

Een verbeterslag in het werken met het competentiemodel

*Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van
het competentiemodel bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?*



*Door Carolien Dieben (2221309) in opdracht van
Combinatie Jeugdzorg*

Dit is een openbaar document

Een verbeterslag in het werken met het competentiemodel

Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van het competentiemodel bij
alleenstaande minderjarige vluchtelingen?

Opleiding	Fontys Toegepaste Psychologie
Afstudeerperiode	Februari 2017 – juni 2017
Inleverdatum:	06-06-2017
Student	Carolien Dieben, studentnummer: 2221309
Assessor	Hatice Baydar- Ekmekci
Procesbegeleider	Jasper van der Windt
Opdrachtgever	Nel Meulendijk, namens Combinatie Jeugdzorg

Voorwoord

Onderstaand leest u mijn bachelor scriptie. Met deze scriptie ga ik mijn opleiding Toegepaste Psychologie afronden. Deze scriptie gaat over het gebruik van het competentiemodel door mentoren die alleenstaande minderjarige vluchtelingen begeleiden, binnen Combinatie Jeugdzorg.

Na een moeizame start gehad te hebben is het schrijven van deze scriptie mij steeds beter af gegaan. Ik heb geleerd dat ik op mijn eigen beoordelingsvermogen mag vertrouwen tijdens het maken van belangrijke keuzes tijdens onderzoek. Deze onafhankelijke houding zou ik dan ook willen bestempelen als een belangrijk persoonlijk ontwikkelpunt waar ik trots op ben.

Daarnaast zou ik graag een aantal mensen willen bedanken die mij tijdens het afgelopen half jaar geholpen en gesteund hebben. Allereerst wil ik mijn assessor Hatice Baydar- Ekmekci bedanken voor haar kritische feedback die mijn scriptie telkens naar een hoger plan heeft geholpen. Daarnaast wil ik Chris Smerecnik bedanken voor zijn analytisch vermogen dat mij vele malen waardevolle nieuwe inzichten heeft geboden. Tevens wil ik hem bedanken voor zijn bereidheid mijn vragen altijd te beantwoorden. Ook wil ik Jasper van der Windt bedanken voor de procesbegeleiding die mij mede heeft geholpen in het relativeren van onzekere gedachten over mijn scriptie. Bovendien wil ik graag mijn opdrachtgever, Nel Meulendijk, bedanken voor haar begeleiding, feedback en prettige samenwerking. Allerlaatste bedankt ik mijn familie en vrienden voor hun adviezen en vertrouwen in mij, hier heb ik in moeilijker tijden veel kracht uit kunnen putten.

Dan rest mij alleen nog te zeggen: veel plezier met het lezen van mijn scriptie! Hopelijk voorziet het u van de inzichten en kennis waar u naar zoekt.

Opmerking: de bronnen in dit onderzoek zijn vermeld volgens de APA richtlijnen van de Universiteit van Tilburg en de richtlijnen van Starreveld (2012).

Samenvatting

In opdracht van Combinatie Jeugdzorg is er binnen deze bachelor scriptie onderzoek gedaan naar de beleving van mentoren bij het gebruik van het competentiemodel. Hier is onderzoek naar gedaan omdat de beoogde zelfredzaamheid van amv's niet behaald werd binnen de gestelde tijd. Een verbeterde inzet van het competentiemodel kan bijdrage aan het verhogen van deze beoogde zelfredzaamheid. In onderzoek wordt de effectiviteit van het competentiemodel aangetoond (Arnold & Bartels, 2001). Volgens van der Helm (2011, aangehaald in Spanjaard & Slot, 2015) draagt het werken met het competentiemodel bij aan het verhogen van de zelfredzaamheid. Dit resulteert in de volgende hoofdvraag en deelvragen:

Hoofdvraag: Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van het competentiemodel bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?

Deelvragen veldonderzoek

1. Hoe wordt het competentiemodel door verschillende mentoren toegepast?
2. Wat vinden de mentoren werkzaam en niet werkzaam aan het competentiemodel?
3. In hoeverre vinden de mentoren dat het werken met het competentiemodel goed aansluit bij de doelgroep "alleenstaande minderjarige vluchtelingen"?
4. In hoeverre vinden mentoren dat het competentiemodel de zelfredzaamheid van alleenstaande minderjarige vluchtelingen verhoogd?
5. Welke behoeftes hebben mentoren ten aanzien van het werken met het competentiemodel?

Bij elf respondenten zijn semi- gestructureerde interviews afgenomen aan de hand van een onderbouwde topiclijst. Na afname zijn de interviews getranscribeerd en gecodeerd waaruit een taxonomie is ontstaan. Vervolgens zijn de resultaten van het veldonderzoek beschreven. Als gevolg daarvan zijn er conclusies getrokken. Binnen de discussie worden verworven resultaten onderbouwd met literatuur. De kennis van respondenten over het competentiemodel blijkt zich te beperken tot enkele onderdelen van het model. Volgens Arnold en Bartels (2001) zou het beter zijn om het gehele model toe te passen. Daarnaast zou het gebruik van het model volgens respondenten een positief effect hebben op de zelfredzaamheid van amv's. Echter is de effectiviteit van het model voor amv's nog niet aangetoond.

Naar aanleiding van de conclusie en de adviesvraag van de opdrachtgever wordt Combinatie Jeugdzorg geadviseerd om het competentiemodel beter te implementeren in de begeleidingsmethodieken die mentoren behoren te gebruiken.

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is beperkt van wegen een niet optimale replicerbaarheid. Daarnaast is ook de validiteit beperkt omdat er, door de beperkte kennis van de respondenten over het competentiemodel, geen volledig antwoord kan worden gegeven op de hoofdvraag. Desondanks is dit onderzoek van absolute meerwaarde geweest voor Combinatie Jeugdzorg.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	10
1.1 Combinatie Jeugdzorg	10
1.2 Begeleiding	11
1.3 Aanleiding	12
2. Theoretisch kader	15
2.1 Competentiemodel	15
2.2 Feedback op het Competentiemodel	19
2.3 Alleenstaande minderjarige vluchtelingen	19
2.4 Zelfredzaamheid	20
2.5 Vergelijkbaar onderzoek	22
2.6 Conclusie	22
3. Methode	23
3.1 Respondenten	23
3.2 Procedure	24
3.3 Meetinstrument	25
3.4 Onderzoeksmethoden	26
3.5 Analyse	26
4. Resultaten	27
4.1 Toepassing competentiemodel	27
4.2 Werkzaamheid van het competentiemodel	28
4.3 Aansluiting van het competentiemodel bij amv's	30
4.4 Het competentiemodel en zelfredzaamheid	31
4.5 Behoeftes omtrent het werken met het competentiemodel	31
4.6 Overige resultaten	33
5. Discussie	34
5.1 Conclusie	34
5.2 Discussie	34
5.3 Aanbevelingen	39
6. Literatuurlijst	41
Bijlage 1. Topiclijst	44
Bijlage 2. Verantwoording topiclijst	45

Bijlage 3. Inspiratiedocument	48
Bijlage 4. Analyseplan	52
Bijlage 5. Codeboom	62
Bijlage 6. Mindmap	63
Bijlage 7. Informatiemail voor respondenten	64
Bijlage 8. Overeenkomst met respondenten	65
Bijlage 9. Gebruikte afbeeldingen interview	66
Bijlage 10. Ontwikkelingstaken	67
Bijlage 11. Competentielijst	68
Bijlage 12. Zelfredzaamheidsmatrix	71
Bijlage 13. Ethische verantwoording	74

1. Inleiding

De kranten staan er nog altijd vol van. Het vluchtelingenprobleem is nog steeds actueel. Dit blijkt uit de volgende cijfers. In 2015 vroegen ongeveer 1,25 miljoen mensen asiel aan in Europa waarvan 43093 mensen in Nederland. Deze vluchtelingen komen onder andere uit Eritrea, Afghanistan, China, Irak, Iran, Somalië en Syrië (<https://www.vluchtelingenwerk.nl/>). Door conflicten en slechte levensomstandigheden, is de toestroom van asielzoekers in Nederland de laatste jaren flink opgelopen. Een groot deel van deze asielzoekers is onder de 18 jaar (van Wiering & Roelants, 2016).

1.1 Combinatie Jeugdzorg

Combinatie Jeugdzorg biedt zorg aan kinderen, jongeren en ouders. De hulpverlening is gericht op opvoeden en opgroeien. Combinatie Jeugdzorg helpt als het echt moeilijk is. Bijvoorbeeld wanneer een kind ernstige gedragsproblemen heeft. Ook wanneer het mis gaat op school of binnen het gezin kan Combinatie Jeugdzorg hulp bieden. Ook bij ontwikkelingsstoornissen zoals bijvoorbeeld autisme kan Combinatie worden ingezet. Combinatie streeft de visie “Hulp op maat” en “Wonen Doe Je Thuis” na. Bij elke individu wordt voor passende hulp gezorgd. Een aantal voorbeelden van de hulpverleningsvormen die Combinatie Jeugdzorg biedt zijn: gezinsgesprekken, pedagogische adviezen, medisch kleuterdagverblijf, intensieve daghulp, behandelgroepen, gezinshuizen, hulp in pleeggezinnen, hulp bij zelfstandig wonen, en training voor kinderen, jongeren en hun ouders. De instelling heeft ongeveer 550 werknemers in dienst. Het personeel van de instelling bestaat voornamelijk uit pedagogisch medewerkers, gezinsbegeleiders, pleegzorgwerkers, psychologen, orthopedagogen en therapeuten. Combinatie Jeugdzorg is gevestigd in de regio Zuid- oost Brabant en midden Limburg. Er wordt gewerkt vanuit vijf hoofdvestigingen, daarnaast zijn er dertig nevenlocaties (<https://www.combinatiejeugdzorg.nl/>).

Binnen Combinatie Jeugdzorg is dit onderzoek gericht op alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv) tussen de 16 en 18 jaar. Combinatie Jeugdzorg begeleidt negentien woonhuizen van gemiddeld vier jongeren per huis. Ongeveer de helft van de bewoners is van Eritrese afkomst, de andere helft is van Syrische afkomst. Een klein gedeelte heeft een andere nationaliteit, zoals bijvoorbeeld Afgaans of Somalisch. Er is één mentor per huis beschikbaar. De mentoren werken, meestal, in teams van drie mentoren samen. De mentoren werken allemaal vierentwintig uur in de week. Ze zijn verantwoordelijk voor één huis, maar wanneer collega's afwezig zijn vangen ze de zorg voor de huizen binnen hun team op. De mentoren gaan te werk aan de hand van begeleidingsmethodes die in verschillende werkdocumenten beschreven staan. Tevens zorgt de begeleiding voor: contact met de gemeente, aanvraag DigiD en andere bijkomende praktische zaken. Dit begeleidingstraject bestaat nu anderhalf jaar. Binnen dit begeleidingstraject werken meerdere organisaties samen met Combinatie Jeugdzorg waaronder: Nidos en school 23. Nidos is de organisatie die de voogdij heeft over de kinderen. School 23 is een van de scholen die onderwijs biedt aan vluchtelingen.

De opdrachtgever namens Combinatie Jeugdzorg, Nel Meulendijk, heeft dit project mee helpen opzetten. Nel is Gedragswetenschapper en GZ- psycholoog in ruste. Ze blijft streven naar verbetering van het begeleidingstraject. Om deze doelstelling te realiseren is een onderzoekster ingeschakeld.

1.2 Begeleiding

Combinatie Jeugdzorg hanteert twee documenten voor de begeleiding van amv's. Het document "Vernieuwde methodiek AMV- opvang", geschreven door Berk en de Pater (2010), beschrijft de wijze waarop het COA (Centraal Orgaan opvang Asielzoekers) de begeleiding van amv's vormgeeft. Deze methodiek is tot stand gekomen door samenwerking met andere amv opvang en begeleidingsinstanties en wordt onder andere door Combinatie Jeugdzorg gebruikt voor de begeleiding van amv's.

Berk en de Pater (2010) beschrijven vier begeleidingsmethodieken die ingezet dienen te worden tijdens de begeleiding van amv's. Binnen de begeleiding staat het werken met het competentiemodel centraal. Het competentiemodel wordt ingezet om probleemgedrag te verminderen en vaardigheden te vergroten. Hierbij wordt rekening gehouden met verschillende factoren die het proces naar competentie beïnvloeden. Stressoren en psychopathologie kunnen zorgen voor vertraging of stagnatie van de ontwikkeling en protectieve factoren kunnen verlichting en ondersteuning bieden (Slot & Spanjaard, 2006). In het theoretisch kader wordt hier uitgebreid op ingegaan. Naast het competentiemodel wordt ook de presentiemethode gezien als een belangrijk methode. De presentietheorie stelt dat het belangrijk is dat mentoren betrokken zijn bij de jongeren, en er ingespeeld dient te worden op de behoeftes van de jongeren. Ontmoeting, dialoog en nabijheid zijn centrale woorden, horende bij deze methodiek. De relatie tussen mentor en jongeren dient van goede kwaliteit te zijn. Ook zegt deze methode dat het belangrijk is om in de eigen omgeving van de jongeren te begeleiden (Berk & de Pater, 2010). Ook oplossingsgericht werken behoort volgens Berk en de Pater (2010) tot een geschikte methodiek. Allerlaatst wordt de methode, genaamd 'beschermjassen', ingezet. Deze strategie gaat er van uit dat ankers van vroeger, er voor kunnen zorgen dat de jongeren zich kunnen herpakken in moeilijke tijden. Mentoren hebben een ondersteunende rol in het zoeken naar ankers.

Combinatie Jeugdzorg houdt de volgende fasering, beschreven door Slot en Spanjaard (2006), en onderdeel van het competentiemodel, aan:

- Fase 1. De wenperiode
Wennen aan de situatie en de behandeling. Leren te reageren op feedback en kritiek. Dit duurt zes tot twaalf weken.
- Fase 2. De verblijfperiode
Vaststellen van individuele doelen en werkpunten. Aanleren van vaardigheden met betrekking tot, ontwikkelingstaken, individuele problemen, het sociale netwerk versterken en zelfsturing te verbeteren. Dit duurt langer als de eerste en derde fase. Hoe lang dit precies duurt is niet vooraf vast te stellen.
- Fase 3. De afscheidperiode
Vaardigheden leren die ondersteunend zijn in de vervolgsituatie. Sociaal netwerk versterken. Dit duurt zes tot twaalf weken (Slot & Spanjaard, 2006).

Dit zijn drie fases waarin de mentoren competentiegericht te werk dienen te gaan. Elke periode heeft zijn bijbehorende richtlijnen voor mentoren. De mentoren gebruiken een competentielijst om te

bekijken hoe de jongeren er voor staan betreft de gewenste ontwikkelingen (bijlage 11) (Berkt & de Pater 2010).

Het document “Een interculturele pedagogische visie op de opvang en begeleiding van amv’s” is ontwikkeld door Schippers (2016). Dit document is ontwikkeld voor Nidos. Combinatie Jeugdzorg gebruikt dit document ook. In dit document wordt het volgende doel van de begeleiding gesteld: “Zelfredzaamheid van de jongere in de Nederlandse samenleving bij 18 jaar”. Wet- en regelgeving hebben deze leeftijdsgrens bepaald. Het werken met het competentiemodel draagt bij aan de zelfredzaamheid van jongen (Slot & Spanjaard, 2006) (Hanrath, 2011). In onderzoek van van der Helm (2011, aangehaald in Spanjaard & Slot, 2015) is gebleken dat het werken met het competentiemodel, binnen de residentiële jeugdzorg, een positief effect heeft op zelfredzaamheid. Schippers (2016) beschrijft geen definitie van zelfredzaamheid. Volgens de opdrachtgever is zelfredzaamheid: “om kunnen gaan met financiën, dagbesteding hebben, huisvesting hebben, geestelijk gezond zijn, een sociaal netwerk hebben en maatschappelijk geparticipeerd zijn”.

1.3 Aanleiding

In het kennismakingsgesprek heeft de opdrachtgever aangegeven de begeleiding van amv’s te willen verbeteren. Om de huidige situatie verder te verhelderen zijn de opdrachtgever en een mentor geïnterviewd.

In het gesprek met de mentor zijn verschillende aspecten naar voren gekomen die volgens de mentor voor verbetering vatbaar zijn. Zo geeft ze aan, de communicatie met de jongeren soms lastig te vinden. Dit zou volgens haar kunnen liggen aan de taalbarrière. De meeste jongeren spreken gebrekkig Nederlands en/of Engels. Ook de cultuurverschillen zouden de communicatie lastig kunnen maken. De mentor weet weinig af van de verschillende achtergronden en culturen van de jongeren. Ze heeft behoefte aan informatie hierover. Ze weet bijvoorbeeld niet of jongeren het fijn vinden om over gevoelens te praten of niet. Ook merkt ze dat de jongeren regelmatig stress ervaren. De mentor weet niet goed hoe ze de jongeren hier bij kan helpen. Daarnaast heeft ze aangegeven het lastig te vinden dat er weinig ruimte is voor het opleggen van sancties. Bijvoorbeeld wanneer iets vernield wordt, er gedronken en gefeest wordt, of wanneer jongeren ongeoorloofd afwezig zijn op school. Het komt regelmatig voor dat jongeren thuis blijven van school. Het is lastig in te schatten wat de werkelijke reden daar van is. Als laatste geeft de mentor aan het competentiemodel alleen toe te passen wanneer Nidos vraagt om de huidige situatie van de jongeren in kaart te brengen. De mentor ervaart de competentielijst niet als gebruiksvriendelijk omdat ze vaak een tolk nodig heeft om de lijst in te kunnen vullen. De tolk is nodig omdat de jongeren erg gebrekkig Engels en/of Nederlands praten. De jongeren vinden het erg lang duren en ervaren de vragen uit de lijst als ‘lastig’.

De opdrachtgever maakt zich het meest zorgen over de jongeren die zich zonder begeleiding moeten redden, wanneer ze 18 jaar worden. Het doel van de begeleiding is: “Zelfredzaamheid van de jongeren in de Nederlandse samenleving bij 18 jaar” (Schippers, 2016, p. 1). De opdrachtgever heeft opgemerkt dat de beoogde zelfredzaamheid bij een leeftijd van 18 jaar vaak niet wordt behaald. Dit is te zien aan dat jongeren, nadat ze 18 jaar zijn geworden, nog steeds behoefte hebben aan begeleiding. Het project bestaat pas zestien maanden, er is daardoor nog weinig uitstroom om vast te kunnen stellen hoe groot de groep is die de beoogde zelfredzaamheid niet bereikt.

Om de zelfredzaamheid van de jongeren te verhogen wil de opdrachtgever meer weten over de huidige manier van begeleiding van de amv's. In overleg met de opdrachtgever is er voor gekozen om het onderzoek te richten op de begeleidingsmethodes. Deze zouden er tenslotte, volgens de opdrachtgever, voor moeten zorgen dat de jongeren zelfredzaam worden. Zoals bovenstaand vermeld staat, gebruikt Combinatie Jeugdzorg vier begeleidingsmethodes. Er is voor gekozen, om binnen dit onderzoek, niet alle beschreven begeleidingsmethodes te onderzoeken, maar alleen het competentiemodel. Dit omdat het competentiemodel de basis vormt van de begeleiding. Ook omdat de literatuur aangeeft dat het competentiemodel bijdraagt aan het verhogen van de zelfredzaamheid (Slot & Spanjaard, 2006) (Hanrath, 2011). Tevens schrok de opdrachtgever van het feit dat de mentor in het interview aangaf de methodiek niet met regelmaat toe te passen. Volgens de opdrachtgever zou dit wel het geval moeten zijn. De opdrachtgever wil graag weten hoe de mentoren het gebruik van de methodiek beleven. Met dit onderzoek wil de opdrachtgever zorgen voor een verbeterde toepassing van het competentiemodel waarmee indirect de zelfredzaamheid van de jongeren wordt verhoogt bij uitstroom op 18 jarige leeftijd. De opdrachtgever heeft het idee dat de mentoren meer op basis van "Trail en Error" en ervaringsdeskundigheid te werk gaan, in plaats van de methodieken volgens het boekje toe te passen.

Dit onderzoek is voor alle betrokkenen van belang. De opdrachtgever, en andere leidinggevende, krijgen inzicht in de beleving van de medewerkers bij het gebruiken van het competentiemodel. Door de uiteindelijke adviezen op te volgen, kunnen de leidinggevende de mentoren bijsturen en de inzet van het competentiemodel optimaliseren. De mentoren weten na dit onderzoek wat ze moeten doen, om het competentiemodel verbeterd in te zetten. En de jongeren profiteren van een optimale inzetten van het model, doordat zij wellicht zelfredzamer worden van deze optimalere inzet.

Bovenstaande inleiding en aanleiding resulteert in de volgende probleemstelling, adviesvraag, hoofdvraag, deelvragen en doelstelling:

Probleemstelling:

De amv's, die begeleid worden bij Combinatie Jeugdzorg, zijn gemiddeld niet zelfredzaam bij een leeftijd van 18 jaar. Het competentiemodel, dat ingezet wordt om de zelfredzaamheid van de amv's te verhogen, wordt vermoedelijk beperkt ingezet.

Adviesvraag:

Welke stappen kan Combinatie Jeugdzorg ondernemen om het competentiemodel zo effectief mogelijk toe te kunnen passen en daarmee de zelfredzaamheid van alleenstaande minderjarige vluchtelingen te vergroten?

Hoofdvraag:

Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van het competentiemodel bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?

Deelvragen veldonderzoek

1. Hoe wordt het competentiemodel door verschillende mentoren toegepast?
2. Wat vinden de mentoren werkzaam en niet werkzaam aan het competentiemodel?
3. In hoeverre vinden de mentoren dat het werken met het competentiemodel goed aansluit bij de doelgroep “alleenstaande minderjarige vluchtelingen”?
4. In hoeverre vinden mentoren dat het competentiemodel de zelfredzaamheid van alleenstaande minderjarige vluchtelingen verhoogd?
5. Welke behoeftes hebben mentoren ten aanzien van het werken met het competentiemodel?

Doelstelling

Inzichtelijk krijgen hoe mentoren het beleven om het competentiemodel toe te passen, om vervolgens te kunnen constateren op welke punten de methodiek of de toepassing van de methodiek verbeterd kan worden, met als doel de zelfredzaamheid van amv's bij uitstroom op 18 jarige leeftijd te verhogen.

Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat een verbetering in het werken met het competentiemodel de zelfredzaamheid van amv's kan verhogen zodat zij een betere toekomst tegemoet kunnen gaan in de Nederlandse maatschappij. Dit onderzoek is dus voornamelijk van belang voor amv's die begeleid worden bij Combinatie Jeugdzorg.

Psychologisch vraagstuk

Dit is een psychologisch vraagstuk omdat het competentiemodel inspeelt op het veranderen van gedrag van jongeren. Daarnaast zal het advies zich richten op een verbeterde inzet van het competentiemodel. Het is belangrijk om dit zo te verwoorden dat het gegeven advies ook daadwerkelijk wordt geïmplementeerd, hier is psychologie voor nodig.

Het theoretisch kader richt zich op het beschrijven van de competentiemethode, zelfredzaamheid en de doelgroep “amv's”. Het veldonderzoek bestaat uit interviews die afgenomen worden bij de mentoren van Combinatie jeugdzorg die amv's begeleiden. De interviews gaan in op de beleving van de mentoren bij het gebruik van het competentiemodel. In het adviesdocument zullen actiepunten worden geformuleerd die antwoord geven op de adviesvraag. Naar aanleiding van het adviesdocument kan Combinatie Jeugdzorg actie ondernemen en, waar nodig, de competentiemethodiek verbeteren door middel van de verworven informatie uit het onderzoek.

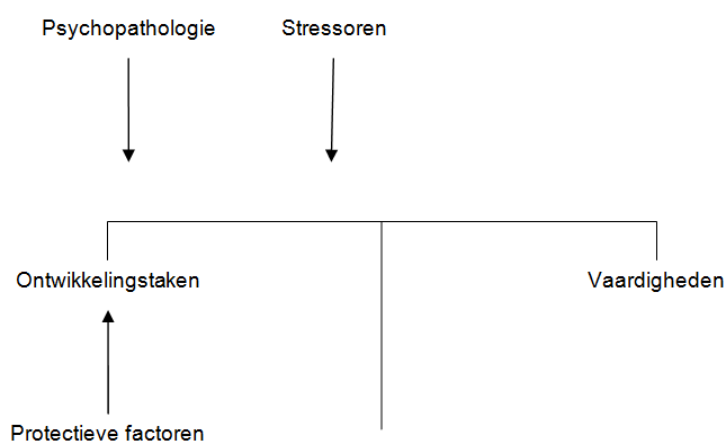
2. Theoretisch kader

In onderstaand theoretisch kader wordt relevante literatuur mbt de hoofd en deel vragen gepresenteerd. Zo wordt het competentiemodel omschreven om deelvraag 1 te kunnen beantwoorden. Vervolgens wordt feedback op het competentiemodel, vanuit verschillende onderzoeken, weergegeven om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden. Daarna wordt er in gegaan op het thema 'alleenstaande minderjarige vluchtelingen'. Ook wordt bekeken of het model volgens de literatuur goed aansluit bij deze doelgroep om deelvraag 3 te kunnen beantwoorden. Tevens wordt er ingegaan op zelfredzaamheid, dit is relevant voor deelvraag 4. Het theoretisch kader wordt afgesloten met gevonden resultaten uit vergelijkbare onderzoeken en een conclusie.

2.1 Competentiemodel

Onderstaand wordt het competentiemodel met al haar elementen besproken. Ook wordt binnen elk onderdeel de link gelegd naar amv's. Tot slot wordt de effectiviteit van het model besproken.

Combinatie Jeugdzorg hanteert verschillende methodes voor de begeleiding van amv's waaronder het competentiemodel van Slot en Spanjaard (2006). De term "sociaal competentiemodel" wordt ook vaak gebruikt (Spanjaard & Slot, 2015). De insteek van het competentiemodel is, dat probleemgedrag wordt verminderd en vaardigheden worden vergroot. Volgens Tremmery et al. (2014) werkt het competentiemodel ook toe naar het verbeteren van coping vaardigheden. Wat is competentie nou eigenlijk? Volgens Slot en Spanjaard (2006) is een jongere competent als hij/zij in staat is om de ontwikkelingstaken te volbrengen door middel van het beheersen van voldoende vaardigheden. Competentie wordt gezien als een balans tussen ontwikkelingstaken en vaardigheden (Slot en Spanjaard, 2006). Onderstaand wordt het competentiemodel in een overzichtelijk figuur weer gegeven. In de onderstaande tekst worden alle componenten, en hun invloeden, besproken.



Figuur 1. Factoren die competentie kunnen beïnvloeden. Overgenomen uit *Competentievergroting in de residentiële Jeugdzorg: Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen* (p. 44), door N. Slot & H. Spanjaard (2006).

Ontwikkelingstaken en Vaardigheden

Ontwikkelingstaken zijn taken, horende bij de levensfase van de persoon, die om een bepaald gedrag vragen (Slot & Spanjaard, 2006). In dit onderzoek wordt uitgegaan van de meest recente bron over

ontwikkelingstaken. De amv's die begeleid worden bij Combinatie Jeugdzorg, vallen volgens Spanjaard en Slot (2015) in de leeftijdscategorie 12- 17 jaar. Ontwikkelingstaken dienen in de competentielijst op gedragsniveau omschreven te worden (bijlage 11) (Slot & Spanjaard, 2006). Er wordt aangegeven dat het onnodig is om de jongeren op te zadelen met ellenlange lijsten met taken, subtaken en vaardigheden. Het is effectiever om als begeleider de vaardigheden voor ogen te houden en deze te benoemen wanneer ze essentieel zijn. Het voordoen van vaardigheden is tevens vaak effectiever dan het praten er over (Slot & Spanjaard, 2006). Volgens Arnold en Bartels (2001) leren de jongeren vaardigheden door operant conditioneren en observatieleren. Volgens Spanjaard en Slot (2015) wordt er tijdens het aanleren van vaardigheden veelal gefocust op wat er niet goed gaat. Voor het begeleiden vanuit het competentiemodel is dat volgens hen mogelijk niet voldoende. Ook zorgt een focus op problemen er volgens hen voor dat het werken aan ontwikkelingstaken op de achtergrond raakt (Spanjaard & Slot, 2015).

Stressoren

Volgens het competentiemodel zijn er twee factoren die competentie negatief beïnvloeden, namelijk: 'stressoren' en 'psychopathologie' (Slot & Spanjaard, 2006). Volgens van Os, Kalverboer, Zijlstra, Post en Knorth (2016) is het inventariseren van stressoren, bij vluchtelingen, belangrijk. Voorbeelden van stressoren zijn: dood van een geliefde, tegenslagen op school of seksueel misbruik. Vaak leidt een enkele stressor niet tot problemen in de ontwikkeling. Wanneer er echter veel stressoren zijn, leidt dit vaak wel tot problemen. De begeleiding hoort bij de aanwezigheid van stressoren goed uit te zoeken op welke manier deze stressor een ontwikkelingstaak staakt. Soms is het ook nodig om deze stressoren te verminderen (Slot & Spanjaard, 2006). De aanwezigheid van stressoren kan de balans binnen het competentiemodel verstoren (Spanjaard & Slot, 2015). In het geval van kindsoldaten is vastgesteld dat de lange asielpprocedure in Nederland uitputtend is. Ook het verlies van een sociale rol, toekomstperspectief, sociale kring, gebruikelijke eetgewoontes en hun eigen culturele omgeving laat hen lijden (Draijer & van Zon, 2014). Tevens schijnen wachtlijsten voor middelbare scholen en onzekerheid over de toekomst zich ook te gedragen als stressoren voor vluchtelingen. Ze zorgen vaak voor een dalend energie level om te participeren in Nederland (Verhagen, Steentjes & Puyenbroeck, 2016).

Psychopathologie

Psychopathologie zijn door de cultuur bepaalde ongewone patronen in gedrag die samen gaan met leiden, minder functioneren, of een verhoogd risico tot lijden, dood of vrijheidsverlies. Wanneer hier sprake van is, zal de ontwikkelingstaak bemoeilijkt worden. Hier kan aan gewerkt worden door bijvoorbeeld psychotherapie, psycho- educatie of medicatie (Slot & Spanjaard, 2006). Volgens Catak en van Dijk (2014) komen psychische problemen vaker voor bij vluchtelingen. Wel zitten er verschillen tussen de landen van herkomst. Alle migranten hebben een verhoogd risico op het ontwikkelen van een psychiatrische stoornis. Wat de rol is van cultuur en herkomst bij het ontwikkelen van psychische stoornissen is volgens Catak en van Dijk (2014) nog niet duidelijk. Volgens Verhagen et al. (2016) zijn angsten, PTSS en gedragsproblemen aandachtspunten. Van Os et al. (2016) geven aan dat PTSS en

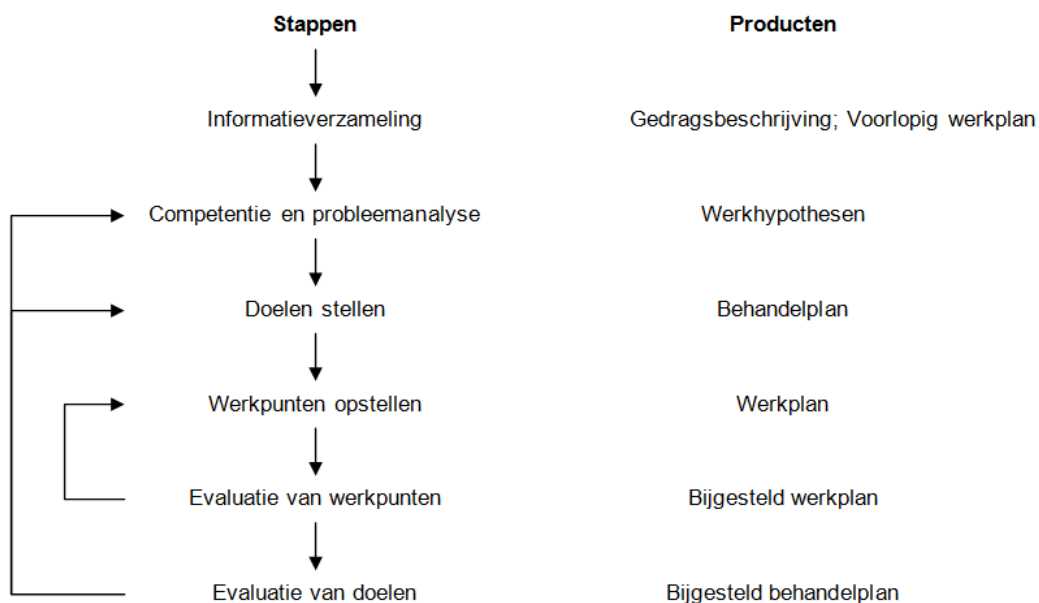
Depressie psychische problemen zijn waar amv's regelmatig last van hebben. Volgens het competentiemodel heeft psychopathologie een versturende invloed op ontwikkelingstaken (Slot & Spanjaard, 2006).

Protectieve factoren

Er zijn ook factoren die de jongeren beschermen tegen de invloed van stressoren en psychopathologie, ofwel 'protectieve factoren'. Dit kunnen omgevingsaspecten of eigenschappen van de jongeren zelf zijn (Spanjaard & Slot, 2015). Of de factor daadwerkelijk genoeg bescherming biedt hangt af van de zwaarte van de stressoren. Het versterken van protectieve factoren kan er voor zorgen dat daardoor ook de competentie vergroot wordt. De mentor dient hier dus aandacht aan te besteden (Slot & Spanjaard, 2006). Volgens Spanjaard en van Vugt (2000) is het sociale netwerk van de jongeren een belangrijke protectieve factor. Zij kunnen zorgen voor taakverlichting met als gevolg, competentievergroting (Spanjaard & van Vugt, 2000). Verhagen et al. (2016) geven ook aan dat het netwerk van de vluchteling bevorderd moet worden, evenals Spanjaard en Slot (2015). Ook de etnische samenstelling van leefomgeving van de migrant is vastgesteld als een protectieve factor voor het ontwikkelen van psychische stoornissen (Catak & van Dijk, 2014). Allerlaatst geven Spanjaard en Slot (2015) aan dat het voor begeleiders vaak lastig is om genoeg aandacht te besteden aan protectieve factoren omdat de begeleiding vaak vooral gericht is op wat er niet goed gaat.

Structuur competentiemodel

Slot en Spanjaard (2006) beschrijven een structuur waarop men met het competentiemodel te werk zou moeten gaan. Aan de hand van onderstaande afbeelding en bijpassende uitleg wordt de structuur verhelderd.



Figuur 2. Het verzamelen en analyseren van informatie en het stellen van doelen en werkpunten in schema. Overgenomen uit *Competentievergroting in de residentiële Jeugdzorg: Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen* (p. 106), door N. Slot & H. Spanjaard (2006).

De begeleider dient vanaf het begin informatie te verzamelen over de vijf elementen van het competentiemodel. Dit wordt gedaan door observaties, gesprekken met de jongeren, gesprekken met vorige begeleiders, het aanmeldformulier, mogelijk diagnostisch onderzoek en de competentielijst (Slot & Spanjaard, 2006). Volgens Tremmery et al. (2014) is het tijdens het werken met het competentiemodel belangrijk om vroeg te beginnen met interveniëren. De competentielijst wordt na twee tot drie maanden ingevuld. Aan de hand daarvan worden de sterke kanten en ontwikkelpunten van de jongeren in kaart gebracht. Op basis daarvan worden doelen geformuleerd. Deze doelen worden uitgesplitst in kleinere behapbare werkpunten. Er wordt aan maximaal drie werkpunten tegelijk gewerkt, hierover vindt dagelijks tot wekelijks een evaluatie plaats waarna de werkpunten worden bijgesteld. Ongeveer na vijf maanden worden ook de doelen geëvalueerd en aangepast. De interventies die worden ingezet richten zich op: “verminderen van probleemgedrag, vergroten van vaardigheden, versterken van protectieve factoren en het verminderen van stressoren en psychopathologie”. Zo wordt “feedback geven” regelmatig ingezet. Ook dient de begeleider vaak als rolmodel, hij of zij doet voor hoe het moet. (Slot & Spanjaard, 2006).

Effectiviteit Competentiemodel

Onderzoek van Slot (1988, aangehaald in Spanjaard en Slot, 2015) wees uit dat competentiegericht werken bij jongeren in een leefgroep er voor zorgden dat deze jongeren het later beter deden dan jongeren uit een controlegroep waar niet competentiegericht gewerkt werd. Bartels (1986, aangehaald in Spanjaard & Slot, 2015) onderzocht de effectiviteit van het vergroten van competenties. Hij toonde hiermee de effectiviteit van een sociale vaardigheidstraining, voor delinquenten jongeren, aan.

Arnold en Bartels (2001) deden onderzoek naar de behandeling van jeugdige delinquenten met het competentiemodel. Na dit onderzoek concludeerde ze dat interventies die het competentiemodel gebruiken positieve effecten hebben. Ook interventies die lijken op het competentiemodel blijken vaak effectief. Vaak worden onderdelen van het competentiemodel ingezet en wordt er maar weinig vanuit het model zelf gedacht. Het zou beter zijn voor de resultaten om het gehele model toe te passen. Daarnaast is het wel belangrijk om het model op maat te maken (Arnold & Bartels, 2001).

Uit meta- analyses van Bartels, Schuursma en Slot (2001, aangehaald in Arnold & Bartels, 2001) blijkt dat interventies gerelateerd aan het competentiemodel, succesvol zijn. Belangrijke kenmerken van een succesvolle interventie door het competentiemodel is het bieden van structuur, een cognitieve component en het voorbereiden van de jongeren op hun nieuwe leefomgeving. Volgens Spanjaard en Slot (2015) leidt een combinatie van werken aan ontwikkelpunten, versterken van al aanwezige vaardigheden en het verbeteren van protectieve factoren tot resultaat. Daarnaast zeggen zij dat het gebruik van het competentiemodel, met een focus op ontwikkelingstaken, mogelijk bijdraagt aan een veilige en gezonde ontwikkeling (Spanjaard & Slot, 2015).

Johnson, Berdahl, Horne, Richter en Walters (2014) beschrijft een ander competentiemodel. Uit onderzoek is gebleken dat competentiemodellen bruikbaar zijn voor het verkrijgen van gewenst gedrag en het krijgen van inzicht in het vaardigheidsniveau en het inzicht in de gebieden die nog ontwikkeld moeten worden.

2.2 Feedback op het Competentiemodel

Als oriëntatie op deelvraag 2 wordt onderstaand de benoemde feedback omtrent het competentiemodel weergegeven.

Naast dat de effectiviteit van het model is bewezen worden er ook verschillende kritiekpunten op het model benoemd. Zo komt uit onderzoek van Orobio de Castro en Bosch (1998, aangehaald in Arnold & Bartels, 2001) dat medewerkers uit de jeugdpsychiatrie aangeven dat ze het competentiemodel niet diepgaand genoeg vinden. De cognitieve component van het model zou volgens hen meer uitgewerkt moeten worden. Volgens Arnold en Bartels (2001) is dit terecht commentaar.

Volgens Arnold en Bartels (2001) moet er nog verder onderzoek worden gedaan naar de effectiviteit van het competentiemodel door de follow-up tijden na een interventie te verlengen. Op deze manier kan inzicht verkregen worden in de mate waarop de aangeleerde vaardigheden stand houden. Verder lijkt het Arnold en Bartels (2001) goed om het competentiemodel meer theoretisch te onderbouwen zodat duidelijk is welke effecten bepaalde interventies hebben om ze daarvoor ook in te kunnen zetten.

Hanrath (2011) geeft in zijn artikel aan dat een aantal ontwikkelingstaken moeilijker te bereiken zijn binnen een gesloten inrichting. Zo is het bijvoorbeeld lastig om seksueel te experimenteren binnen een gesloten inrichting (Hanrath, 2011). Spanjaard en Slot (2015) bevestigen dat sommige ontwikkelingstaken moeilijker te bereiken zijn binnen de residentiële jeugdzorg. Daarnaast is het werken aan ontwikkelingstaken wel nuttig omdat er gewerkt wordt aan gewenst gedrag (Hanrath, 2011).

Hanrath (2011) benoemt het positief benaderen en het aanreiken van handvatten voor het verbeteren van gedrag sleutelementen binnen het model. Volgens Spanjaard en Slot (2015) is het competentiemodel belangrijk voor het in kaart brengen van de situatie en het bereiken van een gewenste situatie.

2.3 Alleenstaande minderjarige vluchtelingen

Binnen deze paragraaf wordt kort wat achtergrondinformatie over de amv's weergegeven. Vervolgens wordt er ingegaan op de aansluiting van het competentiemodel bij amv's. Daarna wordt er afgesloten met een oriëntatie op de levensfase van de amv's.

Alleenstaande minderjarige vreemdeling worden beschreven als "een vreemdeling jonger dan 18 jaar, afkomstig van buiten de Europese Unie, die bij binnenkomst in Nederland niet werd begeleid door een ouder of een meerderjarige bloedverwant of aanverwant" (van Wieringen & Roulants, 2016, p. 87). De amv's bij Combinatie Jeugdzorg zijn overwegend Syrisch en Eritrees. In Syrië is men grotendeels Islamitisch. Verder spreekt men vooral Arabisch, Koerdisch, Aramees en Armeens. De verdeling in het aantal opgeleiden is vergelijkbaar met die van Nederland. Eritreeërs zijn veelal Koptisch-orthodox. Ze spreken, Tigrinya, Arabisch, Tigre, Kunama, Engels of Afar. In Eritrea is men vaak laagopgeleid of analfabeet (van Wieringen & Roelants, 2016). Volgens Verhagen et al. (2016) is het belangrijk om het zorgaanbod te laten aansluiten bij de doelgroep. Vluchtelingen uit Syrië en Eritrea zijn in verhouding nog redelijk onbekend en vereisen meer kennis van begeleiders (Verhagen et al., 2016). Uit

onderzoek blijkt dat een ondersteunende omgeving, zoals bijvoorbeeld een kleine wooneenheid, goed is voor amv's, echter kwamen pleeggezinnen als beste uit de bus (Kalverboer et al., 2016).

Amv's en het competentiemodel

Het model zelf is beperkt in haar uitleg over de toepassing van het model bij amv's. Wel wordt aangegeven dat de ontwikkelingstaken per cultuur kunnen verschillen (Slot & Spanjaard, 2006) (Spanjaard & Slot, 2015). Daarnaast wordt in "Jong en Onderweg: Nidosmethodiek voor begeleiding van ama's" beschreven dat het werken aan ontwikkelingstaken en vaardigheden een westers idee is en nuttig is voor amv's in de Nederlandse samenleving (Spinder & van Hout, 2008). Ook zeggen ze dat amv's waarschijnlijk extra moeite hebben met bepaalde ontwikkelingstaken. Slot & Spanjaard (2006) geven aan dat er voor amv's een extra ontwikkelingstaak is, namelijk: "het bepalen van een positie binnen twee culturen". Combinatie Jeugdzorg hanteert de lijst met ontwikkelingstaken die beschreven wordt door Spinder & van Hout (2008) (bijlage 10). Daarnaast wordt er aangegeven dat protectieve factoren cultuur afhankelijk zijn (Slot & Spanjaard, 2006). Tevens geeft Hanrath (2011) aan dat ontwikkelen van ontwikkelingstaken belangrijk is voor als je wilt aansluiten bij de samenleving. Ook is er een Vertrektraining opgezet. Tijdens deze training leren jongeren zelfredzaam te worden door het vergroten van vaardigheden en een netwerk (Rensen, van Arum & Engbersen, 2008). Deze training wordt ook ingezet voor amv's (Haspels, Albrechts & Spanjaard, 2001). De Vertrektraining is een veelbelovende training om te voorkomen dat jongeren thuisloos worden nadat ze de residentie verlaten. Uit onderzoek is gebleken dat jongeren die de vertrek training hadden gevolgd net zo goed een stabiele verblijfplaats konden hebben als de controlegroep (Rensen et al., 2008).

Adolescentie

Volgens Zimbardo, Johnson en McCann (2013) zitten jongeren, van 16-18 jaar, in de levensfase die "adolescentie/ pubertijd" wordt genoemd. De puberteit begint wanneer je seksueel rijp bent en in staat bent tot voortplanting. De beleving van adolescentie hangt volgens hen af van de culturele context. Het vormen van een identiteit is onderdeel van de adolescentie. Het ontwikkelen van lichaamsbeeld en zelfwaardering vindt plaats in deze fase en is cultuur afhankelijk. Tevens begint de seksuele oriëntatie vaak in deze levensfase (Zimbardo et al., 2013). Volgens van der Vlugt (2016) speelt de sociaal culturele omgeving een belangrijke rol in het betekenis geven aan seksualiteit. Onder vluchtelingen is een grote verscheidenheid aan kennis, normen en waarden betreft seksualiteit. Volgens van der Vlugt (2016) hebben kinderen uit Eritrea beperkte kennis over seksualiteit. Ze kennen de risico's maar weten weinig over prettig seksueel contact (van der Vlugt, 2016).

2.4 Zelfredzaamheid

Binnen deze paragraaf wordt de koppeling gemaakt tussen het competentiemodel en het beoogde doel van Combinatie jeugdzorg: 'zelfredzaamheid'.

Omdat Combinatie Jeugdzorg geen definitie van zelfredzaamheid op papier heeft, en er ook geen eenduidige definitie in de literatuur te vinden is, wordt onderstaand de definitie van "zelfredzaamheid" uit het woordenboek weergegeven. "Zelfredzaamheid: het zichzelf kunnen 'redden', kunnen helpen,

b.v. van patiënten” (Geerts, Heestermans, & Kruyskamp, 1984, p. 3484). Binnen dit onderzoek wordt uitgegaan van de definitie van zelfredzaamheid die de opdrachtgever zo bepaald heeft. De opdrachtgever definieert zelfredzaamheid naar aanleiding van de thema’s van de zelfredzaamheidsmatrix: om kunnen gaan met financiën, dagbesteding hebben, huisvesting hebben, geestelijk gezond zijn, een sociaal netwerk hebben en maatschappelijk geparticipeerd zijn (bijlage 12).

Zelfredzaamheid en het competentiemodel

Volgens Slot en Spanjaard (2006) draagt het vergroten van competentie bij tot het zelfstandig kunnen functioneren. Ook Hanrath (2011) geeft aan dat het sociaal competentiemodel ingezet wordt voor het aanleren van vaardigheden die zorgen voor zelfstandigheid. Daarnaast beschrijven Rensen et al. (2008) dat de vertrektraining, gebaseerd op het competentiemodel, zich focust op het aanleren van vaardigheden en opbouwen van een netwerk wat moet zorgen voor zelfredzaamheid. Binnen het competentiemodel wordt gewerkt met verschillende niveaus. Elk hoger niveau heeft meer eigen verantwoordelijkheden. Hoe verder het traject volgt, hoe meer de nadruk komt te liggen op ‘zelfsturing’ en hoe minder op ‘externe sturing’. Wel moet daarbij rekening gehouden worden met het feit dat het competentiemodel op een directieve wijze te werk gaat. Om de zelfstandigheid te vergroten is het aan de mentoren om goed in te kunnen schatten wanneer directieve coaching moet worden toegepast en wanneer de jongeren losser gelaten moeten worden. Dit wordt de verschuiving van ‘externe sturing’ naar ‘zelfsturing’ genoemd (Slot & Spanjaard, 2006). In onderzoek van van der Helm (2011, aangehaald in Spanjaard & Slot, 2015) is gebleken dat het werken met het competentiemodel, binnen de residentiële jeugdzorg, een positief effect heeft op zelfredzaamheid. Het self- management- model van Kanfer (1975, geciteerd in Slot & Spanjaard, 2006) speelt een rol in het vergroten van de zelfstandigheid. Een risico van dit model is dat het bij praten blijft. Voor het leren van vaardigheden is het nodig om doelen te stellen en daar mee aan de slag te gaan (Slot & Spanjaard, 2006).

Zelfredzaamheid en amv's

Uit onderzoek zijn een aantal dingen gebleken die belangrijk zijn bij het werken aan zelfredzaamheid met vluchtelingen. Normaal gesproken is het belangrijk om de cliënt veel zelf uit te laten zoeken. Echter is gebleken dat dit voor vluchtelingen niet de juiste manier van aanpak is. Een coach die zelfredzaamheid wil bereiken moet bereid zijn om (letterlijk) met de cliënt mee te gaan. Bijvoorbeeld het mee gaan naar afspraken van de vluchteling (Logger & Kamperman, 2009). Hagendoorn (geciteerd in Muller, 2014) geeft aan dat het leren van de Nederlandse taal voor vluchtelingen een bijdrage levert aan de zelfredzaamheid, Siemen en van Hout (2008) bevestigen dit. Het spreken van de Nederlandse taal zorgt er namelijk volgens Hagendoorn (geciteerd in Muller, 2014) voor dat vluchtelingen makkelijker contacten leggen, dit is belangrijk voor het opbouwen van een netwerk wat zou kunnen bijdragen aan bijvoorbeeld het vinden van een baan. De Jonge (2014) schreef een bachelorscriptie onderzoek over de financiële zelfstandigheid van vluchtelingen. Geconcludeerd werd dat vluchtelingen vaak onduidelijkheid en onwetendheid ervaren betreft de financiën in Nederland. Dit bemoeilijkt het behalen van financiële zelfstandigheid (de Jonge, 2014).

2.5 Vergelijkbaar onderzoek

Om de resultaten van het onderzoek te kunnen vergelijken worden onderstaand enkele resultaten uit vergelijkbare onderzoeken weergegeven.

Schuurmans (2008) schreef een HBO afstudeerscriptie over de implementatie van het competentiemodel. Hij concludeerde onder andere dat medewerkers te weinig kennis hadden over het competentiemodel. Er werd onvoldoende gewerkt vanuit de vijf componenten van het competentiemodel (Schuurmans, 2008). Ook Aarts (2009) schreef een afstudeerscriptie over de implementatie van het competentiemodel. Ook hier kwam naar voren dat de begeleiders niet genoeg afwisten over de toepassing van het gehele model in de praktijk. Zo deed ook Claassen (2009) een kwalitatief onderzoek, voor haar bachelorscriptie, naar het gebruiken van de competentieanalyse. Ook hier bleken de medewerkers maar delen van het model toe te passen. Het werken aan vaardigheden en ontwikkelingstaken werd wel belangrijk gevonden. Ook bleek dat de competentieanalyse maar gering gebruikt werd terwijl het wel als een waardevol instrument wordt gezien. De tijd die vrijgemaakt moet worden voor het invullen van de competentieanalyse wordt door de medewerkers ervaren als een opstakel. Ze besteden deze tijd liever aan de behandeling van het kind. Ook werd aangegeven dat men de focus, van het competentiemodel, op het positieve, als prettig ervaart (Claassen, 2009).

2.6 Conclusie

Vanuit bovenstaand theoretisch kader bieden vele bevingen aanknopingspunten voor het veldonderzoek. Zo is nu bekend, dat het competentiemodel uit vijf componenten bestaat: psychopathologie, stressoren, ontwikkelingstaken, vaardigheden en protectieve factoren. Competentie is een balans tussen ontwikkelingstaken en vaardigheden. Psychopathologie en stressoren kunnen een negatieve invloed uitoefenen, terwijl protectieve factoren een positieve invloed uitoefenen op de ontwikkelingstaken. Daarnaast vraagt het werken aan competentie constant om diagnostiek zodat werkpunten en doelen bijgesteld kunnen worden aan de huidige vaardigheden en ontwikkelpunten van de jongeren (Slot & Spanjaard, 2006). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het competentiemodel effectief is voor jongeren (Arnold & Bartels, 2001) (Spanjaard & Slot, 2015).

Verder geven onderzoekers verschillende feedback op het competentiemodel. Zo zouden bijvoorbeeld een aantal ontwikkelingstaken moeilijk te behalen zijn binnen de residentiële jeugdzorg (Hanrath, 2011) (Spanjaard & Slot, 2015).

Ook is gebleken dat de literatuur weinig aanknopingspunten geeft voor een bevestiging dat het competentiemodel een effectieve methode zou zijn voor het begeleiden van amv's. Wel houdt het model rekening met cultuurverschillen (Slot & Spanjaard, 2006). Ook lijkt de vertrektraining, die ook wordt toegepast op amv's (Haspels et al., 2001), waar het competentiemodel in is verwerkt, te helpen tegen thuisloosheid (Rensen et al., 2008).

Allerlaatst zijn er verschillende bronnen die aangeven dat het competentiemodel zelfredzaamheid bevordert (Slot & Spanjaard, 2006) (Hanrath, 2011) (Rensen et al., 2008). Daarnaast blijkt uit de literatuur dat het mee gaan met de cliënt (Logger & Kamperman, 2009) en het leren van de Nederlandse taal (Siemen & Van Hout, 2008) belangrijk is voor de zelfredzaamheid van amv's.

3. Methode

In de methode wordt beschreven hoe het onderzoek wordt opgezet. Het onderzoek zal leiden tot een antwoord op de volgende hoofdvraag: *“Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van het competentiemodel bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?”* Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe mentoren het beleven om het competentiemodel toe te passen. Naar aanleiding van deze inzichten kan de methodiek, of de toepassing van de methodiek, verbeterd worden, met als doel de zelfredzaamheid bij uitstroom op 18 jarige leeftijd te verhogen.

3.1 Respondenten

Dit onderzoek richt zich op de mentoren van amv's tussen de 16 en 18 jaar. Om een verbeterslag te maken in de begeleiding kunnen de jongeren, de mentoren of beide groepen geïnterviewd worden. De keuze is gevallen op de mentoren omdat opgemerkt is dat jongeren wellicht geen volledige medewerking zouden willen verlenen aan het deelnemen aan een interview. Daarnaast hebben de mentoren aangegeven dat de jongeren, over het algemeen, niet goed voluit en eerlijk durven te spreken wanneer er geen vertrouwensband is opgebouwd. Het was niet realistisch om deze vertrouwensband, in de korte tijd die er is voor dit onderzoek, te realiseren. Naast dat het een praktische overweging is om de keuze te laten vallen op het interviewen van de mentoren, is het ook zeer waardevol. De denkwijzen van de mentoren over het gebruik van het competentiemodel kunnen, samengevoegd, nieuwe informatie en inzichten opleveren, die uiteindelijk kunnen zorgen voor een verbetering in de begeleiding.

Het competentiemodel wordt bij alle jongeren, met verschillende etnische achtergronden, toegepast. Het onderzoek focust zich niet op één etnische achtergrond, bijvoorbeeld Eritrese amv's, maar op alle amv's. Dit omdat de focus van het onderzoek ligt op de ervaringen van mentoren die het competentiemodel gebruiken. Het is mogelijk dat het gebruik van het model door de verschillende etnische achtergronden beïnvloed wordt. Echter is er, door tijdsgebrek, geen ruimte om dit vermoeden mee te nemen in het onderzoek.

Er zijn enkele selectiecriteria gehanteerd. Er is een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen aangehouden. Dit omdat het daadwerkelijke team ook deze verdeling kent. Daarnaast worden er alleen respondenten mee genomen in het onderzoek die minimaal zes maanden ervaring hebben met het werken als mentor bij amv jongeren. Dit zodat de respondenten tijdens het interview uit een gedegen ervaring kunnen spreken. Omdat het traject nog niet lang bestaat kunnen de eisen betreft ervaring, niet te hoog gesteld worden. Allerlaatst wordt de onderzoeksgroep samengesteld op basis van beschikbaarheid en bereidwilligheid tot deelname. Er werken negentien mentoren bij Combinatie Jeugdzorg. Sommige mentoren waren wegens verschillende redenen niet beschikbaar voor deelname.

In onderstaande tabel is een overzicht van de deelnemers, en hun kenmerken, weergegeven. Er nemen vijf vrouwen en zes mannen deel aan het onderzoek. De respondenten variëren in leeftijd van 27 jaar tot 50 jaar. Omdat het interview ingaat op ervaringsdeskundigheid is het aantal maanden van ervaring vernoemd in onderstaande tabel. Omdat het huidige amv traject pas achttien maanden bestaat bij Combinatie Jeugdzorg, wordt er gesproken over maanden en niet over jaren. De namen van de respondenten zijn geanonimiseerd om de privacy te waarborgen.

Tabel 1. Overzicht deelnemers

Respondent	Geslacht	Leeftijd in jaren	Aantal maanden ervaring als mentor van amv's bij Combinatie Jeugdzorg
1	Vrouw	27	12
2	Vrouw	32	13
3	Man	50	24
4	Man	43	16
5	Man	32	13
6	Man	29	1
7	Man	44	8
8	Vrouw	46	8
9	Man	43	13
10	Vrouw	52	14
11	Vrouw	29	11

3.2 Procedure

De deelnemers zijn benaderd door de coördinator van de mentoren. Zij heeft door middel van bovenstaande eisen die aan de respondenten worden gesteld, in overleg, een steekproef van elf respondenten samengesteld. De contactgegevens van deze respondenten zijn daarna doorgegeven. De geselecteerde respondenten zijn daarna via de mail benaderd. In deze mail (bijlage 7) is kort uitleg gegeven over het onderzoek en wat er verwacht wordt van een deelname aan dit onderzoek. Ook wordt er in de mail gevraagd wanneer de respondent beschikbaar is voor een interview. Tevens is er een document (bijlage 8) bijgevoegd wat de onderzoeker ondertekend retour wil ontvangen. Bij ondertekening van dit document geven respondenten toestemming voor opname van geluid en het gebruik van het verworven materiaal, voor onderzoeksdoeleinden.

Het interview is afgenomen in een rustige, stille ruimte. Allereerst is de respondent wat te drinken aangeboden en is er ruimte gemaakt voor small talk van een paar minuten. Vervolgens is het opname materiaal gestart. Binnen de inleiding van het interview zal de structuur aangehouden worden zoals deze in het inspiratiedocument (bijlage 3) staat beschreven omdat dit dingen zijn die gezegd of gevraagd moeten worden. Vervolgens wordt het topic "Toepassing" als eerst aangesneden. Ook hier in wordt de structuur van het inspiratiedocument gevolgd. Wel is er ruimte voor doorvragen. Het interview wordt gestart met de vraag: "Kunt u me in eigen woorden uitleggen hoe het competentiemodel werkt?". Dit wordt gedaan om af te tasten hoeveel de respondent afweet van het competentiemodel. Op basis daarvan worden de vervolg vragen bepaald. Dit omdat er rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat de respondenten weinig af weten van het competentiemodel. Wanneer dit blijkt zal er een korte uitleg over de vijf componenten van het competentiemodel gegeven

worden. Naar aanleiding daarvan wordt de respondent gevraagd wat hij/zij hier van herkent en toepast en wat de huidige manier is waarop de respondent aan dat onderdeel, bijvoorbeeld vaardigheden, werkt. Ook wordt de respondent gevraagd wat hij of zij vindt van de manier waarop het nu wordt toegepast. Wanneer de respondent wel bekend is met het competentiemodel en het gebruik daarvan is er geen uitleg over gegeven, er wordt dan direct ingaan op de beleving. In de rest van het interview is de topiclijst leidend. Alle topics dienen aan bod te komen tijdens het interview. De topics mogen in willekeurige volgorde aan bod komen, zolang ze allemaal maar besproken zijn. De vragen die gesteld worden en de antwoorden die de respondenten geven moeten een goed beeld vormen van de huidige situatie waarin het competentiemodel wordt ingezet en hoe de respondenten dat beleven. Het is belangrijk om goed te luisteren naar wat de respondent zegt en daar op door te vragen. Op deze manier kan informatie aan het licht komen die met een gestructureerde vragenlijst wellicht over het hoofd zou zijn gezien. Wanneer er naar eigen inzicht genoeg informatie is verworven om de hoofd en deelvragen te beantwoorden wordt er over geschakeld naar het volgende topic. Het inspiratiedocument (bijlage 3) dient ,op de inleiding en afsluiting na, tijdens het interview alleen ter inspiratie gebruikt te worden. Het is niet de bedoeling dat de lijst van a tot z wordt afgenomen. Er moet genoeg ruimte zijn om door te kunnen vragen. Nadat alle topics behandeld zijn, wordt er aan de respondent gevraagd kort samen te vatten hoe hij/ zij het beleeft om met het competentiemodel te werken. Als laatst wordt er gevraagd of er nog vragen zijn en worden de respondent bedankt voor zijn/haar deelnamen.

3.3 Meetinstrument

Binnen dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een semi- gestructureerd interview. Hiervoor is een topiclijst ontwikkeld (bijlage 1). De topics zijn opgesteld naar aanleiding van de verworven relevante literatuur, de hoofdvraag, adviesvraag en de deelvragen. De topics vertegenwoordigen belangrijke onderwerpen waar informatie over verkregen moet worden om uiteindelijk de hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden. Een verantwoording van de topiclijst is te vinden in bijlage 2. Naar aanleiding van deze topiclijst is er een inspiratiedocument opgesteld (bijlage 3). Dit document is opgesteld ter voorbereiding van het interview. Tijdens het interview dient dit document, op de inleiding en afsluiting na, enkel als inspiratiebron. Binnen het interview is de topiclijst leidend, niet het inspiratiedocument. Dit omdat er genoeg ruimte moet zijn om door te kunnen vragen. Ook wordt er tijdens het interview gebruik gemaakt van afbeeldingen omtrent het competentiemodel (bijlage 9) dit om het spreken over het competentiemodel te vereenvoudigen wanneer blijkt dat een respondent beperkte kennis heeft over het model.

Er is gekozen voor een semi- gestructureerd interview omdat deze strategie ruimte laat voor doorvragen. Op deze manier kan informatie aan het licht komen die met het gestructureerd afnemen van een vragenlijst wellicht over het hoofd zou zijn gezien. Een voordeel aan het feit dat het enigszins gestructureerd is, is dat het de betrouwbaarheid verhoogd. Een volgende onderzoeker weet wat voor soort vragen de er in dit onderzoek gesteld zijn en kan dit repliceren. Als het interview geen structuur heeft is het nauwelijks repliceerbaar en dus ook minder betrouwbaar.

3.4 Onderzoeksmethoden

Allereerst is het probleem verhelderd. Nadat de hoofdvraag en deelvragen opgesteld waren, is er op zoek gegaan naar relevante ondersteunende literatuur voor het veldonderzoek. Dit is beschreven in het theoretisch kader. Aan de hand van het theoretisch kader, de hoofdvraag, adviesvraag en deelvragen is er een topiclijst samengesteld. Aan de hand van de topiclijst is het inspiratiedocument opgesteld. Vervolgens worden er elf semi- gestructureerde interviews afgenomen aan de hand van de topiclijst. Tijdens het interview wordt er aandachtig geluisterd. Ook gesprekstechnieken als doorvragen en samenvatten worden ingezet. Tevens wordt er, bij twijfel, gecontroleerd of de respondent het goed heeft begrepen. Dit om misverstanden te voorkomen en daarin bij te dragen aan de validiteit van het onderzoek. Nadat de resultaten van het veldonderzoek zijn beschreven worden er conclusies getrokken door de resultaten en het theoretisch kader met elkaar te vergelijken.

Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek omdat er via deze methode vermoedelijk meer waardevolle informatie boven tafel komt als bij kwantitatief onderzoek. Het onderzoek gaat over beleving van respondenten bij het gebruik van het competentiemodel. Wanneer dit bevraagd zou worden in een vragenlijst is er geen mogelijkheden om door te vragen terwijl dit voor waardevolle informatie kan zorgen. Een semi- gestructureerd interview is daarom een meer passende strategie. Het nadeel van kwalitatief onderzoek is dat de betrouwbaarheid minder hoog is als bij kwantitatief onderzoek. Het is lastiger, om interviews exact te repliceren, dan dat je een kant en klare test opnieuw zou moeten afnemen.

3.5 Analyse

Het analyseren van de data is aangepakt door alle interviews op te nemen en te transcriberen. Van twee interviews is een samenvatting gemaakt. Daarna is aan alle relevante fragmenten een code toegekend (open coderen). Deze code bestaat uit enkele woorden die het fragment kort en krachtig omschrijven. Deze open codering vraagt om een objectieve benadering. De codes worden weergegeven in een overzicht en worden onderverdeeld in thema's (axiaal coderen). Hierdoor wordt structuur en inzicht gebracht in de verworven resultaten. De fragmenten met dezelfde codes en thema's worden met elkaar vergeleken (selectief coderen), ook worden er verbanden gelegd tussen de codes in een mindmap (bijlage 6). Hieruit worden conclusies getrokken (Boeije, 2014). De samenvattingen zijn ook gecodeerd zodat deze resultaten mee genomen kunnen worden in de codeboom en de mindmap. In bijlage 4 is een analyseplan uitgewerkt, hierin vindt u voorbeelden van open-, axiaal- en selectief coderen.

4. Resultaten

Naar aanleiding van de adviesvraag, hoofdvraag, deelvragen en relevante literatuur is een topiclijst samengesteld. Vervolgens zijn er elf diepte interviews afgenomen bij amv mentoren. De interviews zijn gecodeerd. De overkoepelende thema's van deze codes zijn weergegeven in een codeboom (bijlage 5). Tussen de thema's uit de codeboom zijn verbanden gelegd in een mindmap (bijlage 6). De relevante verbanden en bevindingen m.b.t. de deelvragen worden onderstaand besproken. Omdat er resultaten buiten de deelvragen vallen is er een paragraaf 'Overige bevindingen' toegevoegd waarin deze resultaten worden weergegeven. Onderstaand worden de resultaten per deelvraag weergegeven.

4.1 Toepassing competentiemodel

Uit de interviews is gebleken dat de respondenten het competentiemodel maar gedeeltelijk toepassen. Voor veel respondenten bleek het onbekend dat er met het competentiemodel gewerkt dient te worden. Dit blijkt uit de volgende uitspraak: *“Uhm ja. Wij hebben pas een maand geleden die cursus of die training gehad. Daarvoor had ik daar nooit uh iets van gehoord.”* De respondenten moesten vaak lang nadenken over het geven van een antwoord, of ontweken het beantwoorden van de vraag door over iets anders te beginnen. Ook dit geeft aan dat de kennis omtrent het competentiemodel niet vers in het geheugen van de mentoren aanwezig is. De bewuste toepassing van het model beperkt zich tot het invullen van de competentielijst. Dit kan opgemaakt worden uit dat een aantal respondenten dachten dat het competentiemodel gelijk staat aan de competentielijst. Echter is het opvallend dat mentoren veel onderdelen van het model onbewust gedeeltelijk toepassen. Dit blijkt uit dat respondenten zicht hebben op verschillende soorten psychopathologie, stressoren en protectieve factoren die spelen bij amv's. Soms werken ze hier ook aan.

Zo hebben respondenten, betreft psychopathologie, wel eens vermoedens gehad van post traumatische stress, depressie of autisme. Echter worden amv's, volgens mentoren, bij de GGZE onvoldoende geholpen door de beperkte kennis van psychologen omtrent het werken met amv's. Dit heeft ook betrekking op deelvraag vijf waar de behoeftes van respondenten besproken worden. Kijkende naar stressoren zijn: aanpassen aan Nederland, gezinshereniging, school en Nederlandse taal regelmatig benoemd. Respondenten werken hier aan door met de jongeren te praten of afleiding te zoeken. Daarnaast erkennen respondenten tijdens het interview dat stressoren een negatieve invloed hebben op de ontwikkelingstaken. Dit is te zien aan het volgende fragment: *“Bijvoorbeeld een gezinshereniging, dat is echt een hele grote draaglast voor hun. Wat maakt dat, uh, iemand bepaalde vaardigheden ook niet, niet uit kan voeren. Bijvoorbeeld naar school gaan.”* Ook waren een aantal respondenten zich bewust van de positieve invloed die protectieve factoren hebben op ontwikkelingstaken. Verder worden er verschillende factoren benoemd die volgens mentoren een protectieve werking hebben: de mentor zelf, het sociaal netwerk van de jongeren, familie, gezinshereniging, persoonlijkheidsfactoren en het geloof. Verschillende mentoren stimuleren de jongeren ook tot het vergroten van hun sociale netwerk. Dit, het versterken van protectieve factoren door het stimuleren tot een groter sociaal netwerk, is een toepassing van het model (Slot & Spanjaard, 2006). Echter hebben vele respondenten niet in de gaten dat dit behoort tot de toepassing van het model. Dit kan geconcludeerd worden, omdat respondenten veelal onbekend zijn met het

model en dit soort antwoorden over het algemeen alleen naar boven kwamen bij hele directe vragen zoals: "hoe werk jij met amv's aan protectieve factoren?".

Ook werken respondenten aan vaardigheden. Dit doen ze door feedback te geven, vaardigheden voor te doen, uitleg te geven, subdoelen te stellen en complimenten te geven. Ook dit lijken zij vooral te doen vanuit eigen inzicht en niet omdat ze het competentiemodel bewust toepassen. Dit kan opgemaakt worden uit het feit dat deze antwoorden niet naar boven kwamen door vragen als: "Hoe werk jij met het competentiemodel?". Dat respondenten met amv's aan vaardigheden werken, werd pas duidelijk door vragen te stellen zoals: "Hoe werk jij met amv's aan vaardigheden?". Binnen het aanleren van vaardigheden wordt weinig structuur aangehouden, terwijl dit volgens Slot en Spanjaard (2006) wel zou moeten (zie figuur 2.) Zo stelt men over het algemeen geen doelen op nadat de competentielijst is afgenomen. Respondenten werken daarnaast ook indirect aan de ontwikkelingstaken doordat ze aan vaardigheden werken. De volgende uitspraak maakt duidelijk dat er niet bewust aan de lijst van ontwikkelingstaken wordt gewerkt: *"Is er een lijst?"*

Tevens is er tijdens de interviews enige weerstand ontdekt voor het werken met het competentiemodel. Dit is op te maken uit bijvoorbeeld deze uitspraak: *"Als je per punt gaat werken ja dan haal je het niet eens, voordat ze achttien wordt."* Deze respondent geeft hier mee aan dat hij/zij het niet ziet zitten om gestructureerd te werk te gaan.

Er waren enkele respondenten die het competentiemodel wel kennen. Ook bij hen verloopt de toepassing van het model ongestructureerd. Zij werken ook niet met het opstellen van doelen. Daarnaast zijn zij wel meer bezig met het versterken van protectieve factoren en het verminderen van stressoren. Zij passen het model dus al meer toe als vele andere respondenten.

Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het competentiemodel maar gedeeltelijk door mentoren wordt toegepast op de manier die Slot en Spanjaard (2006) voorschrijven. Men gebruikt de competentielijst, maar is verder niet bewust bezig met het werken aan de vijf aspecten van het competentiemodel. Echter worden alle componenten onbewust gedeeltelijk toegepast. Men werkt niet vanuit de visie van het competentiemodel. De huidige manier van begeleiding is meer gebaseerd op het inspelen op dagelijkse incidenten, ervaringsgericht te werk gaan en het hanteren van een eigen werkstijl. Dit kan verklaard worden, doordat vanaf het moment dat dit traject is opgezet de mentoren vrij zijn gelaten in de manier van begeleiden, er was toen nog geen methodiek bekend waar vanuit gehandeld moest worden.

4.2 Werkzaamheid van het competentiemodel

Veel respondenten hebben weinig kennis over het model, om deze reden beperkt het antwoord op de vraag omtrent de werkzaamheid van het model zich vooral tot de gebruikte materialen die worden ingezet.

Veel respondenten vinden de competentielijst een handig hulpmiddel om inzicht te krijgen in de sterke punten en verbeterpunten van een jongere. Wel is tijdens de interviews duidelijk geworden dat er na het invullen van de lijst weinig meer mee wordt gedaan, terwijl volgens Slot en Spanjaard (2006) doelen en werkpunten moeten worden opgesteld naar aanleiding van een ingevulde competentielijst. Verder werd duidelijk dat een aantal respondenten de lijst overbodig vinden: *"Dus het*

is niet zo, omdat we die lijst, omdat ik die lijst, heb ingevuld, dat ik denk van o ja met zelfverzorging heeft ie echt nog, daar kom je ook wel achter zonder die lijst, zeg maar. Daarom vind ik dat die lijst, op dit moment voor mij nog niet zoveel meerwaarde heeft.” Sommige zien het invullen van de lijst als een verplichting. Tevens verloopt het invullen van de lijst vaak moeizaam doordat de jongeren gebrekkig Nederlands spreken. Vaak moet daarvoor een tolk worden ingeschakeld.

De lijst van ontwikkelingstaken is voor veel respondenten onbekend. Er wordt maar beperkt mee gewerkt. Wel geven een aantal respondenten aan, na de lijst tijdens het interview bekeken te hebben, dat ze onbewust aan veel punten hebben gewerkt. Ook gaf een mentor aan de lijst overbodig te vinden. Daarnaast gaf iemand anders weer aan het jammer te vinden dat deze lijst niet eerder in zijn/haar bezit is geweest. Verschillende punten van de lijst werden door respondenten bestempeld als ‘moeilijk haalbaar’. Zo is het volgens hen lastig om, bijvoorbeeld, het puntje ‘relatie opnieuw vormgeven met de ouder’ te behalen. Wel biedt de lijst volgens sommige respondenten inzicht in waar ze nog aandacht aan moeten besteden.

Veel respondenten gebruiken de zelfredzaamheidsmatrix en vinden het een fijn hulpmiddel, omdat het aangeeft waar de aandachtspunten van de jongeren liggen. Ook is de matrix snel in te vullen. Daarnaast worden er verschillende kritiekpuntjes aangehaald. Zo wordt de matrix niet specifiek genoeg gevonden, waardoor men vaak twijfelt over de beoordeling die ingevuld wordt. Bij twijfel wordt er vaak gekozen voor een lagere beoordeling. Dit lijkt te komen doordat een lagere beoordeling resulteert in meer recht op begeleiding in het vervolg. Dit zegt ook iets over dat de mentor inziet dat de beoogde zelfredzaamheid niet wordt behaald. Als dit wel zo was geweest had men een hogere beoordeling in durven vullen. Ook vinden sommige respondenten de matrix geen fijn hulpmiddel, zij zeggen bijvoorbeeld: *“Uhm nee. Wij vullen hem in omdat we hem in moeten vullen.”*

Kijkende naar werkzame aspecten van het model wordt voornamelijk het aanleren van vaardigheden als een werkzaam aspect bevonden, omdat het bijdraagt aan het vergroten van de zelfredzaamheid. In de vierde deelvraag wordt verder ingegaan op zelfredzaamheid.

Kijkende naar minder werkzame aspecten van het model is aan de respondenten te merken dat ze last ondervinden aan de taalbarrière, zij kunnen daardoor minder gedetailleerd uitleg geven over wat ze bedoelen. Het blijft bij een beknopte omschrijving. Zo zegt een respondent *“Dus hoe langer jij praat, hoe groter de zinnen zijn, hoe minder dat zij dr van snappen.”* Zonder een taalbarrière zou de inzet van het model dus soepeler verlopen. Ook is het model volgens sommige nog niet genoeg toegespitst op de doelgroep, hier wordt verder op ingegaan tijdens het beantwoorden van de derde en de vijfde deelvraag. Tevens moeten jongeren, volgens mentoren, gemotiveerd zijn om het model goed toe te kunnen passen, dit blijkt uit de volgende uitspraak: *“Ehm, lastige denk ik ehm, motivatie van de jongere zelf. Als je die niet eh, hebt of je hebt er geen klik mee he dan is het heel moeilijk om hem te bewegen tot die vaardigheden en ontwikkelingstaken.”* Dit is regelmatig niet het geval. Een mogelijke verklaring voor deze lage motivatie is dat de jongeren zelf wellicht niet streven naar deze zelfredzaamheid wanneer er sprake is van gezinshereniging, omdat ouders dan sommige taken weer zullen overnemen. Ook merken respondenten op dat men niet werkt op een residentiële inrichting, waarvoor het model eigenlijk ontworpen is. Amv's wonen begeleid zelfstandig en zitten niet in een residentie.

Samengevat vinden respondenten het werkzaam dat de competentielijst, de lijst van ontwikkelingstaken en de zelfredzaamheidsmatrix hen inzicht bieden in de sterke punten en ontwikkelpunten van jongeren. Mentoren weten dan waar ze op in moeten spelen. Verder vindt men het aanleren van vaardigheden werkzaam. Minder werkzame aspecten, aan het competentiemodel, zijn volgens mentoren: er is een bepaald taalniveau nodig, het model sluit niet goed aan bij de doelgroep amv's en jongeren moeten gemotiveerd zijn. Veel respondenten lijken ook het nut van het werken met het competentiemodel, of onderdelen van het model, niet in te zien: *“Ja, uhm ik eh als ik het dan zie denk ik misschien moet ik dat toch maar wat vaker doen maar aan de andere kant ja heb ik het idee, heb ik het idee dat ik ook zonder die lijstjes wel goed kan en op het moment dat je die dingen invult dit dit dit zie ik vaker voorbij komen dan deze moet ik zeggen.”*

4.3 Aansluiting van het competentiemodel bij amv's

Wanneer mentoren een dergelijke vraag gesteld wordt als “Vind je dat het werken met het competentiemodel aansluit bij de doelgroep amv's?”, wordt daar regelmatig op geantwoord dat mentoren het model goed vinden aansluiten. Een aantal mentoren geven bijvoorbeeld aan dat het volgens hen niet zou moeten uitmaken of je het model toepast bij Nederlanders of bij amv's. Als verklaring wordt door een respondent gegeven dat de mentoren de jongeren vaardigheden mee willen geven. Indirect wordt hier dus aangegeven dat het model goed zou zijn voor het aanleren van vaardigheden.

Echter is het opvallend dat respondenten onbewust aangeven dat het model op een heel aantal punten minder goed aansluit bij de doelgroep. Zo is het lastig psychopathologie te verhelpen doordat er geen psychologen zijn die genoeg kennis hebben over het werken met amv's. Hierdoor zal de weegschaal uit figuur 1 uit balans blijven. Daarnaast is duidelijk geworden dat amv's te kampen hebben met vele stressoren. Deze psychopathologie en stressoren hebben ook een negatieve invloed op de weegschaal (figuur 1), dit zal de kans op het bereiken van, en werken aan, vaardigheden in de weg staan (Slot & Spanjaard, 2006). Daarnaast is het invullen van de competentielijst lastig. Door de taalbarrière duurt het lang voordat de lijst is ingevuld. Ook zouden veel amv's ongemotiveerd zijn, wat er voor zorgt dat er niet of weinig aan vaardigheden gewerkt kan worden. Tevens sluit de lijst van ontwikkelingstaken volgens mentoren onvoldoende aan bij wat zij voor de amv's kunnen betekenen. Een aantal ontwikkelingstaken lijken volgens respondenten onhaalbaar. Zo kunnen mentoren, volgens respondenten, weinig doen aan het opnieuw vormgeven van de relatie met de ouders. Ook zijn er cultuurverschillen die het competentiegericht werken beperken. Zo houden amv's zich regelmatig niet aan afspraken. In Nederland is het de norm om je aan afspraken te houden. Wanneer amv's niet op de afspraak komen, komen ze ook minder toe aan het werken aan vaardigheden. Een ander cultuurverschil dat het werken met het model lastig maakt is dat amv's het moeilijk vinden om over hun problemen en/of gevoelens te praten. Hierdoor kunnen stressoren moeilijk aan het licht komen en blijven ze zorgen voor een onbalans in de weegschaal van het competentiemodel. Hierdoor kan men minder doelgericht aan vaardigheden werken en sluit het model dus minder goed aan bij amv's.

Op basis van bovenstaande kan gesteld worden dat het competentiemodel, volgens mentoren, niet geheel aansluit bij de doelgroep amv's.

4.4 Het competentiemodel en zelfredzaamheid

Uit de gesprekken met mentoren komt vooral één item uit het competentiemodel terug, dat volgens hen bijdraagt aan het verhogen van de zelfredzaamheid, namelijk het werken aan vaardigheden. Zo komen er verschillende dingen terug die onder het kopje 'vaardigheden' behoren. Het is volgens mentoren belangrijk om naar school te gaan, onder andere om de taal te leren. Ook draagt de vaardigheid 'het spreken van de Nederlandse taal' volgens hen bij aan het verhogen van de zelfredzaamheid, de literatuur bevestigt dit (Siemen & van Hout, 2008). Ook deze uitspraak bevestigt dit: *"Dus iedere keer solliciteren ze en dan krijgen ze van, ja, Nederlandse taal is een probleem."* Verder is duidelijk geworden dat mentoren met jongeren aan vaardigheden werken door eerst hulp te bieden of het voor te doen, waarna de amv's het uiteindelijk zelf moeten doen. Ze verschuiving van externe sturing naar zelfsturing is goed voor het verhogen van de zelfredzaamheid bij amv's (Slot & Spanjaard, 2006). Ook spelen verschillende mentoren in op het werken aan zelfredzaamheid door ze er van bewust te maken hoe belangrijk dat voor hen is.

Respondenten geven meestal aan het doel van de begeleiding 'zelfredzaamheid van amv's' te kennen. Daarnaast worden er signalen afgegeven waar uit op de maken is dat deze beoogde 'zelfredzaamheid' niet altijd, tijdens dagelijkse werkzaamheden, voor ogen wordt gehouden als hoofd doel. Zo blijkt uit de interviews dat de focus van de begeleiding veelal ligt op het bijsturen van de jongeren omtrent huishoudelijke taken en het opvangen van jongeren wanneer ze uit school komen. Ook beantwoordde de mentor vragen van de jongeren en spelen daarbij dus in op de dagelijkse gang van zaken. Deze dagelijkse gang van zaken lijkt de mogelijkheid om actief, met het competentiemodel, aan zelfredzaamheid te kunnen werken, te overschaduwen. Dit wordt vooral opgemaakt uit het feit dat mentoren per dag, per jongeren, maar weinig tijd te besteden hebben, waardoor alleen de dagelijkse vragen aan bod komen.

Uit de interviews blijkt dat het niveau van zelfredzaamheid waar naar gestreefd wordt regelmatig niet is behaald door amv jongeren die een leeftijd van achttien jaar hebben bereikt. Als oplossing daarvoor wordt voor verschillende jongeren geregeld dat ze een aantal maanden langer binnen de instelling mogen blijven wonen en daarnaast (beperkt) begeleid worden.

Uit de verkregen informatie kan niet bevestigd worden dat mentoren het gehele competentiemodel vinden bijdragen aan het verhogen van de zelfredzaamheid. Zij vinden vooral dat het aanleren van vaardigheden de zelfredzaamheid verhoogd.

4.5 Behoeftes omtrent het werken met het competentiemodel

Kijkende naar de behoeftes van mentoren omtrent het werken met het competentiemodel worden er verschillende ideeën aangedragen die in vier thema's onder te verdelen zijn. Allereerst blijkt dat respondenten behoefte hebben aan duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt omtrent het werken met het competentiemodel. Dit blijkt uit de volgende uitspraak: *"Nou het lijkt mij handig als iedereen hetzelfde gaat doen."* Daarnaast is er behoefte aan ondersteunende werkdocumenten. Bijvoorbeeld een documenten waarin de structuur, die het competentiemodel voorschrijft, gevolgd kan worden. Dit omdat het voor respondenten niet duidelijk is wat er van hen verwacht wordt.

Ten tweede is er behoefte aan verdiepende informatie over het model zodat men meer onderlegd te werk kan gaan. Verschillende respondenten geven ook aan dat ze het fijn zouden vinden als ze meer achtergrondinformatie zouden hebben over de jongeren omdat er weinig over hun bekend is.

Ten derde zou men graag zien dat het competentiemodel meer zou aansluiten bij de doelgroep. In het antwoord op deelvraag 3 zijn de redenen hiervoor te vinden. Er zou volgens respondenten ook een psycholoog beschikbaar moeten komen die gespecialiseerd is in het behandelen van amv's zodat de aanwezige psychopathologie verminderd kan worden. Momenteel is er volgens mentoren geen psycholoog beschikbaar die over de vaardigheden beschikt om amv's goed te kunnen helpen. Ook vinden mentoren dat het werken met het model voor de jongeren leuker gemaakt moet worden. Het invullen van de competentielijst is bijvoorbeeld iets wat jongeren niet leuk vinden. Ook zou het werken met een nieuwe methode, genaamd 'routeplanner' daar volgens enkele respondenten aan bij dragen. Ook geven mentoren aan momenteel weinig tijd te hebben voor het werken aan vaardigheden. Meer tijd op het pand zou dat volgens hen kunnen oplossen.

Ten vierde lijkt het respondenten een goed idee om er voor te zorgen dat het model tijdens intervisie behandeld wordt zodat men elkaar kan ondersteunen bij de inzet van het model.

Naast bovenstaande benoemde behoeftes van mentoren is er ook enige weerstand geproefd, bij de respondenten, om met het competentiemodel te werken. Zo hebben veel mentoren het over het hanteren van een 'eigen stijl' waar ze een voorkeur voor lijken te hebben. Dit is te zien in het volgende fragment: *"Ja ik vind zelf het uhm mijn ervaring met jongeren is als je heel veel met lijstjes bezig bent en dat ze ook het gevoel hebben van ja dat, ik denk dat het veel, dat het voor hun veel uhm persoonlijker overkomt als je gewoon echt uit jezelf weet van eh."* Daar staat weer tegenover dat verschillende respondenten hebben aangegeven open te staan voor een actievere inzet van het competentiemodel. Ook lijkt de weerstand, bij verschillende respondenten, tijdens het interview, af te nemen. Dit is te zien aan de volgende uitspraak van een respondent: *"Ja, ik ben me dat nu ook aan het bedenken, want we hebben natuurlijk allemaal in de cursus meteen, gas terug gegeven, van ja da kan niet want taal, motivatie, bla bla bla. En nou denk ik eigenlijk, dat is bullshit geweest."*

Er kan dus gesteld worden dat mentoren, omtrent het werken met het competentiemodel, vooral behoefte hebben aan duidelijkheid omtrent de werkstrategie, verdiepende informatie, intervisie, en een variant van het model die beter aansluit bij het werken met amv's. Echter kan, van wegen de getoonde weerstand, in twijfel getrokken worden in hoeverre men behoefte heeft, in het maken van een verbeterslag omtrent het werken met het competentiemodel. Daartegenover staat dat de waargenomen weerstand bij sommige respondenten tijdens het interview is afgezwakt.

4.6 Overige resultaten

Naast bovenstaande resultaten is er nog een andere bevinding gedaan. Tijdens de interviews is gebleken dat de respondenten onlangs een training ‘competentiegericht werken’ hebben gevolgd. Respondenten hebben, binnen deze training, vooral geleerd om een positieve benadering toe te passen. Ook weten ze nu dat het binnen het competentiemodel belangrijk is om te werken met subdoelen. Daarnaast is de training volgens sommige respondenten niet genoeg op de doelgroep gespecificeerd. Dit blijkt uit de volgende uitspraak: *“Ja, ja, maar er zijn wel heel veel dingen uit die cursus die wij wel kunnen gebruiken hoor, maar uhm, ja we liepen er vooral de eerste trainingsdag wel tegenaan, dat we zoiets hadden van ja, ja, hoe moet je dit bij de amv-ers gaan gebruiken, zeg maar.”* Ook is er enige weerstand opgemerkt voor het volgen van een dergelijke training. Verder is het nog opvallend dat er tijdens de interviews veel uitleg is gegeven, aan de respondenten, over het competentiemodel, van wegen de gebrekkige kennis. Dit terwijl de mentoren daar kort geleden nog een training over hebben gevolgd. Dit geeft aan dat de training niet heeft gezorgd voor voldoende kennis omtrent het werken met het competentiemodel.

5. Discussie

Onderstaand worden de deelvragen en hoofdvraag beantwoord. Vervolgens wordt de conclusie onderbouwd met literatuur. Daarnaast wordt kritisch gekeken naar dit onderzoek en worden beperkingen, betrouwbaarheid en validiteit besproken. Als laatste worden aanbevelingen beschreven die zijn voortgevloeid uit de bevindingen van het onderzoek.

5.1 Conclusie

Onderstaand wordt de hoofdvraag, naar aanleiding van de deelvragen, beantwoord.

Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van het competentiemodel bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?

Uit veldonderzoek is duidelijk geworden dat de bewuste toepassing van het competentiemodel zich beperkt tot het gebruik van de competentielijst. Daarnaast worden alle aspecten van het model gedeeltelijk onbewust, toegepast. Men blijkt niet te werk te gaan vanuit bepaalde theorieën zoals die van het competentiemodel. De huidige manier van begeleiding is meer gebaseerd op het inspelen op dagelijkse incidenten, ervaringsgericht te werk gaan en het hanteren van een eigen werkstijl. Verder is gebleken dat de mentoren het competentiemodel werkzaam vinden voor het verkrijgen van inzicht in sterke punten en ontwikkelingspunten van amv's. Ook vindt men het aanleren van vaardigheden werkzaam. Minder werkzame aspecten zijn volgens mentoren: er is een bepaald taalniveau nodig, het model sluit niet goed aan bij de doelgroep amv's en jongeren moeten gemotiveerd zijn. Daarnaast lijken een aantal respondenten het nut van het gebruik van het model niet in te zien. Ook kan op basis van het veldonderzoek gesteld worden dat het competentiemodel, volgens mentoren, niet geheel aansluit bij amv's. Tevens is uit veldonderzoek gebleken dat vooral het aanleren van vaardigheden, volgens mentoren, bijdraagt aan het verhogen van de zelfredzaamheid van amv's. Tenslotte is duidelijk geworden dat de respondenten behoefte hebben aan: duidelijkheid omtrent de werkstrategie, verdiepende informatie over het model, intervisie, en een variant van het model die beter aansluit bij het werken met amv's. Daarnaast is er regelmatig weerstand gesignaleerd omtrent het werken met het competentiemodel. Toch lijken mentoren open te staan voor een actievere inzet van het model.

Geconcludeerd kan worden dat de beleving van mentoren over het gebruik van het model uiteen lopen tussen enerzijds de beleving dat het een fijn hulpmiddel is, anderzijds ziet men veel beren op de weg omtrent de toepassing van het competentiemodel.

5.2 Discussie

Onderstaand worden de resultaten verklaard vanuit de literatuur. Daarna wordt er kritisch teruggeblikt op de conclusie, betrouwbaarheid en validiteit. Vervolgens worden er kanttekeningen en pluspunten omtrent het onderzoek weergegeven.

Verklaring vanuit de literatuur

Toepassing competentiemodel

Uit het veldonderzoek is gebleken dat het competentiemodel voornamelijk onbewust wordt toegepast. Daarnaast wordt het model niet in z'n geheel toegepast, in vergelijkbaar onderzoek kwam hetzelfde resultaat naar boven (Schuurman, 2008) (Aarts, 2009) (Claassen, 2009). Ook Arnold en Bartels (2001) bevestigen dat er vaak alleen onderdelen uit het model worden gebruikt. De literatuur geeft geen verklaring voor waarom dit zo is. Volgens Spanjaard en Slot (2015) werken mentoren nauwelijks aan ontwikkelingstaken omdat een focus op problemen er voor zorgt dat het werken aan ontwikkelingstaken over het hoofd wordt gezien. Uit het veldonderzoek blijkt dat respondenten inzicht hebben in stressoren en protectieve factoren. Daarnaast komen de benoemde aspecten regelmatig terug in de gevonden literatuur. Zo bleek uit veld- en literatuuronderzoek dat het hebben van een goed sociaal netwerk als protectieve factor dient (Spanjaard & van Vugt, 2000) (Verhagen et al., 2016). Echter is er geen aanleiding om aan te nemen dat er ook bewust wordt gewerkt aan het vergroten en verbeteren van protectieve factoren en het verminderen van stressoren, terwijl dit volgens Spanjaard en Slot (2006) wel belangrijk is.

Werkzaamheid van het competentiemodel

De competentielijst wordt voornamelijk nuttig gevonden voor het krijgen van overzicht in sterke punten en verbeterpunten van jongeren, hier is de lijst volgens Slot & Spanjaard (2006) ook voor bedoeld. Daarnaast wordt de lijst over het algemeen niet gebruikt om vervolgens doelen en werkpunten op te stellen, wat volgens het competentiemodel wel zou moeten (Slot & Spanjaard, 2006). Daar in tegen vraagt het gebruikt van het competentiemodel volgens respondenten een bepaald taalniveau, wat veel jongeren niet beheersen. Zo blijken Eritrese jongeren vaak analfabeet te zijn (van Wieringen & Roelants, 2016). Tevens vonden respondenten een aantal ontwikkelingstaken van de lijst moeilijk haalbaar, Hanrath (2011) bevestigt dat. Daarnaast is het model ontworpen voor de residentiële jeugdzorg (Slot & Spanjaard, 2006), daar voldoet deze begeleidingsgroep niet aan, dit is namelijk begeleid wonen.

Aansluiting van het competentiemodel bij amv's

De meningen over de aansluiting van het competentiemodel bij de doelgroep zijn verdeeld. Sommige vinden het competentiemodel even geschikt voor amv's als voor Nederlandse jongeren. De literatuur geeft hier geen bevestiging, nog ontkenning voor. Echter houdt het model wel rekening met amv's door bijvoorbeeld aangepaste ontwikkelingstaken te hanteren (Spanjaard & Slot, 2015). Ook protectieve factoren zijn cultuur afhankelijk (Slot & Spanjaard, 2006). Daarnaast wordt de vertrektraining, die ook voor amv's wordt gebruikt (Haspels et al., 2001), als veelbelovend bestempeld door Rensen et al. (2008). Uit veldonderzoek is gebleken dat het competentiemodel, volgens mentoren, niet geheel aansluit bij amv's. De literatuur geeft hier ook geen bevestiging voor. Om deze reden is contact opgenomen met dhr. Spanjaard, de ontwerper van het competentiemodel. Hij geeft aan dat het competentiemodel effectief is gebleken voor verschillende doelgroepen, echter is er nog geen bewijs voor de effectiviteit van het competentiemodel bij de doelgroep amv's.

Het competentiemodel en zelfredzaamheid

Volgens meerdere respondenten draagt het competentiemodel bij aan de zelfredzaamheid van de jongeren. De literatuur bevestigt dit (Slot & Spanjaard, 2006) (Hanrath, 2011) (Rensen et al., 2008). Ook blijkt uit onderzoek van, van der Helm (2011, aangehaald in Spanjaard & Slot, 2015), dat het werken met het competentiemodel, binnen de residentiële jeugdzorg, een positief effect heeft op zelfredzaamheid. Het aanleren van vaardigheden, door jongeren steeds meer dingen zelf te laten doen, wordt door respondenten benoemd als een effectieve manier om aan zelfredzaamheid te werken. Volgens de literatuur is deze verplaatsing van externe sturing naar zelfsturing onderdeel van het competentiemodel en de weg naar zelfredzaamheid (Slot & Spanjaard, 2006). Ook het beheersen van de Nederlandse taal is volgens respondenten, en volgens literatuur (Siemen & van Hout, 2008) een belangrijk aspect om zelfredzaamheid te bereiken. Daarnaast blijkt uit interviews dat het gewenste niveau van zelfredzaamheid vaak niet is behaald. Volgens mentoren draagt vooral het aanleren van vaardigheden bij aan zelfredzaamheid. Omdat uit de literatuur niet is op te maken of het competentiemodel bewezen effectief is, voor het verhogen van de zelfredzaamheid, is hier over gecommuniceerd met dhr. Spanjaard. Hij bevestigde dat dit nog niet is bewezen.

Behoeftes omtrent het werken met het competentiemodel

Het is duidelijk geworden dat de respondenten behoefte hebben aan: duidelijkheid omtrent de werkstrategie, verdiepende informatie over het model, intervisie, en een variant van het model die beter aansluit bij het werken met amv's. Hier is geen verklarende literatuur voor gevonden. Deze behoeftes lijken vooral logische voortvloeisels uit een gebrek aan kennis over het werken met het competentiemodel. Ook voor de weerstand die respondenten vertonen, kan geen verklarende literatuur worden gevonden.

Kritische blik op de conclusie

Allereerst is de uitslag van dit onderzoek bijzonder relevant voor Combinatie Jeugdzorg. Voor hen is nu duidelijke op welke gebieden het werken met het competentiemodel verbeterd kan worden. Daarnaast is in de recente literatuur geen bevestiging te vinden omtrent de effectiviteit van het competentiemodel bij amv's en de effectiviteit van het model voor zelfredzaamheid. Hierdoor kunnen kan er niet met zekerheid worden gesproken over de effectiviteit van het model met betrekking tot amv's en met betrekking tot zelfredzaamheid. Daar in tegen is er wel literatuur gevonden die deze vermoedens ondersteunt.

Ook kan de hoofdvraag maar gedeeltelijk worden beantwoord. Omdat de respondenten het model maar gedeeltelijk toepassen, kunnen er maar beperkt uitspraken worden gedaan over de beleving omtrent het werken met het model. Deze bevindingen maken het onderzoek niet minder waardevol.

Betrouwbaarheid en validiteit

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is niet optimaal. Het afnemen van interviews aan de hand van een topiclijst kan niet precies gerepliceerd worden, omdat het gebruik van een topiclijst ruimte laat voor doorvragen. Daar staat tegenover dat, wanneer dit onderzoek daadwerkelijk opnieuw zou worden uitgevoerd, bij dezelfde doelgroep, de kans groot is dat veelal dezelfde resultaten worden verworven als bij de eerste afnamen. Dit omdat het gebruik van de topiclijst er voor zorgt dat dezelfde onderwerpen in de interviews besproken zullen worden, waardoor veel resultaten overeen zullen komen. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen, zou in het vervolg het inspiratiedocument aangehouden kunnen worden in plaats van de topiclijst. Daar tegenover staat weer dat de methode 'semi- gestructureerd' interviewen ook achteraf gezien de juiste methode is voor dit onderzoek. Hierdoor was er ruimte om door te vragen, waardoor er uiterst bruikbare bevindingen zijn gedaan. Met een gestructureerd interview waren deze bevindingen mogelijk niet aan het licht gekomen.

Ook de validiteit van dit onderzoek is beperkt. Dit omdat de hoofdvraag van het onderzoek maar gedeeltelijk beantwoord kan worden. Respondenten bleken weinig kennis te hebben over het competentiemodel, waardoor maar beperkte uitspraken over de beleving van het gebruik van het model kunnen worden gedaan. Echter is er alsnog voldoende informatie over de beleving van de respondenten bij het gebruik van het competentiemodel verzameld. Ook zijn, tijdens het interview, de verschillende onderdelen van het model kort uitgelegd, waardoor het voor veel respondenten alsnog mogelijk is geweest zijn/haar visie over het model te uiten. Deze beperkte validiteit maakt het onderzoek niet minder waardevol. Er is veel duidelijk geworden omtrent de mening, beleving en visie van respondenten over het competentiemodel, daardoor kunnen er relevante aanbevelingen worden gedaan.

Kanttekeningen

Allereerst is er naar aanleiding van feedback van de respondenten voor gekozen om de interviews niet te filmen maar alleen het geluid op te nemen. Achteraf gezien zou het toch beter zijn geweest om beeld en geluid op te nemen. Tijdens het interview is er gewerkt met afbeeldingen van het model (bijlage 9) en werkdocumenten (bijlage 10, 11, 12). Doordat dit niet op beeld is vastgelegd is het soms moeilijk om conclusies te trekken uit de transcripten, omdat niet altijd meer te herleiden is over welke afbeelding het gaat.

Ten tweede is er voor gekozen twee interviews samen te vatten in plaats van te transcriberen. Een samenvatting is gevoeliger voor interpretatie dan een transcript. Dit zou de betrouwbaarheid van het onderzoek kunnen verlagen omdat bij replicatie van het onderzoek, een andere onderzoeker wellicht een andere samenvatting schrijft als degene die nu is geschreven. Echter staat daar tegenover dat deze twee respondenten spraken met een buitenlands accent, waardoor ze moeilijk verstaanbaar waren. Transcriberen zou daarom erg lastig zijn geweest. Ook werd een duidelijk antwoord door beide vaak gemeden. Een samenvatting is om deze reden veel meer zeggend dan een transcript.

Verder hebben drie van de elf respondenten een overheersend buitenlands accent en spreken ze beperkt Nederlands. Doordat hun uitspraken niet in duidelijk Nederlands geformuleerd zijn, zijn deze resultaten interpretatie gevoelig. Dit heeft een negatieve invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek. Wanneer een andere onderzoeker dezelfde resultaten interpreteert, bestaat de kans dat hij/zij andere conclusies trekt als de conclusies die nu zijn getrokken. Daar tegenover staat dat er tijdens het interview regelmatig een samenvatting is gegeven en om bevestiging is gevraagd. Dit verhoogd de betrouwbaarheid weer.

Ook gaf een van de respondenten aan het begin van het gesprek aan voorbereid te zijn door zich te hebben ingelezen in het competentiemodel. Dit terwijl duidelijk naar de respondenten is gecommuniceerd dat dit niet de bedoeling is. Het feit dat de respondent, en mogelijk ook andere respondenten, zich had voorbereid heeft een negatieve invloed op de validiteit van het onderzoek omdat dit de resultaten van het onderzoek minder representatief maakt voor de huidige situatie waarin mentoren verkeren. Daar staat tegenover dat de meeste respondenten zich niet hadden voorbereid. Dit is af te leiden uit het feit dat de meeste respondenten weinig kennis hebben over het competentiemodel.

Daarnaast bleek tijdens het begin van een ander interview dat de desbetreffende respondent pas één maand zelfstandig werkzaam was op deze werkplek. Er was als eis gesteld dat de geïnterviewde respondenten minimaal zes maanden werkzaam moesten zijn, zodat respondenten uit enige ervaring over competentiegericht werken zouden kunnen spreken. Het feit dat deze respondent nog maar kort werkzaam was heeft een negatieve invloed op de validiteit van het onderzoek omdat de beleving van het gebruik van het model maar beperkt beantwoord kan worden van wegen de korte werkzaamheid op deze werkplek.

Verder had er, achteraf gezien, op sommige onderwerpen beter doorgevraagd kunnen worden. Als dit gebeurd zou zijn, hadden er wellicht specifiekere conclusies getrokken kunnen worden. Daar tegenover staat dat de huidige uitkomsten van het onderzoek vele aanknopingspunten voor verbetering bieden waar Combinatie Jeugdzorg mee aan de slag kan. Naar mogelijk specifiekere gewenste informatie kan vervolgonderzoek worden gedaan.

Ook is het goed mogelijk dat respondenten tijdens het interview sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. Dit heeft een negatieve invloed op de validiteit van het onderzoek, omdat de daadwerkelijke beleving, maar verzonnen beleving, wordt vastgesteld.

Daarnaast is de generaliseerbaarheid van dit onderzoek laag, omdat de respondenten enkel afkomstig zijn van Combinatie Jeugdzorg. Echter is dat voor dit onderzoek geen probleem omdat het advies, voortkomend uit het onderzoek, gericht is aan Combinatie Jeugdzorg.

Tevens bleek er geen vergelijkbaar onderzoek te zijn gedaan, op bachelor scripties na. Dit is geen literatuur. Er is toch voor gekozen om deze scripties als vergelijkingsmateriaal aan te halen binnen het onderzoek omdat het onderzoek vergelijkbaar is. Daarnaast zijn er opvallende overeenkomsten gevonden tussen de aangehaalde scripties en dit onderzoek.

Als laatste kan nog vermeld worden dat de interviews voornamelijk in de middag zijn afgenomen. Bij voorkeur waren ze liever in de ochtend afgenomen, omdat de concentratie dan vaak hoger is. Echter was dit niet mogelijk, omdat de mentoren pas in de middag beginnen met werken. Dit

zou een negatieve invloed gehad kunnen hebben op de validiteit van het onderzoek. Concentratiegebrek en moeheid zou er voor kunnen zorgen dat er incomplete antwoorden worden gegeven waardoor er informatie wordt misgelopen.

Naast kritische kanttekeningen kunnen er ook een hoop positieve kanten opgemerkt worden over dit onderzoek. Zo is bijvoorbeeld aan de uitgebreide topiclijst en de tijdsduur van de interviews (75- 90 min) te zien dat er een brede oriënterende houding is aangenomen tijdens het onderzoek. Dit heeft een veelzijdig beeld geschetst van de huidige situatie waarin de mentoren zich bevinden. Daarnaast kunnen er naar aanleiding van dit onderzoek vele nuttige aanbevelingen worden gedaan, waardoor Combinatie Jeugdzorg haar begeleidingsstijl kan verbeteren.

5.3 Aanbevelingen

Kijkende naar de conclusie in combinatie met de adviesvraag, zijn de volgende aanbevelingen relevant:

Uit het onderzoek is gebleken dat het competentiemodel nog maar in beperkte mate geïmplementeerd is. Dit is te zien aan het feit dat veelal delen van het model, maar niet het gehele model, worden toegepast. Volgens Arnols en Bartels (2001) zou het beter zijn om het model in z'n geheel toe te passen. Er wordt daarom geadviseerd om het model beter te implementeren. Er kan dan gedacht worden aan bijvoorbeeld: duidelijke verwachtingen richting de mentoren presenteren omtrent de werkstrategie en het aanbieden van verdiepende informatie.

Daarnaast zijn er verschillende vervolgonderzoeken aan te bevelen die van toegevoegde waarden kunnen zijn. Zo zou het goed zijn om dit onderzoek na een goede implementatie van het model nogmaals uit te voeren. De uitslag van dat onderzoek zal een nog beter zicht geven op de beleving van mentoren bij het gebruik van het competentiemodel. Wellicht geeft het ook nieuwe aanknopingspunten voor verbetering. Daarnaast zou een onderzoek naar de effectiviteit van het gebruik van het competentiemodel bij amv's van toegevoegde waarde zijn, omdat er hier nog geen onderzoek naar is gedaan. Tevens zou men naar aanleiding van de uitkomst van dit onderzoek de werkstrategie kunnen aanpassen. Verder zou een onderzoek naar de effectiviteit van het competentiemodel met betrekking tot de zelfredzaamheid nuttig zijn, omdat hiermee bevestigd kan worden dat het inzetten van het competentiemodel voor dit doeleinde een juiste strategie is. Daarnaast zou het goed zijn om de gegeven training 'competentiegericht werken' onder de loep te nemen, omdat is gebleken dat respondenten na het volgen van de training nog steeds een beperkte kennis hebben omtrent het werken met het competentiemodel. Ook zou dit onderzoek binnen verschillende instanties afgenomen kunnen worden om de generaliseerbaarheid van het onderzoek te vergroten. Er zouden dan pas globalere conclusies kunnen worden getrokken.

Als laatste is er tijdens het onderzoek geconstateerd dat de competentielijst en de lijst met ontwikkelingstaken niet overeenkomen, terwijl dit volgens Slot en Spanjaard (2006) wel zo hoort. Om deze reden wordt geadviseerd er voor te zorgen dat beide lijsten overeenkomen. Mogelijk is hier vervolgonderzoek voor nodig.

Door bovenstaande aanbevelingen door te voeren, wordt het werken met het competentiemodel verbeterd en daardoor mogelijk ook de zelfredzaamheid van amv's. In het adviesdocument worden bovenstaande aanbevelingen verder uitgewerkt voor de opdrachtgever.

Conclusie in bredere context

In de aanleiding van het onderzoek is duidelijk geworden dat het competentiemodel wordt ingezet om de zelfredzaamheid van amv's te vergroten. Aangezien de literatuur en het veldonderzoek niet volledig ondersteunen dat het werken met het competentiemodel daadwerkelijk resulteert in zelfredzaamheid, kunnen er vraagtekens worden gezet bij deze strategie. Wel blijkt uit het veldonderzoek dat het werken aan vaardigheden, volgens mentoren, een positieve bijdrage levert aan de zelfredzaamheid. Dus, wat wordt de strategie vanaf nu?

6. Literatuurlijst

Aarts, G. (2009). *'Een nieuwe methodiek, en dan?'* Onderzoek naar de implementatie van het competentiemodel op Hulselastraat 18 (Bachelorscriptie, Fontys Hogeschool voor Pedagogiek). Geraadpleegd op <http://surfsharekit.nl:8080/get/smpid:26049/DS1/>

Arnold, A., & Bartels, J. (2001). Behandeling van jeugdige delinquenten volgens het competentiemodel. *Kind en adolescent*, 22, 139-148. doi:10.1007/BF03060818

Berk, M., de Pater, W. (2010). *Vernieuwde Methodiek AMV- Opvang*. Geraadpleegd bij Combinatie Jeugdzorg.

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Amsterdam, Nederland: Boom.

Catak, M., & Van Dijk, R. (2014). Migranten met psychische problemen in de huisartsenpraktijk. *Bijblijven*, 30(5), 61-68. doi:10.1007/s12414-014-0039-0

Claassen, L. (2009). Weten is meten: Kwalitatief onderzoek naar het gebruik van de competentieanalyse (Bachelorscriptie, Fontys Hogeschool voor Pedagogiek). Geraadpleegd op <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:26075>

De Jonge, L. J. H. (2014). De weg naar financiële zelfstandigheid: Een onderzoek naar financiële zelfstandigheid bij vluchtelingen (Bachelorscriptie, HZ University of Applied Sciences). Geraadpleegd op <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:47596>

Draijer, N., & Van Zon, P. (2014). Transfer- Focused Psychotherapy bij voormalige kindsoldaten: Moordlust in de spreekkamer. *Tijdschrift voor Psychotherapie*, 40 (3), 197-212. doi:10.1007/s12485-014-0024-1

Geerts, G., Heestermans, H., & Kruyskamp, C. (1984). *van Dale: groot woordenboek der Nederlandse taal*. Utrecht/ Antwerpen, Nederland: Tulp bv.

Hanrath, J. (2011). Handelingsalternatieven: Gedragscognitieve interventies binnen gesloten jeugdzorg. *Maatwerk*. 12 (6), 10-12. doi:10.1007/s12459-012-0117-2

Haspels, M., Albrecht, G., & Spanjaard, H. (2001). *AMA's in ontwikkeling: Competentiegerichte begeleiding van alleenstaande minderjarige asielzoekers in kleine wooneenheden: Handleiding voor mentoren en teambegeleiders*. Duivendrecht, Nederland: PI Research B.V.

Johnson, B.D., Berdahl, L.D., Horne, M., Richter, E.A., & Walters, M. (2014). A Parenting Competency Model. *Parenting: Science & Practice*. 14, 92-120. doi:10.1080/15295192.2014.914361

Kalverboer, M., Zijlstra, E., Van Os, C., Zevulun, D., Ten Brummelaar, & Beltman, D. (2016). Unaccompanied minors in het Netherlands and the care facility in which they flourish best. *Child & Family Social Work*. 22(2), 587-596.

Logger, C., & Kamperman, A. (2009). Kennis(sen) maakt macht, macht maakt gezond: Empowerment van vluchtelingen met gezondheidsklachten. *Cultuur migratie gezondheid*, 6(2), 84- 93. Geraadpleegd op <https://repub.eur.nl/pub/22873>

Muller, R. (2014). Ik kan het zelf wel: Een onderzoek naar de zelfredzaamheid van vluchtelingen. (Bachelor thesis, HZ University of Applied Science). Geraadpleegd op <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:48163>

Rensen, P., Van Arum, S., & Engbersen, R. (2008). *Wat werkt? Een onderzoek naar de effectiviteit en de praktische bruikbaarheid van methoden in de vrouwenopvang, maatschappelijke opvang en opvang voor zwerfjongeren*. Utrecht, Nederland: Movisie.

Schippers, M. (2016). *Een interculturele pedagogische visie op begeleiding van amv's*. Geraadpleegd bij Combinatie Jeugdzorg.

Schuurmans, J. (2008). *Observeren en rapporteren op een observatie- en diagnostiek groep: de implementatie van het competentiemodel* (Bachelorscriptie, Fontys Hogeschool Pedagogiek). Geraadpleegd op <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:24854>

Siemen, S., & Van Hout, A. (2008). *Jong en Onderweg: Nidosmethodiek voor de begeleiding van ama's*. Utrecht, Nederland: van de Garde/ Jémé, Eindhoven.

Slot, N. W., & Spanjaard, H. J. M. (2006). *Competentie vergroting in de residentiële jeugdzorg: hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen*. Duivendrecht, Nederland: HB uitgevers.

Spanjaard, H. J. M., & Slot, N. W. (2015). Tijden veranderen, ontwikkelingstaken ook: Een 'update' van het competentiemodel. *Kind & Adolescent Praktijk*. 14(3), 14- 21. doi:10.1007/s12454-015-0029-0

Spanjaard, H., & Van Vugt, M. (2005). *Kort Ambulant: Handleiding voor kortdurende ambulante jeugdzorg gericht op competentievergroting*. Amsterdam, Nederland: SWP.

Spinder, S., & Van Hout, A. (2008). *Jong en Onderweg: Nidosmethodiek voor de begeleiding van ama's*. Stichting Nidos, jeugdbescherming voor vluchtelingen.

Starreveld, P. A. (2012). *Verslaglegging van psychologisch onderzoek*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

Tremmery, S., Danckaerts, M., Bruckers, L., Molenberghs, M., de Hert, M., Wampers, J., De Varé, A., & Deckers, A. (2014). Registration of aggressive incidents in an adolescent forensic psychiatric unit and implications for further practice. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 23(9), 823-833. doi: 10.1007/s00787-014-0534-y

Van der Vlugt, I. (2016). Ondersteuning bij de seksuele ontwikkeling van jeugdige vluchtelingen. *JGZ Tijdschrift voor jeugdgezondheidszorg*, 48, 105- 106. doi:10.1007/s12452-016-0073-7

Van Os, E. C. C., Kalverboer, M. E., Zijlstra, A. E., Post, W. J., & Knorth, E. J. (2016). Knowledge of the unknown child: A systematic review of the elements of the best interests of the child assessment for recently arrived refugee children. *Clinical child and family psychology review*, 19 (3), 185-203. doi: 10.1007/s10567-016-0209-y

Van Wiering, J. C. M., & Roelants, M. (2016). Omvang en kenmerken van de populatie asielzoekers in Nederland en België. *JGZ Tijdschrift voor jeugdgezondheidszorg*, 48(5), 86-89. doi: 10.1007/s12452-016-0081-7

Verhagen, M. C. M., Steentjes, M. J. B., & Van Puyenbroeck, K. (2016). Jeugdgezondheidszorg voor gevluchte gezinnen: een kijkje in de keuken van JGZ West- Brabant. *JGZ Tijdschrift voor jeugdgezondheidszorg*, 48(5), 100-101. doi: 10.1007/s12452-016-0080-8

Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V., (2013). *Psychologie een inleiding*. Amsterdam, Nederland: Pearson.

Bijlage 1. Topiclijst

Topic 1. Het competentiemodel

- Toepassing
- Ontwikkelingstaken
- Vaardigheden & Competentielijst
- Psychopathologie
- Stressoren
- Protectieve factoren
- Structuur
- Werkzaam aan de methode
- Niet werkzaam aan de methode

Topic 2. Alleenstaande minderjarige vluchtelingen

- Geschied
- Cultuur
- Adolescentie

Topic 3. Zelfredzaamheid

- Definitie
- Zelfredzaamheidmatrix
- Voorbeelden
- Nederlandse taal
- Geschied

Topic 4. Behoeftes van mentoren

Bijlage 2. Verantwoording topiclijst

Hoofdtopic	Deeltopic	Verantwoording topic
Het competentiemodel		Deelvraag 1 en 2 gaan over het competentiemodel.
	Toepassing	Omdat het competentiemodel vermoedelijk maar beperkt wordt toegepast wordt er gevraagd naar de toepassing. Hierdoor wordt duidelijk of de respondent het model kent en of hij /zij het toepast en op welke manier. Belangrijk voor deelvraag 1.
	Ontwikkelingstaken	Factor uit het competentiemodel. Uit de literatuur is gebleken dat het competentiemodel uit 5 factoren bestaat. Om deelvraag 1 te kunnen beantwoorden worden alle vijf factoren bevraagd. De onderzoekster is benieuwd in hoeverre de respondent bekend is met dit onderdeel van het model en hoe hij/ zij het vindt om hier mee te werken of hier mee te gaan werken.
	Vaardigheden & Competentielijst	Factor uit het competentiemodel. Om een goed beeld te krijgen van de beleving van de toepassing van het competentiemodel worden verschillende werkdocumenten bevraagd waaronder de competentielijst.
	Psychopathologie	Factor uit het competentiemodel.
	Stressoren	Factor uit het competentiemodel.
	Protectieve factoren	Factor uit het competentiemodel.
	Structuur	Uit de literatuur is gebleken dat het competentiemodel een bepaalde structuur aanbiedt waar mee gewerkt hoort te worden. Binnen dit topic wordt bevraagd of respondenten die structuur ook aanhouden en wat ze van deze structuur vinden.
	Werkzaam aan de methode	Dit topic is toegevoegd om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden. Nadat het gehele model is besproken, vraagt de onderzoekster wat de respondent mogelijk werkzaam vindt aan dit model.
	Niet werkzaam aan de methode	Dit topic is toegevoegd om deelvraag 2 te kunnen beantwoorden. Nadat het gehele model is besproken, vraagt de onderzoekster wat de respondent mogelijk niet werkzaam vindt aan dit model.
Alleenstaande minderjarige		Omdat uit de literatuur is gebleken dat het competentiemodel rekening houdt met het

vluchtelingen		begeleiden van andere culturen maar daar in haar uitleg niet extreem veel uitleg aan besteed, is de onderzoekster benieuwd of de respondenten vinden of het competentiemodel aansluit bij de doelgroep amv's.
	Geschied	De onderzoekster wil weten of de respondenten het competentiemodel een geschikte manier van begeleiding vinden voor amv's. Deze informatie is nodig om deelvraag 3 te beantwoorden.
	Cultuur	Omdat amv's een andere cultuur hebben en het model zelf maar beperkte uitleg geeft over hoe jongeren uit een andere cultuur begeleid zouden moeten worden, is de onderzoekster benieuwd of de respondenten vinden of het hebben van een andere cultuur invloed heeft op het werken met dit model. Deze informatie is nodig om deelvraag 3 te beantwoorden.
	Adolescentie	Uit literatuur is gebleken dat amv's in de adolescentiefase verkeren. De onderzoekster is benieuwd of deze levensfase invloed heeft op het competentiegericht te werk kunnen gaan. Deze informatie is nodig om deelvraag 3 te beantwoorden.
Zelfredzaamheid		Omdat Combinatie Jeugdzorg het competentiemodel inzet met als doel zelfredzaamheid te bereiken bij de amv's op een leeftijd van 18 jaar, en deze zelfredzaamheid maar beperkt bereikt wordt, is de onderzoekster benieuwd naar hoe de respondenten denken over het competentiemodel en haar bijdrage aan zelfredzaamheid. Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
	Definitie	De definitie van zelfredzaamheid hangt volgens Combinatie Jeugdzorg samen met de zelfredzaamheidmatrix. Omdat er nergens een duidelijke definitie beschreven staat is de onderzoekster benieuwd naar wat respondenten verstaan onder zelfredzaamheid. Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
	Zelfredzaamheidmatrix	De zelfredzaamheidmatrix is het meetinstrument

		dat Combinatie Jeugdzorg gebruikt om zelfredzaamheid te meten. De onderzoekster wil weten hoe respondenten het vinden om met dit instrument te werken. Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
	Voorbeelden	De onderzoekster is benieuwd naar hoe respondenten met jongeren aan zelfredzaamheid werken. Hierin wil de onderzoekster verbredende informatie opvangen waardoor wellicht goede adviezen over het verbeterd werken aan zelfredzaamheid kunnen worden gegeven. Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
	Nederlandse taal	Uit de literatuur is gebleken dat het spreken van de Nederlandse taal belangrijk is voor het zelfredzaam worden. De onderzoekster is benieuwd of de respondenten daar hetzelfde over denken. Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
	Geschikt	Uit de literatuur is gebleken dat het competentiemodel een geschikte manier is om aan zelfredzaamheid te werken. De onderzoekster wil weten hoe de respondenten dit ervaren. Is de methodiek volgens hen een goede manier om aan zelfredzaamheid te werken en waarom dan? Deze informatie is nodig om deelvraag 4 te beantwoorden.
Behoeftes van mentoren		Deze informatie is nodig om deelvraag 5 te beantwoorden. Deze deelvraag kan van grote toegevoegde waarde zijn voor het uiteindelijke advies.

Bijlage 3. Inspiratiedocument

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Inleiding	Small talk	Hoe gaat het?
	Introductie	De hoofdvraag van mijn onderzoek is “Hoe beleven de mentoren van Combinatie Jeugdzorg de toepassing van de Competentie methode bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen?” Het interview dat we nu gaan doen is gericht op de beleving van jou als mentor bij het gebruiken van het competentiemodel.
	Toestemming	Checken of het formulier voor toestemming van opname en deelname aan onderzoek ondertekend is.
	Biografische gegevens	Hoe oud ben je?
		Hoeveel maanden werkervaring heb je met amv's bij Combinatie Jeugdzorg?
	Checken	Heb je van tevoren nog vragen?
		Kunnen we beginnen?

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Competentie model	Toepassing	Kun je me in eigen woorden uitleggen hoe het competentiemodel werkt? Wanneer de respondent dit niet of niet volledig kan uitleggen: Toon afbeelding competentiemodel Komt dit model u bekend voor? Weet u hoe het model werkt? Wanneer de respondent dit niet of niet volledig kan uitleggen: Geef de respondent een korte uitleg over de vijf componenten van het model en op welke manier ze invloed op elkaar uitoefenen. Herkent u deze componenten terug in de manier waarop u te werk gaat? Kunt u daar een voorbeeld van geven? Welke aspecten van het competentiemodel gebruikt u momenteel wel en welke niet?

		Hoe komt dat? Geef aan dat je alle componenten apart wil bespreken.
	Ontwikkelings taken	Ken je de ontwikkelingstaken die de Combinatie Jeugdzorg hanteert? Laat de lijst met ontwikkelingstaken zien. In hoeverre houd je je bezig met ontwikkelingstaken tijdens je werk? Hoe ervaar je het om met deze lijst te werken? Wat vind je goed en/of minder goed aan deze lijst?
	Vaardigheden & Competentielijst	Op welke manier werk jij aan de vaardigheden van de amv's? Laat de competentielijst zien. In hoeverre houd je je bezig met het verbeteren van vaardigheden tijdens je werk? Hoe ervaar je het om met deze lijst te werken? Wat vind je goed en/of minder goed aan deze lijst?
	Psychopathologie	Heb je wel eens te maken met amv's met psychopathologie? Hoe ga je er mee om? Hoe ervaar je het om te werken met kinderen met psychopathologie? Hoe zorg je er voor dat jongeren competent worden als ze last hebben van psychopathologie?
	Stressoren	Met welke stressoren van amv's heb je zoal te maken? Hoe ga je daar mee om? Hoe ervaar je het om met deze stressoren om te gaan? Hoe zorg je er voor dat jongeren competent worden wanneer ze last hebben van stressoren?
	Protectieve factoren	Wat zijn volgens jou protectieve factoren voor vluchtelingen? Hoe ondersteun je hen bij het zoeken naar protectieve factoren? Hoe ervaar je het om op deze manier te werk te gaan?
	Structuur	Het competentiemodel gaat volgens een bepaalde structuur te werk. Hoe ervaar je het om volgens deze structuur te werk te gaan? Laat afbeelding structuur competentiemodel zien.
	Werkzaam aan de methode	Wat is er volgens jou werkzaam aan het competentiemodel?
	Niet werkzaam aan de methode	Wat is er volgens jou niet werkzaam aan het competentiemodel?

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Alleenstaande minderjarige vluchtelingen	Geschied	Is het competentiemodel volgens jou een geschikte methodiek om amv's te begeleiden? Waarom vind je dat?
	Cultuur	Heeft de cultuur van de jongeren invloed op het werken met het competentiemodel? Welke mogelijke onderdelen uit de methodiek zijn moeilijker toepasbaar bij deze doelgroep?
	Adolescentie	Houd je rekening met de adolescentiefase tijdens het toepassen van het competentiemodel? Zijn er dingen die er voor zorgen dat het lastig is om het competentiemodel toe te passen bij adolescenten?

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Zelfredzaamheid	Definitie	Wat is zelfredzaamheid volgens jou?
	Voorbeelden	Op welke manier werk jij met de jongeren aan zelfredzaamheid? Hoe ervaar je dat? Doe je dingen voor of laat je het hen zelf uitzoeken? Wat kun je volgens jou het beste doen om zelfredzaamheid bij amv's te verhogen?
	Nederlandse taal	Bevordert het leren van de Nederlandse taal zelfredzaamheid volgens jou? Waarom?
	Geschied	Is het competentiemodel volgens jou een geschikte methodiek om zelfredzaamheid bij amv's te bereiken? Waarom vind je dat? Welke onderdelen van de methodiek bevorderen die zelfredzaamheid volgens jou? Hoe ervaar je het om te streven naar die zelfredzaamheid?

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Behoeftes van mentoren		Wat vind jij van de huidige manier waarop Combinatie Jeugdzorg en jij werken met het competentiemodel? Wat zou er volgens jou moeten veranderen om het competentiemodel optimaler in te kunnen zetten?

Topic	Deelonderwerp	Voorbeeldvragen
Afsluiting	Samenvatting	Als je in het kort zou moeten omschrijven hoe je het beleeft om te werken met het competentiemodel met amv's, wat zou je dan zeggen? Wat vond je van het gesprek? Zijn er nog dingen die je zou willen melden. Dingen waar ik niet naar heb gevraagd?
	Vragen	Zijn er naar aanleiding van het gesprek nog vragen of opmerkingen?
	Afsluiten	Bedankt voor je deelnamen. Informatie over het onderzoek mag altijd opgevraagd worden.

Bijlage 4. Analyseplan

Onderstaand is een gedeelte van een gecodeerd transcript weergegeven. De overige transcripten en samenvatting zijn opvraagbaar bij de onderzoekster.

Open coderen: in de derde kolom, van onderstaand transcript, staan de open codes die zijn toegekend aan de verschillende fragmenten in de vierde kolom. Deze codes geven een korte impressie over het stuk tekst in de vierde kolom en zijn toegekend met een zo objectief mogelijke blik richting de resultaten.

Axiaal coderen: nadat alle transcripten open gecodeerd waren zijn deze open codes in categorieën ondergebracht. Zo zijn de hoofdcodes uit de eerste kolom en de subcodes uit de tweede kolom ontstaan. De codeboom die hieruit is voort gekomen is te zien in bijlage 5.

Selectief coderen: tijdens het vormgeven van de mindmap (bijlage 6) zijn verbanden gelegd tussen te verschillende codes. De relevante relaties uit de mindmap worden beschreven in de resultatenparagraaf.

Transcript

Hoofdcode	Subcode	Open code	Gesprek
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Meer tijd op het pand	R328: Uhm, ja das een bietje een combinatie van uhm, meer werknemers is niet perse noodzakelijk, maar ik denk meer tijd op de groepen. Maar je kan wel zes uur op een groep zitten. Maar als de jongeren gewoon doen zoals iedere puber doet.
			O329: Ja.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Jongeren zijn vaak afwezig op pand	R329: En die vertrekt die gaat voetballen, met vrienden hangen, chillen, boodschappen doen.
			O330: Haha.
			R330: Kun je wel zes uur op de groep zitten.
			O331: Ja.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Jongeren komen afspraken niet na	R331: Maar je ziet ze toch niet. Dus je moet echt van te voren afspreken van, dan gaan we zitten. Da moet je zes keer doen. En dan zit je eindelijk.
			O332: Ja. Dus.
			R332: Het is gewoon heel moeilijk om daar een balans in te vinden.

			O333: Ja. Om met, de balans tussen afspraak met hun en hun eigen leven laten leiden.
			R333: Ja. Ja. En daar in moeten wij onze weg vinden om alles.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Moeilijk om dingen te plannen	O334: Maar wat jou betreft zou dr wel iets meer aan deze kant van de weegschaal mogen komen van uh afspraken en uh.
			R334: Ja, ja.
			O335: Maar dat is dus iets wat gewoon heel lastig is?
			R335: Ja.
Amv's	Aansluiting bij de doelgroep	Communicatie is moeilijk	O336: En dat komt dus ook als ik het goed begrijp door de communicatie gewoon.
			R336: Ja ook.
			O337: Ja.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Gebrek aan motivatie	R337: En motivatie.
			O338: Ja.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Weinig tijd	R338: Ik merk nu wel, in de vakantie periode dan uh, gaan ze niet naar school. Normaal gaan ze tot drie uur naar school. Dus dan, gaan ze eerst nog boodschappen doen. Voordat ze dr zijn is het vier uur. Als je dan drie panden hebt, heb je van vier tot acht, op drie panden. Ja dat is gewoon echt niks.
			O339: Hm, hm.
			R339: Dan heb je een uurtje de tijd. Als je geluk hebt loopt alles goed soepel. Hebben ze schoon gemaakt, zijn ze naar school geweest.
			O340: Ja.
			R340: En hebben ze hun geld gekregen.
			O341: Ja.
Kenmerken begeleiding	Algemene kenmerken begeleiding	Regelen voor de jongeren Een gezellige	R341: Dan hoef je niet te gaan bellen en te regelen. Dan kun je hier mee gaan zitten. Maar dan ga ik eerder gezellig met hun een kopje thee drinken en gezellig kletsen.

		activiteit doen	
			O342: Ja.
Competentie-model	Structuur competentie-model	Beperkt aan vaardigheden werken	R342: Dan dat ik zeg, kom we moeten dit. Maar onbewust doe je dit dan toch.
			O343: Ja.
Competentie-model	Kennis over model	Onbewuste toepassing	R343: Tijdens het kletsen. Want je weet ongeveer wat er in staat.
			O344: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Incidenteel te werk	R344: En als ze gaan koken, dan ga je kijken van, hoe ga ik, oh wat ben je aan het maken? En dan zie je toch al.
			O345: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Incidenteel te werk	R345: Oh, hij snijdt de kip samen met de paprika. Op een blaadje.
			O346: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Feedback geven	R346: Dan heb je het er toch al over.
			O347: Ja, ja.
Kenmerken begeleiding	Algemene kenmerken begeleiding	Weerstand	R347: Zo moet je het echt gaan doen. Anders dan kom je er echt niet aan.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Tijdsgebrek	O348: Ja. Nee. Dus het is ook gewoon echt tijdsgebrek dat je gewoon niet alleen maar ja, competentiegericht werk kan gaan zo, volgens het boekje zeg maar.

Amv's	Cultuur-verschillen	Verschillende normen en waarden	R361: Uhm, uh, toch de normen en waarden die zij hebben mee gekregen en de verschillen die wij hebben.
			O362: En wat is dan daarin, de belemmering om met het model te werken?
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Weerstand om met competentiemodel te werken is niet terecht	R362: Dat, eik nie veel, maar dat denken wij. Ik denk dat dat meer is. Nou wij denken dat er heel veel beling, belemmeringen zijn om met het competentiemodel te werken met, dat die er eigenlijk helemaal niet zijn, bedenk ik me nou.

			O363: Leg uit.
			R363: Ja ik ben effe aan het denken van hoe bedoel ik da nou. Haha.
			O364: Maakt nie uit, neem de tijd.
			R364: Uhm, ook al heeft iemand een een taal achterstand beperking, noem het maar effe zo.
			O365: Ja.
			R365: Dan kun je uiteindelijk toch wel tot het eindelijke doel komen.
Competentie-model	Kennis over het model	Je hoeft geen optimaal doel te halen	O366: Hm, hm. En het hoeft ook niet optimaal doel.
			R366: Nee.
			O367: Meteen te zijn.
			R367: Nee.
			O368: Mag ook kleiner.
			R368: Dat ben ik ook aan het bedenken.
			O369: Ja.
			R369: En dan zeg je het puntje motivatie, ik pak effe alle puntjes terug he.
			O370: Ja.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Motivatie	R370: Het puntje motivatie is een probleem maar, als je het dan niet volgens het schema doet maar gewoon zo tijdens een gesprekje, dan kom je er ook al sneller. Als je merkt dat iemand stagneert op bepaalde punten, wil dat nog nie zeggen dat je specifiek moet weten wat er echt precies aan de hand is. Misschien kun je dan ook al gaan kijken van, hoe kan ik zorgen dat die punten op de achtergrond zetten, zijn.
Competentie-model	Stressoren	Aan stressoren werken	

			O386: Ja, je kende de lijst niet dus.
Competentie-model	Ontwikkelings-taken	Vorm geven relatie ouders kan niet altijd	R386: Nee maar als ik dan effe snel zo kijk. Opnieuw vormgeven aan de relatie met de ouders.
			O387: Ja.

Competentie-model	Stressoren	Kleine kans op gezinshereniging	R387: Ja, da kan als familie hier kan komen. Maar bij de Eritrese jongeren is die kans gewoon echt nul.
			O388: Maar laten we even terug pakken op wat je net zei, want uh, je had een soort van realisatie moment van oke uh, het is lastig, die taal heeft een invloed maar wellicht is het tocht toepasbaarder als dat ik in eerste instantie dacht.
Competentie-model	Kennis over model	Onbewuste toepassing	R388: Ja omdat we het onbewuster doen.
			O389: Ja.
Competentie-model	Kennis over model	Onbewuste toepassing	R389: Ik denk niet dat wij heel bewust zijn, van, nou ga ik echt uh, via het competentiemodel kijken, wat kan een jongeren, wat kan ie nog niet en hoe gaan we het, uh, doel behalen, bereiken.
			O390: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Incidenteel te werk	R390: Maar als ik nu zo zeg van nou, als wij samen thee drinken, en een jongeren gaat een kopje pakken en gaat die afwassen dan zie ik al meteen van hm, tis niet zo heel schoon als wat ik het thuis zelf zou doen.
			O391: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Incidenteel te werk	R391: Dus eigenlijk ga je dan al meteen.
			O392: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Incidenteel te werk	R392: Kijken naar die vaardigheid. Waarom, kan ie het niet. Kan ie het niet omdat ie het niet kan en weet?
			O393: Ja.
			R393: Of zit er iets ander, onder?
			O394: Ja. En hoe zou je het dan bijvoorbeeld vinden om, want nu doe je het dus meer onbewust, om wel meer uh, te gaan werken met echt dit model zeg maar in je achterhoofd, of iets meer een structuur

			daar in aan te houden zeg maar, als nu?
Competentie-model	Structuur competentie-model	Weerstand	R394: Ja, is dat per se nodig?
			O395: Uhm.
			R395: Is gewoon mijn vraag he.
			O396: Da mag. Haha. Uh, ja nou, ik heb dr in ieder geval over gelezen dat het uh, volgens hun wel belangrijk is om niet een gedeelte van het model maar het gehele model toe te passen, om het zo effectief mogelijk eigenlijk uh, toe te passen.
			R396: Ja, ja dan wel ja.
			O397: Uhm, dus, als ik het zo goed zeg dan is dat wat hun betreft wel uh belangrijk en volgens mij is een zekere structuur aanhouden ook wel belangrijk.
			R397: Voor jezelf, een beetje houvast enzo.
			O398: Ja daar zou ik nog dieper voor in de literatuur moeten duiken, anders ben ik bang dat ik het nou verkeerd zeg maar uhm. Maar lijkt dat jou iets, om meer structuur aan te houden in dit model?
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Wil duidelijkheid van over strategie	R398: Nou het lijkt mij handig als iedereen hetzelfde gaat doen.
			O399: Ja.
			R399: Da meer. Voor, voor mezelf zou ik dat.
			O400: Ja.
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Wil duidelijkheid over strategie	R400: Ik denk dat we da onbewust al doen maar ik denk dat het wel handig is dat voor ons als mentoren, dat iedereen het zelfde doel heeft.
			O401: Ja, en bedoel je dan per sub groep of iedereen?
			R401: Ik zou iedereen doen.

			O402: Ja. En wat maakt dat je nu het idee hebt dat dat niet zo is?
Training		Weerstand bij de training	R402: Uhm, doordat ik toch een beetje de weerstand proefde tijdens de cursus toen, van heel veel verschillende mensen, ja, maar ik heb het, op mijn vorige werk heb ik het uh, het beloningssysteem, dit systeem, dat model, gebruikt.
			O403: Ja.
Kenmerken begeleiding	Algemene kenmerken begeleiding	Eigen stijl	R403: En da vind ik fijn dus ik blijf da doen.
			O404: Ja.
Competentie-model	Structuur competentie-model	Geen structuur	R404: Da kan misschien wel werken voor die jongeren en misschien voor alle jongeren.
			O405: Ja.
			R405: Maar, we zijn een team.
			O406: Ja.
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Structuur aanhouden	R406: En misschien is het toch wel fijn om een model te gebruiken en dan kun je toch van alles een beetje er bij voegen.
			O407: Ja. Dus, bij wijze van spreke zou uh jullie leidinggevende, of in ieder geval iemand van de bovenaf, zou het fijn vinden als die jullie presenteert van nou ja, zo zou ik het eigenlijk graag willen, en dan bij iedereen gewoon.
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Wil duidelijkheid over strategie	R407: Ja, ja.
			O408: En dan is da gewoon heel duidelijk.
			R408: Ja, en dan hoeft dat niet specifiek dit model, voor jou natuurlijk wel.
			O409: Nee hoor.
			R409: Uhm, maar, dat er wel iets, want zo als ik zei, blijkbaar was deze lijst.

Kenmerken begeleiding	Algemene kenmerken begeleiding	Verwachtingen onduidelijk	O410: Maar het was in principe is het dus op dit moment voor jou niet helemaal duidelijk wat de Combinatie van jou wil qua structuur of modellen die jij moet aanhouden zeg maar?
			R410: Nee, qua modellen niet. Nee. We weten dat we die lijst allemaal moeten doen en.

			O420: Ja.
Competentie-model	Kennis over het model	Beperkte kennis dus training	R420: Dat ze dan toch dacht van misschien kunnen we dan die kant op gaan.
			O421: Ja.
			R421: Dat zij er misschien toch wel mee bezig is.
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Wil duidelijkheid over strategie	O422: Ja, maar het zou wat jou betreft wel iets duidelijker mogen van oke, dit verwacht ik van jou.
			R422: Ja.
Kenmerken begeleiding	Behoeftes werken met competentie-model	Wil duidelijkheid over strategie	O423: Zo zou ik graag willen dat iedereen te werk gaat zeg maar.
Kenmerken begeleiding	Moeilijkheden in de begeleiding	Inwerkprocedure beperkt	R423: Ja. Als ik bijvoorbeeld hier zou komen werken dan wordt er, dan wordt er meteen verteld van nou, dit zijn de jongeren, zo en zo, we werken via dat model. Dan kun je ook gaan inlezen. Nu heb ik een keer z'n cursus gehad.

			O467: Ja. Das dus ja, iets heel positiefs. Uhm, hoe kun je volgens jou het beste zelfredzaamheid bereiken bij z'n jongeren?
Zelfredzaamheid	Hoe werken mentoren aan zelfredzaamheid	Eerst zelf laten doen	R467: Door ze eerst te laten ervaren, door ze eerst zelf te laten doen, en te laten ervaren of iemand het zelf wel kan of niet kan. En, want wie ben ik om te zeggen van,

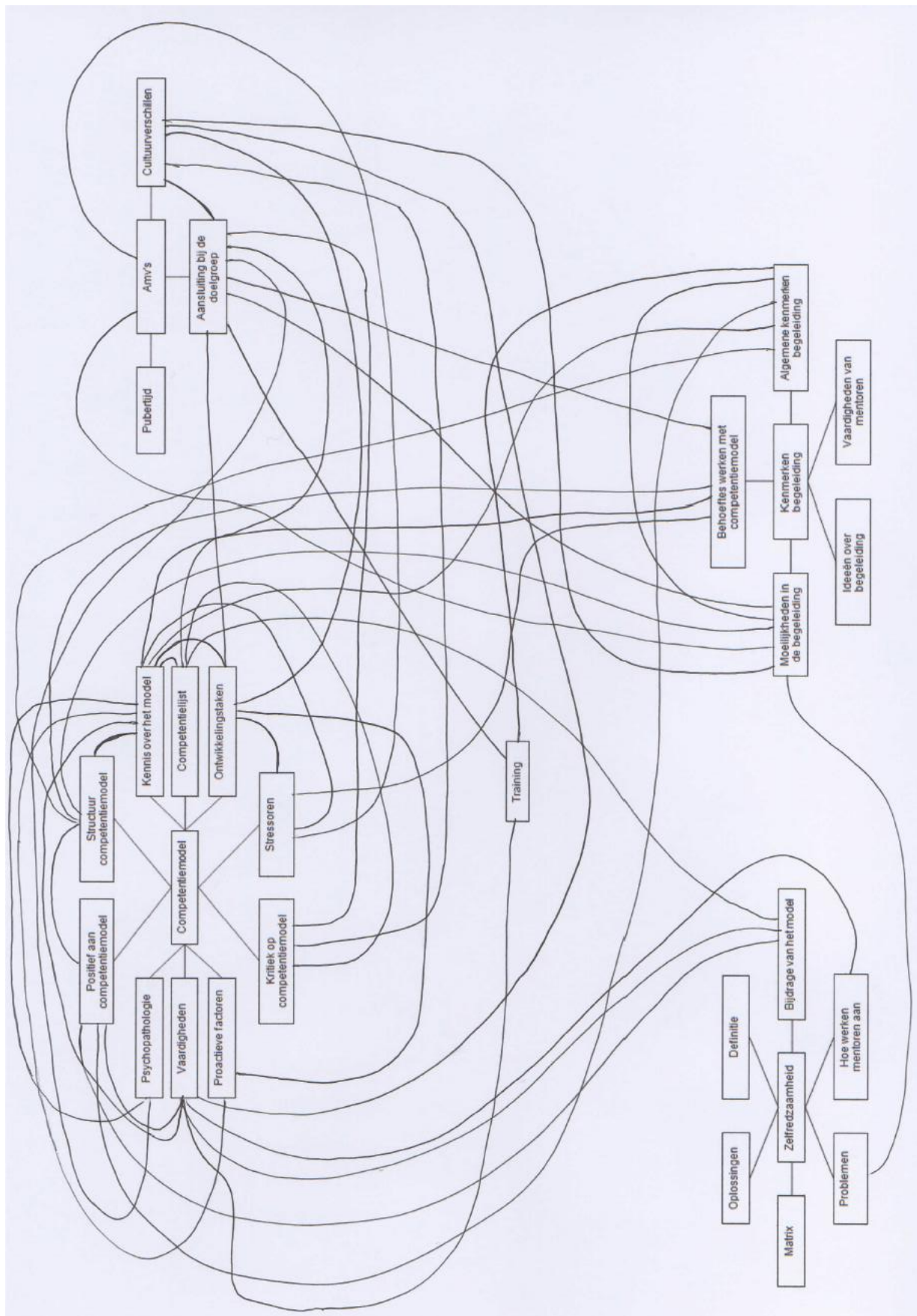
			je moet het zo doen.
			O468: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Eerst zelf laten doen	R468: En dan denk, probeer het maar eerst. Lukt het niet, kom maar terug, help ik jou.
			O469: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Eerst zelf laten doen	R469: Want ik kan ze wel overal bij het handje nemen, maar als ik er niet meer ben, weet ik niet of ze het wel of niet kunnen.
			O470: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Eerst zelf laten doen	R470: Dus als ze een afspraak hebben met iemand en ze vragen aan mij, ga jij mee, ze ik nee jij gaat zelf.
			O471: Ja.
			R471: De eerste twee keer mislukt bijna altijd.
			O472: Ja.
Zelfredzaamheid	Hoe werken mentoren aan zelfredzaamheid	Fout laten gaan	R472: Da weten wij ook. Maar dan is het voor hun wel een manier dat ze weten oke, zo moet het niet.
			O473: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Uitleg geven Helpen	R473: En dan ben ik er om ze te leren van, zo moet het wel. En dan kunnen we het eventueel samen doen een keer. En dan alleen.
			O474: Oh sorry.
			R474: Maak nie uit.
Zelfredzaamheid	Hoe werken mentoren aan zelfredzaamheid	Rolmodel	O475: Dus uh, jij gaat eigenlijk om die zelfredzaamheid te bereiken, ga je zelf te werk als een soort van rolmodel ook.
			R475: Ja.
Zelfredzaamheid	Hoe werken mentoren aan zelfredzaamheid	Uitleg geven	O476: En een soort van voorbeeld, en, uh, voorlichter ook zeg maar.
			R476: Ja, ja.
			O477: Precies.
			R477: Denk dat dat bij onze werkzaamheden hoort.

			O478: Ja, ja. In welke mate is denk jij uh, de Nederlandse taal belangrijk om zelfredzaamheid te bereiken?
Zelfredzaamheid		Nederlandse taal belangrijk	R478: In Nederland, heel belangrijk.
			O479: Ja.
			R479: Want ze zijn nu allemaal bezig dat ze willen werken.
			O480: Ja.
Zelfredzaamheid	Problemen	Nederlandse taal belangrijk	R480: Uhm, maarja wil je een baan krijgen, moet je de Nederlandse taal beheersen.
			O481: Ja.
Zelfredzaamheid	Problemen	Nederlandse taal belangrijk	R481: Anders krijg je bijna gewoon geen werk.
			O482: Ja.
			R482: Niet wat zij willen.
			O483: Nee.
Zelfredzaamheid	Problemen	Nederlandse taal belangrijk	R483: Dus iedere keer solliciteren ze en dan krijgen ze van, ja, Nederlandse taal is een probleem.
			O484: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Naar school gaan belangrijk	R484: Wat voor ons weer een aanleiding van ja. Krijg je weer het puntje, je moet naar school.
			O485: Ja.
Competentie-model	Vaardigheden	Stimuleren tot NL taal leren	R485: Je moet in huis, ook al woon je met vier Eritrese jongens, Nederlands praten, ook in huis, om samen onderling ook, van elkaar te leren.
			O486: Ja. Ja.

Bijlage 5. Codeboom

Hoofdcode	Subcode
Competentiemodel	Kennis over het model
	Ontwikkelingstaken
	Vaardigheden
	Competentielijst
	Psychopathologie
	Stressoren
	Protectieve factoren
	Structuur competentiemodel
	Positief aan competentiemodel
	Kritiek op competentiemodel
Amv's	Aansluiting bij de doelgroep
	Pubertijd
	Cultuurverschillen
Zelfredzaamheid	Problemen
	Oplossingen
	Bijdrage van het model
	Hoe werken mentoren aan zelfredzaamheid
	Definitie
	Matrix
Kenmerken begeleiding	Algemene kenmerken begeleiding
	Behoeftes werken met competentiemodel
	Moeilijkheden in de begeleiding
	Vaardigheden van mentoren
	Ideeën over begeleiding
Training	

Een verbeterslag in het werken met het competentiemodel



Bijlage 7. Informatiemail voor respondenten

Beste Mentor,

U bent door (noemt naam) benadert voor het deelnemen aan een onderzoek over de beleving van mentoren bij het gebruik van het competentiemodel. Ik ben op zoek naar elf respondenten met een ongeveer gelijke verdeling van mannen en vrouwen, die bij voorkeur minimaal zes maanden ervaring hebben met het werken met amv's bij Combinatie Jeugdzorg.

Het doel van het onderzoek is het inzichtelijk krijgen hoe mentoren het beleven om het competentiemodel toe te passen, om vervolgens te kunnen constateren op welke punten de methodiek of de toepassing van de methodiek verbeterd kan worden, met als doel de zelfredzaamheid, van alleenstaande minderjarige vluchtelingen, bij uitstroom op 18 jarige leeftijd, te verhogen.

U hoeft niks voor te bereiden aan het gesprek. Het gesprek zal ongeveer een uur duren. Houdt alstublieft rekening met de mogelijkheid dat het gesprek kan uitlopen. In de bijlage vindt u een document dat u op de dag van het interview ondertekent retourneert aan de onderzoekster. Wanneer u hier vragen of opmerkingen over heeft kunt u ten alle tijden contact opnemen met de onderzoekster.

Graag maak ik een afspraak met u voor het interview op een van de onderstaande datums. Bij voorkeur vindt het gesprek plaats in de ochtend. Laat mij zo snel mogelijk weten wanneer het u schikt zodat ik een planning kan maken. Geef als mogelijk, meerdere opties door.

Datums van interviewafname:

- Maandag 24-04-2017
- Dinsdag 25-04-2017
- Woensdag 26-04-2017
- Vrijdag 28-04-2017
- Maandag 01-05-2017
- Dinsdag 02-05-2017
- Woensdag 03-05-2017

Het Interview zal plaatsvinden, in een rustige ruimte, op een van de locaties bij Combinatie Jeugdzorg. Ik laat u weten waar u verwacht wordt.

Ik hoor graag snel van u.

Met vriendelijke groet,

Carolien Dieben

Tel: 06-

Bijlage 8. Overeenkomst met respondenten

Overeenkomst interview competentiemodel

De respondent verklaart:

1. Ik neem deel aan een onderzoek naar de beleving van het gebruik van het competentiemodel voor mentoren van alleenstaande minderjarig vluchtelingen.
2. Ik geef toestemming voor het opnemen van beeld en geluidsmateriaal tijdens het interview.
3. Ik geef toestemming voor het feit dat het verworven onderzoeksmateriaal, tijdens de interviews, wordt gebruikt voor onderzoeksdoeleinden.

De onderzoeker verklaart:

1. De onderzoeker anonimiseert de respondenten.
2. De onderzoeker gebruikt het verworven materiaal alleen voor onderzoeksdoeleinden.
3. De onderzoeker gaat ethisch en verantwoord om met de respondenten en de verworven informatie.

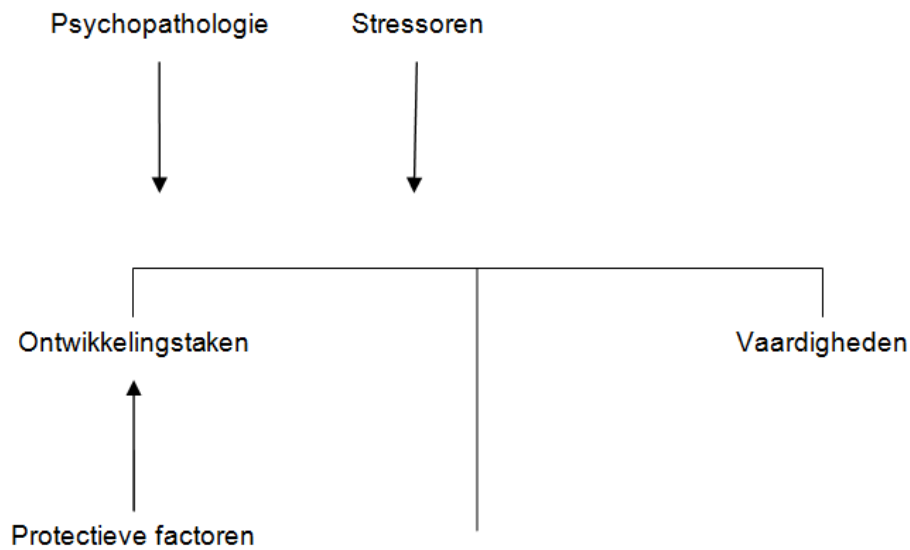
Handtekening respondent

.....

Handtekening onderzoeker

.....

Bijlage 9. Gebruikte afbeeldingen interview



Figuur 1. Factoren die competentie kunnen beïnvloeden. Overgenomen uit *Competentievergroting in de residentiële Jeugdzorg: Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen* (p. 44), door N. Slot & H. Spanjaard (2006).



Figuur 2. Het verzamelen en analyseren van informatie en het stellen van doelen en werkpunten in schema. Overgenomen uit *Competentievergroting in de residentiële Jeugdzorg: Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen* (p. 106), door N. Slot & H. Spanjaard (2006).

Bijlage 10. Ontwikkelingstaken

Ontwikkelingstaken amv's

Een goed hulpmiddel om zicht te houden de ontwikkeling van jeugdige zelf is de lijst met ontwikkelingstaken. 52 Er bestaan onderscheiden lijsten voor verschillende leeftijdscategorieën. Met ontwikkelingstaken bedoelt men “de reeks opgaven die gerelateerd zijn aan de eisen en verwachtingen van een bepaalde cultuur voor mensen van een bepaalde leeftijd”. 53 Van der Veer heeft de onderstaande lijst samengesteld die “berust op de praktijkervaring met gevluchte adolescenten”. 54 Naast de algemene ontwikkelingstaken die over het algemeen voor alle jongeren gelden die deel uitmaken van een bepaalde cultuur, heeft hij een toespitsing gemaakt op taken die voor de doelgroep zowel specifiek als gecompliceerder zijn.

Algemene ontwikkelingstaken die nieuwe vaardigheden vereisen

1. meer voor zichzelf gaan zorgen
2. meer zelfstandig gaan bewegen in het maatschappelijk verkeer
3. meer zelfstandig vorm en richting geven aan het eigen leven

Algemene taken die voor gevluchte adolescenten gecompliceerder zijn

4. zelfstandig vriendschappelijke contacten met leeftijdgenoten aangaan
5. integratie van, door het lichamelijk volwassen worden toenemende, seksuele impulsen
6. eigen agressieve impulsen hanteren en omgaan met agressie in de omgeving
7. opnieuw vorm geven aan de relatie met de ouders
8. een toekomstperspectief vormen

Extra ontwikkelingstaken

9. een sociaal isolement doorbreken
10. omgaan met posttraumatische problemen
11. omgaan met achtergebleven familie
12. een plaats verwerven in een vreemde, soms als vijandig beleefde omgeving
13. omgaan met waarden en normen uit twee culturen
14. omgaan met ballingschap op langere termijn

Figuur 3. Ontwikkelingstaken amv's. Overgenomen uit *Nidosmethodiek voor de begeleiding van ama's*. (p. 75), door S. Siemen & A. Van Hout (2008)

Bovenstaande lijst van ontwikkelingstaken wordt met toestemming van de opdrachtgever in deze scriptie vermeld.

Bijlage 11. Competentielijst

Format competentie-ontwikkeling amv

1

Gegevens jongere			
Familienaam		Pupilnummer Nidos	
Voornaam			
Geboortedatum			
Geslacht	☐ man ☐ vrouw		
Nationaliteit			
Woonvorm	☐ KWE ☐ KWG anders	Datum plaatsing	
Verblijfsadres			
Naam jongere coach		Instelling	
Naam jeugdbeschermer		Nidos regio	
Datum laatst ingevulde competentie-ontwikkeling			
Datum ingevuld		Ingevuld door	

competenties	sterk punt	aandachts- / zorgpunt	klaar voor dd.	gereed dd.	opmerkingen
zelfverzorging					
maaltijd koken					
gezond eten					
persoonlijke hygiëne					
adequaate kleden					
dag- nachtritme					
boodschappen doen					
adequaate omgaan met ziekte					
opmerkingen*					
dagelijkse routine	+	-			
naar school gaan					
huisregels navolgen					
(corvee) taken uitvoeren					
(corvee) taken op tijd af krijgen					
met de tijd werken					
activiteiten ondernemen					
meedoen met activiteiten					
aanwijzingen opvolgen					
opmerkingen*					
zelfredzaamheid	+	-			
de weg kennen in de opvang					
de weg kennen in de omgeving					
de weg kennen in Nederland					
reizen met OV					
met geld omgaan					
plannen, vooruit denken					
informatie verzamelen					
opmerkingen*					



competenties	sterk punt	aandachts- / zorgpunt	klaar voor dd.	gereed dd.	opmerkingen
omgang met anderen	+	-			
weten waar de mentor voor is					
actief zijn in 2- of 3-gesprek					
gezag van de mentor respecteren					
weten waar de voogd voor is					
de positie van de voogd respecteren					
afspraken maken en nakomen					
op mensen / organisaties afstappen					
vragen stellen aan de leraar of anderen					
actief meedoen in de groep					
vrienden maken					
opmerkingen*					
omgaan met emoties	+	-			
nee kunnen zeggen					
zich herstellen na een teleurstelling					
gevoelens uiten					
met stress omgaan					
hulp zoeken					
ontspannen					
opmerkingen*					
omgaan met seksualiteit	+	-			
benoemen van een gevoel van verliefdheid					
kennen van voorbehoedsmiddelen					
gebruik maken van voorbehoedsmiddelen					
eigen grenzen benoemen					
grenzen van anderen respecteren					
opmerkingen*					
veiligheid	+	-			
signaleren en doorgeven van risico's					
sociale risico's kunnen inschatten					
adequaat handelen bij sociale risico's					
kennen van de omgangsregels					
weten wat te doen bij brand					
risico's van mensenhandel kennen					
risico's van alcohol en drugs kennen					
verkeersregels kennen					
zwemmen					
opmerkingen*					
toekomst	+	-			
denken en praten over de toekomst					
contact zoeken met familie/bekenden					
zoeken naar informatie					
risico's inschatten van keuzes voor toekomst					
voorbereiden op opleiding / werk					
weten wat Ned. organisaties kunnen bieden					
weten in welke fase de procedure verkeert					
weten wat de jur. status inhoudt voor de toekomst					



opmerkingen*

toelichting:

- bij iedere competentie kan je d.m.v. een vinkje ✓ invullen of de score boven de kolom (sterk / aandacht / gereed) van toepassing is
- bij de beoordeling hiervan is *leeftijdsadequaat gedrag* het uitgangspunt
- bij de opmerkingen* is ruimte om (algemene) informatie over het verloop van de ontwikkeling van de bovenstaande competenties weer te geven

↙

Bovenstaande competentielijst wordt met toestemming van de opdrachtgever in deze scriptie vermeld.

Bijlage 12. Zelfredzaamheidsmatrix

Aanleiding

De amv'ers moeten met het bereiken van de leeftijd van 18 jaar uit de jeugdhulp stromen. Om vervolgens zo nodig passende ondersteuning in te kunnen zetten is het van belang om profielen te hebben, op basis waarvan de zelfredzaamheid wordt aangegeven en de mate waarop vervolghulp nodig is.

Werkwijze

Het uitgangspunt is de zelfredzaamheidsmatrix omdat deze in het lokale veld veel wordt gebruikt en goed aansluit bij de Wmo. Hiervoor is een selectie gemaakt van de zes domeinen van de zelfredzaamheidsmatrix die nadrukkelijk van belang zijn en daarmee relevant zijn voor de doelgroep.

Het betreft de volgende domeinen

DOMEIN	1 – acute problematiek	2 – niet zelfredzaam	3 – beperkt zelfredzaam	4 – voldoende zelfredzaam	5 – volledig zelfredzaam
Financiën	(Geen baan, geen inkomsten. Leefgeld te vroeg op. Geen spaargeld. Leent van vrienden).	Onvoldoende inkomsten <i>en/of</i> spontaan of ongepast uitgeven. Groeiende schulden.	Komt met inkomsten aan basis behoeften tegemoet <i>en/of</i> gepast uitgeven. Eventuele schulden zijn tenminste stabiel <i>en/of</i> bewindvoering/inkomensbeheer.	Komt aan basis behoeften tegemoet zonder uitkering. Beheert eventuele schulden zelf <i>en</i> deze verminderen.	Inkomsten zijn ruim voldoende, goed financieel beheer. Heeft met inkomen mogelijkheid om te sparen.
Dagbesteding	(Geen baan, geen hobby. Veroorzaakt overlast, waardoor politie moet komen).	Geen dagbesteding maar geen overlast.	Laagdrempelige dagbesteding <i>of</i> arbeidsactivering.	Hoogdrempelige dagbesteding <i>of</i> arbeidstoeleiding <i>of</i> tijdelijk werk <i>en/ of</i> volgt opleiding voor startkwalificatie (havo, vwo, of mbo-2).	Vast werk <i>en/of</i> volgt opleiding hoger dan startkwalificatie (havo, vwo, of mbo-2).
Huisvesting	Dakloos <i>en/of</i> in nachtopvang.	Voor wonen ongeschikte huisvesting <i>en/of</i> huur/ hypotheek is niet betaalbaar <i>en/of</i> dreigende huisuitzetting	(Omdat dit geregeld wordt, lukt dit. Hij kan dit niet zelf regelen.)	Huishouden heeft veilige, toereikende huisvesting <i>en</i> (huur)contract met bepalingen <i>en/of</i> gedeeltelijk autonome huisvesting.	Huishouden heeft veilige, toereikende huisvesting <i>en</i> regulier (huur)contract <i>en/of</i> autonome huisvesting.

Geestelijke gezondheid	(Door stress erg vergeetachtig waardoor hij in problemen raakt. Door stress moeilijk lerend. Kan niet omgaan met emoties en komt labiel over).	Aanhoudende geestelijke gezondheidsproblemen die het gedrag kunnen beïnvloeden, maar geen gevaar voor zichzelf/anderen. Moeilijkheden in het dagelijks functioneren door symptomen <i>en/of</i> geen behandeling.	Milde symptomen kunnen aanwezig zijn <i>en/of</i> enkel matige functionerings-moeilijkheden door geestelijke problemen <i>en/of</i> behandeltrouw is minimaal.	Minimale symptomen die voorspelbare reactie zijn op stressoren in het leven <i>en/of</i> marginale beperking van functioneren <i>en/of</i> goede behandeltrouw.	Symptomen zijn afwezig of zeldzaam. Goed of superieur functioneren in een groot aantal diverse activiteiten. Niet meer dan de dagelijkse beslommeringen of zorgen.
Sociaal netwerk	(Alleen Eritrese contacten waarbij hij onder druk wordt gezet, en hij is beïnvloedbaar).	Familie/ vrienden hebben niet de vaardigheden/ mogelijkheden om te helpen <i>en</i> nauwelijks contacten buiten eventuele foute vriendenkring. Blijvend, belangrijk probleem als gevolg van actief of passief terugtrekken uit sociale relaties.	Enige steun van familie/ vrienden <i>en</i> enige contacten buiten eventuele foute vriendenkring. Duidelijk probleem in maken of onderhouden van ondersteunende relaties.	Voldoende steun van familie/ vrienden <i>en</i> weinig contacten met eventuele foute vrienden.	Gezond sociaal netwerk <i>en</i> geen foute vrienden.
Maatschappelijke participatie	(Participeert niet op eigen initiatief, door taalbarrière zeer moeizaam).	Maatschappelijk geïsoleerd <i>en/of</i> geen sociale vaardigheden <i>en/of</i> gebrek aan motivatie om deel te nemen.	Nauwelijks participierend in maatschappij <i>en/of</i> gebrek aan vaardigheden om betrokken te raken.	Enige maatschappelijke participatie (bijv. adviesgroep, steungroep) maar er zijn hindernissen zoals mobiliteit, discipline, of kinderopvang.	Actief participierend in de maatschappij.

Elke amv'er wordt door de mentor gescoord op de zes domeinen. Aan de hand hiervan wordt bepaald of hij/zij in het profiel licht, middel of zwaar valt.

Toewijzing profiel

De totale score en de mate waarin lage scores zijn gegeven, bepalen de toewijzing aan een profiel.

Scoring van de profielen:

Profiel licht	Score van 24 tot 30 punten waarbij alle scores 3 of hoger zijn
Profiel midden	Score van 16 tot 23 of een score van >234 waarbij er minimaal één keer 1 of 2 is gescoord.
Profiel zwaar	Score van 6 tot 15 of minimaal 2 domeinen een score lager dan 3

Voorbeelden profielen

Om een beeld te krijgen over welke jongeren in welk profiel worden gecategoriseerd, wordt van elk profiel 2 of 3 korte casusbeschrijvingen gegeven van de situatie van de jongere.

Bovenstaande zelfredzaamheidsmatrix wordt met toestemming van de opdrachtgever in deze scriptie vermeld.

Bijlage 13. Ethische verantwoording

Andriessen, Ostenk, Delnooz, Smeijsters, en Peij, (2010) hebben het document “Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het HBO: Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland” opgesteld. Deze gedragscode dient een bijdrage te leveren aan het verhogen van de kwaliteit van het onderzoek op hogescholen. In deze beroepscode is het verwachte, gewenste gedrag van een professional omschreven.

Allereerst dienen onderzoekers aan het HBO professionele en maatschappelijke belangen (Andriessen et al., 2010). Het onderzoeken naar de beleving van mentoren ten aanzien van het competentiemodel dient een maatschappelijk belang. De resultaten van het onderzoek zijn de voedingsbodem voor een aantal adviezen die het gebruik van het model zullen optimaliseren. Wanneer dit gebeurt, worden de amv's wellicht zelfredzamer, hierdoor kunnen ze beter functioneren in de Nederlandse maatschappij.

Daarnaast zijn onderzoekers aan het HBO respectvol (Andriessen et al., 2010). De eerste onderzoeksopzet was er op gericht de amv's te interviewen in plaats van de mentoren. Een aantal jongeren wilde niet deelnemen aan het onderzoek. Deze keuze is gerespecteerd. Mede door deze reden heeft het onderzoek zich uiteindelijk gericht tot de mentoren. Ook is er respectvol omgegaan met het gebruik van bronnen, met auteursrechten, door deze volgens APA richtlijnen te vermelden in de literatuurlijst.

Naast respectvol zijn onderzoekers aan het HBO ook zorgvuldig (Andriessen et al., 2010). Deze zorgvuldigheid is terug te zien in het verantwoorden van de hoofdvraag, het selecteren van de meest relevante literatuur, het nauwkeurig analyseren van de data en het onderbouwen van adviezen. Alles wat bovenstaand beschreven staat is relevant voor de context van dit onderzoek. Tevens wordt bovenstaande, en alle andere data die niet weergegeven wordt in dit document, 7 jaar bewaard voor mogelijke opvraagbaarheid.

Ook zijn onderzoekers aan het HBO integer (Andriessen et al., 2010). Dit is terug te zien in de overeenkomst die de onderzoekster door de respondenten heeft laten ondertekenen (bijlage 8). In dit document vraagt de onderzoekster toestemming voor opname van beeld en geluidsmateriaal en voor het mogen gebruiken van de resultaten voor onderzoeksdoeleinden. De respondent weet hierdoor waar hij/zij aan toe is. Daarnaast worden de namen van de respondenten geanonimiseerd. Naast het feit dat de respondenten recht hebben op privacy, is het voor het onderzoek ook niet relevant om de namen wel te vermelden. Ook was er tijdens het gehele onderzoek, en het interview, ruimte voor respondenten om vragen te stellen. Daarnaast heeft de onderzoeker gedurende het gehele onderzoek een objectieve, onpartijdige en professionele houding aangenomen.

Als laatste is het belangrijk dat een onderzoeker aan het HBO zijn/ haar keuzes en gedrag kan verantwoorden (Andriessen et al., 2010). Gedurende het hele onderzoek heeft de onderzoekster de zandlopervorm van een onderzoek voor ogen gehouden. Gemaakte keuzes worden binnen de scriptie verantwoord. Ook zijn de gemaakte keuzes veelal in overleg met de opdrachtgever genomen.

