



De training *Kies voor Verandering*

Eerste indrukken van de ervaringen
van gedetineerden en personeel in zes gevangenissen

Mayke Mol, Vera Hoetjes & Janine Plaisier

Dit rapport is verschenen in opdracht van Dienst Justitiële Inrichtingen.
Uitgever: Impact R&D, Amsterdam.
Auteurs: M. Mol, V. Hoetjes & J. Plaisier
Impact R&D, Prins Hendrikkade 120, 1011 AM Amsterdam, www.mpct.eu
©2013, Impact R&D, auteursrechten voorbehouden.

Inhoudsopgave

	Pagina
Samenvatting	1
Dankwoord	2
Deel 1: Inleiding & Methode	
1 Inleiding	4
2 Methode	6
3 De training Kies voor Verandering	11
Deel 2: Resultaten	
4 Selectie en instroom van deelnemers	20
5 De inhoud en het verloop van de training	24
6 Uitval en afronding	29
7 Vervolg na de training	31
Deel 3: Conclusie	
8 Conclusie	37
Bijlagen	
1 Leden van de begeleidingscommissie	42
2 Tabellen	43

Samenvatting

H 3

Wat is de training 'Kies voor Verandering'?

- Doel: eerder stoppen met criminaliteit.
- Doelgroep: vrijwel alle gedetineerden die wel eens denken over verandering van hun leven en die minimaal 8 weken in detentie verblijven.
- Aanpak:
 1. vergroten van motivatie, activeren van zelfwerkzaamheid,
 2. het opstellen van levensdoelen en maken van een "terugkeeractiviteitenplan",
 3. het uitvoeren van het plan, en terugval voorkomen.

H 2

Wat hield het onderzoek in?

- Eerste impressie van ervaringen.
- Interviews met 17 gedetineerden, 10 trainers, 7 mentoren en 11 managementleden in 6 Penitentiaire Inrichtingen.
- Uitgevoerd in korte periode (medio april-juni 2013).

H 8

Wat zijn de conclusies?

De training is bijzonder enthousiast ontvangen door deelnemers en trainers. Bij andere medewerkers is echter veel minder draagvlak, wat het mogelijke effect kan verstoren. De context van uitvoering en de begeleiding na de training kan versterkt worden. Hiervoor lijkt ingrijpende sturing en cultuurverandering nodig. Daarnaast is aandacht nodig voor selectie, inhoud van de doelen in relatie tot problematiek van de gedetineerden en kwaliteitsbewaking.

H 5/6

Proces van selectie van deelnemers

- De procedure voor toeleiding via het Multidisciplinair overleg wordt niet altijd gevolgd.
- De geselecteerde deelnemers voldoen aan de selectiecriteria.
- Waarschijnlijk ontbreekt nog een grote groep potentiële deelnemers.
- Medewerkers zouden meer deelnemers kunnen selecteren als zij meer geïnformeerd en betrokken zijn.

H 4

De training

- De inhoud en onderwerpen spreken aan.
- Deelnemers raken gemotiveerd, leren van elkaar en maken plannen.
- De doelen zijn niet altijd even concreet en daardoor wellicht niet altijd realistisch.
- De trainers vinden de opleiding en handleiding toereikend, maar zoeken zelf aanvullend trainingsmateriaal.
- Er doen meer DJI-trainers en minder reclasseringstrainers mee dan beoogd.
- Er is behoefte aan meer intervisie.
- Er zijn geen supervisie en kwaliteitsbewaking; risico dat er veel varianten ontstaan.

Begeleiding tijdens en na de training

- Onvoldoende begeleiding en stimulering door medewerkers, in het bijzonder mentoren.
- Onduidelijk of de plannen worden uitgevoerd.
- Geen zicht op resultaten op langere termijn.

H 7

Dankwoord

Kies voor Verandering is een training die tot doel heeft dat gedetineerden nadenken over de vraag hoe het komt dat zij in een gevangenis terecht zijn gekomen en of zij hun toekomst niet op een andere manier willen invullen. We hebben mogen bestuderen wat de eerste ervaringen en indrukken van de gedetineerden en medewerkers zijn.

In vliegende vaart hebben we dit onderzoek uitgevoerd. Dat kon alleen dankzij de kordate hulp van Annelies Jorna, Gré Eleveld en vooral Adinda Hörmann, die de organisatorische voorbereidingen op hun schouders namen. Ook de onderzochte Penitentiaire Inrichtingen zetten hun agenda's om en ontvingen ons hartelijk. We danken alle medewerkers en gedetineerden voor de gesprekken die we met hen mochten voeren. Ook danken we dr. Daphne Wiersema van de Hogeschool van Amsterdam, die als altijd met ons meedacht over de onderzoeksopzet en rapportage.

Tijdens de gesprekken hebben we ongekend veel enthousiasme gehoord over de training, van zowel gedetineerden als trainers. Het vervolg van de training krijgt echter veel minder aandacht dan verdiend en dan naar verwachting nodig is om op de lange termijn echt resultaat te behalen. We hopen dat dit rapport bijdraagt aan verdere verbetering van de uitvoering van Kies voor Verandering, zodat de kans wordt vergroot dat gedetineerden hun toekomstplannen kunnen waarmaken.

Amsterdam, juni 2013

Mayke Mol, Vera Hoetjes, Janine Plaisier

Deel 1 Inleiding en methode

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De training Kies voor Verandering is gericht op het bevorderen van de motivatie voor het werken aan verandering en het activeren van zelfwerkzaamheid van gedetineerden. De training wordt sinds eind 2011 stapsgewijs ingevoerd in het gevangeniswezen. De training wordt gegeven door trainers vanuit het gevangeniswezen, samen met trainers van de drie reclasseringsorganisaties: Reclassering Nederland, Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en de SVG verslavingsreclassering (3RO).

Kies voor Verandering is een van de activiteiten die gedetineerden kunnen volgen. Deze zogenoemde terugkeeractiviteiten maken deel uit van het programma Modernisering Gevangeniswezen (MGW) van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). In de filosofie van MGW wordt de detentieperiode gebruikt door gedetineerden om zich voor te bereiden op hun leven na detentie. Zij kunnen onder andere meedoen aan de training Kies voor Verandering. De methode waar de training op is gebaseerd is ontwikkeld door dr. P. Nelissen en M.L. Schreurs¹. Het is de bedoeling dat de training in alle penitentiaire inrichtingen (PI's) in het land beschikbaar zal komen voor gedetineerden (zowel preventieve hechtenis als afgestraften), als onderdeel van het basisprogramma binnen de inrichtingen. De training is ten tijde van het schrijven van dit rapport in 32 lokaties in het land ingevoerd.

Vanuit MGW is toegezegd om een resultatenrapportage over deze informatie (in de zomer van 2013) op te leveren. Informeren over de invoering van de training maakt hier onderdeel van uit. Op grond hiervan kan worden besloten of aanpassingen nodig zijn. DJI heeft Impact R&D gevraagd om een kortlopend onderzoek te doen naar de eerste ervaringen van deelnemers en medewerkers van de PI's met de training. Het betreft dus geen procesevaluatie² waarbij meer in detail wordt nagegaan of de training wordt uitgevoerd zoals de bedoeling was. In dat geval zouden andere methoden gebruikt worden (zoals het observeren van de uitvoering), terwijl nu alleen de betrokkenen naar hun mening gevraagd is. Kort gezegd gaat het nu om de vraag: hoe staat het met de invoering van de training, naar het oordeel van medewerkers en deelnemers? Wat levert het volgens hen op? Welke aanpassingen zijn volgens hen nodig? Als er geen kinderziektes meer zijn kan DJI besluiten een procesevaluatie te laten uitvoeren.

1.2 Doelstelling en probleemstelling

In de startnotitie die is opgesteld door de opdrachtgever op 18 maart 2013 zijn de doelstelling en probleemstelling als volgt geformuleerd:

¹ Nelissen, P. Ph., & Schreurs, M.L.J.J. (2008). *Stoppen met criminaliteit. Werkboek voor (ex-)gedetineerden*. Maastricht: Datawyse.

Doelstelling

Inzicht geven in de voortgang van het gebruik van de training Kies voor Verandering en de waardering hiervan door personeel en deelnemers.

Probleemstelling

Hoe verloopt de invoering van de training Kies voor Verandering, wat zijn de ervaringen van het personeel hiermee op zowel inhoudelijk als organisatorisch terrein en hoe wordt de cursus ontvangen door deelnemers?

1.3 Onderzoeksvragen

Op basis van de genoemde startnotitie zijn de onderzoeksvragen geformuleerd. We geven hieronder (Tabel 1) de onderzoeksvragen weer, ingedeeld in de opeenvolgende fases die de gedetineerden doorlopen.

Tabel 1

Overzicht onderzoeksvragen per fase training

Fase	Onderzoeksvragen
Instream	1. Hoe is de toeleiding van gedetineerden naar de training geregeld? Wat voldoet hierin wel of niet? Wat behoeft bijstelling of verbetering?
Training	2. Sluit de training inhoudelijk aan bij de belevingswereld van gedetineerden? Spreken de onderwerpen die in de bijeenkomsten aan de orde komen aan? Bevordert het doorlopen van de training volgens betrokkenen de motivatie om te veranderen c.q. te stoppen met de criminele loopbaan? 3. Biedt de gekozen groepsgewijze werkwijze voldoende veiligheid voor gedetineerden om op een zinvolle manier deel te nemen aan de training? 4. Hebben de trainers voldoende handvatten om de training te geven op de wijze zoals bedoeld? 5. Is er sprake van organisatorische en/of logistieke obstakels die maken dat de uitvoering van de training niet optimaal verloopt? Welke? Hoe zou dit verbeterd kunnen worden?
Uitval	6. Is er sprake van voortijdig stoppen met de training? Wat zijn daarvoor de redenen?
Afronding	7. Is er voldoende tijd voor deelnemers om de training af te ronden?
Vervolg	8. Wordt de training door deelnemers afgerond met een persoonlijk plan voor terugkeeractiviteiten? 9. Hoe is het vervolg op de training georganiseerd? Welke functionarissen spelen hierin een rol? Wat voldoet hierin wel of niet? Wat behoeft bijstelling of verbetering?

2 Methode

Het onderzoek is uitgevoerd – in zes penitentiaire inrichtingen - in een ongebruikelijke korte periode van tweeënhalve maand (medio april tot eind juni 2013). Om dit onderzoek te kunnen uitvoeren hebben we een doelgerichte en effectieve onderzoeksmethode gebruikt. Een het ander wordt in dit hoofdstuk beschreven.

2.1 Keuze van PI's en respondenten

De selectie is gedaan door de opdrachtgever op grond van de volgende criteria:

1. ervaring (de training is al een paar keer gegeven in de PI),
2. trainerspool (vier PI's met DJI-trainers en trainers van de 3RO en twee PI's met alleen DJI-trainers),
3. resultaten (vier PI's waarvan bekend was dat het goed gaat en twee PI's waarvan bekend was dat het minder goed loopt),
4. locatie en populatie (vier regionaal en twee stedelijk, vier Huis van Bewaring en zes gevangenis, vijf PIs voor mannelijke gedetineerden en één PI voor vrouwelijke gedetineerden, spreiding over samenwerkingsverbanden³) en
5. voortbestaan (PI's waar de training gegeven zal blijven worden).

Op grond hiervan werd gekozen voor de volgende PI's: Lelystad, Nieuwegein, Rotterdam, Ter Apel, Ter Peel en Vught. In vier van deze inrichtingen wordt de training gegeven in het Huis van Bewaring en de gevangenis. Twee van de inrichtingen geven de training alleen in de gevangenis. In alle PI's wordt de training ook gegeven aan gedetineerden in de Extra Zorgvoorziening (EZV⁴).

Om sneller toegang te krijgen tot de juiste contactpersonen in de PI's en de planning van interviews in gang te zetten is besloten dat dit vanuit het deelproject TRA zou gebeuren. Wij hebben verzocht respondenten te kiezen die een goede afspiegeling vormen van de totale groep, dus ook deelnemers die zijn uitgevallen en medewerkers die minder enthousiast zijn over de training. Uiteindelijk bleek dat er geen uitgevallen deelnemers waren geselecteerd. Dit kan echter het geval zijn doordat er in totaal maar zeer zelden deelnemers uitvallen. Mogelijk dat de kwantitatieve gegevens die over de trainingen worden verzameld hierin meer inzicht kunnen bieden. Er zijn ook relatief weinig kritische medewerkers gesproken. Wel gaven de geïnterviewden echter aan dat niet alle medewerkers enthousiast zijn (we komen hier in het volgende hoofdstuk terug). Het is mogelijk dat de resultaten dus een relatief positief beeld geven. Bij het interpreteren van de resultaten moet hier rekening mee gehouden worden.

³ Dit zijn samenwerkingsverbanden waarin een aantal PI's samenwerkt ten behoeve van de ontwikkeling van terugkeeractiviteiten (zie paragraaf 7.1).

⁴ De Extra Zorgvoorziening (EZV) is een afdeling voor kwetsbare gedetineerden. Dit zijn gedetineerden die niet kunnen functioneren in het reguliere regime. Bijvoorbeeld omdat ze lichamelijke en/of psychische problemen hebben

2.2 Methoden

Er zijn verschillende methoden en bronnen gebruikt, zodat de verschillende resultaten aan elkaar gespiegeld konden worden. Deze worden hierna beschreven.

2.2.1 Documentanalyse

Ter voorbereiding op het onderzoek zijn de belangrijkste documenten over de training bestudeerd: het boek waarin de methode wordt beschreven (Nelissen & Schreurs, 2008), de trainershandleiding, het werkboek en correspondentie over de training vanuit DJI. Op basis van de documenten zijn de aandachtspunten voor het onderzoek gedestilleerd. Deze punten zijn verwerkt in de itemlijsten voor interviews.

2.2.2 Interviewmethode

Per PI zijn een aantal medewerkers en deelnemers geïnterviewd. Gekozen is voor een methode waarmee binnen de beperkte onderzoeksperiode maximaal resultaat verkregen kon worden. Hiervoor hebben we een gestructureerde vragenlijst opgesteld met open vragen maar met gesloten antwoordcategorieën (vergelijkbaar met methoden voor diagnostische interviews). De interviewer stelde de open vraag en de respondent kon op eigen wijze antwoorden. De interviewer scoorde vervolgens de meest bijpassende antwoordcategorie(ën). Als het antwoord niet geheel duidelijk was werd de respondent gevraagd welke antwoordcategorie het meest van toepassing was. Daarnaast werd het betoog van de respondent in steekwoorden genoteerd door de onderzoekers.

De antwoordcategorieën werden vooraf bepaald door het bestuderen van de meest voorkomende conclusies en knelpunten in een overzichtsstudie van procesevaluaties door het WODC⁵. Op grond daarvan konden we op voorhand al inschatten naar welke onderwerpen gevraagd zou moeten worden. Deze procedure werd eerst door de twee onderzoekers samen in de eerste PI uitgevoerd. De mate van overeenstemming tussen de onderzoekers is gecheckt. Hierna zijn de antwoordcategorieën enigszins verder uitgesplitst. Waar mogelijk werden 5 antwoordcategorieën geformuleerd (goed/redelijk/soms/niet zo goed/slecht of ja allemaal/ja de meeste wel/sommige wel, sommige niet/nee de meeste niet/nee allemaal niet). Bij andere vragen waren drie categorieën meer van toepassing (ja/nee/weet niet). Voor de verschillende respondentgroepen waren verschillende vragen opgesteld (deels overlapping)⁶. Alle onderzoeksvragen kwamen - voor zover relevant - aan de orde bij alle respondentgroepen (deelnemers werd natuurlijk niet gevraagd naar de trainersopleiding en trainers werden niet gevraagd naar hun plan). Omdat het geen effectevaluatie betrof werden de deelnemers wel gevraagd naar hun ervaringen en ideeën over de resultaten maar werd niet dieper ingegaan op mogelijke effecten. Dit kan de opdrachtgever desgewenst in een volgende fase doen.

⁵ Van Ooijen, Nas & Wieman (2011), verkregen van <http://wodc.nl/onderzoeksdatabase/ov-201101-interventies-in-uitvoering.aspx>

⁶ De itemlijsten zijn niet opgenomen vanwege de verschillende versies. De items kunnen worden afgeleid uit de tabellen die zijn opgenomen in de bijlage.

2.2.3 Aantal interviews

Individuele interviews zijn gehouden in zes PI's met de volgende functionarissen: trainers van DJI, trainers van de drie reclasseringsorganisaties (3RO), mentoren en het management (hoofd Bibliotheek, Onderwijs en Sport (BOS) en/of een directielid en/of een staffunctionaris ketensamenwerking). Daarnaast zijn in alle PI's deelnemers geïnterviewd. Hieronder is een overzicht opgenomen van het aantal interviews dat is gehouden.

Tabel 1

Overzicht aantal interviews per PI

PI	Deelnemers (n)	Trainers DJI (n)	Trainers 3RO (n)	Mentoren (n)	Management (n)
1. Ter Apel	3	1	0	2	2*
2. Ter Peel	2	1	1	1	1
3. Vught	2	1	1	1	2*
4. Rotterdam	4	2	0	1	2
5. Lelystad	3	1	0	1	2*
6. Nieuwegein	3	1	1	1	2*
Totaal	17	7	3	7	11

* Dubbelinterview

In totaal zijn 45 personen geïnterviewd, waarvan 17 deelnemers (15 mannen en 2 vrouwen), 10 trainers, en 7 mentoren. Van het management zijn 11 personen geïnterviewd, waarvan wij bij 4 interviews twee personen tegelijkertijd hebben gesproken (dubbelinterviews). Bij drie PI's konden er minder interviews gehouden worden dan gepland: in Ter Apel kon geen interview plaatsvinden met de trainer van de 3RO. In Ter Peel viel een deelnemer en hoofd BOS uit en in Vught viel een deelnemer uit. In Nieuwegein had één deelnemer de training nog niet helemaal afgerond ten tijde van het onderzoek, de ervaringen van deze deelnemer zijn wel meegenomen in de resultaten. In Rotterdam en Lelystad hebben geen interviews plaatsgevonden met trainers van de 3RO, omdat deze PI's alleen werken met interne trainers. Hierop komen we later in het rapport op terug (bij Resultaten).

Daarnaast is de hoofdontwikkelaar van de training geïnterviewd, dr. P. Nelissen. Met hem is vooral ingegaan op de kernpunten van de training (welke moeten nu echt goed gaan, wat zijn de essentiële werkzame principes, waar moet met het onderzoek op gelet worden?) In hoofdstuk 2 is dit interview verwerkt. Tenslotte is een schriftelijke reactie van het Opleidingsinstituut DJI verkregen op onderdelen in het rapport die de opleiding en kwaliteitsborging van trainers betreffen. Deze is verwerkt in het rapport.

2.2.4 Evaluatieformulieren van deelnemers

Los van dit onderzoek vullen alle deelnemers aan de training een evaluatieformulier in dat is ontwikkeld door het opleidingsinstituut van DJI. Deze zijn verzameld door de afdeling Analyse, Strategie en Kennis van DJI (ASK) en door ons geanalyseerd. De ontvangen 299 evaluatieformulieren zijn afkomstig van negentien PI's waar de training Kies voor Verandering wordt uitgevoerd. Op de evaluatieformulieren vulden de

deelnemers aan de hand van zeven vragen in wat zij van de training en de trainers vonden. De uitkomsten hiervan zijn geanalyseerd op hoofdlijnen en zijn verwerkt in het rapport (waarbij expliciet wordt aangegeven welke resultaten afkomstig zijn van deze formulieren). Een vergelijking tussen de PI's was niet mogelijk doordat de aantallen deelnemers per PI nog te klein waren (van sommige PI's slechts drie formulieren).

We merken op dat de vragen op deze evaluatieformulieren positief gesteld zijn (dus bijvoorbeeld: "De onderwerpen in de training waren belangrijk voor mij" – helemaal oneens/oneens/geen mening/mee eens/helemaal mee eens). Dit kan leiden tot positievere resultaten dan wanneer neutrale vragen gesteld zouden worden (hetgeen we zouden adviseren) ("Wat vond u van de onderwerpen in de training?" – heel onbelangrijk/onbelangrijk/geen mening/ belangrijk/heel belangrijk). De resultaten moeten dan ook voorzichtig geïnterpreteerd worden.

2.3 Analyse

De gegevens uit de interviews zijn op kwalitatieve en kwantitatieve wijze geanalyseerd. De antwoorden zijn met behulp van Excel geordend. De toelichtingen daarop werden op kwalitatieve wijze geanalyseerd. Gezien het kleine aantal respondenten zijn geen statistische berekeningen mogelijk over verschillen tussen groepen, typen functionarissen of PI's. Wel is meer kwalitatief gekeken of er opmerkelijke tendensen lijken te zijn. De gegevens zijn geanonimiseerd weergegeven.

2.4 Verdiepende groepsinterviews

De bedoeling was om de belangrijkste conclusies en opvallende resultaten te bespreken in twee groepsinterviews met DJI-trainers en reclasseringstrainers. Helaas waren slechts twee DJI-trainers beschikbaar. Bij het interview met deze trainers hebben we de resultaten van de interviews teruggekoppeld en is dieper ingegaan op de ervaringen, eventuele knelpunten maar vooral ook oplossingen en benodigde aanpassingen. Deze informatie is gebruikt bij het opstellen van de conclusies in dit rapport.

2.5 Rapportage van resultaten

De belangrijkste bevindingen zijn per onderzoeksvraag gerapporteerd. Gezien het kleine aantal respondenten bespreken we vier respondentengroepen (deelnemers, trainers, mentoren en management) niet apart, maar alleen op hoofdlijnen om het algemene beeld weer te geven. Daar waar een bepaalde groep respondenten een opvallende of afwijkende mening heeft wordt dat specifiek vermeld. Lezers die in detail willen weten welke subgroep wat heeft geantwoord worden verwezen naar de tabellen in de bijlagen.

De citaten in dit rapport zijn (anoniem) gebruikt ter illustratie of ter verduidelijking van de bevindingen. Meestal zijn de citaten een weergave van een perceptie of mening die door het merendeel van de respondenten werd gedeeld. Een enkel citaat weerspiegelt een aangehaalde quote een minderheidsstandpunt. Waar dit het geval is wordt dat expliciet vermeld.

2.6 Verloop van het onderzoek

Ondanks de korte termijn waarop de PI's de interviews moesten inplannen, verliep het onderzoek bij vier van de zes PI's zeer goed. Bij twee PI's verliep de organisatie wat minder goed: respondenten vielen op het laatste moment uit en respondenten en afdelingen en waren niet allemaal op de hoogte gesteld van de komst van de onderzoekers. Deze PI's gaven aan dat zij door bezuinigingen met een personeelstekort zitten, waardoor de organisatie van de interviews wat moeilijker verliep.

2.7 Reikwijdte

Het onderzoek is beperkt tot de eerste indrukken van de ervaringen met de training in zes PI's. Het aantal respondenten is te klein om generaliseerbare conclusies te kunnen trekken. Daarnaast moet rekening gehouden worden met een mogelijke bias bij de selectie van PI's en respondenten. Het is mogelijk dat de meest gemotiveerde deelnemers en de meest betrokken medewerkers geselecteerd zijn door de PI's, waardoor de bevindingen wellicht positief gekleurd zijn. Het aantal trainers van de 3RO was zeer klein (drie), dus het is goed mogelijk dat andere reclasseringstrainers in het land andere meningen en ervaringen hebben. Als de opdrachtgever hier een betrouwbaar beeld van wil hebben is aanvullend onderzoek nodig.

Dit onderzoek betreft een eerste indruk van de ervaringen van betrokkenen. Het is geen procesevaluatie, geen effectevaluatie en geen beoordeling van de inhoud van de training. Hiermee bedoelen we het volgende. In een procesevaluatie zouden de onderzoekers niet alleen naar de ervaringen en meningen van betrokkenen vragen, maar zouden zij de uitvoering ook zelf bestuderen (bijvoorbeeld door het bijwonen van trainingen of observeren van video-opnames) om een meer objectief beeld te krijgen. Bij een effectevaluatie zou nagegaan worden in hoeverre de doelen van de training bereikt worden, door bijvoorbeeld te onderzoeken of de gedetineerden inderdaad hebben gekozen voor verandering en of deelname aan de training leidt tot minder recidive bij de deelnemers. Ten slotte valt het beoordelen van de inhoud van de training buiten het bereik van dit onderzoek. Dit kan gedaan worden door Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitiabelen. Deze commissie heeft als hoofdtaak de effectiviteit van gedragsinterventies voor justitiabelen te beoordelen. Het gaat daarbij om de vraag of de gedragsinterventies kunnen leiden tot vermindering van recidive. Omdat Kies voor Verandering niet is ingediend bij deze commissie is niet duidelijk of de training voldoet aan de kwaliteitseisen voor effectieve interventies.

3 De training Kies voor verandering

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de inhoud van de training is en wat belangrijke punten voor de uitvoering zijn. Bij de beschrijving hebben we de criteria gebruikt die relevant zijn voor de effectiviteit van interventies en die gebruikt worden bij de beoordeling van interventies door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitiabelen⁷: inhoud en theoretische onderbouwing, selectie van deelnemers, beoogde veranderingen en methode, fasering, betrokkenheid, motivatie, continuïteit, integriteit en evaluatie. De informatie in dit hoofdstuk is afgeleid uit documenten (boek Stoppen met criminaliteit, trainershandleiding, toelichting per e-mail van de hoofdontwikkelaar) en een interview met de hoofdontwikkelaar. Op grond daarvan vatten wij de hoofdpunten als volgt samen.

3.1 De training samengevat

Het doel van de training is gedetineerden sneller te laten stoppen met criminaliteit dan zij zouden doen als ze de training niet zouden volgen. De training leert gedetineerden na te denken over de doelen die zij met criminaliteit probeerden te bereiken en wat dit aan positieve of negatieve dingen heeft opgeleverd. Zij leren de balans op te maken en te kiezen voor verandering. De training stimuleert gedetineerden vervolgens om na te denken over het soort leven en doelen die het voor hen de moeite waard zouden maken om te stoppen met het plegen van delicten. De gedetineerden ontdekken zelf dus waarom het de moeite waard is om het anders en beter te doen.

Vervolgens maken gedetineerden die persoonlijke levensdoelen concreet: zij maken een plan waarin ze opnemen aan welke doelen ze gaan werken en welke obstakels ze tegen kunnen komen, wat ze juist kan helpen en hoe ze daarmee om kunnen gaan. Een plan kan bijvoorbeeld bestaan uit acties gericht op het zoeken van huisvesting, het versterken van contact met familie of het deelnemen aan een agressieregulatietraining. Vervolgens is het de bedoeling dat het plan dat de gedetineerde met zijn leven heeft, wordt geobjectiveerd. Dat wil zeggen: het is de bedoeling dat ook de uitkomsten van andere bronnen (zoals risicotaxaties van de 3RO en rapportages vanuit de PI) naast dit plan worden gelegd en door het overleg van medewerkers in het Multidisciplinair Overleg (MDO) geïntegreerd tot een aanpak die zowel wordt onderschreven door de gedetineerde als door de begeleidende professionals. Hoe dit gebeurt is niet in de handleidingen beschreven, maar wel in de richtlijnen voor de uitvoering van het MDO-proces dat buiten de scope van dit onderzoek viel.

Hierna is het vooral aan de gedetineerde zelf om het plan uit te voeren en daarvoor hulp in te schakelen. Binnen de PI heeft met name de mentor die elke gedetineerde heeft hier een belangrijk rol in. Hij of zij kan de gedetineerde helpen met het verder nadenken of

⁷ Verkregen van: <http://www.erkenningscommissie.nl/organisatie/>. De training Kies voor Verandering is niet aan de commissie voorgelegd ter beoordeling. We gebruiken de criteria van de commissie bij onze beschrijving omdat de criteria van invloed zijn op de effecten van trainingen.

contact leggen met hulpverleners of andere relevante personen. De methode stimuleert de zelfwerkzaamheid op relevante leefgebieden waardoor verandering een positieve emotionele lading krijgt en gekoppeld wordt aan het zo snel en zo vroeg mogelijk ervaren van succes met verandering tijdens detentie. Het inschakelen van de mentor bij het stimuleren van en feedback geven op de zelfwerkzaamheid is belangrijk, omdat deze van invloed is op de resultaten. De mentor en anderen ondersteunen dus datgene wat in de training Kies voor Verandering is geleerd en helpen het geleerde verder te ontwikkelen.

3.2 Theoretische onderbouwing

Er is een trainershandleiding en een werkboek ontwikkeld door het Opleidingsinstituut DJI. Beide zijn ontwikkeld op basis van het genoemde boek Stoppen met criminaliteit. Kies voor Verandering richt zich, zo geven de ontwikkelaars aan, op cognities die niet vooraf door gedetineerden worden bepaald, maar die zijn bepaald op basis van een wetenschappelijk onderbouwd model waarmee het proces van stoppen met criminaliteit wordt versneld. De onderbouwing van de inhoud en methoden zijn niet beschreven in de handleiding. De volgende tekst is afkomstig uit een emailbericht aan de onderzoekers (17 juni 2013)⁸:

De training KvV is op basis van de Sociaal Cognitive Leertheorie (Bandura), De Identity Theory of Desistance (Paternoster & Bushway, 2009) en de Life Span Theory of Control (Heckhausen & Schulz, 1995), later uitgewerkt in The Motivational Theory of Life-Span Development door Heckhausen, Schulz & Wrosch, 2010) gericht op cognities in de vorm van motivationele overtuigingen die het stoppen met criminaliteit kunnen verhinderen (dus: een cognitief vaardigheids tekort) of juist bevorderen (protectieve cognitieve vaardigheden). De persoonlijke betekenis van criminaliteit of conventionaliteit is een cruciale motivationele component die blijkens de onderzoeksliteratuur de invloed van andere factoren coördineert en uitkomsten in termen van crimineel of conventioneel gedrag in belangrijke mate bepaalt.

KvV is nadrukkelijk gebaseerd op een *theoretische verklaring van de sociaal-cognitieve en motivationele mechanismen* die werkzaam zijn in criminele carrières. KvV baseert zich op specifieke (zelfregulatie) theorieën en werkzame mechanismen waarmee het ontstaan van criminele motivatie en motivatie voor verandering gedurende de criminele carrière kan worden verklaard (*einde tekst van ontwikkelaar*).

De ontwikkelaar geeft in het interview aan dat de twee belangrijkste onderdelen van de methode zijn:

⁸ Alleen de informatie over Kies voor Verandering is overgenomen. Vergelijkingen met andere trainingen of theorieën zijn niet overgenomen omdat die binnen de onderzoeksopzet niet getoetst konden worden.

- 1) Het op gang brengen van een proces waarin de gedetineerde werkt aan gerichte verandering van door hem of haar zelf vastgestelde doelen ('intentional self change'). Cruciaal is daarbij de ontwikkeling van het vermogen, of de motivatie om zich zelf te reguleren ten behoeve van positieve lange termijn doelen die bijdragen aan een positieve ontwikkeling van het zelf, banden met anderen en de samenleving. De training is gericht op het nadenken over verandering, het kiezen voor verandering, het aan de slag gaan met verandering en het omgaan met tegenslag (terugvalpreventie).
- 2) De context waarin Kies voor Verandering wordt uitgevoerd, het detentieklimaat. De mentoren en overige dienst- en hulpverleners ondersteunen het proces van intentional self change. Het effect van de training wordt namelijk mede beïnvloed door de context, die de leereffecten kan versterken maar ook kan afbreken.

Het opleidingsinstituut merkt op dat het belang van de context binnen DJI niet wordt beschreven in het boek Stoppen met criminaliteit (dat primair is gericht op (ex) gedetineerden die de gevangenis al hebben verlaten). In dit onderzoek zullen we nagaan of de training naar mening van de betrokkenen bijdraagt aan het beoogde proces van intentional self change, en of de context dit proces ondersteunt.

3.3 Verschil tussen oorspronkelijke methode en training

De training Kies voor Verandering is ontwikkeld op basis van het genoemde boek Stoppen met criminaliteit. DJI heeft een licentie verkregen om het boek te bewerken tot een training. Het opleidingsinstituut van DJI heeft de opleiding voor trainers gemaakt. De ontwikkelaar heeft inhoudelijk meegedacht over de inhoud van de training maar heeft zich niet bemoeid met het vormgeven van de opleiding, noch met de aanpassingen die zijn gemaakt. DJI is nu verantwoordelijk voor de uitvoering en eventueel aanpassingen. In het interview geeft de ontwikkelaar aan dat de oorspronkelijke methode (beschreven in het boek Stoppen met criminaliteit) breder is dan de ontwikkelde training. De training schenkt aandacht aan de meeste onderdelen uit de methode (kiezen voor verandering, concreet maken van doelen in een plan en het zelf uitvoeren van het plan), maar geeft minder aandacht aan de ondersteuning door de omgeving, in het bijzonder de mentor. Dit blijkt onder meer uit het feit dat het trainershandboek weinig informatie geeft over de wijze waarop deze ondersteuning kan worden gegeven, en uit het feit dat er geen specifieke KvV opleiding is voor mentoren. Wel zijn alle mentoren opgeleid in Motiverende Bejegening en is er een algemene handleiding voor het mentorschap voor hen beschikbaar. Hierin staat, zo geeft het opleidingsinstituut aan, duidelijk beschreven waar de support van de mentor uit moet bestaan. De training is niet gericht op opleiding voor mentoren, maar van trainers. Voor al het personeel is daarnaast een voorlichtingsbrochure over de training.

3.4 Selectie van gedetineerden

Kies voor Verandering is geschikt voor alle gedetineerden die wel eens denken aan de mogelijkheid om het anders en beter te doen. De ontwikkelaar geeft aan dat dit de bulk is van de populatie omdat de meeste gedetineerden wel enigszins ambivalent zijn over hun gedrag.

In de procesbeschrijving van de DJI staat beschreven dat de volgende twee categorieën in aanmerking komen voor de KvV:

- Preventief gehechte gedetineerden
- Zelfmelders, arrestanten en afgestraften met een strafrestant van minimaal 8 weken (inclusief inkomstenperiode).

Inclusiecriteria zijn verder: Nederlandse taalbeheersing, psychisch en fysiek capabel, geen onrechtmatige verblijfstatus of zijnde in procedure tot ongewenst verklaren. Gedetineerden die nog een lange gevangenisstraf te gaan hebben kunnen wel meedoen aan de training. Op welk moment zij hier het meest baat bij is hebben is nog niet duidelijk. Het is mogelijk dat langgestraften er baat bij hebben om al vroeg met Kies voor Verandering te beginnen, omdat ze dan al een plan maken en ook tijdens de detentieperiode meer houvast hebben en een doel waar ze naartoe kunnen werken. In dit onderzoek zullen we nagaan hoe de PI's nu omgaan met het aspect van detentieduur en wat de gedetineerden met langere straffen zelf vinden.

De procedure voor toeleiding is als volgt: de gedetineerden krijgen bij binnenkomst een brochure en zien een voorlichtingsfilm, waarin de training Kies voor Verandering ook aan bod komt. Een PIW-er (Penitentiair Inrichtingswerker) benoemt dan tijdens een intakegesprek de mogelijkheid voor de gedetineerde om al tijdens de detentie te starten met activiteiten die hem of haar zullen helpen bij de terugkeer in de maatschappij. De mentor van de gedetineerde vraagt vervolgens tijdens het eerste mentorgesprek of de gedetineerde mee wil werken aan de terugkeeractiviteiten. Als de gedetineerde aangeeft te willen meewerken, wordt door de mentor een administratief medewerker hiervan op de hoogte gesteld. Deze medewerker plant dan de afname van een vragenlijst met een aantal vragen over de persoonlijke situatie in, "de Reflector". De trainer bespreekt dan aan de hand van de feedbackrapportage de uitkomsten van de Reflector met de gedetineerde en gaat na of de gedetineerde gemotiveerd is voor de training Kies voor Verandering.

De Reflector staat los van de training. De ontwikkelaar geeft aan dat deze in principe niet nodig is: selectie kan ook plaatsvinden na de eerste bijeenkomst van de training, want daarin maken deelnemers een keuze voor al dan niet stoppen met criminaliteit. De Reflector wordt door DJI echter gebruikt als middel om een begin of mogelijkheid om in gesprek te raken over de motivatie om 'te kiezen voor verandering' en deel te gaan nemen aan de training. Daarom is dit onderdeel van de selectieprocedure ook in het onderzoek betrokken.

3.5 Onderwerpen, beoogde veranderingen en fasering

De ontwikkelaar geeft aan (email 17 juni 2013) dat het proces van gedragsverandering wordt opgesplitst in een aantal fasen die corresponderen met specifieke sociaal cognitieve processen:

1. initiatie van verandering
2. implementatie van verandering en aanleren van vaardigheden
3. volhouden van verandering en toepassing van vaardigheden.

De volgende tekst is afkomstig uit het genoemde bericht van de ontwikkelaar.

In Fase 1 staat het vergroten van motivatie voor *intentional self-change* centraal. Een belangrijk aandachtspunt is de ratio van positieve versus negatieve resultaatverwachtingen van criminele opties. Via een *decisional balance sheet* van de (affectieve) voor-en nadelen van een criminele levensstijl, reflectie op verleden en heden wordt motivatie om te veranderen gestimuleerd. Van belang is dat deelnemers via *life review* een andere persoonlijke betekenis aan criminaliteit in hun leven gaan toekennen en overtuigd raken van de disfunctionaliteit van crimineel gedrag (voor henzelf en hun interpersoonlijke relaties). Via deze cognitieve strategie wordt het besef dat men 'een probleem' heeft door steeds voor criminele oplossingen te kiezen versterkt. De verandering van de persoonlijke emotionele betekenis die men toekent aan een leven in de criminaliteit is een belangrijk effect dat wordt nagestreefd. Heeft de deelnemer eenmaal gekozen om voor verandering te gaan dan breekt de fase van het zelf ontdekken van belangrijke veranderdoelen aan. Dit houdt in dat men eigen goede redenen ontdekt om het anders en beter te doen stellen. Deze doelen worden vertaald in een plan van aanpak inclusief het inventariseren van belangrijke obstakels of krachten die het bereiken van deze doelen kunnen bevorderen.

In **Fase 2** staat de implementatie van verandering en *zelfactiviteit* centraal waarbij deelnemers leren om lange termijn doelen op relevante leefgebieden via haalbare, realistische en kleine doelen dichterbij te brengen. In deze fase gaat het er vooral om dat *self-efficacy* (als een aparte vorm van motivationele overtuiging) of het vertrouwen of het geloof in de eigen capaciteit om te kunnen veranderen wordt versterkt. Het zich openstellen voor kansen en mogelijkheden voor verandering (*appraisal of opportunities for change*) wordt eveneens bevorderd. Gedragsinterventies die zich richten op criminogene tekorten kunnen hierop aansluiten, maar zijn complementair aan de intrinsieke motivationele overtuiging van delinquenten dat criminele oplossingen uiteindelijk schadelijk zijn voor henzelf en hun interpersoonlijke relaties. Een belangrijk uitgangspunt is namelijk dat delinquenten deze vaardigheden alleen zullen gebruiken als zij ervan overtuigd dat criminaliteit uiteindelijk voor hen niets goeds zal opleveren en niet 'werkt'. Zo lang zij ambivalent blijven en de mogelijkheid van terugval niet uitsluiten is het aanbieden van gedragsinterventies weinig zinvol.

In fase 2 is er ook aandacht voor *life style factors* die kunnen zorgen voor meer balans in het leven tussen 'moeten/ stress' enerzijds en voldoening en positieve ervaringen anderzijds. Dit vergemakkelijkt het volhouden van het stoppen met criminaliteit in risicovolle situaties.

Fase 3 richt zich op specifieke situaties of settings die een hoog risico op terugval opleveren en leert de deelnemers via tal van vaardigheden en met hun sociale netwerk zich hierop voor te bereiden. Het gaat hier om het vinden van effectieve oplossingen voor problemen. Belangrijk hierbij is het waarborgen van de ervaring van voldoende *voortgang* op weg naar een

gewenste eindsituatie. Zonder die ervaring is de kans op terugval zeer groot.
(einde tekst van ontwikkelaar).

Een overzicht van de bijeenkomsten en onderwerpen van Kies voor Verandering is opgenomen in Tabel 2.

Tabel 2

Overzicht bijeenkomsten, titel en onderwerpen KIES VOOR VERANDERING

Bijeenkomst	Titel en onderwerpen
1	Stoppen Met criminaliteit <i>Met wie zit ik hier op deze training? Wat verwacht ik van deze training? Welke reden(en) heb ik om hier te zijn? Welke voor en nadelen heeft criminaliteit. Welke keuze ga ik vandaag maken?</i>
2	Mijn leven in het verleden <i>Waarom ben ik delict(en) gaan plegen? Wat heeft mij dat opgeleverd? Wat heeft het mij gekost? Hoe kijk ik er nu op terug? Wat zou ik nu anders doen als ik het over mocht doen?</i>
3	Mijn leven op dit moment <i>Wat vind ik nu van mijn leven ? Welke belangrijke zaken/mensen spelen een rol in mijn leven op dit moment? Hoe ervaar ik het om gevangen te zitten? Waar ben ik goed in? Waar zou ik beter in willen worden?</i>
4	Mijn leven in de toekomst <i>Welke waarden zijn voor mij belangrijk in de toekomst? Hoe kan ik deze waarden verankeren in mezelf? Wat kan ik hier in detentie al aan doen? Welke doelen kunnen me hierbij helpen? Wie of Wat heb ik daarbij nodig?</i>
5	Wat wil ik bereiken en hoe ga ik dat voor elkaar krijgen? <i>Waar loop ik tegen aan als ik nu naar buiten zou gaan? Hoe voorkom ik dat ik na deze detentie een delict ga plegen? Wat moet ik doen om dat te voorkomen? Hoe ga ik dat voor elkaar krijgen? Wat zijn mijn dromen en idealen in een toekomst zonder detentie? Wat of wie gaat mij daarbij helpen ? Hoe kan ik van anderen het juiste respect krijgen?</i>
6	TRA-Plan opstellen <i>Wat wil ik binnen detentie gaan doen om mezelf sterker te maken? Wat moet ik hiervoor aanpakken/oplossen? Wat kan ik daar voor hulp bij krijgen? Welke concrete afspraken maak ik met mezelf?</i>

3.6 Wijzingen aan de training en fasering

Per 1 maart 2013 zijn er wijzingen in de training doorgevoerd. Uit een brief van DJI aan de trainers (8 februari 2013) blijkt dat deze wijzigingen zijn voortgekomen uit de behoefte om de training compacter aan te bieden zodat meer deelnemers de trainingen in een kortere tijdsspanne kunnen afronden. Daarnaast was er ook behoefte om het taal- en begripsniveau aan te passen, dit werd te hoog bevonden.

Het aantal bijeenkomsten is in de nieuwe versie van de training teruggebracht van acht naar zes bijeenkomsten van twee uur. De deelnemers krijgen in de huidige versie van de training opdrachten mee voor de volgende bijeenkomst. Dit scheelt trainingstijd tijdens de bijeenkomsten en stimuleert de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid, zo wordt vermeld in de brief van DJI. Bovendien zijn de trainershandleiding en het werkboek voor de gedetineerden aangepast op taal- en begripsniveau en opbouw. De opbouw van de training is nu verdeeld in drie delen: verleden, heden en toekomst. Er zijn opdrachten die tijdens de training extra ingezet kunnen worden.

De ontwikkelaar is niet betrokken geweest bij de genoemde aanpassingen. Wel geeft hij aan dat het oorspronkelijk idee ook zes sessies was maar destijds op verzoek van DJI is uitgebreid naar acht sessies. De training is volgens de ontwikkelaar ook in zes weken uitvoerbaar. Belangrijk is dat er voldoende tijd tussen de bijeenkomsten is voor reflectie en voor huiswerk (dit kan individueel verschillen). Uitvoering in twee weken zou niet mogelijk zijn volgens de ontwikkelaar en het opleidingsinstituut, omdat dat te weinig tijd geeft voor bezinning en inklinking.

3.7 Betrokkenheid, motivatie en continuïteit

Gezien de invloed van de context op de beoogde resultaten is het belangrijk dat de medewerkers in de PI, met name mentoren, alsmede mensen buiten de PI belangrijk, de gedetineerden waar nodig ondersteunen en stimuleren. De medewerkers in de PI zouden idealiter de gedetineerden moeten motiveren actie te ondernemen en zouden hen extra informatie en tips moeten geven. In de training leren de deelnemers dat zij deze personen om hulp en ondersteuning kunnen vragen, zowel tijdens detentie als daarna. In de documenten wordt niet vermeld wat van de medewerkers verwacht wordt.

3.8 Interventie-integriteit

Het opleidingsinstituut heeft een driedaagse opleiding voor trainers ontwikkeld. Voor andere medewerkers (bv. mentoren) is geen opleiding ontwikkeld. Het onderzoek is niet gericht op de wijze waarop medewerkers worden geselecteerd en opgeleid. Wel is gekeken naar de wijze waarop de trainers zelf menen in staat te zijn de training uit te voeren en de wijze waarop andere medewerkers ondersteuning kunnen bieden bij de uitvoering van de plannen van de deelnemers.

Na de opleiding gaan de trainers zelfstandig aan de slag. Bij groepen groter dan acht deelnemers leiden twee trainers de bijeenkomst. Trainers moeten zich bij de uitvoering houden aan het handboek voor trainers. Binnen het handboek worden verschillende methoden (werkvormen) beschreven waaruit de trainers kunnen kiezen om het doel van de sessies te bereiken. Er is twee maal per jaar een dagdeel voor landelijke intervisie. Er is geen landelijk systeem voor supervisie of kwaliteitsbewaking.

3.9 Evaluatie

In 2012 is vier keer een monitorbijeenkomst georganiseerd met de contactpersonen van de samenwerkingsverbanden waar de verschillende penitentiaire inrichtingen onder vallen. Deze monitoring was erop gericht om de implementatie van KvV nabij te volgen en indien nodig bij te sturen. Bij iedere bijeenkomst werden telkens meer deelnemers

uitgenodigd aangezien Kies voor Verandering ook op steeds meer locaties werd uitgevoerd. Tijdens deze bijeenkomsten werd aan aantal aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen betroffen zowel de vorm waarin de training werd aangeboden als het materiaal;

- Het aantal bijeenkomsten bleek te veroorzaken dat er veel uitval was van deelnemers die tussentijds werden overgeplaatst naar een andere PI of met ontslag gingen. De aanbeveling was dan ook de training terug te brengen tot 6 bijeenkomsten.
- Het taalniveau was hier en daar erg hoog waardoor de training niet geschikt bleek voor een doorsnee van de gedetineerden. De aanbeveling was dan ook om het taal- en begripsniveau van de training te vereenvoudigen en lange teksten in te korten.

Deze aanbevelingen hebben er toe geleid dat het Opleidingsinstituut, met input van een psycholoog, de afdeling communicatie en verschillende trainers, de training heeft aangepast. Hierbij is de inhoud van de training overeind gebleven maar de vorm en volgorde is wel aangepast. Kies voor Verandering is niet specifiek aangepast voor de doelgroep met licht verstandelijke beperkingen. De modules zijn waar mogelijk vereenvoudigd zodat deze geschikt is voor een zo groot mogelijke groep gedetineerden.

In het verleden is een evaluatie gedaan in een vijftal PI's naar de ervaring van deelnemers met het boek Stoppen met Criminaliteit (dus nog niet met de training). De training is niet eerder geëvalueerd. Over de training wordt wel feedback van deelnemers gevraagd via evaluatieformulieren (die in het vorige hoofdstuk werden beschreven).

In het volgende deel van het rapport worden de resultaten besproken aan de hand van de onderzoeksvragen.

Resultaten

4 Selectie en instroom van deelnemers

4.1 Toeleidingsprocedure

We bespreken eerst de procedure zoals deze zou moeten gaan, daarna gaan we in op hoe de procedure in werkelijkheid verloopt. Alle gedetineerden die wel eens over verandering denken komen in aanmerking voor de training, behalve degenen die onvoldoende Nederlands spreken, niet in een groep kunnen functioneren of een te korte straf hebben om de training af te maken. Bij binnenkomst moeten zij een vragenlijst (Reflector) invullen. De uitkomst van de Reflector is niet bepalend voor de deelname aan de training, maar wordt gebruikt als een aanknopingspunt voor het gesprek met de trainers. Wanneer de gedetineerden de Reflector niet invullen kunnen zij niet meedoen aan de KvV. Hierna volgt een gesprek met de trainer die de geschiktheid van de kandidaat inschat. In het MDO wordt daarna besloten over de deelname aan de KvV. Op dit moment zijn er voor de gedetineerden geen consequenties als zij besluiten niet mee te doen aan de training.

4.2 De selectie

Zoals de bedoeling is, worden gedetineerden in bijna alle PI's voorgelicht over de KvV op de inkomstenafdeling. Hier krijgen zij bijna allemaal de voorlichtingsfilm te zien. Bij één PI wordt de film niet vertoond en worden de gedetineerden tevens niet voorgelicht op de inkomstenafdeling. Bij drie van de zes PI's gaat de trainer daarnaast de afdelingen op om de gedetineerden extra te informeren en te 'werven' voor de training. Twee PI's hebben tevens een informatiemarkt georganiseerd voor onder andere de KvV. Uit de interviews blijkt dat trainers vinden dat PIW-ers en mentoren te weinig deelnemers werven. Er lijken verschillende verwachtingen te leven over welke functionaris moet werven.

In iedere PI wordt de Reflector afgenomen, gevolgd door een gesprek met de trainer (Tabel 3 en 4 bijlage). Iets minder dan de helft van de medewerkers (trainers, mentoren en management) geeft aan dat de afname van de Reflector geschikt is als hulpmiddel bij de toeleiding naar de training. De Reflector wordt geschikt bevonden omdat:

- deze de factoren (persoonlijke eigenschappen en de sociale omgeving) goed in beeld kan brengen,
- het een juist instrument is om de motivatie te kunnen toetsen en
- het een handig hulpmiddel is voor aanknopingspunten in het eerste gesprek met de gedetineerde.

Van deelnemers horen zij dat het fijn is om op die manier een spiegel voorgehouden te krijgen. Ze krijgen een beter beeld van zichzelf. Aan de andere kant wordt gemeld dat deelnemers moeite hebben met het invullen ervan omdat zij de vragenlijst te moeilijk en te lang vinden en de vragen vreemd vinden (ze wantrouwen de bedoelingen en zijn bang dat hun antwoorden tegen hen gebruikt gaan worden, in de rechtszaak of in detentie). Trainers horen van sommige deelnemers dat zij vragen herkennen van de risicotaxatie van de 3RO (Recidive Inschatting Schalen, RiSc). In veel gevallen is uitslag positief ("*blauw en groen gekleurd*", wat aangeeft dat er weinig problemen zijn) omdat de

gedetineerden de vragenlijst sociaal wenselijk en voorzichtig invullen, zo geven de trainers aan. Zij vinden het belangrijk om te zorgen voor goede begeleiding tijdens de afname van de Reflector om bepaalde vragen te kunnen nuanceren en wantrouwen weg te nemen. De ervaring leert dat het dan beter gaat. Overigens blijkt dat twee PI's aan de gedetineerden meegeven dat wanneer zij deelnemen aan de KvV dit positieve gevolgen kan hebben voor hun verlofaanvragen.

4.3 Gesprek met de trainer

Als blijkt uit de Reflector dat er sprake is van motivatie voor verandering kan de gedetineerde in principe deelnemen aan de training. De trainer houdt dan een individueel gesprek om in te schatten of de kandidaat echt geschikt is. In dat geval meldt de trainer de gedetineerde aan bij de logistiek medewerker. Deze plant de gedetineerde in. Een gedetineerde wordt in het MDO besproken als er contra's zijn voor deelname of omdat de gedetineerde in eerste instantie deelname heeft geweigerd.

Dit deel van de procedure is, zo blijkt uit de interviews, niet bij iedereen duidelijk, met name de rol van het MDO. Vier PI's melden de deelname aan de training niet bij het MDO. Dat trainers deelnemers niet aanmelden voor bespreking in het MDO komt vooral doordat de procedure te omslachtig en langdurig gevonden wordt; als trainers deze stap overslaan hebben ze meer deelnemers.

Van de zeventien deelnemers zijn drie deelnemers aangemeld via hun mentor, vier deelnemers via de trainers, en acht deelnemers geven aan dat zij zichzelf hebben aangemeld nadat zij informatie over de training hadden gekregen. Ook raden gedetineerden onderling elkaar de training aan. Bij één deelnemer verliep de aanmelding via een medewerker maatschappelijke dienstverlening. Een andere deelnemer was per ongeluk bij de eerste bijeenkomst van Kies voor Verandering beland, maar bleef zitten en heeft de training afgerond.

4.4 Informatievoorziening aan deelnemers

Ondanks de film die vertoond moet worden en gesprekken die zouden zijn moeten gevoerd voorafgaand aan de training, geven slechts acht van de zeventien geïnterviewde deelnemers aan dat zij van tevoren wisten waar de training over zou gaan (Tabel 2 bijlage). Van de deelnemers die aangeven dat zij van tevoren niet goed wisten waar de training over zou gaan heeft, op één deelnemer na, iedereen een gesprek gehad met de trainer voorafgaand aan de training. Deelnemers zeggen hierover: "*Iets met gesprekken voeren*" en "*Kies voor Verandering kan je veel dingen onder verstaan*". Ook geeft één deelnemer aan dat het in het begin niet zoveel uitmaakte om te weten waar de training over zou gaan, hij "deed mee voor de reclassering en de rechter en niet voor zichzelf". Deze deelnemer geeft wel aan dat dit later in de training veranderde.

4.5 Tevredenheid, knelpunten en oplossingen voor de toeleiding

Op de vraag 'hoe verloopt de toeleiding naar de training' antwoordt het grootste gedeelte van de geïnterviewde medewerkers positief (Tabel 6 bijlage). Voor een aantal PI's was het in het begin nog zoeken naar een gestructureerde vorm van de toeleiding (volgorde

van mentorgesprek, afname reflector, gesprek trainer en MDO), maar toen dit eenmaal was gevonden, waren zij hierover tevreden.

Als grootste knelpunt bij de toeleiding wordt genoemd dat er te weinig draagvlak is binnen de PI, vooral bij mentoren. De mentoren doen niet genoeg aan de werving van gedetineerden. Deze rol wordt in de PI's door veel mentoren niet of nauwelijks uitgevoerd doordat zij te weinig afweten van de training (zij hebben geen opleiding gehad en zijn niet bij de training aanwezig) of doordat zij het doel van de training niet onderschrijven of geen tijd hebben om mee te werken.

Andere knelpunten die genoemd worden door de PI's die minder tevreden zijn, zijn: geen gestructureerd proces, trainers moeten zelf werven op de afdeling, wachtlijsten, te weinig tijd, onvoldoende geïnformeerde deelnemers, de training is te vrijblijvend en de training heeft geen hoge prioriteit bij het management.

Voor de knelpunten in de toeleiding worden verschillende oplossingen aangedragen. Onderstaande oplossingen worden genoemd (zie Tabellen 8 en 9 in de bijlage):

- het inzetten van meer trainers en personeel voor de werving
- meer investeren in de rol van mentor zodat deze meer kan werven
- meer tijd voor de trainers om te kunnen werven
- betere informatievoorziening voor de deelnemers
- betere interne communicatie
- meer steun vanuit het management
- een landelijke werkwijze voor de toeleiding (bv. wel/niet via het MDO)
- en de training meer prioriteit geven

4.6 Uiteindelijk geselecteerde deelnemers

Iets minder dan de helft van de geïnterviewde medewerkers vindt dat de training voor veel gedetineerden geschikt is. De training wordt minder geschikt bevonden voor gedetineerden met een laag IQ. Aan gedetineerden met een zedendelict wordt de training in principe niet gegeven omdat het bespreken van het delict hierbij een probleem kan zijn. In een aparte groep kan de training wel aan zedendelinquenten gegeven worden. Hierbij moet dan een psycholoog geraadpleegd worden, zo geven trainers aan. Daarnaast wordt aangegeven dat gedetineerden die kiezen voor een crimineel leven en gedetineerden die buiten detentie hun inkomen en huisvesting op orde hebben niet geschikt zijn voor deelname aan de training; zij zouden de training niet meer nodig hebben. Dit laatste is echter geen officieel exclusiecriteria.

Vier van de zes PI's geven de training aan gedetineerden – naast de gedetineerden in de gevangenis - in het Huis van Bewaring (HvB). In twee PI's wordt door de trainers getwijfeld of de gedetineerden in het HvB geschikt zijn voor de training, omdat zij nog teveel in een 'ontkennende fase zitten'. Het is overigens wel de bedoeling van DJI om de training wel in het HvB te geven, juist omdat dan zoveel mogelijk gedetineerden mee kunnen doen. De genoemde trainers geven echter aan dat een deel van de HvB-ers niet zal willen meedoen danwel binnen de groep meer weerstand al vertonen.

Uit de interviews komt naar voren dat trainers, mentoren en management vinden dat de gedetineerden die in de trainingen zitten inderdaad de meest geschikte deelnemers zijn. Een paar mentoren en een paar personen vanuit het management geven echter aan dat zij er niet altijd goed zicht op hebben. Eén trainer geeft aan dat de groep veelal bestaat uit deelnemers die al bezig waren met kiezen voor verandering. Deze trainer zou ook graag de groep willen bereiken die het lastig vindt om die keuze te maken.

Vanuit het management van een PI wordt aangegeven dat nu iedereen de training kan volgen, maar door beperkte middelen moeten zij selecteren op gedetineerden die echt willen en zichzelf bewijzen. Het management heeft daar ook plannen om de training om te vormen voor de groep gedetineerden met een licht verstandelijke beperking (LVB). Wat deze plannen precies inhouden is de onderzoekers niet bekend.

In alle PI's is Kies voor Verandering gegeven aan gedetineerden van de EZV. Deze gedetineerden zijn doorgaans niet geschikt voor deelname in een groep met 'reguliere' gedetineerden. Uit de interviews komt naar voren dat wanneer een gedetineerde van de EZV tussen de andere gedetineerden wordt geplaatst in de trainingsgroep, het niveau en tempo zodanig aangepast moet worden aan de gedetineerde van de EZV dat het een weerslag heeft op de rest van de groep. Er zijn wel ervaringen met het geven van de training in een aparte groep en die ervaringen zijn positief. Twee trainers van twee PI's geven de training met gedetineerden van de EZV niet in een aparte groep. Deze trainers geven beiden aan dat het dan wel nodig is tijd vrij te maken voor extra aandacht voor en tijdens de bijeenkomsten.

We hebben geen registraties van de PI's over deelname aan Kies voor Verandering onderzocht, maar uit sommige interviews komt naar voren dat bij een aantal PI's een verschil lijkt te zitten tussen het aantal gedetineerden bij we de Reflector wordt afgenomen en het aantal gedetineerden dat daadwerkelijk start met de training. Een groot deel van de gedetineerden neemt uiteindelijk misschien niet deel aan de training. Het is interessant om dit verder te onderzoeken.

5 De inhoud en ervaringen met de training

De bij het onderzoek betrokken PI's zijn op verschillende momenten gestart met het geven van de training. Deze PI's geven de training nu tussen de zes maanden en anderhalf jaar. Gemiddeld geven de PI's de training nu één jaar. Er zijn slechts twee PI's die de training altijd met twee trainers (zowel interne als trainers van 3RO) geven. Twee PI's geven de training soms met één trainer (afhankelijk van groepsgrootte en planning) en soms met twee trainers (zowel interne als reclasseringstrainers). Twee PI's geven de training altijd alleen (met alleen interne trainers).

5.1 Algemeen oordeel van betrokkenen over de training

Twee derde van de betrokkenen (deelnemers, trainers, mentoren, management) vindt dat de training in het algemeen goed of redelijk goed verloopt (zie Tabel 12 bijlage). Deelnemers noemen de training leerzaam, nuttig en leuk. Uit de analyses van de evaluatieformulieren blijkt dat de meerderheid van de deelnemers het zinvol vond om deel te nemen aan Kies voor Verandering (Tabel 61 bijlage). Het gemiddelde rapportcijfer dat door de betrokkenen aan de training wordt gegeven is een 7,8. Opvallend is dat van alle betrokkenen, de deelnemers het hoogste gemiddelde rapportcijfer geven: een 8,5 (zie Tabel 22 bijlage). De deelnemers noemen als sterke punten van de training het groepsaspect van de training en de vertrouwensband die daarbij ontstaat (zie Tabel 17 bijlage). Twee derde van de deelnemers zegt geen enkele tekortkoming van de training te kunnen noemen (zie Tabel 18 bijlage) en alle zeventien bevraagde deelnemers zeggen dat zij de training zouden aanraden aan anderen. Dit wordt bevestigd door de uitkomsten van de evaluatieformulieren van DJI: bijna 90% van de deelnemers (n=298) zegt de training aan anderen aan te bevelen (Tabel 62 bijlage). Veertien van de geïnterviewde deelnemers geven als reden hiervoor: "Omdat het helpt". De deelnemers zijn opvallend positief in hun beoordeling van de trainers (Tabel 30 en 58 bijlage).

Over de wijzigingen die onlangs zijn aangebracht in de training, verschillen de meningen onder de geïnterviewde trainers (Tabel 13 bijlage). Iets meer dan de helft van de trainers is enigszins tevreden met de wijzigingen. Een paar trainers kaart aan dat het aantal te moeilijke woorden in het trainingsmateriaal, zoals 'altruïsme', nog altijd te groot is. De inkorting van het aantal sessies van acht naar zes is een achteruitgang volgens vier van de tien trainers. Vier trainers zeggen dat het door de inkorting van de training voor hen nu moeilijker is geworden om de training uit te voeren zoals deze is bedoeld. De overige zes trainers geven geen problemen aan met de inkorting.

Gevraagd of zij nieuwe wijzigingen nodig vinden, antwoorden trainers:

- de schoolse onderdelen mogen uit de training worden verwijderd
- de oefeningen en bijlagen moeten worden samengevoegd in één document
- de training kan een 'spui'-moment gebruiken waarin de deelnemers kort kunnen delen hoe het met ze gaat.

5.2 Aansluiting van de training bij de deelnemers

Betrokkenen vinden de training inhoudelijk goed (Tabel 19 en 57 bijlage). Zo zegt twee derde van de trainers en mentoren dat de inhoud van de training goed aansluit bij de belevingswereld van de deelnemers. Twee trainers zeggen dat sommige woorden in het werkboek weerstand kunnen oproepen. Zo stuit het woord 'criminaliteit' vaak op verzet, bijvoorbeeld bij gedetineerden in het Huis van Bewaring, die vaak nog in een ontkennende fase zitten en in afwachting zijn van hun rechtszaak. Meer dan de helft van de deelnemers vond de onderwerpen nuttig. Zij zeggen zich te herkennen in de onderwerpen en deze interessant te vinden.

5.3 Groepsaspect van de training

De gemiddelde groepsgrootte waarin de geïnterviewde deelnemers de training hebben gevolgd is acht tot negen personen. Eén van de trainers (met onderrwijservaring) stelt dat dit aantal deelnemers goed werkbaar is voor één trainer. Een grote meerderheid van de deelnemers geeft aan het prettig te hebben gevonden om de training in een groep te volgen (Tabel 24 bijlage). Als redenen voor dit positieve oordeel noemen veel deelnemers dat ze in de groep van elkaar konden leren en dat alle gedeelde informatie binnen de groep bleef. Twee derde van de deelnemers ervoer het als prettig om in de groep over zichzelf te praten (Tabel 25 bijlage). Vijf van de zestien deelnemers geven aan dit soms ook onprettig te hebben gevonden. Zij geven aan dat zij in het begin moesten wennen aan het openlijk praten in een groep. Ter illustratie: *"Ik keek eerst naar de anderen. 'Als zij het doen, doe ik het ook,' dacht ik. Uiteindelijk zijn we best ver gegaan en diep op alles ingegaan."* Alle deelnemers zeggen dat de veiligheid binnen de groep voldoende was (zie Tabel 26 bijlage).

Twee derde van de trainers en mentoren zegt ook dat de veiligheid voor de deelnemers om over zichzelf te praten binnen de groep voldoende was (Tabel 26 bijlage). Ter illustratie: *"Het begint met het uitspreken van de code van vertrouwen. In sessie twee zie je vervolgens vaak wat gebeuren: Groepsvorming, een open sfeer. Het masker gaat dan af en ze stellen zich kwetsbaar op."* Zes van de zeventien trainers en mentoren zeggen dat de veiligheid binnen de groep soms niet voldoende was. Hierover wordt bijvoorbeeld gezegd: *"Het is ook niet altijd nodig om alles te delen. Het doel is dat ze gaan nadenken en ik hoef daar niet alles van te weten. Het zijn maar zes sessies daarom is het niet belangrijk om alle details te weten."*

5.4 De trainers: Opleiding, handleiding en samenwerking

Over de driedaagse opleiding voor de trainers verschillen de meningen. De trainers die voorafgaand aan deze opleiding ervaring hadden in trainen, coachen of een andere vorm van onderwijs, zeggen dat de opleiding voor hen voldoende was. Eén trainer met dergelijke ervaring bleek de training zelfs uit te voeren zonder de opleiding te hebben gevolgd. Drie trainers merken wel op dat de opleiding niet genoeg is om onervaren trainers op te leiden. Twee van de onervaren trainers geven aan dat zij veel hebben geleerd van hun collega-trainers van de 3RO. De opleiding is volgens een ervaren trainer niet afdoende voor onervaren trainers, omdat de opleiding niet genoeg opleidt op het gebied van trainersvaardigheden. Slechts één trainer is volstrekt enthousiast over de

driedaagse opleiding. Het opleidingsinstituut geeft aan dat er een verschil is in instapniveau van trainers, met name tussen trainers van DJI en de 3RO en dat kruisbestuiving bij het uitvoeren van de (in ieder geval) eerste trainingssessies wenselijk is, alsmede monitoring en bijscholing. Dit zou in de toekomst uitgewerkt kunnen worden.

Ondanks de genoemde kanttekeningen zegt het merendeel van de trainers goed in staat te zijn de training uit te voeren zoals is bedoeld (Tabel 27 bijlage). Als knelpunten bij de uitvoering van de training noemen de trainers een gebrek aan tijd, noodzaak voor eigen inbreng (zoals persoonlijke voorbeelden) en intervisie (Tabel 28 bijlage). De landelijke intervisie-dag stond met name in het teken van organisatorische knelpunten, er is meer behoefte aan inhoudelijke intervisie. Er werden in eerste instantie 5 intervisies gehouden. Omdat daar onvoldoende gebruik van werd gemaakt, het duur en moeizaam te organiseren was (door afwezigheid) wordt er nu twee maal per jaar een landelijke thema-intervisie-dag aangeboden, zo geeft het opleidingsinstituut aan. De trainers zelf lijken slechts van één intervisie-dag op de hoogte te zijn.

Negen van de tien trainers vinden de trainershandleiding toereikend. Drie van hen plaatsen echter de volgende kanttekeningen:

- *"De handleiding is toereikend, maar niet helder qua structuur"*
- *"De handleiding is toereikend voor ervaren trainers, maar niet voor mensen die geen trainerservaring hebben"*
- *"Deze handleiding is toereikend, maar de oude handleiding was beter"*.

Het merendeel van de trainers zegt ruimte te hebben en te nemen om af te wijken van de trainershandleiding (Tabel 31 bijlage). Twee DJI-trainers zeggen dat de training Kies voor Verandering in vergelijking met andere trainingen die zij kennen, buitengewoon veel ruimte biedt om af te wijken van de handleiding. Ter illustratie: *"Ik ben benieuwd in hoeverre iedereen de training geeft zoals bedoeld is. Ik denk dat er veel verschil is."* Het opleidingsinstituut geeft aan dat afwijking is toegestaan daar waar het de groepsprocessen ondersteunt in het bereiken van het eindresultaat van de sessie. De training is een organisch proces waarin van alles kan gebeuren en dient niet geheel dichtgetimmerd te worden.

Gevraagd naar de punten waarop absoluut niet mag worden afgeweken van de trainingshandleiding, antwoorden trainers:

- De opbouw die zich richt op het verleden, heden en de toekomst van de deelnemers.
- Het volgen van de zes modules.
- Het formuleren van doelen en een TRA-plan.
- Alle onderdelen die twijfel over de huidige levensinstelling veroorzaken bij de deelnemer (voorbeelden van zulke onderdelen zijn het opschrijven van de voor- en nadelen van crimineel gedrag en de zogenaamde Line-Up waarbij systematisch vragen beantwoord worden).

Alle trainers zijn positief over de samenwerking met hun collega-trainers. Negen van de tien trainers denken echter dat er niet voldoende kwaliteitsbewaking van trainers is. Zij

zeggen daarom niet zeker te weten of de training overal wordt uitgevoerd zoals hij bedoeld is. Als oplossingen voor dit knelpunt stellen de meeste trainers voor om vaker intervisiemomenten te laten plaatsvinden, waarbij de mogelijkheid bestaat om tips en ervaringen uit te wisselen. Daarnaast zouden de trainers de trainingen kunnen opnemen op camera en terugkijken onder begeleiding, om de trainingsvaardigheden ook na de driedaagse opleiding verder te verbeteren en om feedback van elkaar te kunnen krijgen.

DJI en de 3RO hebben afgesproken dat beide instanties trainers leveren op basis van een 50/50 verdeling binnen ieder samenwerkingsverband van PI's. Dat betekent dat de verdeling niet 50/50 hoeft te zijn per inrichting en dat het ook kan voorkomen dat er twee trainers van 3RO dan wel DJI voor een groep staan. Twee PI's kozen er voor de trainingen door uitsluitend interne (DJI-)trainers te laten geven. Uit de interviews blijkt een aantal redenen voor het feit dat de 3RO niet bij alle PI's betrokken is. Ten eerste bestaat het idee dat de 3RO minder flexibel zijn in het plannen van de trainingen. Ook willen de PI's graag zelf de trainingen verzorgen, zij willen 'de krenten in de pap' (zoals een trainer het noemde) voor zichzelf. Tot slot wordt het argument genoemd dat het inzetten van reclasseringstrainers te duur zou zijn. Het management zegt echter dat dit niet het geval is, omdat ook het inzetten van interne trainers geld kost.

5.5 Organisatorisch en logistiek verloop van de training

De meeste betrokkenen (n=45) zijn tevreden over de logistieke organisatie van de training (Tabel 40 bijlage). Kritiek richt zich vooral op de planning van de training in het dagprogramma van de deelnemers en het halen en brengen van de deelnemers van en naar de trainingsruimte. Redenen die hiervoor worden gegeven zijn een gebrek aan kennis over en betrokkenheid bij de training op de afdelingen en bij de mentoren. In principe is de deelnemer zelf verantwoordelijk voor zijn aanwezigheid bij de training. Trainers vinden echter dat mentoren de deelnemers wel meer kunnen stimuleren om te gaan en dat mentoren de deelnemers naar de training moeten brengen. De betrokkenheid van mentoren die hiervoor nodig is zou kunnen worden vergroot door hen te betrekken in het besluitvormingsproces van nieuwe ontwikkelingen. In sommige PI's wordt ook het gemis van een logistiek medewerker als organisatorisch knelpunt genoemd. Het gevolg van dit gemis is dat de logistieke organisatie in deze PI's niet soepel verloopt en dat deelnemers dikwijls niet op trainingen komen, tenzij de trainer deze organisatie zelf op zich neemt. De trainingsruimtes in alle bezochte PI's waren geschikt als een veilige en ontspannen leeromgeving, gelegen buiten de afdelingen en veelal voorzien van gemakkelijke stoelen en een koffieapparaat.

5.6 Draagvlak

De helft van de trainers vindt dat er binnen de PI niet genoeg draagvlak voor de training is. Het voornaamste probleem dat zij hierbij noemen is de rol van de PIW-ers/mentoren, die volgens hen in veel PI's niet meewerken aan de training. Als reden hiervoor wordt door de trainers en het management een mentaliteitsprobleem op de afdelingen genoemd. Zij hebben de indruk dat sommige PIW-ers de training niet belangrijk vinden en dat sommige PIW-ers denken dat gedetineerden de training niet volgen omdat zij gemotiveerd zijn, maar omdat zij hopen op een beloning voor hun deelname.

Een trainer stelt dat medewerking aan de training door PIW-ers als lastig en onzinnig wordt ervaren, een ander zegt dat PIW-ers veelal denken dat gedetineerden alleen deelnemen aan de training om achter de celdeur vandaan te zijn. Drie trainers vinden dat er wel voldoende draagvlak is en twee trainers zeggen dat het van de dienstdoende PIW-ers afhangt of er voldoende draagvlak is. Toch noemt de meerderheid van de trainers een vergroting van het draagvlak voor de training als oplossing voor de genoemde knelpunten. Mogelijkheden hiervoor zijn: 1) De training moet vanuit het management 'belangrijker' worden gemaakt, zodat PIW-ers op de afdelingen meer geneigd zijn om mee te werken aan de training. Ook moet het management zorgen dat de afdelingen overtuigd raken van het nut van de training. 2) De begeleiding van de deelnemers moet beter worden opgepakt door hun mentoren. 3) De PIW-ers/mentoren moeten meer bij de training worden betrokken, bijvoorbeeld door meer voorlichting of door hen de laatste trainingssessie te laten bijwonen. Eerdere sessies bijwonen is volgens een aantal trainers en management geen goede oplossing, omdat daarmee de veiligheid voor deelnemers om persoonlijke zaken te bespreken, in het gedrang komt. Sommige trainers laten de mentoren wel de eerste bijeenkomst bijwonen en hebben hier goede ervaringen mee.

6 Uitval en afronding

6.1 Uitval tijdens de training

Uit de interviews komt naar voren dat er weinig sprake is van uitval tijdens de training. Als deelnemers voortijdig stoppen met de training is overplaatsing hiervan de voornaamste reden (Tabel 43 bijlage). Andere (vaker genoemde) redenen van uitval zijn einde detentie, motivatieproblemen of deelnemers twijfelen aan het nut van de training. Deze laatste groep valt vaak al na de eerste bijeenkomst uit.

Tevens is gevraagd naar eventuele oplossingen voor uitval. Deelnemers en trainers geven aan dat het goed is dat de training niet verplicht is. In de nabije toekomst zal dit echter veranderen door het invoeren van een systeem waarbij gedetineerden niet verplicht worden om mee te doen aan de training, maar wel consequenties ervaren wanneer ze niet meedoen (namelijk minder vrijheden e.d.). Doordat dus meer drang ervaren zal worden zal er mogelijk meer weerstand in de groepen komt, zodat de uitvoering voor trainers moeilijker kan worden en de uitval hoger.

Ook het verbeteren van de rol van mentor wordt genoemd als oplossing om tijdens de training meer begeleiding te geven. Deelnemers, trainers en mentoren benoemen ook dat een individueel gesprek kan helpen om uitval tegen te gaan, wanneer de trainers zien dat de motivatie daalt. Ook wordt genoemd dat geen deelnemers toegelaten moeten worden die een te korte straf hebben om de training af te kunnen maken. Het is opmerkelijk dat deze punten genoemd worden, omdat ze al deel uit maken van de procedure (vooraf kijken of er voldoende detentietijd is voor afronding van de training, en tijdens de training in gesprek blijven en motiveren). Maar blijkbaar worden ze nog niet overal toegepast.

Van twee PI's zijn cijfers over uitval ontvangen. Uit de cijfers van de ene PI blijkt dat van de 102 deelnemers in 2012 slechts 4 deelnemers zijn uitgevallen (3,9%). Uit de cijfers van de andere PI blijkt echter dat van de 157 deelnemers, 56 deelnemers voortijdig zijn uitgevallen (35,7%). Grotendeels werd deze uitval veroorzaakt door overplaatsing.

6.2 Afronding van de training

De training kan zoals gezegd in twee bijeenkomsten per week worden gegeven, zodat in totaal drie weken nodig zijn voor afronding van de training. Uit het onderzoek blijkt dat twee PI's de training echter in zes weken geven. Bij Huizen van Bewaring kan het echter voorkomen dat een gedetineerden plotseling wordt vrijgelaten. Ook worden gedetineerden soms onverwacht overgeplaatst naar een andere PI.

Een aantal deelnemers geeft wel aan dat zij graag meer bijeenkomsten zouden willen, waaronder ook een deelnemer die de training heeft afgerond met acht bijeenkomsten. Een deelnemer gaf aan dat er soms niet genoeg tijd was om alles te bespreken (ondanks een groepsgrootte van zeven deelnemers). Enkele trainers geven aan dat het goed is om de training in drie weken te geven om er zo voor te zorgen dat er voldoende tijd is om de

training in zijn geheel voor iedereen te geven. Vanuit het management van twee PI's wordt hierbij te kennen gegeven dat zes bijeenkomsten voldoende zijn en dat twee bijeenkomsten per week goed werkt. Dit zorgt namelijk voor kortere wachtlijsten. Daarbij wordt ook aangegeven dat het belangrijk is om flexibel te kunnen zijn met de planning van de training.

7 Vervolg na de training

7.1 Opstellen van persoonlijke plannen

De trainershandleiding schrijft voor dat de deelnemers in de zesde bijeenkomst hun persoonlijke plan opstellen. Dit wordt in de wandelgangen het 'TRA-plan genoemd'. TRA staat voor Terugkeeractiviteiten die in inrichtingen worden aangeboden. Deze Terugkeeractiviteiten kunnen bestaan uit verschillende lokale en landelijke cursussen en modules, die gericht zijn op de vijf leefgebieden (werk, inkomen, zorg, schulden, huisvesting) aangevuld met zingeving. Voorbeelden hiervan zijn: de cursus 'omgaan met geld', de training 'werk en inkomen', gezondheidsmodules en voorlichtende modules op allerlei gebieden. In het plan wordt opgenomen welke Terugkeeractiviteiten de deelnemers gaan volgen na Kies voor Verandering. In de handleiding staat beschreven dat het doel is om een koppeling te maken tussen de 'doelen, hindernissen en actie richting de toekomst' (na detentie). Daarbij moet ook een inventarisatie gemaakt worden van de mogelijke risico's bij terugkeer in de samenleving en formuleren de deelnemers hun eigen wensen, mogelijkheden, redenen en behoeften. De deelnemers moeten eerst aangeven wat hun doelen zijn ('ik wil het volgende bereiken'), daarna wat zij voor elk doel moeten doen ('ik ga daar voor doen'). Ten derde moeten de deelnemers aangeven wat zij willen leren ('ik wil leren'). Tot slot geven de deelnemers aan welke hulp zij nodig hebben om hun doelen te kunnen bereiken ('ik heb daarvoor deze hulp nodig'). De trainer geeft bij het opstellen van het plan ondersteuning. Het TRA-plan wordt vervolgens toegevoegd aan het Detentie en Re-integratie (D&R) plan (hierin wordt beschreven wat er tijdens detentie wordt gedaan) en wordt besproken in het MDO.

Uit de interviews blijkt dat, op één deelnemer na, alle deelnemers inderdaad tijdens de training hebben gewerkt aan hun persoonlijk plan voor terugkeeractiviteiten (het TRA-plan) (Tabel 47 bijlage).

7.2 Bespreken van plan met de mentor

Als deelnemers de training hebben afgerond, moeten zij het TRA-plan bespreken met hun mentor. In de trainershandleiding staat beschreven dat de trainer de deelnemers erop moet attenderen dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het bespreken van het plan met hun mentor. Een groot deel van de gedetineerden geeft aan dat zij dit hebben gedaan (elf deelnemers), soms ook in de vorm van een 'driegesprek' met de trainer erbij. Van de zes deelnemers die dit niet hebben gedaan, geven twee deelnemers aan dat zij dit nog gaan doen. De overige deelnemers geven aan dat het niet de taak is van de mentor om een gesprek te initiëren, of dat er nooit contact is met de mentor of dat zij niet weten waarom er geen gesprek met de mentor heeft plaatsgevonden. Het feit dat mentoren geen initiatief zouden hoeven nemen wordt als volgt geïllustreerd door een mentor: *"De plannen worden niet besproken. Ik ben zelf van mening dat ze naar mij toe moeten komen, dan vraag ik hoe het was."*

7.3 Knelpunten bij het opstellen van plannen

Hoewel de plannen dus worden opgesteld, geeft twee derde deel van de trainers, mentoren en het management aan dat er knelpunten zijn bij het opstellen van het TRA-plan (Tabel 49 bijlage). Met name wordt als knelpunt genoemd dat:

- het lastig is om doelen concreet te maken
- het formulier waarop de deelnemers hun doelen moeten schrijven te open, beperkt en onoverzichtelijk is
- deelnemers veel ondersteuning nodig hebben bij het opstellen van het plan
- mentoren te weinig betrokken zijn bij het opstellen van het plan. Een aantal mentoren noemt ook het feit dat zij de plannen niet te zien krijgen als knelpunt. Zij zouden best meer willen helpen, maar voelen zich te weinig geïnformeerd over de training.

7.4 Oplossingen voor de knelpunten

De meest genoemde oplossing voor bovenstaande knelpunten is het betrekken van de mentoren (Tabel 50 bijlage). Ideeën daarover (soms al getest in de praktijk) zijn: het uitnodigen van mentoren bij een of enkele bijeenkomsten, zodat zij zien hoe hard en oprecht de deelnemers werken. *"Ze zien dan ineens dat de gedetineerden gewoon mens zijn. Hij zei: goh, je bent een veel leuker mens dan je normaal op de afdeling lijkt"*. Een trainer (ex-PIW-er) die al dertig jaar bij DJI werkt gaf aan dat hij door de training voor het eerst in al die jaren contact kreeg met gedetineerden. *"Als PIW-er ben je druk met de gedetineerden naar de arbeid te brengen, in te sluiten, et cetera en heb je geen tijd om met ze te praten."* Het betrekken van PIW-ers bij de training zou dus een positieve invloed op de houding van PIW-ers kunnen hebben. Een aparte training geven voor een groep mentoren wordt ook als optie genoemd, omdat de mentoren dan precies weten wat de training inhoudt.

Daarnaast geven trainers en het management aan dat het belangrijk is dat de deelnemers meer ondersteuning krijgen bij het opstellen van de doelen en plannen. Hiermee wordt bedoeld dat het voor sommige deelnemers moeilijk is om de doelen goed te formuleren, maar ook dat deelnemers niet altijd zicht hebben op de mogelijkheden binnen de PI. Eén PI werkt als oplossing hiervoor bij het opstellen van de doelen met een lijst van mogelijke terugkeeractiviteiten binnen de PI.

Een trainer illustreert de knelpunten en oplossingen bij het opstellen van het TRA-plan als volgt: *"Knelpunt bij het opstellen van het TRA-plan is dat het niet 'SMART' is. En dat het niet mogelijk is om in zo'n korte tijd per persoon te kijken wat ze nou willen. Maar dat is ook niet eens het belangrijkste. Ze vinden in het MDO het niveau van de doelen te laag. Maar het is de gedachtegang van de gedetineerde, daardoor krijgt de mentor een andere, echtere persoon voor zich dan wanneer de gedetineerde het in andere woorden had moeten zeggen. Jammer daarbij is dat ik niet bij het MDO zit. Wat ik graag wil is een exitgesprek met de mentor erbij en daarin de doelen toelichten."*

7.5 Uitvoering van de plannen

De inrichting van het vervolg (welke activiteiten gevolgd kunnen worden) verschilt. Sommige PI's hebben een 're-integratiecentrum' (in oprichting) waar deelnemers naar

toe kunnen gaan voor vervolgvactiteiten of verdere hulp. Medewerkers van een aantal PI's geven aan dat de invulling van het vervolg nog vorm moet krijgen, zoals het maken van afspraken met gemeenten over voorzieningen waar gedetineerden gebruik van kunnen maken en het maken van afspraken met uitzendbureaus. Dit is opmerkelijk omdat dit al geregeld zou moeten zijn door de medewerkers maatschappelijke dienstverlening (MMD). Blijkbaar is dat nog niet overal het geval.

Alle deelnemers geven aan dat het maken van het TRA-plan gedetineerden kan helpen bij het aanpakken van problemen. Deelnemers geven aan dat dit komt omdat zij dan weten waar ze precies aan moeten werken. Het maakt hun problemen inzichtelijk: *"Het hielp omdat het op papier staat en men je erbij kan helpen."* Ook geven deelnemers aan dat het hen een duwtje in de rug geeft. Andere redenen die genoemd worden, zijn: het maakt problemen bespreekbaar, het zet je aan het denken en het geeft een beeld van de mogelijkheden die er zijn. Hierbij wordt ook door deelnemers aangegeven dat het bereiken van de doelen wel afhankelijk is van de motivatie om te willen veranderen en tevens afhankelijk is van hoe het vervolg is ingericht (Tabel 52 bijlage).

Een deelnemer illustreert het maken van de plannen als volgt: *"Het is goed, je kaart je eigen problemen aan, je weet zelf wel wat je moet doen, het wordt niet opgelegd. Je moet zelf een oplossing bedenken met behulp van de trainers. Veel beter dan wanneer iemand zegt wat je moet doen."*

De resultaten van de evaluatieformulieren van DJI bevestigen dat de deelnemers tevreden zijn over het maken van de plannen (Tabellen 59 en 60 bijlage). De meerderheid van de deelnemers (n=296) geeft aan dat zij nu concrete doelen hebben om aan te werken (49,9% mee eens en 40,2% helemaal mee eens). Bijna 90% van de deelnemers (n=298) geeft aan dat de training heeft geholpen meer zicht te krijgen op zichzelf en de toekomst.

7.6 Hulp bij de uitvoering

Op de vraag welke mensen een rol spelen bij het vervolg op de training worden trainers, mentoren en de deelnemers het vaakst genoemd (Tabel 54 bijlage). Ook worden de MMD, MDO en de familie en omgeving van de deelnemers vaak genoemd. Hierbij wordt door sommigen opgemerkt dat de rol van de mentor in het vervolg meer uitgewerkt zou moeten worden. Het hangt daarnaast nog teveel af van de mentor zelf hoe deze rol wordt ingevuld. Een paar mentoren merken op dat zij weinig zicht hebben op het vervolg en de mogelijkheden hierin. Dit verklaart wellicht de geringe betrokkenheid.

Op de evaluatieformulieren van DJI geven de deelnemers aan dat zij verschillend denken over het contact met hun mentor. Bijna 25% van de deelnemers (n=297) geeft aan dat er geen goed contact is met de mentor, bijna 20% heeft hier geen mening over en bijna 60% geeft aan goed contact te hebben (Tabel 63 bijlage).

7.7 Het bereiken van de doelen

Aan de trainers, mentoren en het management is gevraagd in hoeverre zij denken dat de doelen die opgeschreven zijn in TRA-plan ook daadwerkelijk worden bereikt. Op deze

vraag antwoordt twee derde dat zij denken dat dit soms het geval is (Tabel 53 bijlage). Een kwart geeft aan dat hier geen zicht op is. Uit de antwoorden komt naar voren dat het bereiken van de doelen afhankelijk is van een aantal factoren:

- 1) Het is afhankelijk van de haalbaarheid van de doelen. Een trainer zegt hierover: *"Doelen zijn vaak niet haalbaar. 'Ik wil goed contact met kinderen' is leuk, maar hoe moet je dat aanpakken zonder secure uitwerking?"* Hiermee hangt samen dat het soms lastig is om de doelen concreet en realistisch te formuleren.
- 2) Het bereiken van de doelen is afhankelijk van de rol van de mentor. Aangegeven wordt dat mentoren de deelnemers hierbij kunnen en zouden moeten stimuleren.
- 3) Het bereik van de doelen is afhankelijk van de mogelijkheden die geboden worden. Trainer: *"Er moeten meer vakken en gedragsinterventies worden aangeboden. Ze moeten de mogelijkheid hebben om na Kies voor Verandering een training te volgen. MMD zou dat beter kunnen oppakken, bijvoorbeeld hulp bij praktische dingen zoals huisvesting en financiën."*

7.8 Motivatie

Bijna alle ondervraagden zijn het erover eens dat de deelnemers door het volgen van de training nu meer motivatie hebben om te *willen* veranderen (Tabel 55 en 56 bijlage). Op de vraag of de deelnemers door het volgen van de training ook meer *kunnen* veranderen, wordt minder eenduidig geantwoord. Een deel geeft aan dat hier weinig zicht op is en dat de vraag hierdoor moeilijk te beantwoorden is. Het merendeel geeft aan dat de deelnemers kunnen veranderen, mits zij hun plan ook kunnen uitvoeren en meer ondersteuning binnen en buiten de PI gegeven kan worden. Uit de antwoorden kan worden opgemaakt dat de trainers, mentoren en management vinden dat de training de deelnemers inzicht geeft in hun problemen, dat zij worden aangezet tot nadenken over zichzelf en dat de eerste stappen worden gezet. Voor het zetten van de volgende stappen is het vervolg cruciaal. In sommige gevallen zijn de veranderingen klein zijn, maar kunnen ze wel effect hebben: *"Het feit dat Exodus bestaat is soms al een eyeopener."* Een PI heeft kunnen merken dat door Kies voor Verandering de aanvraag voor onderwijs omhoog is gegaan. Deelnemers van Kies voor Verandering melden zich in die PI eerder aan voor onderwijscurssussen, de drempel daarvoor is verlaagd.

Aan de deelnemers zelf is gevraagd of zij hun motivatie een rapportcijfer kunnen geven. Gemiddeld geven de deelnemers (n=17) hun motivatie om op dit moment te werken aan hun toekomst een 8.7 (met als laagste cijfer een 6 en als hoogste een 10). Vervolgens is hen gevraagd welk cijfer zij zouden geven aan hun verander-motivatie voorafgaand aan de training. Hieraan geven de deelnemers (n=16) gemiddeld een 5.7 (met als laagste cijfer een 0 en als hoogste cijfer een 9). Een aantal deelnemers geeft hierbij aan dat zij voor de training ook al wel gemotiveerd waren (*"detentie zelf zorgt wel voor motivatie"*) en soms ook al bezig waren om bepaalde stappen te zetten, maar dat de training alsnog wel nodig was.

7.9 Stoppen met criminaliteit

Iets meer dan de helft van de trainers en mentoren zegt dat het einddoel van de training, namelijk deelnemers motiveren om te stoppen met hun criminele loopbaan, wordt bereikt. Veel trainers en mentoren zwakken dit in hun toelichting weer af. Zij

geven aan dat voor de meerderheid van de deelnemers de training een belangrijke stap is in de richting van een leven zonder criminaliteit, maar dat niet gezegd kan worden of de in de training gemaakte plannen na de training worden doorgezet. *“In twaalf uur tijd gaan we geen gedetineerden laten stoppen met criminaliteit. Je moet die lijn daarna wel vasthouden.”* Trainers stellen dat het vervolg op de training tijdens de rest van detentie cruciaal is voor het bereiken van dit doel: *“Als de training het enige is dat de gedetineerden meekrijgen, dan bereik je dat doel niet, nee.”* Het merendeel van de trainers en mentoren zegt dat de training voor de deelnemers een belangrijke eerste stap is op weg naar een leven zonder criminaliteit.

Bijna alle trainers, mentoren en managers die we hebben gesproken, zijn van mening dat de training structureel zou moeten worden opgenomen in het aanbod van het gevangeniswezen (Tabel 15 en 16 bijlage). Veel trainers geven als argument voor structurele vormgeving van de training, dat alleen in deze training gedetineerden de kans wordt geboden om - onder begeleiding - *zelf* te werken aan verandering, zonder dat hen dat wordt opgelegd. Een ander veel gehoord argument is dat de training een spiegel voorhoudt aan gedetineerden waardoor zij inzicht krijgen in hun gedrag. Tot slot denkt ook een aantal betrokkenen dat de training een goed middel is voor het terugdringen van recidive.

De drie geïnterviewde gedetineerden die nog een lange straf uit moesten zitten, gaven aan dat zij wel iets aan de training gehad hadden. Het had hen aan het denken gezet. De doelen die zij konden stellen waren vooral gericht op doelen die vanuit de gevangenis uitgevoerd konden worden. Zij suggereerden dat het goed zou zijn om op zeker moment een 'update' van de training te krijgen.

Conclusie

8 Conclusie

8.1 Conclusie

In de vorige hoofdstukken werden de resultaten van het onderzoek weergegeven. In dit hoofdstuk trekken we conclusies. In het volgende overzicht zijn de conclusies samengevat per onderzoeksvraag. Daarna geven we een overkoepelende conclusie.

# Onderzoeksvraag	+	±	-
<p>1 Hoe is de toeleiding van gedetineerden naar de training geregeld? Wat voldoet hierin wel/niet? Wat behoeft bijstelling/verbetering?</p> <ul style="list-style-type: none"> • een grote groep potentiële deelnemers begint mogelijk niet aan de training • degenen die wel meedoen voldoen doorgaans aan de criteria (soms toch te weinig detentietijd) en zijn enthousiast • mentoren te weinig betrokken en enthousiast zodat ze minder deelnemers werven dan zou kunnen • de Reflector lijkt tot sociaal wenselijke antwoorden en wantrouwen te leiden, en lijkt dus minder geschikt als aanknopingspunt voor het eerste gesprek over verandering • trainers hebben het gevoel dat zij als enige moeten werven • de toeleidingsprocedure wordt niet altijd uitgevoerd zoals bedoeld (niet altijd via MDO) • gedetineerden zijn niet altijd op de hoogte van de inhoud van de training 			
<p>2 Sluit de training inhoudelijk aan bij de belevingswereld van gedetineerden? Spreken de onderwerpen die in de sessies/modules aan de orde komen aan? Bevordert het doorlopen van de training volgens betrokkenen de motivatie om te veranderen c.q. te stoppen met de criminele loopbaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • de inhoud wordt bijzonder positief beoordeeld, zelfs door gedetineerden • de taal is nog wat te moeilijk • de motivatie van de deelnemers was al voldoende, maar neemt zeer toe • voor langer gestraften (en recidivisten) wordt na enige tijd een 'update' zinvol geacht 			
<p>3 Biedt de gekozen groepsgewijze werkwijze voldoende veiligheid voor gedetineerden om op een zinvolle manier deel te nemen aan de training?</p> <ul style="list-style-type: none"> • de groep is (na een paar bijeenkomsten) veilig genoeg • de deelnemers leren van elkaar 			

<p>4 Hebben de trainers voldoende handvatten om de training te geven op de wijze zoals bedoeld?</p> <ul style="list-style-type: none"> • de opleiding en handleiding zijn voldoende (voor ervaren trainers) • 6 sessies is wel krap om alle onderwerpen te behandelen • trainers zoeken zelf materiaal (filmpjes, oefeningen) • hoewel er in het verleden een lage opkomst was geven trainers aan behoefte te hebben aan meer intervisie • er is geen supervisie en geen kwaliteitsbewaking • dit heeft het risico dat er veel varianten gaan ontstaan, zeker bij grootschalige landelijke implementatie 			
<p>5 Is er sprake van organisatorische en/of logistieke obstakels die maken dat de uitvoering van de training niet optimaal verloopt? Welke? Hoe zou dit verbeterd kunnen worden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • er is veel minder samenwerking met 3RO dan gedacht, o.a. doordat DJI de training zelf wil geven • er is een groot probleem met draagvlak bij PIW-ers en mentoren waardoor veel te weinig sprake is van begeleiding tijdens en na de training. Dit kan negatief inwerken op mogelijke effecten. • er lijkt verbetering mogelijk door sturing management incl. afdelingshoofden, een cultuuromslag en het grondiger informeren van PIW-ers en mentoren bij training en over hun rol daarbij, door hen aan enkele sessies te laten deelnemen 			
<p>6 Is er sprake van voortijdig stoppen met de training? Wat zijn daarvoor de redenen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • er zijn tegenstrijdige berichten over uitval, analyse van registraties is nodig • de belangrijkste reden voor uitval zijn beëindiging detentie en overplaatsing 			
<p>7 Is er voldoende tijd voor deelnemers om de training af te ronden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • er is voldoende tijd (mits schorsing), 6 sessies zijn wel krap 			
<p>8 Wordt de training door deelnemers afgerond met een persoonlijk plan voor terugkeeractiviteiten?</p> <ul style="list-style-type: none"> • vrijwel alle deelnemers maken een plan • maar de doelen worden niet altijd concreet beschreven zodat niet duidelijk is hoe ze moeten worden behaald ('beter contact met mijn kinderen') 			
<p>9 Hoe is het vervolg op de training georganiseerd? Welke functionarissen spelen hierin een rol? Wat voldoet hierin wel/niet? Wat behoeft bijstelling/verbetering?</p> <ul style="list-style-type: none"> • na het opstellen plan lijkt er vaak niet veel meer te gebeuren • de rol die de mentor hier zou moeten spelen wordt veel te weinig ingevuld • de mentoren zijn onvoldoende geïnformeerd en/of enthousiast over de training en hun rol daarbij • kwaliteitsbewaking is nodig, niet alleen van de trainers maar ook 			

van de begeleiding door PIW-ers en mentoren			
<ul style="list-style-type: none"> • onderzoek naar de uitvoering van de plannen is nodig om zicht te krijgen op de resultaten. 			

8.2 Slotbeschouwing

Alle resultaten afwegend kunnen we concluderen dat de training Kies voor Verandering bijzonder positief wordt beoordeeld door de trainers en deelnemers. Bij andere trainingen zijn gedetineerden meestal veel minder positief⁹. Dit kan wellicht verklaard worden door het feit dat gedetineerden bij Kies voor Verandering zélf bepalen met welke onderwerpen zij aan de slag gaan. Bij andere trainingen zijn de onderwerpen meer dwingend voorgeschreven (bv. agressieregulatie) en kan de confrontatie met eigen tekortkomingen pijnlijker zijn. In Kies voor Veranderingen worden onderwerpen ook geagendeerd, maar hebben de deelnemers meer eigen keuzeruimte om wel of niet met zaken aan de slag te gaan. De gedetineerden die we interviewden waarderen het dat zij, soms voor het eerst in hun leven, grondig nadenken over de keuzes die ze bewust of minder bewust hebben gemaakt in hun leven, of hun criminaliteit ze eigenlijk wel veel goeds heeft gebracht en realiseren zich dat ze het heft in eigen handen kunnen nemen om een andere weg in te slaan.

Of de gedetineerden ook kiezen voor de onderwerpen die het meest nodig zijn (hun belangrijkste criminogene en/of beschermende factoren) en of zij hun plannen ook echt uitvoeren, weten we niet, daarvoor is ander onderzoek nodig. Er blijkt daarnaast geringe aandacht te zijn voor begeleiding van de gedetineerden tijdens en na de training. Een belangrijk deel van de medewerkers (met uitzondering van de trainers) lijkt onvoldoende geïnformeerd te zijn over de inhoud van de training en hun rol daarin. De informatie die zij ontvingen vanuit het mentorschap en de opleiding in motiverende gespreksvoering volstaat duidelijk niet voor een deel van de medewerkers: een groep medewerkers (vooral mentoren) lijkt hun rol niet goed te kunnen uitvoeren en mogelijk ook niet te willen uitvoeren. Mogelijk speelt het feit dat zij niet bij de training aanwezig mogen zijn een rol. Hierdoor voelen ze zich niet betrokken of zelfs buitengesloten. Verder lijkt naar voren te komen dat een deel van de medewerkers – opmerkelijk genoeg – geen vertrouwen heeft in de mogelijkheid tot gedragsverandering van gedetineerden. Medewerkers kunnen en willen dus niet altijd, gedetineerden zeggen wel te willen maar kunnen niet altijd. Ook buiten detentie zal het niet altijd mogelijk zijn om de plannen voor elkaar te krijgen. Het risico bestaat dat gedetineerden vol goede moed uit de training komen maar daarna teleurgesteld raken in de mogelijkheden die zij in de wereld buiten de PI blijken te hebben.

Om de context van uitvoering te verbeteren en te voorkomen dat de training te veel op zich zelf blijft staan is veel nodig. Het gaat niet alleen om het laten deelnemen van medewerkers aan een aantal sessies zodat ze meer feeling krijgen met de bedoelingen, maar ook om sturing door het management op de taakuitvoering door medewerkers, om een cultuuromslag en om motivering van medewerkers. Dit lijkt niet eenvoudig, maar is

⁹ Zie evaluaties besproken in Van Ooijen, Nas & Wieman (2011), verkregen van <http://wodc.nl/onderzoeksdatabase/ov-201101-interventies-in-uitvoering.aspx>

wel noodzakelijk om effectief te zijn. En als het lukt om medewerkers te stimuleren kan dat ook een positief bij-effect hebben, namelijk dat zij de problematiek van gedetineerden beter leren kennen en er zoals ze zelf zeggen, een wereld voor hen open gaat.

Het lijkt raadzaam om de geconstateerde knelpunten nader aandacht te geven voordat verder gegaan wordt met landelijke uitbreiding. Niet alleen de genoemde begeleiding tijdens en na de training (onderzoeksvraag 9), maar ook de selectie van deelnemers (vraag 1, zeker gezien het feit dat de training straks in Huizen van Bewaring zal worden gegeven, wat van invloed zal zijn op de uitvoering), kwaliteitsbewaking (vraag 4) en draagvlak (vraag 5). Daarnaast is de vraag in hoeverre doelen die gedetineerden stellen gerelateerd zijn aan hun belangrijkste criminogene en beschermende factoren van belang (onderzoeksvraag 8). Zeker bij uitvoering op grotere schaal is het belangrijk om deze punten vooraf zo goed mogelijk vorm te geven, omdat ze van invloed zijn op de mogelijke effecten van de training¹⁰.

¹⁰ Zie de criteria van de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitiabelen.

Bijlagen

Bijlage 1 Leden van de begeleidingscommissie

Mw. A.E. Jorna	DJI, afdeling Analyse, Strategie en Kennis
Mw. G. Eleveld	DJI, projectleider terugkeeractiviteiten en internet
Mw. A. Hörmann	DJI, assistent-projectleider terugkeeractiviteiten en internet

Bijlage 2 Tabellen

Tabel 1

Instroom training

Respondent	Via mentor	Via trainer	Zelf aangemeld	Anders
Deelnemers (n=17)	3	4	5	5

Tabel 2

Deelnemers voldoende geïnformeerd

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	8	9

Tabel 3

Invullen Reflector

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	15	2

Tabel 4

Gesprek trainer

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	11	6

Tabel 5

Gebruik Reflector geschikt

Respondent	Ja	Soms	Nee	Weet niet
Trainers (n=10)	3	5	1	1
Mentoren (n=7)	3	0	0	4
Management (n=11)	6	5	0	0
Totaal (n=28)	12	10	1	5

Tabel 6

Verloop instroom training

Respondent	Goed	Redelijk	Soms goed/slecht	Niet zo goed	Slecht
Trainers (n=10)	3	6	0	1	0
Mentoren (n=7)	3	4	0	0	0
Management (n=11)	3	7	0	1	0
Totaal (n=28)	9	17	0	2	0

Tabel 7

Meest genoemde positieve punten instroom

Positieve punten	Aantal keer genoemd	Door
Voldoende deelnemers	9	Trainers, mentoren en management
Goede interne communicatie	5	Trainers, mentoren en management
Gestructureerd proces	5	Trainers en management
Inzet trainer	3	Trainers, mentoren en management
Informatievoorziening	2	Mentoren

Tabel 8

Meest genoemde knelpunten instroom

Knelpunten	Aantal keer genoemd	Door
Te weinig draagvlak	7	Trainers en management
Geen gestructureerd proces	3	Trainers, mentoren en management
Wachlijst	2	Trainers
Te weinig tijd	2	Trainers en mentoren
Onvoldoende geïnformeerde deelnemers	2	Management
Training te vrijblijvend	1	Trainers
Training geen hoge prioriteit	1	Trainers

Tabel 9

Meest genoemde oplossingen instroom

Oplossingen	Aantal keer genoemd	Door
Meer trainers/personeel	5	Trainers, mentoren en management
Investeren in rol mentor	4	Management
Meer tijd	4	Trainers en management
Betere informatievoorziening voor deelnemers	3	Trainers
Betere interne communicatie	2	Management
Meer steun management	2	Trainers en management
Landelijke werkwijze	1	Trainers
Training meer prioriteit geven	1	Trainers

Tabel 10

Geschiktheid training alle gedetineerden

Respondent	Ja allemaal	Ja de meesten wel	Sommigen wel sommigen niet	Nee de meesten niet	Nee allemaal niet
Trainers (n=10)	0	5	5	0	0
Mentoren (n=7)	1	1	4	1	0
Management (n=11)	0	5	5	1	0
Totaal (n=28)	1	11	14	2	0

Tabel 11

Juiste gedetineerden in de training

Respondent	Ja	Nee	Anders
Trainers (n=10)	9	0	1
Mentoren (n=7)	4	1	2
Management (n=11)	8	0	3
Totaal (n=28)	19	1	8

Tabel 12

Verloop training algemeen

Respondent	Goed	Redelijk	Soms goed/slecht	Niet zo goed	Slecht
Deelnemers	14	3	0	0	0
Trainers	7	1	1	1	0
Mentoren	1	3	3	0	0
Management	7	4	0	0	0
Totaal (n=45)	29	11	4	1	0

Tabel 13

Tevredenheid met de wijzigingen van de training (inhoud en inkorting aantal sessies)

Respondent	Ze er tevreden	Tevreden	Enigszins tevreden	Ontevreden	Ze er ontevreden
Trainers (n=10)	0	2	6	1	1

Tabel 14

Gewenste andere wijzigingen

Wijzigingen	Aantal keer genoemd	Door
Verwijdering van schoolse onderdelen (tekening, lied maken)	2	Trainers
Oefeningen en bijlagen in één boek	2	Trainers
Een 'spui'-moment voor de deelnemers	2	Trainers

Tabel 15

Structureel aanbieden training KvV

Respondent	Ja	Nee
Trainers	9	1
Mentoren	7	0
Management	11	0
Totaal (n=28)	27	1

Tabel 16

Genoemde redenen voor het structureel aanbieden van de training KvV

Meest genoemde redenen	Aantal keer genoemd	Door
Deze training werkt voor het terugdringen van recidive	5	Trainers, mentoren en Management
Alleen in deze training wordt gedetineerden de kans geboden om, onder begeleiding, <i>zelf</i> te werken aan verandering	8	Trainers, mentoren en Management
Gedetineerden een spiegel voorhouden geeft ze inzicht in hun gedrag	5	Trainers, mentoren en Management
Gedetineerden tijdens detentie aan verandering laten werken, zorgt dat ze hun gedrag beter kunnen veranderen buiten detentie	3	Trainers, mentoren en Management
Gedetineerden zijn vroeg in detentie het meest gevoelig voor het aanpakken van hun problemen, daarom moet de training meteen bij binnenkomst aan alle gedetineerden worden aangeboden	2	Trainers, mentoren en Management

Tabel 17

Meest genoemde sterke punten training

Sterke punten	Aantal keer genoemd	Door
Groepsaspect: Van elkaar leren	6	Deelnemers
Anders	4	Deelnemers
Goede trainers	2	Deelnemers
Het zet je aan het denken	2	Deelnemers
Verbetering motivatie	1	Deelnemers
Werken aan problemen	1	Deelnemers
Anders	4	Deelnemers

Tabel 18

Meest genoemde zwakke punten training

Zwakke punten	Aantal keer genoemd	Door
Helemaal geen	11	Deelnemers
Anders	6	Deelnemers

Tabel 19

Inhoudelijke aansluiting belevingswereld deelnemers

Respondent	Ja helemaal	Ja een beetje	Neutraal	Nee niet genoeg	Nee helemaal niet
Trainers	4	2	2	2	0
PIW-er/Mentor	3	2	1	0	0
Totaal (n=16)	7	4	3	2	0

Tabel 20

Aantrekkelijkheid sessies/modules deelnemers

Respondent	Ja allemaal	Ja de meeste wel	Sommige wel sommige niet	Nee de meeste niet	Nee allemaal niet	Weet niet
Deelnemers	2	8	6	0	0	0
Trainers	0	7	3	0	0	0
PIW-er/Mentor	1	2	2	0	0	2
Totaal (n=33)	3	17	11	0	0	2

Tabel 21

Bevordering training motivatie c.q. stoppen criminele loopbaan

Respondent	Ja helemaal	Ja een beetje	Soms	Nee niet genoeg	Nee helemaal niet	Weet niet
Trainers	1	7	2	0	0	0
PIW-er/Mentor	1	1	2	2	0	1
Totaal (n=17)	2	8	4	2	0	1

Tabel 22

Gemiddeld cijfer training

Respondent	Aantal	Gemiddeld cijfer
Deelnemers	17	8,5
Trainers	10	7,2
PIW-er/Mentor	7	7,7
Hoofd BOS e/o	10	7,8
Totaal (n=34)	34	7,8

Tabel 23

Aanraden training aan andere gedetineerden

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	17	0

Tabel 24

Oordeel groepstraining

Respondent	Heel prettig	Prettig	Soms prettig soms onprettig	Onprettig	Heel onprettig
Deelnemers (n=17)	2	14	1	0	0

Tabel 25

Openlijk praten in groep

Respondent	Heel prettig	Prettig	Soms prettig soms onprettig	Onprettig	Heel onprettig
Deelnemers (n=17)	1	11	5	0	0

Tabel 26

Voldoende veiligheid groep

Respondent	Ja helemaal	Ja een beetje	Soms wel soms niet	Nee niet genoeg	Nee helemaal niet
Trainers (n=10)	4	2	3	1	0
PIW-er/Mentor (n=7)	2	2	3	0	0
Totaal (n=17)	6	4	6	1	0

Tabel 27

Voldoende handvatten voor uitvoering training

Respondent	Ja helemaal	Ja redelijk	Soms	Nee niet genoeg	Nee helemaal niet
Trainer DJI (n=7)	2	4	0	1	0
Trainer RO (n=3)	2	1	0	0	0
Totaal (n=10)	4	5	0	1	0

Tabel 28

Meest genoemde knelpunten handvatten training

Meest genoemde knelpunten handvatten trainers	Aantal malen genoemd door trainer DJI (n=7)	Aantal malen genoemd door trainer RO (n=3)
Te weinig tijd	2	1
Handleiding (te kort, onduidelijk, moeilijk)	1	0
Ruimte voor eigen inbreng	1	0
Intervisie	1	1
Geen knelpunten	2	1

Tabel 29

Meest genoemde oplossingen handvatten training

Meest genoemde oplossingen handvatten trainers	Aantal malen genoemd door trainer DJI (n=7)	Aantal malen genoemd door trainer RO (n=3)
Draagvlak binnen PI vergroten	6	2
Anders	1	0
Niet van toepassing	0	1

Tabel 30

Oordeel deelnemers over trainers kwaliteiten

Respondent	Heel goed	Goed	Soms wel soms niet goed	Niet zo goed	Helemaal niet goed
Deelnemers (n=17)	6	11	0	0	0

Tabel 31

Ruimte voor trainers om af te wijken van de handleiding

Respondent	Ja veel ruimte	Ja genoeg ruimte	Een beetje ruimte	Weinig ruimte	Geen ruimte
Trainers (n=10)	3	4	2	1	0

Tabel 32

Punten waarop niet mag worden afgeweken van de trainingshandleiding

Meest genoemde punten	Aantal malen genoemd door trainer DJI (n=6)	Aantal malen genoemd door trainer RO (n=3)
Opbouw Verleden, heden toekomst	2	1
Opstellen doelen en TRA-plan	2	0
De 6 sessiemodules	1	1
Onderdelen die gedetineerden doen twijfelen aan huidige levensstijl	1	1

Tabel 33

Genoeg opleidingsmogelijkheden

Respondent	Ja	Nee	Anders
Trainers (n=10)	7	0	3 ¹¹

Tabel 34

Handleiding voldoende toereikend

Respondent	Ja	Nee	Anders
Trainers (n=10)	6	1	3 ¹²

Tabel 35

Voldoende draagvlak binnen de inrichting

Respondent	Ja	Nee	Dat hangt af van de PIW-er
Trainers (n=10)	3	5	2

Tabel 36

Samenwerking met andere trainers

Respondent	Goed	Redelijk	Soms wel soms niet goed	Niet zo goed	Helemaal niet goed
Trainers (n=10)	8	2	0	0	0

Tabel 37

Voldoende vaardigheden andere trainers

Respondent	Ja	Nee
Trainers (n=10)	10	0

¹¹ Twee trainers: "Voor mensen met trainerservaring is de cursus genoeg". Eén trainer heeft de opleiding niet gevolgd.

¹² "De handleiding is voldoende toereikend, maar niet helder qua structuur"; "De handleiding is voldoende toereikend voor ervaren trainers, maar niet voor mensen die geen trainerservaring hebben"; "Deze handleiding is toereikend, maar de oude handleiding was beter"

Tabel 38

Voldoende kwaliteitsbewaking van de trainers

Respondent	Ja	Nee
Trainers (n=10)	1	9

Tabel 39

Altijd evaluatie na afloop door trainers

Respondent	Ja	Nee	Soms
Trainers (n=10)	5	4	1

Tabel 40

Oordeel logistieke organisatie training

Respondent	Heel goed	Goed	Neutraal	Niet zo goed	Slecht	Weet niet
Deelnemers	1	16	0	0	0	0
Trainers	1	4	4	1	0	0
Mentoren	0	3	0	3	0	1
Hoofd BOS	0	8	0	3	0	0
Totaal (n=45)	2	31	4	7	0	1

Tabel 41

Meest genoemde logistieke/organisatorische knelpunten training

Meest genoemde knelpunten	Aantal keer genoemd	Door
Randvoorwaarden (ruimte etc)	2	Trainers, mentoren en Management
Te grote verantwoordelijkheid en te weinig betrokkenheid van mentoren voor welslagen organisatie	2	
Anders	2	Trainers, mentoren en Management
Miscommunicatie	1	Trainers, mentoren en Management
Dubbele functie	1	Trainers, mentoren en Management
Niet van toepassing	19	Trainers, mentoren en Management

Tabel 42

Meest genoemde oplossingen logistieke/organisatorische knelpunten training

Meest genoemde oplossingen	Aantal keer genoemd	Door
Meer draagvlak en betere communicatie binnen de PI	8	Trainers, mentoren en Management
Anders	6	Trainers, mentoren en Management
Niet van toepassing	14	Trainers, mentoren en Management

Tabel 43

Meest genoemde redenen uitval training

Redenen	Aantal keer genoemd	Door
Overplaatsing	9	Deelnemers, trainers en mentoren
Einde detentie	6	Deelnemers en trainers
Training geen nut/geen zin	5	Deelnemers en trainers
Motivatie	4	Deelnemers en trainers
Storend gedrag	2	Trainers en mentoren
Weggestuurd	1	Trainers
Straf	1	Deelnemers
Niveau te hoog	1	Trainers
Moeite met praten over zichzelf	1	Mentoren
Niemand viel uit	6	Deelnemers en trainers

Tabel 44

Meest genoemde oplossingen tegen uitval training

Redenen	Aantal keer genoemd	Door
Vrijblijvend houden	4	Deelnemers en trainers
Einddatum controleren	3	Deelnemers en trainers
Individueel gesprek	3	Deelnemers, trainers en mentoren
Rol mentor	2	Trainers
Training persoonlijk maken	1	Trainers
Betere informatieverstrekking	1	Trainers
Lijnen afdeling/mentor korter	1	Trainers
Training in 3 weken	1	Trainers
Draagvlak personeel	1	Trainers
Trainer afhankelijk	1	Deelnemers
Vervolg goed inrichten	1	Deelnemers
Geen oplossing	10	Deelnemers en mentoren

Tabel 45

Voldoende tijd afronding training

Respondent	Ja	Nee	Weet niet
Deelnemers (n=17)	17	0	0
Trainers (n=10)	9	1	0
Mentoren (n=7)	4	1	2
Management (n=11)	10	0	1
Totaal (n=45)	40	2	3

Tabel 46

Invullen TRA-plan door alle deelnemers

Respondent	Ja	Soms	Nee	Weet niet
Trainers (n=10)	8	2	0	0
Mentoren (n=7)	6	0	0	1
Management (n=11)	7	1	0	3
Totaal (n=28)	21	3	0	4

Tabel 47

Invullen TRA-plan

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	16	1

Tabel 48

TRA-plan besproken met mentor

Respondent	Ja	Nee	N.v.t.
Deelnemers (n=17)	11	5	1

Tabel 49

Meest genoemde knelpunten opstellen TRA-plan

Knelpunten	Aantal keer genoemd	Door
Deelnemers hebben veel ondersteuning nodig	4	Trainers en management
Rol mentor	4	Trainers en management
Lastig om doelen concreet te maken	3	Trainers en management
Formulier te open/beperkt/onoverzichtelijk	3	Trainers en mentoren
Mentoren zien de plannen niet	3	Mentoren
Inrichting vervolg	2	Trainers
Te weinig tijd	2	Trainers
Geen knelpunten	11	Trainers, mentoren en management

Tabel 50

Meest genoemde oplossingen opstellen TRA-plan

Oplossingen	Aantal keer genoemd	Door
Mentoren meer betrekken	7	Trainers, mentoren en management
Meer ondersteuning bieden	5	Trainers en management
Meer tijd	1	Trainers
Formulier aanpassen	1	Trainers
Lijst met mogelijkheden maken	1	Trainers
Leidinggevenden meer sturen	1	Management

Tabel 51

TRA-plan kan helpen om problemen aan te pakken

Respondent	Ja	Nee
Deelnemers (n=17)	17	0

Tabel 52

Reden waarom het TRA-plan kan helpen om problemen aan te pakken

Reden	Aantal keer genoemd	Door
Dan weet je waar je aan moet werken	4	Deelnemers
Het geeft je een duwtje in de rug	4	Deelnemers
Maakt problemen bespreekbaar	2	Deelnemers
Het zet je aan het denken	2	Deelnemers
Geeft een beeld van de mogelijkheden	1	Deelnemers
Is wel afhankelijk van het vervolg	2	Deelnemers
Is wel afhankelijk van de motivatie/bereidheid om te willen veranderen	2	Deelnemers

Tabel 53

Bereiking doelen TRA-plan

Respondent	Vaak	Meestal	Soms	Zelden	Nooit	Weet niet
Trainers (n=10)	1	0	8	1	0	0
Mentoren (n=7)	0	1	3	0	0	3
Management (n=11)	0	0	7	0	0	4
Totaal (n=28)	1	1	18	1	0	7

Tabel 54

Functionarissen TRA-plan

Functionarissen	Aantal keer genoemd	Door
Trainers	17	Deelnemers, trainers, mentoren en management
Mentoren	16	Deelnemers, trainers, mentoren en management
Deelnemers zelf	11	Deelnemers, trainers en mentoren
MMD	8	Deelnemers, trainers, mentoren en management
Familie/omgeving	7	Deelnemers en mentoren
MDO	6	Trainers en management
Reclassering	4	Deelnemers en management
Re-integratiecentrum	4	Trainers en management
Zebra (uitzendbureau)	3	Deelnemers, trainers en management
Trajectbegeleider	3	Trainers en management
Onderwijs	3	Trainers, mentoren en management
Casemanager	2	Deelnemers en management
Andere deelnemers	2	Deelnemers en trainers
Afdelingshoofd	1	Management
Instanties (UWV, BSD, AA, woningbouw, schuldhulpverlening, gemeente)	6	Deelnemers

Tabel 55

Meer motivatie deelnemers om te willen veranderen

Respondent	Ja	Nee	Weet niet
Trainers (n=10)	10	0	0
Mentoren (n=7)	6	0	1
Management (n=11)	11	0	0
Totaal (n=28)	27	0	1

Tabel 56

Meer mogelijkheden deelnemers om te veranderen

Respondent	Ja	Nee	Weet niet
Trainers (n=10)	8	2	0
Mentoren (n=7)	6	0	1
Management (n=11)	7	2	2
Totaal (n=28)	21	4	3

Tabel 57

Evaluatieformulier van deelnemers: onderwerpen belangrijk (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=298 ¹³)	2 (0,7%)	9 (3,0%)	15 (5,0%)	162 (54,4%)	109 (36,6%)	1 (0,3%)

Tabel 58

Evaluatieformulier: goede trainer (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=299)	5 (1,7%)	3 (1,0%)	3 (1,0%)	103 (34,4%)	185 (61,9%)	0 (0,0%)

Tabel 59

Evaluatieformulier: concrete doelen (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=296)	3 (1,0%)	10 (3,4%)	16 (5,4%)	147 (49,9%)	119 (40,2%)	1 (0,3%)

Tabel 60

Evaluatieformulier: zicht op mezelf en toekomst (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=298)	4 (1,3%)	8 (2,7%)	22 (7,4%)	151 (50,7%)	112 (37,6%)	1 (0,3%)

Tabel 61

Evaluatieformulier: deelname zinvol (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=299)	6 (2,0%)	4 (1,3%)	6 (2,0%)	138 (46,2%)	145 (48,5%)	0 (0,0%)

¹³ Niet iedereen vulde alle vragen in, vandaar de verschillende n.

Tabel 62

Evaluatieformulier: aanbevelen aan anderen (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=298)	6 (2,0%)	1 (0,3%)	32 (10,7%)	119 (39,9%)	140 (47,0%)	0 (0,0%)

Tabel 63

Evaluatieformulier: goed contact mentor (percentages tussen haakjes)

Respondent	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Geen mening	Mee eens	Helemaal mee eens	n.v.t.
Deelnemers (n=297)	40 (13,5%)	26 (8,8%)	54 (18,2%)	97 (32,7%)	80 (26,9%)	0 (0,0%)

WHICH INTERVENTIONS REALLY HAVE AN IMPACT ON HUMAN BEHAVIOUR?

