomt. Zonder vooraf voorbereiding komen er 16 punten van de handleiding overeen met het totaal van 24 punten opgesteld met behulp van Gibbs en anderen (1995) en de implementatiegids (Potter e.a., 2001). Dit betekent dat 66,7% overeenkomt. De Nederlandse EQUIP bijeenkomsten zouden in principe,

afhankelijk van vooraf voorbereiding of niet, ook voor 58,3% of 66,7% overeen moeten komen met het Amerikaanse EQUIP boek en de implementatiegids.

### **Verantwoording**

Op basis van aanwijzingen voor de trainer uit het EQUIP boek (Gibbs e.a., 1995) e de implementatiegids (Potter e.a., 2001) is een vergelijking gemaakt met de aanwijzingen voor de trainer uit de Handleiding van Teylingereind. Gekeken is of de aanwijzingen per fase terug te vinden waren in de Handleiding van Teylingereind. De overeenkomsten tussen de aanwijzingen zijn gescoord en weergegeven in een totale overeenkomst (58,3% of 66,7%)

Bij het scoren van de overeenkomst zijn enkele relevante opmerkingen te maken. Er is niet gekeken naar de letterlijke overeenkomst tussen de aanwijzingen. Er is gekeken of er overeenkomst was tussen de inhoud en het doel van de verschillende aanwijzingen. Er is geen rekening gehouden, bij het berekenen van de overeenkomst, met de volgorde waarin de aanwijzingen weergegeven waren. Ook zijn de extra aanwijzing I en II niet meegenomen, omdat deze niet betrekking hebben op criteria die aanwezig moeten zijn.

## **Bijlage 2: De aanvullende implementatie aanwijzingen**

Deze bijlage bevat de implementatie aanwijzingen van Gibbs, Potter en Goldstein (1995, blz. 211-235). Deze hebben betrekking op het verloop van de behandeling, de trainers, de groep, de eerste bijeenkomst en de laatste bijeenkomst. De aanwijzingen zijn:

### ***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 persoonlijkheidstypen, 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 3: Het observatie-instrument**

In deze bijlage zijn de hantering van het observatie-instrument te vinden (Bijlage 3A), het observatieformulier (Bijlage 3B) en de opmerkingenlijst (Bijlage 3C).

## **Bijlage 3A: Hantering van het instrument**

De verschillende morele keuzebijeenkomsten kunnen worden geobserveerd aan de hand van een observatieformulier. Dit formulier is te vinden op pagina 57. Het observatieformulier is gebaseerd op de implementatie aanwijzingen beschreven door Gibbs, Potter en Goldstein (1995) en Potter, Gibbs en Goldstein (2001). De implementatie aanwijzingen zijn omgezet in observeerbare criteriapunten. De observatieformulieren bevatten de criteriapunten waaraan een EQUIP bijeenkomst van morele ontwikkeling in ieder geval zou moeten voldoen.

Een observator moet het observatieformulier voorafgaand aan de bijeenkomst herhaaldelijk doorlezen. De volledig uitgeschreven aanwijzingen op pagina 41 en verder geven een vollediger beeld en het is goed om deze als extra verduidelijking ook door te lezen. Tijdens een bijeenkomst blijft de observator de criteria herhaaldelijk doorlezen. Wanneer een criterium voorkomt tijdens de bijeenkomst, zet de observator een kruisje (x) in de kolom 'aanwezig'. Daarnaast dient de uitvoering van het betreffende criterium beoordeeld te worden. De observator dient hiervoor het getal 1 (zwak), 2 (matig) of 3 (goed) te omcirkelen in de kolom 'beoordeling'. Deze beoordeling kan gescoord worden met behulp van de aanwijzingen die hieronder te vinden zijn. Naast het observatieformulier dient er ook gebruik te worden gemaakt van een opmerkingenlijst (pagina 59). Hierop kan de observator opvallende zaken, opmerkingen, uitleg of andere bijzonderheden vermelden. Het vormt een aanvulling op het observatie-instrument.

Een morele keuzebijeenkomst behoort uit vier fasen te bestaan waarbij de fasen in de goede volgorde doorlopen moeten worden. In principe mag er pas naar de volgende fase worden gegaan, als de voorafgaande fase volledig is doorlopen (Gibbs e.a., 1995). Uit de praktijk blijkt echter dat de fasen 2 en 3 en soms fase 4 per vraag worden doorlopen. Daarom is er op het observatieformulier de mogelijkheid opgenomen om elke vraag apart te scoren. Dit is te zien aan de extra vakjes die opgenomen zijn. Wel dient een observator een opmerking te maken als de fasen per vraag worden doorlopen of als de fasen niet in de goede volgorde worden doorlopen. Ook in de beoordeling dient hier rekening mee te worden gehouden. Het is van belang dat altijd eerst de moreel juiste antwoorden worden besproken, alvorens ze overgaan op de moreel onjuiste antwoorden. Dit moet bij elke vraag terugkomen. Het kan voorkomen dat er bij sommige vragen alleen moreel onjuiste antwoorden gegeven zijn door de groep. Hierdoor hoeft de beoordeling van de volgorde van de fasen (eerst moreel juist, dan moreel onjuist) niet automatisch 'slecht' te zijn.

## **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 sprake is van een positieve groepscultuur. 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 er gebruikt worden gemaakt van een opmerkingenlijst die bij ieder observatieformulier gebruikt moet worden.

## **Bijlage 3B: Observatieformulier**

## Morele Keuzebijeenkomsten

### Bijeenkomst:

**Datum:** \_\_\_\_\_ **Groep:** \_\_\_\_\_ **Instelling:** \_\_\_\_\_  
**Trainer:** \_\_\_\_\_ **Observator:** \_\_\_\_\_  
**Begintijd:** \_\_\_\_\_ **Eindtijd:** \_\_\_\_\_

*Sommige activiteiten moeten bij de verschillende vragen (die horen bij de probleemsituatie) aanwezig zijn. Er zijn extra vakjes opgenomen om dit te scoren. Het aantal vakjes komt niet altijd overeen met het aantal vragen.*

Activiteiten	Aanwezig	Beoordeling		
		Zwak	Matig	Goed
<b>Fase 1 (vooraf voorbereiding):</b> Duur: 10/15 minuten	Duur:			
1.* Vooraf gelezen/gemaakt:		1	2	3
2.* Heeft tabel met antwoorden:		1	2	3
3.* Geeft vijf regels en uitleg		1	2	3
4.* (Regels voorgelezen door jongere)		1	2	3
5. Laat probleemsituatie hardop lezen		1	2	3
6. Controleert begrip probleemsituatie		1	2	3
7.* Stelt vragen voor discussie		1	2	3
8.* Relateert aan leven jongeren		1	2	3
<b>Fase 1 (zonder vooraf voorbereiding):</b> Duur: 10/15 minuten	Duur:			
1.* Geeft vijf regels en uitleg		1	2	3
2.* (Regels voorgelezen door jongere)		1	2	3
3. Laat probleemsituatie hardop lezen		1	2	3
4. Controleert begrip probleemsituatie		1	2	3
5. Laat werkblad met vragen individueel beantwoorden		1	2	3
6. Noteert antwoorden op bord/flip-over in tabel	<input type="checkbox"/>	1	2	3
7.* Stelt vragen voor discussie		1	2	3
8.* Relateert aan leven jongeren		1	2	3
<b>Fase 2:</b>				
9. Vraagt om redenen moreel juiste antwoorden	<input type="checkbox"/>	1	2	3
10. Noteert redenen op bord/flip-over	<input type="checkbox"/>	1	2	3
<b>Fase 3:</b>				
11. Vraagt redenen moreel onjuiste antwoorden	<input type="checkbox"/>	1	2	3
12. Noteert redenen op bord/flip-over	<input type="checkbox"/>	1	2	3
13. Stelt vragen (...)	<input type="checkbox"/>	1	2	3
14. Vraagt reactie groepsleden	<input type="checkbox"/>	1	2	3
15. Zorgt voor respectvolle weerlegging		1	2	3
<b>Fase 4:</b>				
16. Zoekt overeenstemming moreel juiste antwoorden		1	2	3
17. Vraagt of algemeen antwoord bereikt kan worden of sterke tegenargumenten?		1	2	3
18.* Laat groepslid beslissing aanwijzen		1	2	3
19.* Geeft algemene antwoord weer in tabel		1	2	3
20.* Vraagt of 'negatieve' jongeren beslissingen willen veranderen		1	2	3
21. Beloont non-verbaal/verbaal moreel juiste keuzes		1	2	3
22. Prijst groep		1	2	3
<b>Extra:</b>				
23. Noemt planeet A/planeet B		1	2	3
24.* Benoemt zonodig denkfouten		1	2	3
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 3C: Opmerkingenlijst**





## **Bijlage 4: Vragenlijst coördinator**

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 integriteitsstelsel (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?

Ja

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 5: Vragenlijst 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 6: Evaluatielijst voor de trainer**



## Evaluatielijst: Morele Ontwikkeling

**Datum:**

**Nummer en naam bijeenkomst morele keuze:**

**Groep:**

**Aantal leden:**

**Naam Equipper (trainer):**

**Aantal trainers:**

**Naam Observator:**

<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?		
<b><i>Bijeenkomst Morele keuze:</i></b>		
<b>Fase 1: Het introduceren van de probleemsituatie</b>		
1. Heeft u gecontroleerd of iedereen de probleemsituatie begrepen heeft ( <i>Bijv.: Wie kan de groep vertellen wat Jerry's probleem is? Waarom is dat een probleem?</i> )?		
2. Heeft u de probleemsituatie gerelateerd aan hun dagelijkse leven ( <i>Bijv.: Gebeuren zulke dingen? Wie is er wel eens in zo'n situatie geweest?</i> )?		
<b>Fase 2: Het ontwikkelen van een volwassen moraliteit</b>		
3. Heeft u een meer volwassen manier van redenen als de toon van de rest van de bijeenkomst gezet ( <i>Bijv.: door het uitlokken, reconstrueren en het schrijven op een bord/flip-over van de moreel juiste/positieve antwoorden</i> )?		
4. Heeft u het juiste gedrag aangemoedigd en benoemd 'hoe het zou moeten zijn'?		
<b>Fase 3: De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen</b>		
5. Heeft u de groep gebruikt en de lijst met positieve moreel juiste redenen om de 'nog niet moreel volwassen jongeren' uit te dagen?		
6. Heeft u de mogelijkheden gecreëerd zodat jongeren verschillende perspectieven in konden nemen?		
<b>Fase 4: Het consolideren van een volwassen moraliteit</b>		
7. Heeft u de positieve beslissingen geldig gemaakt voor de gehele groep ( <i>Bijv.: zijn er tegenargumenten als ik dit aanwijs als algemeen antwoord</i> )?		
8. Heeft u de groep geprijsd voor de positieve beslissingen?		
<b><i>Na de Bijeenkomst:</i></b>		
9. Heeft u aantekeningen gemaakt over de bijeenkomst en de individuele groepsleden?		

