

Verzet begint niet met grote woorden,
maar met kleine daden



Omslagfoto: Rogers, z.d.

Bachelorscriptie
Nina Hoven en Thessa Raijmann

Titelpagina

Titel	Verzet begint niet met grote woorden, maar met kleine daden
Auteurs	N. Hoven N.Hoven@student.han.nl 524543 T. Raijmann T.Raijmann@student.han.nl 513971
Opleiding	Pedagogiek
Onderwijsinstelling	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Kader onderzoek	Onderzoek & Innovatie van de opleiding Pedagogiek
Opdrachtgevers	Intermetzo - L. Lubbersen Lectoraat 'Werkzame Factoren in de Zorg voor Jeugd' - W. Grooteboer
Uitgevende organisaties	Intermetzo Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Plaats van uitgave	Almelo Nijmegen
Datum publicatie	Juni 2017
Begeleidend docent	M. Marijnissen Mary.Marijnissen@han.nl
Eerste beoordelaar	E. Siebenheller Erik.Siebenheller@han.nl
Tweede beoordelaar	M. Marijnissen Mary.Marijnissen@han.nl

Voorwoord

*Verzet begint niet met grote woorden
maar met kleine daden
zoals storm met zacht geritsel in de tuin
of de kat die de kolder in zijn kop krijgt*

*zoals brede rivieren
met een kleine bron
verscholen in het woud*

*zoals een vuurzee
met dezelfde lucifer
die een sigaret aansteekt*

*zoals liefde met een blik
een aanraking iets dat je opvalt in een stem*

*jezelf een vraag stellen
daarmee begint verzet*

en dan die vraag aan een ander stellen (Campert, 2003).

Wij willen ons onderzoeksrapport introduceren aan de hand van bovenstaand gedicht. Dit gedicht dient voor de onderzoekers als inspiratiebron, omdat verzet staat voor verandering en elke kleine verandering kan iets groots teweeg brengen. Dit onderzoek kan een kleine verandering teweegbrengen en daarmee een grote bijdrage leveren aan de kwaliteit van zorg. Zorg die ons aan het hart gaat, want iedereen verdient de beste kansen die er zijn.

Wij willen onze dank uitspreken aan alle mentoren en jongeren binnen Intermetzo die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit onderzoek. Ook gaat onze dank uit naar mevrouw Lubbersen en mevrouw van Domburgh die dit onderzoek vanuit Intermetzo hebben aangedragen. Daarnaast willen wij meneer Grooteboer van het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp bedanken. Tot slot ook onze dank voor alle docenten binnen de opleiding Pedagogiek en in het bijzonder mevrouw Marijnissen, die ons tijdens het afstuderen heeft gesteund en geholpen.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Nina Hoven en Thessa Raijmann.
Nijmegen, 2 juni 2017.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1 Oriëntatie	7
1.1. Aanleiding praktijkonderzoek	7
1.2. Opdrachtgevers	8
1.2.1. Internetzo	8
1.2.2. Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp	8
1.3. Context onderzoek	8
1.4. Leeswijzer	9
Hoofdstuk 2 Probleemanalyse	9
2.1. Analyse van het probleem in de praktijk	9
2.1.1. 6W formule	9
2.2. Analyse van het probleem in de literatuur	12
2.2.1. Samenwerkingsrelaties	12
2.2.2. Invloedsfactoren	14
2.2.3. Jeugdhulp Alliantie Schaal	15
2.2.4. Alliantie in de residentiële jeugdzorg	16
2.2.5. Integratief Werkzame Factoren model	16
2.2.6. Reflectie	18
2.3. Conclusie probleemanalyse	18
2.4. Probleemstelling	20
2.4.1. Doelstelling	20
2.4.2. Definitieve vraagstelling	20
2.4.3. Deelvragen	20
2.4.3.1. Deelvraag 1	20
2.4.3.2. Deelvraag 2	20
2.4.3.3. Deelvraag 3	20
2.4.3.4. Deelvraag 4	20
2.5. Definiëring centrale begrippen	20
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek	21
3.1. Onderzoeksbenadering	21
3.2. Participanten	22
3.3. Procedure van onderzoek	22
3.4. Meetinstrumenten	24
3.5. Analyse	25

3.6. Betrouwbaarheid en validiteit	26
Hoofdstuk 4 Resultaten	27
4.1. Uitkomst deelvragen	27
4.1.1. Deelvraag 1	27
4.1.2. Deelvraag 2	30
4.1.3. Deelvraag 3	33
4.1.4. Deelvraag 4	35
Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie	37
5.1.1. Conclusie deelvraag 1	37
5.1.2. Conclusie deelvraag 2	38
5.1.3. Conclusie deelvraag 3	39
5.1.4. Conclusie deelvraag 4	40
5.2. Eindconclusie	40
5.3. Discussie	42
5.4. Suggesties vervolgonderzoek	43
5.5. Aanbevelingen praktijk	44
Literatuurlijst	45
Bijlagen	47
Bijlage I Begripsdefiniëring	47
Bijlage II JAS hulpverlenersversie	49
Bijlage III JAS cliëntversie	50
Bijlage IV JAS uitleg	51
Bijlage V Wervingsbrief aan leidinggevenden	54
Bijlage VI Wervingsbrief aan mentoren	56
Bijlage VII Interviewguide eerste interview	57
Bijlage VIII Interviewguide tweede interview mentorjongeren	58
Bijlage IX Interviewguide tweede interview mentoren	59
Bijlage X Labels eerste interview	61
Bijlage XI Labels tweede interview	65
Bijlage XII Geheimhoudingsverklaring Thessa Raijmann	68
Bijlage XIII Geheimhoudingsverklaring Nina Hoven	69

Samenvatting

Er is tijdens dit onderzoek onderzocht wat de Jeugdhulp Alliantie Schaal, ook wel JAS genoemd, kan betekenen voor het verbeteren van een minder goed werkende alliantie. Alliantie staat voor samenwerking. Een minder goed werkende alliantie staat in het geval van dit onderzoek voor een samenwerking die niet verloopt als gewenst. De JAS is een meetinstrument dat de mate van samenwerking kan meten aan de hand van 20 vragen. De JAS vragenlijst kent zowel een hulpverlener- als een cliëntversie. Na het invullen hiervan gaan de mentor en mentorjongere in gesprek over de antwoorden. Dit onderzoek is tot stand gekomen door een samenwerking tussen de organisatie Intermetzo, waar het praktijkonderzoek heeft plaatsgevonden, en het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp, dat de JAS heeft ontwikkeld.

Uit een eerder onderzoek van Duuren en Teeselink (2016) uitgevoerd binnen Intermetzo is gebleken dat de JAS als effectief wordt beschouwd bij goede allianties. Vanuit dat onderzoek is de vraag ontstaan of de JAS ook inzetbaar is bij een minder goed werkende alliantie. Intermetzo wil haar zorg continu verbeteren en de JAS zou wellicht een waardevolle aanvulling kunnen zijn. Uit een gesprek met mevrouw Meijer is gebleken dat voornamelijk mentoren aangeven wanneer de alliantie minder is. Vanuit de literatuur blijkt dat er altijd een vorm van alliantie aanwezig is. De oplossingsgerichte flow chart (Bolt, 2013, p. 111) laat zien dat alliantie diverse stadia kent en dat het mede afhankelijk is van de cliënt in welk stadium van alliantie een hulpverlener en cliënt zich bevinden. Wanneer een mentor en mentorjongere over de samenwerking in gesprek zouden gaan, kan dat ervoor zorgen dat de alliantie verbeterd. Op deze manier kan de samenwerking stijgen in de flowchart. Om te kunnen stijgen is het echter wel nodig dat de mentor kan reflecteren. Ingram (2013, p. 17) stelt dat binnen het maatschappelijk werk rationeel werken onlosmakelijk verbonden is met emoties en gevoelens. Emoties horen bij werken in dit werkveld en door deze uit te sluiten wordt de kans op een minder goed werkende alliantie juist vergroot.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen over de werking van de inzet van de JAS in hulpverleningsrelaties die vooraf door mentoren en door jongeren binnen Intermetzo als minder goed werkend worden bestempeld. De hoofdvraag die beantwoord wordt met dit onderzoek luidt als volgt: *“Wat kan de JAS betekenen in de samenwerkingsrelatie tussen een jongere die verblijft binnen Intermetzo en zijn mentor, wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?”*

Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek is er door de leidinggevenden van de locatie in Almelo bekeken welke mentoren geschikt waren voor het onderzoek. Daaruit kwamen vier mentoren. Tijdens het onderzoek heeft nog één mentor zichzelf aangemeld. Van deze mentoren hebben ook drie mentorjongeren deelgenomen aan het onderzoek. Het totaal aan respondenten van dit onderzoek komt hiermee op acht. Het onderzoek is kwalitatief van aard, omdat kwalitatief onderzoek is gebaseerd op het verkrijgen van inzichten. Deze inzichten zijn verkregen door middel van interviews. Er zijn bij vier mentoren twee interviews afgenomen en bij de mentorjongeren één interview. De mentoren hebben in de periode tussen de interviews de JAS ingevuld en uitgelegd aan de mentorjongeren en zij hebben het ook ingevuld. Mentoren en mentorjongeren zijn daarna met elkaar in gesprek gegaan over de JAS en de antwoorden die gegeven zijn. De JAS zorgt er op die manier voor dat men met elkaar in gesprek gaat.

Uit de interviews met de mentoren en de mentorjongeren bleek dat niet elke alliantie was zoals deze vooraf werd ingeschat door de mentoren. Sommige allianties waren namelijk beter dan vooraf werd gedacht door de mentoren. De JAS heeft bij de mentoren en mentorjongeren ervoor gezorgd dat er gespreksonderwerpen aan bod zijn gekomen die normaliter niet worden besproken. Hierdoor hebben mentoren aangegeven dat ze de JAS een waardevol instrument vinden dat vaker ingezet zou moeten worden. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de JAS inzetbaar is bij een minder goed werkende alliantie. De JAS zorgt voor inzicht over de alliantie bij zowel mentor als mentorjongere waarna er met meer zekerheid gezegd kan worden hoe de alliantie werkelijk is.

Hoofdstuk 1 Oriëntatie

1.1. Aanleiding praktijkonderzoek

De aanleiding van dit onderzoek heeft betrekking op een eerder uitgevoerd onderzoek genaamd *It takes two to tango*, dat heeft plaatsgevonden binnen een gespecialiseerde jeugdzorgorganisatie genaamd Intermetzo. Duuren en Teeselink (2016) hebben onderzocht hoe door het in kaart brengen van belangrijke kenmerken van een mentor de alliantie vergroot kan worden tussen mentoren en jongeren. Alliantie wordt in deze gedefinieerd als een samenwerkingsverband tussen professional en cliënt (voor nadere uitleg van dit begrip zie 2.5.). Het onderzoek van Duuren en Teeselink heeft inzichtelijk gemaakt welke factoren aan de basis staan van een goede alliantie tussen jongere en mentor. Tijdens het onderzoek van Duuren en Teeselink (2016) is gebleken dat er koppels zijn bevraagd waarbij de alliantie door zowel mentor als jongere werd bestempeld als goed tot zeer goed. De Jeugdhulp Alliantie Schaal (JAS) is een middel om de alliantie bespreekbaar te maken. Alliantie veronderstelt dat er sprake is van (enige vorm van) samenwerking (voor nadere uitleg van het begrip alliantie zie 2.5.) en nu heeft Intermetzo de vraag of de JAS juist ook daar ondersteunend kan zijn wanneer de alliantie als minder goed werkend wordt ervaren door jongeren en mentoren.

Daarnaast wil Intermetzo graag weten wat de reden is dat een mentor en/of jongere de alliantie met de ene persoon als minder goed werkend kwalificeert dan met een ander persoon. Het kan zijn dat enkel de mentor of enkel de jongere een minder goed werkende alliantie ervaart, maar het kan ook zijn dat beide partijen dit zo ervaren. Uit een oriënterend gesprek met gedragswetenschapper mevrouw Meijer, werkzaam binnen een open setting van Intermetzo, is gebleken dat zowel jongeren als mentoren aangeven wanneer het contact tussen beide niet helemaal goed voelt en lijkt te gaan. Als kanttekening gaf mevrouw Meijer aan dat zij deze geluiden momenteel vooral van de mentoren ontvangt (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017). Met behulp van dit onderzoek zal Intermetzo op het gebied van het smeden van een alliantie tussen mentor en jongere meer handvatten kunnen bieden aan zijn medewerkers. Volgens de opdrachtgever mevrouw Lubbersen (persoonlijke mededeling, 15 februari 2017) is de JAS nog onvoldoende geïntegreerd binnen Intermetzo. De vraag van mevrouw Meijer over wat de JAS is en wat het doet bevestigt dit (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017).

Naast Intermetzo heeft ook het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp, gevestigd binnen de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, baat bij dit onderzoek. Het lectoraat is continu bezig met doorontwikkeling en zij vinden het belangrijk om betrokken te zijn bij praktijkonderzoek. De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden bij verbetering van lesstof die wordt geboden aan studenten aan de HAN. Het lectoraat draagt hiermee bij aan het afleveren van goed gekwalificeerde mensen. Bij jeugd- en opvoedhulp zijn veel factoren van invloed op de kwaliteit van zorg en het lectoraat zoekt uit wat het effect van deze factoren is. In de context van dit onderzoek wil het lectoraat weten in hoeverre een minder goed werkende alliantie van invloed is op het resultaat van de hulpverlening en of de JAS een inzetbaar instrument is ter verbetering van een minder goed werkende alliantie. Dit zal blijken uit een terugkoppelingsgesprek met mentoren en jongeren na inzet van de JAS. Volgens de gedeelde opdrachtgever meneer Grooteboer (persoonlijke mededeling, 10 maart

2017) heeft het lectoraat baat bij onderzoek naar de externe validiteit van de JAS, omdat de JAS hiermee een bijdrage kan leveren aan robuuste uitspraken over de kwaliteit van zorg. Wanneer er validatie van de JAS plaatsvindt, kan de JAS op grotere schaal ingezet gaan worden en daarmee verbetering van zorg verwezenlijken. Er zijn bij dit onderzoek twee opdrachtgevers betrokken, namelijk een persoon vanuit Intermetzo en één vanuit het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en opvoedhulp.

1.2. Opdrachtgevers

1.2.1. Intermetzo

Intermetzo is de organisatie waar het praktijkonderzoek plaatsvindt. Intermetzo werkt aanvullend op het werk van anderen. Intermetzo doet dat door het aanbieden van specifieke zorg, behandeling, onderwijs, arbeidstoeleiding of dagbesteding. Hiermee begeleidt Intermetzo kinderen en jongeren naar een perspectief dat aansluit op de individuele mogelijkheden. Intermetzo kijkt niet alleen naar het kind of de jongere, maar ook naar het systeem daaromheen. Intermetzo investeert ook in academische kennis ten behoeve van kinderen en jongeren met meervoudige complexe problematiek. Zo willen zij een impuls geven aan de ambitie binnen de jeugdzorg om het aantal kinderen in verblijfsvoorzieningen terug te dringen (Intermetzo, 2014). Recentelijk heeft er een bestuurlijke fusie plaatsgevonden tussen Intermetzo en Pluryn. Deze fusie betekent dat de raden van bestuur van beide organisaties zijn samengevoegd (Intermetzo, 2016). Door de fusie kan Intermetzo zorg blijven bieden aan de aan haar toevertrouwde kinderen en jongeren (Pluryn, 2016). De fusie heeft geen directe invloed op het onderzoek. Mevrouw Lubbersen is junior onderzoeker binnen Intermetzo en zal dit onderzoek registreren. Dit doet zij vanuit het belang van de organisatie om goede zorg te kunnen leveren aan de cliënten.

1.2.2. Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp

Er is sprake van een samenwerking tussen Intermetzo en het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp, waarbij het lectoraat een aandeel heeft in het leveren van academische kennis aan Intermetzo. Het lectoraat onderzoekt welke invloed diverse factoren hebben op de kwaliteit van de geboden hulp. Zij betrekken de professional en instellingen bij projecten en onderwijs. Door dit te doen zorgen zij ervoor dat onderzoek een structureel onderdeel is van de praktijk (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.). Het lectoraat wil meer kennis vergaren omtrent het begrip alliantie, omdat uit eerdere onderzoeken is gebleken dat alliantie een factor is die cruciaal is voor een goede hulpverlening. Volgens meneer Grooteboer (persoonlijke mededeling, 1 maart 2017) heeft onderzoek door het lectoraat laten zien dat er relaties liggen tussen positieve uitkomsten en positieve allianties in de jeugdzorg. Intermetzo en het lectoraat zullen samen dit onderzoek initiëren en coördineren.

1.3. Context onderzoek

Het onderzoek zal uitgevoerd worden binnen de open leefgroepen van Intermetzo te Almelo. De keuze voor deze locatie is gemaakt door de opdrachtgever vanuit Intermetzo in samenspraak met de leidinggevenden van deze locatie. De Blauwe Beuk is een behandelgroep waar jongeren tussen de 12-18 jaar verblijven, de Witte Wilg is een zogenoemde tussengroep waar jongeren tussen de 11 en 14 jaar verblijven en de Oranje Olm is een verticale woongroep voor jongeren van 12-18 jaar met een autisme spectrum

stoornis (ASS) (zie bijlage I begripsdefiniëring). Op elke groep verblijven jongeren met internaliserende en/of externaliserende gedragsproblematiek. Een tussengroep zoals eerder genoemd is een groep voor kinderen/jongeren die in het gedrag niet heel jong zijn, maar wel jong in leeftijd. Echter kan dit ook andersom het geval zijn. Deze kinderen kunnen goed functioneren op een tussengroep, omdat de leeftijd op deze groep anders ligt dan bij de klassieke 12- en 12+ groepen (persoonlijke mededeling, mevrouw Meijer, 14 maart 2017).

1.4. Leeswijzer

In dit onderzoeksrapport komt in hoofdstuk 2 de probleemanalyse aan bod. Deze analyse kenmerkt zich allereerst door de praktijkanalyse, waarin staat beschreven wat er speelt op de werkvloer met betrekking tot het onderzoeksonderwerp. Vervolgens wordt er een analyse gegeven die door de onderzoekers is gedaan in de literatuur met betrekking tot het onderzoeksonderwerp. De verbinding tussen praktijk en literatuur wordt eveneens beschreven in dit deel van de analyse. Daarna zal de probleemstelling aan de orde komen waarin er naast de doelstelling van het onderzoek de hoofdvraag met bijbehorende deelvragen wordt getoond. In hoofdstuk 3 wordt er ingegaan op de methode van onderzoek. Dit hoofdstuk zal per deelvraag uitleggen hoe het onderzoek in zijn werk is gegaan en hoe de onderzoekers rekening hebben gehouden met privacy en betrouwbaarheid. Hoofdstuk 4 zal de beantwoording per deelvraag presenteren en hoofdstuk 5 richt zich op de conclusie van het onderzoek en daarmee op de beantwoording van de hoofdvraag. Tot slot worden er suggesties voor vervolgonderzoek gedaan en aanbevelingen voor de praktijk gegeven.

Hoofdstuk 2 Probleemanalyse

In dit hoofdstuk komt als eerste een analyse van het probleem in de praktijk aan bod, waarna de analyse aan de hand van literatuur is beschreven.

2.1. Analyse van het probleem in de praktijk

2.1.1. 6W formule

Tijdens het vooronderzoek is er een probleemdiagnose gesteld volgens de 6W formule. Volgens de 6W formule van Verhoeven (2010, p. 70) wordt er aan de hand van een zestal vragen antwoord gegeven op wat het probleem is, wie het probleem heeft, wanneer het probleem is ontstaan, waarom het probleem een probleem is, waar het probleem zich voordoet en wat de aanleiding is van het probleem. Met deze formule als leidraad voor de probleemanalyse zorgen de onderzoekers ervoor dat het probleem vanuit meerdere kanten belicht wordt.

Volgens mevrouw van Domburgh (persoonlijke mededeling, 6 februari 2017) en tevens de heer Grooteboer (persoonlijke mededeling, 22 februari 2017) is achteraf gebleken dat aan het vorige onderzoek *It takes two to tango* (Duuren & Teeselink, 2016) alleen duo's bestaande uit mentoren en jongeren hebben deelgenomen die de alliantie als 'goed' bestempelden. Duuren en Teeselink zeggen in de conclusie van hun onderzoek het volgende: "Opvallend is dan ook dat zowel de jeugdigen als de mentoren uit het onderzoek, de relatie met elkaar als positief tot zeer positief ervaren" (Duuren & Teeselink, 2016, p. 43). Mevrouw L. van Domburgh van Intermetzo heeft aanleiding gegeven tot het huidige onderzoek, omdat er binnen Intermetzo signalen zijn van mentoren en jongeren dat er naast

goed werkende allianties ook minder goed werkende allianties zijn tussen mentoren en jongeren. Naast de constatering door mevrouw van Domburgh en Duuren en Teeselink is er in het vorige onderzoek een jongere geweest die stelde dat hij zou verwachten dat de JAS meer zou opleveren wanneer deze wordt ingezet als de alliantie minder goed zou werken (Duuren & Teeselink, 2016, p. 42). Intermetzo en het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp hebben samen besloten dat er in het kader van de validering van de JAS en daarmee de verbetering van de zorg op de langere termijn het van belang is dit vervolgonderzoek te doen. Voor het valideren van de JAS is het volgens meneer Grooteboer (persoonlijke mededeling, 10 maart 2017) namelijk belangrijk dat er veel JAS vragenlijsten ingevuld worden. Er wordt gesteld dat deze vraag er afgelopen jaar ook al was, maar door de beperkte omvang van het onderzoek en binnen het korte termijn waarop deze moest worden uitgevoerd, was het niet haalbaar om ook minder goed werkende allianties te verwerken in het onderzoek van Duuren en Teeselink.

Het probleem doet zich in eerste instantie voor op de werkvloer binnen Intermetzo, omdat daar de directe hulpverlening plaatsvindt tussen mentor en jongere. Intermetzo streeft naar een zo goed mogelijke hulpverlening en om die reden willen zij zich blijven ontwikkelen. Ontwikkeling betekent ook onderzoek en daar zegt de website van Intermetzo (z.d.) het volgende over:

Onderzoek & Ontwikkeling is het expertisecentrum van Intermetzo. Bij Onderzoek & Ontwikkeling verbinden wij zorg, onderzoek, ontwikkeling en opleiding met elkaar. Wij delen en ontwikkelen kennis voor passende zorg en ondersteuning van een bijzondere doelgroep: kinderen en jongeren met complexe ontwikkelings en/of gedragsproblemen. Door te investeren in goede opleidingen zijn we in staat kennis in de praktijk te zetten.

Volgens mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017), gedragswetenschapper binnen Intermetzo te Almelo, komt naar voren dat voornamelijk de mentoren het aangeven wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie. Zij geeft hierbij wel de kanttekening dat zij aan een 12- groep gekoppeld is en dat zij zich kan voorstellen dat het bij de 12+ groepen, waar dit onderzoek uitgevoerd zal worden, anders kan zijn. Volgens mevrouw Meijer kunnen de 12+ groepen, in tegenstelling tot de 12- groepen, eerder beoordelen of zij een 'leuke' mentor of een 'flut' mentor hebben. Om deze reden denkt zij dat jongeren op de 12+ groepen meer zouden kunnen aangeven over de alliantie tussen hen en hun mentor. De onderzoekers hebben in het vooronderzoek niet de mogelijkheid gekregen om de jongeren van de 12+ groepen te bevragen, maar deze vraag is gezien de uitspraak van mevrouw Meijer meegenomen in het uit te voeren onderzoek.

Bovenstaande uitspraak van mevrouw Meijer over het wel of niet aangeven van een jongere of de alliantie minder goed is, wordt gescherpt door een eerder genoemde uitspraak die is gedaan door een jongere tijdens het onderzoek van Duuren en Teeselink. Wanneer de uitspraak van desbetreffende jongere naast de veronderstelling van mevrouw Meijer wordt gelegd, kan het heel goed mogelijk zijn dat jongeren bij de 12+ groepen vaker zelf een signaal afgeven dan de kinderen van de 12- groepen. Dit is voor het onderzoek een interessante bevinding aangezien de onderzoekers streven naar een onderzoek waarbij ook de jongeren een aandeel kunnen leveren.

Volgens mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017) spelen ouders een belangrijke rol in het hebben van een goede dan wel minder goed werkende alliantie tussen mentor en jongere. Zij vertelt dat wanneer een kind van zijn ouders niet de toestemming krijgt om te verblijven binnen Intermetzo, dit een rol kan spelen bij een minder goed werkende alliantie tussen mentor en jongere. Soms laten ouders hun kind bij een gedwongen uithuisplaatsing namelijk heel duidelijk merken dat zij het niet eens zijn met de uithuisplaatsing. Wanneer zich een dergelijke situatie voordoet, kan een kind of jongere volgens haar last krijgen van een loyaliteitsconflict. Een loyaliteitsconflict betekent in dit geval dat het kind uit loyaliteit naar de ouders niet zal willen luisteren naar de begeleiders die werkzaam zijn op de groep waar het kind op dat moment verblijft. Het kind wil op deze manier zijn of haar ouders niet teleurstellen. Dit loyaliteitsconflict kan volgens haar leiden tot het vrijwel niet tot stand komen van een alliantie tussen de mentor en het kind. Het gevolg kan dan zijn dat dit kind niet geholpen kan worden op de manier die het beste zou passen. Men spreekt dan over negatieve loyaliteit. Dit wordt verder toegelicht in de literatuuranalyse.

Volgens mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017) zijn er uiteindelijk best veel bronnen die hun weerslag kunnen hebben op de relatie tussen mentor en kind. Zij vertelt dat communicatie ook een rol kan spelen in de alliantie. Volgens haar gaat het er bij communicatie om of de mentor een bepaald inlevingsvermogen heeft, het kind begrijpt en of de mentor duidelijk kan zijn. Communiceren is volgens haar voor best veel kinderen en jongeren moeilijk wanneer mentor en kind tegenover elkaar zitten en elkaar in de ogen moeten kijken. Communiceren is spannend en soms zoeken mentoren dan ook andere manieren om het minder spannend te maken. Vroeger gebeurde dat bijvoorbeeld door een sigaretje te roken met elkaar, maar dat kan inmiddels niet meer. Volgens haar gaat het niet alleen om de verbale maar ook de non-verbale communicatie. Bij non-verbale communicatie kan het gaan over of een mentor tijd maakt en tijd heeft voor een gesprek of juist heel druk en gehaast is en niet veel tijd heeft. Volgens haar kan de drukte op de groep ervoor zorgen dat een mentor afgeleid wordt wanneer hij of zij in gesprek is met zijn of haar mentorjongere.

Volgens mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017) bespreken de mentoren het onderwerp alliantie in het kader van competentiegericht werken. Dit is de basismethodiek waarmee wordt gewerkt binnen Intermetzo en het voeren van mentorgesprekken is een wezenlijk onderdeel van de methodiek. Echter gaf zij aan dat de mentoren zelf niet spreken van alliantie, maar het houden op het begrip samenwerking. Deze achtergrondinformatie is door de onderzoekers meegenomen wanneer zij met de mentoren en jongeren in gesprek gaan. Zij hoort van de mentoren terug dat het niet altijd lukt om de mentorgesprekken te voeren in de frequentie zoals zij dat eigenlijk graag zouden willen. Er ligt bij de mentoren echter het streven om eens per twee weken een mentorgesprek te laten plaatsvinden met de desbetreffende mentorjongere. De JAS is niet bekend in Almelo en dus bij de mentorgesprekken. Intermetzo wil weten of de JAS het gesprek over de samenwerking kan stimuleren en een positieve invloed kan hebben op het vormen van alliantie.

Zowel Intermetzo als het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp heeft baat bij een gevalideerd instrument. Echter zit er door een verschil in setting een verschil in het belang van beide partijen. Intermetzo is een gespecialiseerde organisatie die dagelijks met mensen werkt en het lectoraat is een onderzoeksfaciliteit die voor mensen werkt, maar niet dagelijks in aanraking komt met het werkveld. Het lectoraat is sinds 2014

bezig met het valideren van de JAS. Dit doet het lectoraat met de achterliggende gedachte dat het instrument uiteindelijk als valide en betrouwbaar meetinstrument ingezet kan worden door onder andere organisaties als Intermetzo. Volgens meneer Grooteboer (persoonlijke mededeling, 19 april 2017) is er nog geen documentatie op papier wat betreft de validatie van de JAS. Het valideren van de JAS is de afgelopen tijd ingewikkeld geweest in verband met de transitie in de jeugdzorg. Het actief inzetten van de JAS is door de professionals veelal ervaren als een last, terwijl het ook indirect zou kunnen helpen bij de effectiviteit van de zorg.

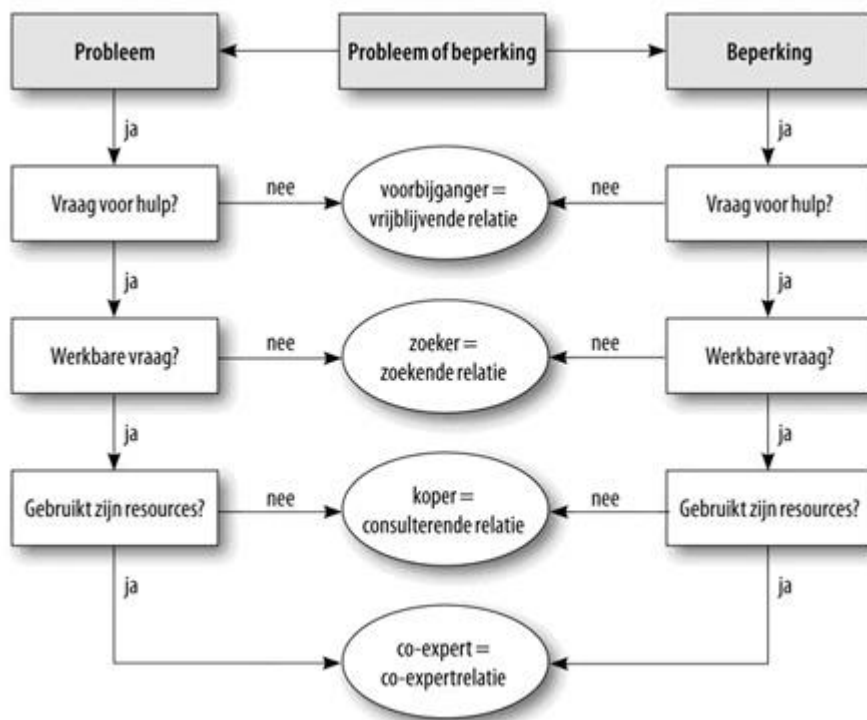
Een valide instrument is van groot belang omdat deze uitvoerig aan testen is onderworpen en aangepast wordt tot het zijn doel goed kan dienen (Kenniscentrum HAN SOCIAAL, 2015, p. 72). Ondanks dat het belang tussen Intermetzo en het lectoraat enigszins verschilt, blijft het einddoel gelijk. Intermetzo wil namelijk door middel van de JAS de zorg verbeteren en het lectoraat wil door middel van dit onderzoek de JAS valideren en daarmee de zorg verbeteren. Wanneer beide lukt, kan Intermetzo met behulp van de JAS bijdragen aan het behandelingstraject van de jongere en heeft het lectoraat de validiteit kunnen aantonen. De validering van de JAS is echter niet het hoofddoel van het onderzoek.

2.2. Analyse van het probleem in de literatuur

2.2.1. Samenwerkingsrelaties

Het is als hulpverlener (lees: mentor) belangrijk om regelmatig te peilen wat de aard is van de samenwerkingsrelatie met de jongere. Deze samenwerkingsrelatie wordt ook wel gedefinieerd als 'alliantie'. Op grondslag van deze alliantie kan een mentor namelijk beslissen welke acties hij of zij wel en niet kan ondernemen om de alliantie verder te optimaliseren. Bij een jongere die zich overspoeld voelt door zijn of haar problemen en vooral op zoek is naar een luisterend oor, is het niet zinvol te gaan werken aan het stellen van concrete doelen en werkpunten. Wanneer een mentor dit wel doet, simpelweg omdat dit hoort bij de fase van het protocol, dan zal de jongere gedrag vertonen dat gemakkelijk uitgelegd zou kunnen worden als weerstand of gebrek aan motivatie. Motivatie is niet af te dwingen (Bolt, 2013, p. 111). Lieverse et al. (in Bolt, 2013, p. 111) stellen dat motivatie geen toestand is, maar een proces. Motivatie is iets wat zich gaandeweg ontwikkelt. De vraag naar de motivatie van de jongere is equivalent aan de vraag wat de aard is van de samenwerkingsrelatie tussen jongere en mentor. Volgens van der Steege (in Bolt, 2013, p. 111) behoort de kwaliteit van de samenwerkingsrelatie tussen jongere en mentor niet voor niets tot één van de twee grootste succesfactoren in uiteenlopende vormen van hulpverlening. Wanneer een mentor voldoende investeert in de samenwerkingsrelatie en aansluit bij de perceptie van de jongere, komt dit de motivatie van de jongere ten goede.

De oplossingsgerichte benadering (zie bijlage III begripsdefiniëring) heeft een instrument ontwikkeld dat de mentor helpt bij zowel het inschatten van de aard van de samenwerkingsrelatie als bij het inschatten van het tempo van de jongere. Daarnaast helpt het instrument de samenwerkingsrelatie positief te beïnvloeden (Bolt, 2013, p. 111). De ontwikkelaars van dit instrument, medewerkers van het Brugse Korzyby, hebben het de naam 'oplossingsgerichte flowchart' gegeven (Bolt, 2013, p. 111). In figuur 1 (Cauffman & Dijk, z.d.) wordt de oplossingsgerichte flowchart weergegeven.



Figuur 1. De flowchart. Overgenomen uit "Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs" van L. Cauffman en D. J. van Dijk, z.d.

(https://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl/synopsis/deel_i_fundament/5_de_flowchart). Copyright 2017, Boom uitgevers.

De oplossingsgerichte benadering onderscheidt vier typen relaties tussen mentor en jongere: de vrijblijvende relatie, de zoekende relatie, de consulterende relatie en de co-expertrelatie. Het gaat in deze niet om het soort jongere en zijn eigenschappen, maar om de aard van de relatie tussen mentor en jongere op een bepaald moment. In zo'n relatie hebben mentor en jongere elk een gelijkwaardig aandeel. Elke samenwerkingsrelatie ontwikkelt zich en kan per gesprek en soms per gespreksonderwerp anders van aard zijn. In bovenstaand figuur zijn er een viertal vragen te zien waarvan de antwoorden op deze vragen bepalend zijn tot welke van de vier categorieën de werkrelatie tussen jongere en mentor op dat moment behoort. Elke vraag die bevestigend beantwoord kan worden, leidt tot een stap verder in de flowchart. Een belangrijke vraag in de flowchart heeft betrekking op de reden van de cliënt om hulp te vragen: gaat het om een probleem of om een beperking? Een probleem kan worden gedefinieerd als een situatie waaronder iemand lijdt, maar waar verandering in aangebracht kan worden. Een beperking is een situatie waaronder iemand lijdt en die niet te veranderen is. Op de vraag waarom het zinvol is om te beginnen met de vraagstelling of er sprake is van een probleem of een beperking zou de Romeinse keizer Marcus Aurelius de volgende uitspraak hebben gedaan: 'Geef mij de kracht om te aanvaarden wat ik niet kan veranderen, de moed om te veranderen wat ik kan veranderen en de wijsheid om onderscheid te maken tussen beide' (Cauffman, 2001, in Bolt, 2013, p. 114). Het maken van een goed onderscheid tussen een probleem en een beperking is van groot belang om te weten wat zowel mentor als jongere moeten aanvaarden en wat er veranderd kan worden. Wanneer een beperking als een probleem benaderd wordt, dan wordt er geprobeerd iets te veranderen wat niet te veranderen valt. Dit is gedoemd tot mislukken en vergroot de moeilijkheden om te komen tot een samenwerking. En andersom,

wanneer een probleem als een beperking benaderd wordt, wordt er de kans gemist om positieve verandering te bewerkstelligen (Bolt, 2013, p. 114).

Dit onderzoek richt zich op de alliantie tussen mentor en mentorjongere. Het actief laten deelnemen van jongeren in dit onderzoek is daarom van wezenlijk belang. Het eerste argument dat aangedragen wordt is dat kinderen en jongeren beschikken over de benodigde onderzoekscapaciteiten. De kennis die kinderen en jongeren van de wereld hebben, is anders dan, maar niet inferieur aan de kennis van volwassenen. Het tweede argument is dat participatie leidt tot betere beslissingen. Kinderen en jongeren beschikken over kennis en ervaring die uniek zijn voor hen situatie (Dedding, Jurrius, Moonen & Rutjes, 2013, pp. 21-22). Om een goede samenwerkingsrelatie na te streven is het dan ook wenselijk dat de jongeren zelf betrokken worden in dit proces.

2.2.2. Invloedsfactoren

Nu helder is wat alliantie betekent, is het in het kader van het onderzoek van belang dat er kennis komt over de factoren die van invloed zijn op de samenwerking tussen mentor en jongere, zodat er tijdens de uitvoering van het onderzoek in de praktijk onderzocht kan worden welke factoren wel of niet aanwezig zijn bij de onderzochte doelgroep.

De sterkte van de alliantie lijkt door verschillende factoren te worden beïnvloed. Volgens Hoagwood (in Yperen, Steege, Addink & Boendermaker, 2010, p. 15) wordt de sterkte van de alliantie mede beïnvloed door het type probleem van de cliënt. Zo blijkt volgens Shirk en Karver (in Yperen et al., 2010, p. 15) dat de alliantie tussen een hulpverlener en een cliënt met externaliserende problematiek sterker is dan bij een cliënt met internaliserende problematiek.

Het tijdstip van meten speelt ook een rol: het verband tussen de kwaliteit van de therapeutische relatie en de uitwerking is volgens Shirk en Karver (in Yperen et al., 2010, p. 15) en Stams et al. (in Yperen et al., 2010, p. 15) sterker wanneer het later in de therapie wordt gemeten. Dit zou kunnen betekenen dat de invloed van de relatie minder belangrijk is bij kortdurende therapieën. Simpel gezegd: Hoe korter de hulp, hoe belangrijker de inhoud en hoe langer de hulp, hoe belangrijker de relatie wordt (Yperen et al., 2010, p. 16). Hoe lang de jongeren verblijven binnen de groepen van Internetzo hangt af van de groep waar ze verblijven. Er zijn aparte woongroepen voor langdurig verblijf. Volgens een studie naar werkzame factoren, gedaan door Thomas (in Yperen et al., 2010, p. 16), blijkt ook het type informant van invloed: bij de therapeut als informant wordt de alliantie sterker aangeduid dan bij de ouder of de jeugdige als informant. Volgens Pijnenburg (2010, p. 17) is het oordeel van een cliënt een betere voorspeller van de samenwerking dan die van de professional.

Liber et al. (in Yperen et al., 2010, p. 6) stellen dat ontwikkelingsfactoren als de cognitieve en psychosociale rijpheid van kinderen de capaciteit om een alliantie te vormen kunnen beïnvloeden. Kinderen kunnen moeite hebben om de noodzaak van de behandeling te begrijpen. Ook kunnen hun ouders gemotiveerd zijn voor de behandeling, maar de kinderen niet. Volgens mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017) blijkt echter dat er ouders zijn die het niet eens zijn met de uithuisplaatsing van hun kind en dit kan leiden tot een loyaliteitsconflict bij het kind. Volgens Bolt (2013, p. 45) dienen hulpverleners zich bewust te zijn van een zekere loyaliteit van het kind of de jongere richting de ouders.

Negatieve loyaliteit betekent dat een jongere door negatief gedrag richting de mentor zijn/haar loyaliteit aan de ouders uit. Deze negatieve loyaliteit ondersteunt hetgeen dat mevrouw Meijer aangaf te zien bij jongeren waarvan de ouders het niet eens zijn met de plaatsing. Het gevolg hiervan kan zijn dat er geen goede samenwerkingsrelatie kan ontstaan tussen mentor en jongere. Mevrouw Meijer (persoonlijke mededeling, 14 maart 2017) geeft aan dat goede communicatie hierbij van cruciaal belang is, zowel verbaal als non-verbaal. Dit is belangrijk naar de jongeren toe, maar zeker ook naar de ouders toe. De mentor doet dan ook zijn best om de ouders zo goed mogelijk te betrekken.

Een laatst gevonden factor in de literatuur die van invloed is op de samenwerkingsrelatie tussen mentor en jongere is een degelijke communicatie tussen beide. Uit het gesprek met gedragswetenschapper mevrouw Meijer is gebleken dat mentoren aangeven dat de communicatie binnen een door hen bestempelde minder goed werkende alliantie met de jongere veelal stroef verloopt. Omdat communiceren niet zo eenvoudig is, moet volgens Delfos (2011) veel aandacht besteed worden aan de communicatie zelf, afzonderlijk van de inhoud. Het spreken over de communicatie wordt metacommunicatie genoemd. Communiceren over de communicatie is misschien wel het meest krachtige instrument om een goede communicatie te waarborgen. Metacommunicatie kan dienen als hét reparatiemiddel wanneer de communicatie tussen mentor en jongere stroef verloopt, als men de draad kwijtraakt in een gesprek, door emoties overspoeld wordt of door welke activiteit ook die de communicatie verstoort (Delfos, 2011, p. 132). Zoals beschreven in de praktijkanalyse, achten de onderzoekers het van belang om de jongeren te betrekken in het onderzoek. De doelgroep bestaat uit 12-plussers, wat betekent dat zij volop aan het puberen zijn. Een puber is vaak eerlijk in zijn of haar aanvaarding of afwijzing van de communicatie met volwassenen. Met pubers moet je écht communiceren, anders vertrekken ze (Delfos, 2011, p. 22).

2.2.3. Jeugdhulp Alliantie Schaal

Volgens Rijsingen & Pijnenburg (2013) is de Jeugdhulp Alliantie Schaal (JAS) een meetinstrument om de werkrelatie tussen een hulpverlener en de cliënt in kaart te brengen. Door de JAS in te zetten is de hulpverlener bewust bezig met zijn eigen aandeel in het hulpverleningstraject. De JAS bestaat uit twee vragenlijsten met elk 20 stellingen waarvan één vragenlijst bedoeld is voor de hulpverlener (zie bijlage II) en één vragenlijst voor de cliënt (zie bijlage III). Beide versies zijn gelijk aan elkaar echter zit het verschil in de manier waarop de vraag geformuleerd is. Een voorbeeld van een vraag is: “Mijn hulpverlener helpt mij om te kijken of ik mijn doelen kan halen” voor de cliënt en “Ik help de cliënt om zijn doelen haalbaar te houden” voor de hulpverlener. Het meest ideale moment om de JAS in te zetten is vooralsnog eenmaal in beginfase van de hulpverlening. Als de JAS is ingevuld kunnen de hulpverlener en cliënt samen in gesprek over de uitkomsten. Sterk uiteenlopende antwoorden zijn daarbij goed om bespreekbaar te maken en daarnaast is het ook goed als beide elkaar de mogelijkheid geven om het antwoord toe te lichten. De volledige handleiding van de JAS is te vinden in bijlage IV. De onderzoekers hebben de JAS handleiding en vragenlijst voor hulpverlener en cliënt ontvangen van Wybren Grooteboer, werkzaam bij het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp aan de HAN, op 21 maart 2017.

2.2.4. Alliantie in de residentiële jeugdzorg

Wanneer er wordt gekeken naar de omstandigheden waaronder interventies het meest effectief zijn, groeit de laatste jaren volgens Matthews en Hubbard (in Geenen, 2014, p. 2) de aandacht voor het aandeel van de alliantie. Voor de interventies in de residentiële jeugdzorg gaat het dan vooral om de alliantie tussen groepsleiders en jongeren. Groepsleiders brengen immers vele uren door in dezelfde ruimte met de jongeren. Daarnaast vervullen groepsleiders verschillende taken voor de jongeren, zoals het zorg dragen voor het eten, bijbrengen van discipline, aanleren van sociale vaardigheden en samen sporten. Middels het uitvoeren van deze taken binnen de dagelijkse leefomgeving van de jongere, kunnen groepsleiders een grotere bijdrage leveren aan gedragsverandering in verhouding tot gedragsdeskundigen die de jongeren individueel begeleiden, behandelen en trainen (Geenen, 2014, p. 2).

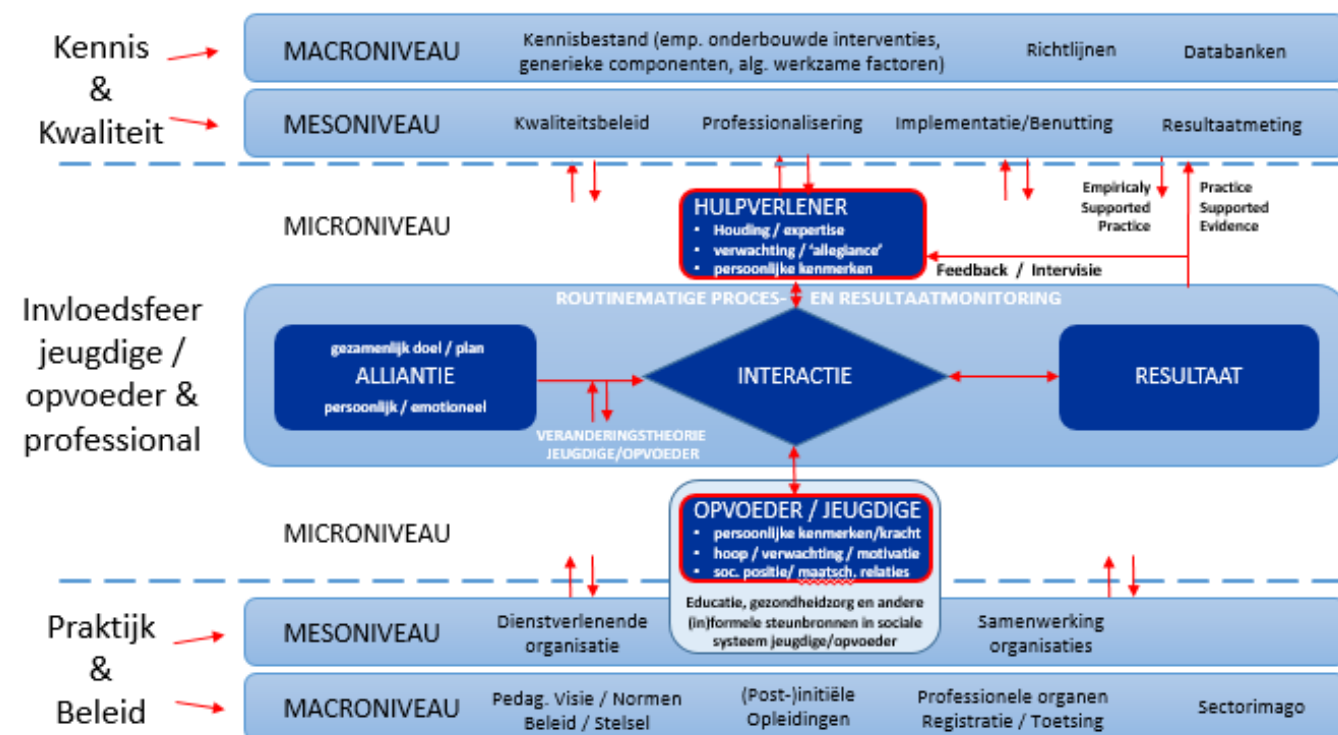
Volgens Knorth (in Geenen, 2014, p. 2) is de alliantie tussen groepsleiders en jongeren lange tijd als een 'Black Box' beschouwd. Hiermee wordt bedoeld dat het lastig is om harde gegevens te verzamelen over de alliantie. Alliantie ontwikkelt zich immers niet in een vacuüm en is niet statisch, maar wordt beïnvloed door zowel de omstandigheden als door wat er in de interactie gebeurt.

2.2.5. Integratief Werkzame Factoren model

Het Integratief Werkzame Factoren model (IWF) (Pijnenburg, 2010) wordt ingezet om gegevens over de alliantie helder in kaart te brengen. Zoals te zien op figuur 2 (Pijnenburg, 2010, p. 7) gaat het IWF model uit van drie niveaus en twee domeinen. De drie niveaus zijn het micro-, meso- en macroniveau. Deze brengen factoren in kaart die van invloed zijn op zorg. Zo heeft het microniveau betrekking op de directe invloeden, gaat het mesoniveau over de sociale en professionele institutie die in het dagelijks leven een rol spelen en gaat het macroniveau in op het landelijke beleid en de kaders die worden gesteld. Daarmee is laatstgenoemde het meest overstijgend niveau van de drie. Hoewel dit onderzoek plaatsvindt op microniveau, is het ook van belang de twee domeinen te kennen. Het is namelijk altijd zo dat de drie niveaus elkaar beïnvloeden en de twee domeinen hebben betrekking op het meso- en macroniveau. De twee domeinen zijn Beleid en Praktijk en Kennis en Kwaliteit. Het domein Beleid en Praktijk heeft betrekking op de sociaal-maatschappelijke en professionele factoren. Het domein Kennis en Kwaliteit heeft betrekking op de ontwikkeling en de manier waarop wetenschappelijke en professionele kennis benut wordt (Pijnenburg & Hattum, 2016, pp. 141-142). Het IWF model laat zien hoe alle elementen met elkaar in verbinding staat en het één dus niet kan zonder het ander.

Zoals eerder al benoemd heeft de fusie geen directe invloed op dit onderzoek. Echter kan er wel sprake zijn van een indirecte invloed. De fusie vindt plaats binnen de organisatie op mesoniveau. Het directe contact tussen hulpverlener/mentor en de cliënt/jongere vindt plaats op microniveau. Volgens mevrouw Lubbersen (persoonlijke mededeling, 22 februari 2017) is het zo dat de medewerkers binnen Intermetzo zeker veranderingen binnen het werkveld kunnen constateren door de fusie. Regels kunnen bijvoorbeeld op een andere manier vorm krijgen. Wanneer er zich een dergelijke situatie voordoet, kan dat dus wel degelijk invloed hebben op het functioneren van de hulpverlener (lees: mentor). Op dat moment heeft het mesoniveau dus betrekking op het microniveau. Het functioneren van de hulpverlener en daarmee dus ook de samenwerkingsrelatie tussen mentor en jongere vindt plaats op

9 9



Figuur 2. Integratief Werkzame Factoren model voor de jeugdzorg. Aangepast overgenomen uit Zorgen dat het werkt van H. Piijnenburg, 2010, p. 7

(http://www.canonsociaalwerk.eu/2005_Database_Effect_Jeugdz/Pijnenburg%20entreerede%20-%20zorgen%20dat%20het%20werkt-1.pdf). Copyright 2010. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Voor dit onderzoek is het belangrijk dat er meer duidelijkheid komt over wat er gedaan kan worden voor een jongere binnen Intermetzo wanneer de alliantie minder goed verloopt dan gewenst. Een eerder onderzoek heeft namelijk al in kaart gebracht wat de werkzame factoren zijn bij alliantie in de onderzochte praktijksituatie (Duuren & Teeselink, 2016). Wanneer er wordt gekeken naar het aandeel van de professional binnen de alliantie, wordt er gesproken over verwachting/ allegiance (zie bijlage I begripsdefiniëring). Er wordt echter alleen over allegiance gesproken als de verwachting positief is. Volgens Hubble en collega's (in Pijnenburg, 2010, pp. 18-19) zijn hoop en verwachting de belangrijkste factoren van elke behandeling en gaat dat bijna altijd hand in hand met allegiance. Bij het ontbreken van allegiance bij de professional en/of positieve verwachtingen van de jongere, bestaat er een vergroot risico op een negatieve uitkomst van de hulpverlening. Dit is de reden dat het van belang is om tijdig een minder goed werkende alliantie te herkennen en actie te ondernemen.

Om een minder goed werkende alliantie te voorkomen, is het van belang dat een instelling zich op het mesoniveau binnen het domein Beleid en Praktijk bewust is van de ontvangst. Jongeren die vriendelijk ontvangen en bejegend worden bij een eerste kennismaking staan over het algemeen positiever in het te volgen traject (Pijnenburg & Hattum, 2016, p. 148).

2.2.6. Reflectie

De relatie tussen de mentor en jongere is cruciaal voor het werken in de jeugdzorg. Wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie, kan het volgens Zwikker, Haterd, Hens & Uyttenbogaart (2009, p. 59) zijn dat de mentor zichzelf afvraagt of er sprake is van adequaat handelen. Deze gedachtegang noemt men reflecteren. Bij reflecteren gaat het om het bewust worden van het handelen en de achterliggende redenen van het gevoel voor jezelf blootleggen. Volgens Ingram (2013, p. 17) is binnen het maatschappelijk werk rationeel werken onlosmakelijk verbonden met emoties en gevoelens. Emoties horen bij werken in dit werkveld en door deze uit te sluiten wordt de kans op een minder goed werkende alliantie juist vergroot. Volgens Zwikker et al. (2009, p. 59) wordt de mentor bij reflecteren zich bewust van zijn normatieve kader ten opzichte van de jongere en leert men de werkwijze aan te passen wanneer dit de kwaliteit ten goede komt (Zwikker, Haterd, Hens, & Uyttenboogaart, 2009, p. 59). Wanneer men het begrip reflecteren in verband wil brengen met een minder goed werkende alliantie, zal men zien dat de professional zich diverse zaken zal gaan afvragen. Enkele gedachten van de hulpverlener in kwestie kunnen zijn: "Hoe komt het dat ik dit zo ervaar?" en "Wanneer ervaar ik dit?" en "Ben ik de enige die dit zo ervaart of zijn er meerdere partijen die dit ervaren?" (Groothuis & Bau Santos Uang Cheng, 2016, pp. 273-274). Het is gebleken dat reflecteren in de praktijk moeilijk alleen te doen is. Het advies is dan ook om in groepsverband te reflecteren of in ieder geval met minstens één andere collega (Groothuis & Bau Santos Uang Cheng, 2016, p. 275).

De eigen socialisatie (zie bijlage III begripsdefiniëring) is niet alleen belangrijk binnen reflectie, maar wordt ook benoemd in het IWF model onder persoonlijke kenmerken. Het is van belang dat men zich bewust is van de eigen socialisatie en daar gehoor aan te geven tijdens de reflectie. Het kan namelijk zijn dat bepaalde gedragingen of reacties te maken hebben met de persoonlijke socialisatie (Groothuis & Bau Santos Uang Cheng, 2016, p. 282). Een gevolg van socialisatie kan projectie zijn. Dit kan op twee manieren optreden bij hulpverleners: men kan een eigenschap van zichzelf projecteren op een ander of men projecteert ervaringen en gevoelens vanuit de eigen socialisatie nu op andere mensen. Bij de eerste vorm van projectie gaat het vaak om een negatieve eigenschap van zichzelf die men niet erkent bij zichzelf. Deze eigenschap projecteert diegene onbewust op een ander. Volgens Scholten Wassink (in Geenen, 2012, p. 137) is het risico dat men de ander gaat minachten, veroordelen, beschimpen of op een andere manier afstraft voor die eigenschap. Bij de tweede vorm van projectie ziet men de ander niet zoals die echt is, maar is er een beeld van vroeger toegeschreven aan die persoon. Het kan dan zijn dat iemand dezelfde gevoelens oproept als zijn/ haar ouders of een ander figuur van vroeger. Men heeft toentertijd bepaald gedrag vertoond bij die personen en nu gaat men dat gedrag ook vertonen bij de desbetreffende persoon. Een voorbeeld hiervan is dat iemand het zijn vader nog altijd kwalijk neemt dat hij zijn moeder heeft verlaten. Nu werkt deze persoon in de rol van mentor samen met een jongere met dezelfde karaktertrekken als die van zijn vader. Bij deze vorm van projectie zal de persoon in kwestie snel boos kunnen worden op de jongere en niet transparant kunnen handelen (Geenen, 2012, p. 137).

2.3. Conclusie probleemanalyse

Tijdens de praktijkenanalyse en literatuurstudie is duidelijk geworden waar de vraag vanuit de praktijk vandaan komt. Intermetzo heeft tijdens het vorige onderzoek van Duuren en Teeselink (2016) kennis gemaakt met de JAS. Destijds is gebleken dat de JAS zonder opzet

is ingezet bij koppels waarvan de alliantie goed te noemen was. Vanuit dit gegeven is het huidige onderzoek ontstaan met de vraag of de JAS ook kan werken bij een minder goed werkende alliantie. Tijdens dit onderzoek is onderzocht wat er exact wordt verstaan onder een samenwerkingsrelatie. Vanuit de literatuurstudie is gebleken dat er te allen tijde sprake is van een type samenwerkingsrelatie. Dit is een belangrijk gegeven voor het onderzoek. Het onderzoek is namelijk gericht op minder goed werkende allianties, maar wanneer er wordt uitgegaan van de flow chart, is er altijd enige vorm van samenwerking aanwezig. In figuur 1 (Cauffman & Dijk, z.d.) wordt de oplossingsgerichte flowchart weergegeven. Daarnaast is deze kennis van belang, omdat de flow chart een duidelijke weergave biedt van de stations die een mentor samen met de jongere kan passeren. De nadruk wordt hier gelegd op het woordje 'kan', omdat tijdens de praktijkanalyse is gebleken dat sommige mentoren niet tot een co-expert relatie komen met hun mentorjongere. Dat zijn de mentoren waarbij de alliantie stagneert en die dit vervolgens aangeven bij bijvoorbeeld mevrouw Meijer. Er is dus altijd een vorm van alliantie aanwezig en door inzet van de JAS kan de alliantie verbeterd worden en daarmee worden dan stappen gezet in de flowchart.

Van Yperen stelt dat naarmate de hulpverlening langer duurt de alliantie belangrijker wordt. Er dient opgemerkt te worden dat de conclusies van Van Yperen zijn gebaseerd op doelgroepen binnen de GGZ en dat men niet weet of deze invloedsfactoren ook per definitie gelden binnen de jeugdzorg. De constatering van Van Yperen zijn niet leidend binnen dit onderzoek, omdat deze juist gelden voor de GGZ, maar worden wel meegenomen voor zover het mogelijk is. Het onderzoek gaat juist onderzoeken of de JAS in de gegeven context een bijdrage kan leveren aan het bespreekbaar maken en verbeteren van de allianties die vooraf door mentor en/of jongere als minder positief worden beoordeeld. Uit het gesprek met mevrouw Meijer (14 maart 2017) is duidelijk geworden dat de alliantie besproken wordt vanuit de competentiegerichte benadering. Echter worden er nog steeds minder goed werkende allianties geconstateerd. Dit wordt veelal aangegeven door de mentor zelf, maar soms ook door de jongere. De JAS is een andere methode dan de competentiegerichte benadering en die willen ze nu uitproberen. De handleiding van de JAS zegt dat het meest ideale moment om de JAS in te zetten aan het begin van de hulpverlening is. Het is mogelijk dat de respondenten van het onderzoek al enige tijd te maken hebben met een minder goed werkende samenwerking, maar volgens Rijsingen & Pijnenburg (2013) vinden wezenlijke veranderingen soms al in de eerste gesprekken plaats. Het zou voor dit onderzoek dus niet uitmaken hoe lang de samenwerking al minder goed is, aangezien de JAS volgens de uitspraak van Rijsingen & Pijnenburg (2013) dus ook later nog effect zou moeten hebben.

De kennis over alliantie in de residentiële jeugdzorg toont aan wat voor een enorme rol een groepsleider, en dus ook een mentor, speelt in de begeleiding en de behandeling van jongeren. Wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie tussen mentor en jongere, valt er een bijdrage weg aan het bewerkstelligen van gedragsverandering. Dit toont aan dat een goed werkende alliantie noodzakelijk is voor het leveren van kwalitatief goede hulpverlening. Gezien het feit dat dit onderzoek zich in de eerste plaats richt op de alliantie in de praktijk en er een fusie heeft plaatsgevonden tussen Intermetzo en Pluyn, is het van belang om stil te staan bij het gegeven dat alliantie niet statisch is. Alliantie wordt namelijk beïnvloed door zowel de omstandigheden als door wat er in de interactie gebeurt. Tijdens het onderzoek zullen de aspecten uit het IWF model bestudeerd worden die van belang kunnen zijn voor het formuleren van een betrouwbare conclusie met betrekking tot de

alliantie en het bespreekbaar maken daarvan. Reflectie is een wezenlijk onderdeel binnen het IWF model. De reden dat de onderzoekers er voor kiezen om nader in te zoomen op dit onderdeel, is omdat reflectie gaat om bewustwording van het handelen als hulpverlener. Deze bewustwording kan bijdragen aan een meer of minder goed werkende alliantie tussen mentor en jongere. Wanneer men naar de vragen van de JAS kijkt, ziet men dat er vragen bijzitten waarbij de mentorjongere feedback kan geven aan de mentor. Een mentor kan reflecteren op zichzelf naar aanleiding van de feedback. Het kan voorkomen dat aan de hand van het reflecteren een mentor zijn of haar mentorjongere beter gaat begrijpen wat indirect de alliantie ten goede komt.

2.4. Probleemstelling

2.4.1. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het achterhalen van kennis en inzicht over de werking van de inzet van de JAS in hulpverleningsrelaties die vooraf door mentoren en door jongeren binnen Intermetzo als minder goed werkend worden bestempeld.

2.4.2. Definitieve vraagstelling

Wat kan de JAS betekenen in de samenwerkingsrelatie tussen een jongere die verblijft binnen Intermetzo en zijn mentor, wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

2.4.3. Deelvragen

2.4.3.1. Deelvraag 1

Hoe komt het volgens de mentoren binnen Intermetzo dat er in sommige casussen sprake is van een minder goed werkende alliantie met de jongere?

2.4.3.2. Deelvraag 2

Hoe ervaren de mentoren de JAS als hulpmiddel om het gesprek aan te gaan met hun mentorjongere wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

2.4.3.3. Deelvraag 3

Wat zijn de bevindingen van de mentorjongeren omtrent de JAS wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

2.4.3.4. Deelvraag 4

Wat zijn de bevindingen van de mentoren voor wat betreft de alliantie zoals deze vooraf werd beschreven ten opzichte van de uitkomst van de JAS?

2.5. Definiëring centrale begrippen

Alliantie: Alliantie veronderstelt dat er sprake is van (enige vorm van) samenwerking. Het begrip wordt gebruikt om de interpersoonlijke relatie in een niet-therapeutische context te beschrijven. Het gaat over de aard en sterkte van de relatie tussen professional en cliënt. Het begrip alliantie kent zowel affectieve aspecten, zoals wederzijds vertrouwen, respect en

zorg, als cognitieve aspecten, zoals overeenstemming over het doel van de alliantie en de manier waarop men daaraan werkt (Horvath, 2001, in Geenen, 2014, p. 8).

JAS: Jeugdhulp Alliantie Schaal. De JAS is een vragenlijst van 20 meerkeuzevragen waarmee de alliantie te meten is. Er is een versie dat dient ingevuld te worden door de cliënt en een versie dat dient ingevuld te worden door de hulpverlener. De lijst is in te zetten om de alliantie van een team te meten, maar kan ook ingezet worden om de verschillen tussen persoonlijke- en taakalliantie te meten (Kenniscentrum HAN SOCIAAL, 2015, p. 72).

Minder goed werkende alliantie: Over minder goed werkende alliantie is weinig bekend. Dit onderzoek verstaat het volgende onder dit begrip: Een alliantie die door beide partijen of door één van beide partijen bestempeld wordt als een niet gewenste samenwerking. Dit kan variëren van een alliantie die niet van de grond komt tot aan een alliantie waarin er één of meerdere punten zijn die niet verlopen zoals gewenst.

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de methode van onderzoek. De methode van onderzoek bestaat uit de volgende aspecten: onderzoeksbenadering, respondenten, procedure van onderzoek, meetinstrumenten, analyse en betrouwbaarheid en validiteit. Gezien het feit dat er meerdere deelvragen zijn die op sommige aspecten anders ingezet dienen te worden, is ervoor gekozen om eerst de algemene methode van onderzoek te beschrijven. Vervolgens is er per deelvraag aandacht besteed aan de aspecten die specifiek voor de desbetreffende deelvraag van toepassing zijn.

3.1. Onderzoeksbenadering

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is gebaseerd op het verkrijgen van inzichten. Kwalitatieve onderzoekers willen zicht krijgen op hoe de mensen hun situatie beleven. De onderzoekers zijn geen afstandelijke waarnemers, maar een deelnemer aan de onderzochte situatie. De onderzoekers begeven zich in de 'levensechte' werkelijkheid waarin het alledaagse (te onderzoeken) verschijnsel zich afspeelt. De onderzoekers kijken rond en hebben oog voor de context van de onderzochten. Wanneer kwalitatieve onderzoekers als het ware in de schoenen gaan staan van de onderzochten, komen onderzoekers tot inzicht en begrip aangaande de onderzochte werkelijkheid. Kwalitatieve onderzoekers zijn hierdoor in staat het perspectief van de betrokkenen te reconstrueren, de werkelijkheid te zien zoals de betrokkenen die zien en hen daardoor van binnenuit te begrijpen Migchelbrink (2014, p. 77). Er is geprobeerd om zoveel mogelijk op de locaties waar de respondenten zich bevonden aanwezig te zijn. Ook heeft één van de onderzoekers in de oriëntatiefase van het onderzoek een rondleiding gekregen om zo een indruk te krijgen van de context van het onderzoek.

De manier van onderzoeken die is gehanteerd heeft zich gericht op het bevragen van de mentoren en jongeren. Het was belangrijk dat alle respondenten de mogelijkheid zouden krijgen om hun eigen verhaal te vertellen. Het onderzoek heeft zich namelijk gericht op één organisatie met een vraag die geldt voor zowel mentoren als jongeren. Technieken die passen bij kwalitatief onderzoek zijn informele gesprekken en diepte interviews (Migchelbrink, 2009, p. 35). De gegevens die verkregen worden uit kwalitatief onderzoek zijn

talig van aard en hebben dan ook betrekking op de aard, waarde en eigenschap van datgene dat onderzocht wordt (Migchelbrink, 2009, p. 50). De manier waarop het onderzoek is uitgevoerd, zoals het opstellen van de interviewguide, staat in de procedure van onderzoek verder beschreven.

3.2. Participanten

Voor dit onderzoek zijn mentoren en jongeren van de open groepen van Intermetzo te Almelo benaderd. Kenmerkend aan deze mentoren en jongeren is dat zij de alliantie als minder goed werkend beschouwen. Echter, kan het zijn dat enkel de mentor of enkel de jongere een minder goed werkende alliantie ervaart, maar het kan ook zijn dat beide partijen dit zo ervaren. Bij het voorgaande onderzoek bleek dat alleen mentoren met een goed werkende alliantie zich hadden aangemeld. Dit was echter niet de opzet van het onderzoek. Doordat er in het huidige onderzoek de tegenhanger benaderd zal worden, kan er gekeken worden of de JAS niet alleen bij goed werkende allianties maar ook bij minder goed werkende allianties inzetbaar is. Wegens de representativiteit van het onderzoek is er naar gestreefd om minstens vijf koppels bestaande uit mentoren en jongeren bereid te vinden die wilden deelnemen aan het onderzoek. Wegens de complexiteit van het onderzoeksonderwerp, is het punt van saturatie niet bereikt met dit aantal koppels. Dit minimum is in samenspraak met de opdrachtgever vanuit Intermetzo gesteld gezien de periode die staat voor het onderzoek. Het is een bewuste keuze geweest om zowel de mentor als de mentorjongere deel te laten nemen aan het onderzoek. In het kader van het onderzoek is het belangrijk dat beide partijen hun verhaal kunnen doen, omdat beide de alliantie ook als minder goed kunnen ervaren. Er hebben vijf mentoren en drie mentorjongeren deelgenomen aan het onderzoek waarvan twee mentorjongeren verblijven bij de Oranje Olm. Deze groep is gespecialiseerd in jongeren met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS) (zie bijlage I begripsdefiniering). Eén mentorjongere verblijft bij de Zilveren Iep, een reguliere woongroep. De vierde mentor, werkzaam bij een kamertrainingscentrum binnen Intermetzo, wilde wel deelnemen met zijn mentorjongere, maar ten tijde van het onderzoek was zijn mentorjongere niet aanwezig op de groep. Om deze reden heeft enkel de mentor deelgenomen aan het onderzoek en vanuit zijn perspectief bekeken of de JAS waardevol voor hem zou kunnen zijn in zijn samenwerkingsrelatie met de mentorjongere. Tot slot heeft er een vijfde mentor deelgenomen aan het onderzoek waarvan de samenwerkingsrelatie inmiddels is beëindigd. Deze mentor heeft net zoals de vierde mentor vanuit het eigen perspectief naar de JAS gekeken en ingeschat of het voorhanden hebben van deze twee lijsten wellicht een verschil had kunnen maken voor de samenwerkingsrelatie toentertijd. De keuze voor de diversiteit aan mentoren en groepen heeft twee redenen. De eerste reden is dat het lastig bleek om mentoren bereid te vinden voor deelname. Er dient namelijk een minder goed werkende alliantie en tevens tijd en ruimte nodig te zijn vanuit de mentoren voor het onderzoek. De tweede reden is dat de organisatie zorg biedt aan jongeren met verschillende problematieken. Om deze reden is gekozen om het onderzoek niet te richten op één specifieke groep, maar juist breed in te zetten voor alle groepen die bereid waren deel te nemen. In hoofdstuk 3.6 wordt dieper ingegaan wat dit betekent voor de validiteit en betrouwbaarheid.

3.3. Procedure van onderzoek

De opdrachtgever binnen Intermetzo, mevrouw Lubbersen, is voor dit onderzoek op zoek gegaan naar groepen waar het onderzoek uitgevoerd kon worden. De locatie te Almelo is

bereid gevonden om deel te nemen aan het onderzoek. Gezien de aard van het onderzoek is er in overleg besloten dat de leidinggevers van deze locatie de mentoren gingen werven. Zij kennen de mentoren en dat maakt dat zij makkelijker draagvlak konden creëren. Dit draagvlak maakte dat de mentoren zich meer vertrouwd voelden. Het gevolg hiervan is dat zij het eerder aandurften om deel te nemen aan het onderzoek. De noodzakelijke informatie voor het werven van mentoren is overgebracht aan de leidinggevers. Dit is gedaan door middel van het sturen van een wervingsbrief richting zowel leidinggevers als mentoren (zie bijlage V en VI). Er is gedurende deze periode zowel per mail als telefonisch contact gehouden met de leidinggevers. Toen de mentoren bekend waren die deel konden nemen aan het onderzoek, zijn zij per mail benaderd door de onderzoekers. Er bleek direct dat een startbijeenkomst roostertechisch niet haalbaar zou zijn. Er is afgeweken van het plan van aanpak en er is voor gekozen om een individuele afspraak in te plannen met elke mentor. Achteraf is dit de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede gekomen, omdat elke mentor nu zijn eigen verhaal heeft kunnen vertellen zonder daarbij te zijn beïnvloed door de mening en/of aanwezigheid van andere mentoren. Volgens de opdrachtgever mevrouw Lubbersen (persoonlijke mededeling, 15 februari 2017) is de JAS momenteel nog onvoldoende geïntegreerd binnen Intermetzo en daarom is er voor gekozen om eerst in gesprek te gaan met de mentoren over zowel de praktische als de inhoudelijke kant van de JAS. Wanneer de mentoren hiervan op de hoogte zijn, meet de JAS wat hij moet meten en draagt dit bij aan de validering van de JAS. Tijdens deze individuele afspraken is er gestart met het geven van uitleg over het onderzoek en wat dit inhoudt. Onderdeel hiervan was dat de onderzoekers zichzelf voor hebben gesteld en daarbij hebben verteld waarom zij voor dit onderzoek hebben gekozen. Het tweede deel van de afspraak bestond uit het toestemming vragen voor het onderzoek middels een toestemmingsformulier en het afnemen van een interview (zie bijlage VII). Bij twee respondenten is het niet gelukt om het officiële toestemmingsformulier te laten tekenen. Eén respondent ging met vakantie en was vergeten de formulieren terug te zenden. In het tweede geval moest een ouder toestemming geven in verband met de leeftijd van de respondent, maar heeft zij geen response gegeven op de mail met toestemmingsformulieren. Echter, hebben beide via mailcontact toestemming gegeven en deze correspondentie is gebruikt om aan te tonen dat er toestemming is verleend. In verband met de privacy van de mentoren en mentorjongeren is ervoor gekozen deze niet direct in de bijlage te zetten. Alle toestemmingsformulieren zijn op te vragen bij het Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp. Na afloop van het interview is er direct een nieuwe afspraak gepland voor het tweede interview en gevraagd of de mentorjongere ook bereid zou zijn om deel te nemen aan het onderzoek. De mentoren hebben na afloop van het interview de JAS ingevuld evenals de mentorjongeren. De mentorjongeren hebben van zijn/haar mentor uitleg gekregen over de JAS. De afspraken voor de tweede interviews hebben plaatsgevonden in de derde en vierde week van april. Tijdens deze interviews hebben drie mentorjongeren deelgenomen aan het onderzoek middels een op hen afgestemde interviewgids (zie bijlage VIII). Elke interviewgids is gemaakt met behulp van onderwerpen die van toepassing zijn op het beantwoorden van deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag. Deze onderwerpen staan vermeld in de interviewgids.

Deelvraag 1: Tijdens de individuele afspraken met de mentoren zijn er vragen gesteld die betrekking hadden op de alliantie tussen de mentor en mentorjongere. Het was belangrijk dat de mentoren tijdens het interview in de gelegenheid werden gesteld zaken aan te kaarten die van belang zouden kunnen zijn voor het onderzoek. Hierdoor is er bij een

belangrijk aspect van kwalitatief onderzoek stilgestaan en dat is dat wat een participant te melden heeft. Tijdens de individuele afspraken heeft zich een vijfde mentor aangemeld voor het onderzoek.

Deelvraag 2: Tijdens het tweede interview is er een interview afgenomen bij de mentoren die ging over het inzetten van de JAS. Tijdens dit interview is er stilgestaan bij de uitkomsten van de JAS. Het stilstaan bij de uitkomsten van de JAS heeft achtergehaald wat de overeenkomsten en verschillen waren tussen de mentoren en jongeren. Bij één mentor is dit interview afgenomen samen met haar mentorjongere. Tijdens dit interview werd ter plekke de JAS besproken.

Deelvraag 3: Tijdens het interview met de mentorjongeren zijn er vragen gesteld die gingen over het invullen van de JAS in het algemeen. Daarnaast is er ook aandacht geweest voor de manier waarop zij het bespreken van de JAS hebben ervaren.

Deelvraag 4: Tijdens het tweede interview met de mentoren (zie bijlage IX) is er dieper ingegaan op de uitkomst van de JAS ten opzichte van de minder goed werkende alliantie die zij ervaren. Na het invullen van de JAS hebben de mentoren tijdens een gesprek met de mentorjongeren kunnen verifiëren of dit heeft opgeleverd wat vooraf verwacht werd. Tijdens het tweede interview zijn deze resultaten verzameld middels het interview. Er is gebleken dat drie mentoren de handleiding van de JAS hebben gevolgd door afzonderlijk het formulier in te vullen. Eén mentor heeft dit gedaan terwijl ze naast elkaar zaten en de andere mentor heeft de JAS niet ingevuld in verband met een verbroken mentorraad met de desbetreffende jongere.

3.4. Meetinstrumenten

Tijdens het onderzoek zijn er twee verschillende meetinstrumenten ingezet. Namelijk het interview en de JAS. In eerste instantie werd er gestreefd naar een groepsinterview, maar dit was roosterteknisch gezien niet haalbaar. Er is voor gekozen om de interviews semi gestructureerd af te nemen. Volgens Donk en Lanen (2015, p. 196) heb je bij een zeer gestructureerd interview als respondent minder kans om ergens op in te gaan en bij een nauwelijks gestructureerd interview weet je als interviewer dat de antwoorden heel erg uit elkaar kunnen liggen. Bij een semi gestructureerd interview is de structuur aanwezig, maar is er ook genoeg vrijheid voor de respondent. Er zijn voorafgaand aan het interview enkele vragen opgesteld en de rode draad van het gesprek is behouden gebleven, terwijl de mentoren en jongeren toch datgene vertelden wat voor hen belangrijk was. Dit komt de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede. Voor een goed onderzoek is het ook van belang dat de respondenten zich gehoord en gezien kunnen voelen en dat is met behulp van semi gestructureerd interviewen nagestreefd. Na de eerste interviews zoals beschreven bij deelvraag 1 is de JAS meegegeven als tool om met de jongere in gesprek te gaan. De werking van de JAS staat uitgelegd in hoofdstuk 2.2.3. van dit onderzoek. Na ongeveer vier weken heeft er een terugkoppelingsgesprek plaatsgevonden met de mentoren en jongeren, zoals beschreven bij de procedure van onderzoek. Er is met behulp van een interview gepeild hoe de respondenten de JAS hebben ervaren als hulpmiddel en of de JAS iets heeft bijgedragen aan de minder goed werkende samenwerking.

Deelvraag 1: Tijdens deze fase van het onderzoek hebben de eerste interviews plaatsgevonden. De JAS is niet ingezet, maar wel uitgelegd en meegegeven. De mentoren zijn geïnterviewd op de werkplek in een aparte gespreksruimte. Er zijn door middel van een dictafoon geluidsopnames gemaakt om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag. Vooraf hebben de respondenten een toestemmingsverklaring getekend voor de opnames. De uitkomsten bij deze deelvraag zullen later van belang zijn bij het beantwoorden van deelvraag 4.

Deelvraag 2: Tijdens deze fase van het onderzoek hebben de mentoren de JAS ingezet. De respondenten zijn vervolgens bezocht op de werkplek om daar het interview af te kunnen nemen. Bij één mentor was het wegens ziekte niet mogelijk om het interview op de werkplek af te nemen. Er is daarom de keuze gemaakt om het interview telefonisch af te nemen. Dit interview is ook opgenomen met de dictafoon. Het telefoongesprek heeft in een privé ruimte plaatsgevonden. De telefoon is daar op de speaker gezet en daarnaast lag de dictafoon. De vragen die zijn gesteld zijn deels vooraf opgesteld en hadden als rode draad hoe het inzetten van de JAS is bevallen.

Deelvraag 3: Tijdens het onderzoek was het mogelijk drie mentorjongeren te interviewen. Dit is gedaan door middel van vragen die deels vooraf zijn opgesteld. De rode draad tijdens het interview was hoe de JAS is bevallen.

Deelvraag 4: Deze vraag van het onderzoek is beantwoord tijdens het interview met de mentor. De mentoren is gevraagd hoe zij terug hebben keken op het invullen van de JAS. Aan de hand van de ingevulde formulieren zijn er vragen gesteld die betrekking hadden op de verwachting van de mentoren omtrent de samenwerking en de uitkomst van de JAS.

3.5. Analyse

De interviews zijn allemaal opgenomen met een dictafoon. De dictafoon is geleend bij de HAN. De interviews zijn zo snel mogelijk in een daarvoor bestemde map van het lectoraat gezet. Daarna zijn deze data van privé eigendommen verwijderd. Op deze manier kon er gegarandeerd worden dat er niets anders met de data zou gebeuren dan hetgeen waar het voor opgenomen is. Na de overdracht van de geluidsbestanden is er volgens de handleiding van Renkens en Overbeek (2015) getranscribeerd, gefragmenteerd, gecodeerd en geanalyseerd. Alles is volgens deze stappen gedaan, zodat er gegarandeerd kon worden dat voor elk geluidsbestand dezelfde regels zijn gehandhaafd. De onderzoekers hebben het eerste afgenomen interview allebei afzonderlijk van elkaar uitgetypt. Dit heet transcriberen. Deze transcripten zijn vervolgens naast elkaar gelegd om te kunnen concluderen dat er sprake is van eenzelfde aanpak. Alle afgenomen interviews zijn vervolgens evenredig onderverdeeld. Nadat alle interviews waren getranscribeerd, zijn de datatranscripten gefragmenteerd: Dit houdt in dat het transcript onderverdeeld wordt in fragmenten. In een Word document ziet dit eruit als onder elkaar staande alinea's. Alles wat de respondenten hebben gezegd, is thematisch gecodeerd. Dit betekent dat de uitspraken van de respondenten zijn ingedeeld naar soort en type, zodat de antwoorden van de verschillende respondenten met elkaar te vergelijken waren. De onderzoekers hebben afzonderlijk van elkaar de transcripten gecodeerd (zie bijlage X en XI) en daarna deze codes vergeleken. Er is gekozen voor deze aanpak om de kans op structurele interpretatiefouten zo klein mogelijk te maken en zo te komen tot een meer eenduidig referentiekader.

De JAS is aan de hand van de interviewgids (zie bijlage IX) geanalyseerd en zal dus meegenomen worden in de transcripten zoals hierboven beschreven. Er is gekozen om, naast de ingevulde lijsten, dit ook mondeling via het interview te bespreken. De respondenten hebben hierdoor de kans gekregen eventuele toelichtingen op de JAS te doen. De ingevulde lijsten zijn verder tijdens het analyseproces nog uitvoerig bekeken en meegenomen in de beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag. Er is vooral gelet op antwoorden die afwijkend zijn tussen mentor en mentorjongere en hoe dit besproken is tijdens het gesprek over de JAS.

3.6. Betrouwbaarheid en validiteit

Het uitgangspunt was om minimaal vijf mentoren bereid zien te vinden om deel te nemen aan het onderzoek. Er is gekozen voor vijf zodat de representativiteit enigszins gewaarborgd kon worden, aangezien de werving van de mentoren pas laat plaats kon vinden. Dit minimum is gesteld, omdat niet elke mentor een minder goed werkende alliantie heeft en van de mentoren die dat wel hebben wellicht niet iedereen de tijd had om deel te nemen aan het onderzoek. Door de weerbarstige praktijk is het niet gelukt om meer dan vijf mentoren bereid te vinden om deel te nemen. Er zijn ook drie mentorjongeren van deze mentoren bereid gevonden om deel te nemen aan het onderzoek. Door ook de mentorjongeren te betrekken bij het onderzoek is de betrouwbaarheid vergroot.

Aan het einde van het onderzoek kan geconcludeerd worden of de JAS ervoor zorgt dat mentor en mentorjongere in gesprek komen over de samenwerking. Dit is het doel van de JAS en als dat het geval is kan er geconcludeerd worden dat de JAS daar valide in is. Er is gestreefd naar een zo representatief mogelijk onderzoek en met verschillende respondenten kan die representativiteit toenemen. Om ervoor te zorgen dat de inhoud van het onderzoek betrouwbaar is, is er gewerkt via data transcripten. Daarna is alles gecodeerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat de data beter te lezen was, er transparantie is ontstaan over wat er gezegd is en er vervolgens een duidelijke antwoord gegeven kon worden op de deelvragen. Er is gekozen voor deze aanpak om de kans op structurele interpretatiefouten zo klein mogelijk te maken en zo tot eenzelfde eindconclusie te komen. Er is tussentijds contact gehouden over de voortgang van een ieder en nadat beide een transcript helemaal af hadden inclusief coderen, zijn elkaars stukken bekeken en besproken voordat het onderzoek is vervolgd.

Dit onderzoek voldoet aan de democratische- en dialogische validiteit (Donk & Lanen, 2012, pp. 45-46). Er is gestreefd naar een zo valide en betrouwbaar mogelijk onderzoek en daarom werd het van groot belang geacht om zowel de input van de mentoren als van de jongeren te kunnen verwerken. De betrouwbaarheid van het onderzoek nam toe bij elke respondent die deel kon nemen. Hoe meer respondenten des te meer input de onderzoekers hadden en daarmee ook een betrouwbaarder onderzoek konden publiceren. Dat was dan ook de reden van het streven om zoveel mogelijk mentorjongeren mee te nemen in het onderzoek. Aan het onderzoek hebben ook mentorjongeren met een ASS problematiek meegedaan, de samenwerking met een jongere met ASS kan anders verlopen. Dat gegeven heeft ervoor gezorgd dat het onderzoek niet voor de volle 100% betrouwbaar kon zijn. Wel heeft het gezorgd voor een meer representatief onderzoek. Binnen de jeugdzorg is het niet ongevoel dat er jongeren met ASS op groepen verblijven en daarom

was het goed om deze doelgroep mee te nemen in onderzoek. De respondenten die deel hebben genomen aan het onderzoek doen niets af aan de validiteit van de JAS die centraal staat in het onderzoek, aangezien de JAS een gesprek over de samenwerking tot stand wil laten komen. De JAS meet de mate van alliantie en in de handleiding van de JAS staat niet dat er bepaalde doelgroepen ongeschikt worden geacht om te werken met de JAS. Feedback van de opdrachtgever, begeleidend docent en medestudenten is ook meegenomen tijdens het onderzoek. De opdrachtgever is het meest nauw betrokken geweest bij het onderzoek. Zij heeft de meeste feedback gegeven. Dit is voornamelijk via mailcontact geweest en een enkele keer telefonisch. De begeleidend docent en medestudenten hebben tijdens de ingeroosterde lessen ook feedback kunnen geven. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten is ervoor gekozen om feedback te vragen aan mensen die niet bekend zijn binnen de Pedagogiek. Als blijkt dat zij als leek zijnde begrijpen wat er beschreven wordt en de resultaten antwoord geven op de deelvragen en hoofdvraag, dan kan men stellen dat het concreet en helder is. De validiteit is ook procesmatig te meten omdat de manier van onderzoeken aansluit op een manier die past binnen Intermetzo (Donk & Lanen, 2012, pp. 45-46). Dat is in het geval van dit onderzoek op een manier geweest die zo min mogelijk de dagelijkse routine van het werk verstoort. Voor dit onderzoek is de locatie zo min mogelijk, maar zoveel als nodig bezocht. De gesprekken die hebben plaatsgevonden hebben niet plaatsgevonden in de woonkamer van de groepen, maar in een gespreksruimte of op het kantoor.

Hoofdstuk 4 Resultaten

4.1. Uitkomst deelvragen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten per deelvraag gepresenteerd. De resultaten zijn afkomstig uit de interviews die zijn afgenomen met de respondenten.

4.1.1. Deelvraag 1

Hoe komt het volgens de mentoren binnen Intermetzo dat er in sommige casussen sprake is van een minder goed werkende alliantie met de jongere?

Het 'waarom' achter een niet altijd optimale samenwerking zit hem volgens de mentoren in verschillende factoren. Zo vertelt mentor 1 dat je bij de ene jongere beter op de relatie kunt zitten dan bij de andere jongere. Zij vertelt dat de huidige samenwerking met haar mentorjongere over het algemeen heel erg goed verloopt, maar dat op het moment dat er iets niet gaat zoals haar mentorjongere het graag wil of iets te horen krijgt wat zij niet leuk vindt zij negatief gedrag laat zien. Dit negatieve gedrag uit zich door het laten zien van splitsgedrag jegens collega's en ouders. Zij vertelt dat haar mentorjongere haar en haar collega's als het ware tegen elkaar uitspeelt. Daarnaast geeft zij aan dat wanneer de samenwerking niet goed verloopt tussen haar en haar mentorjongere zij zichzelf weleens de vraag stelt of ze iets heeft uitgelokt. Echter geeft de mentor aan dat ze het soms ook goed kan weerleggen en vertelt hierover: **"Zo van dit is haar problematiek om het maar even zo te zeggen, zij kan op dit moment niet anders, maar soms is dat wel lastig dat merk ik wel. Dat je denkt van ja nu moet echt even letterlijk afstand nemen, want ja ze gaan wel ver wat dat betreft"**. De laatste vraag aan de mentoren omtrent minder goed werkende alliantie is of de mentor al eerder het gesprek is aangegaan over de samenwerking met de mentorjongere en wat deze heeft opgeleverd. Deze vraag is gesteld met de achterliggende gedachte of er tijdens deze gesprekken tussen mentor en jongere een oorzaak is gevonden

voor de minder goed werkende samenwerking. Zij geeft aan wel in gesprek te gaan over datgeen dat niet goed is gegaan een voorbeeld van een dergelijk gesprek volgt nu: **“We het er ook over van ja wat was dat nou vanmorgen en ja. Ja, nee dat was ook niet zo handig enne zeg maar. Dan snap ik ook best dat je op dat moment even boos bent, dat het even niet gaat zoals je wilde. Maar ik zeg ja ik vind het wel jammer dat je daar dan zo lang in blijft hangen. En ja klopt dat is ook wel zo”**. Soms ziet de mentorjongere dan in wat er gaande is geweest, maar ze zegt ook: **“Het is wel lastig ze ziet niet altijd haar eigen aandeel daarin”**.

Mentor 2 geeft aan te denken dat de huidige minder goede samenwerking met zijn mentorjongere niet zozeer aan hem zelf ligt, maar meer aan het feit dat zijn mentorjongere alle schuld buiten haarzelf neerlegt. Hij vertelt: **“... Als ik haar met waarheden confronteer, en dan echt met feiten, uhh dat zijn dan geen aannames he, als ik iets denk dan zeg ik dat ook tegen haar, uhh maar wanneer ik haar echt met feiten confronteer he, uhhh dus dat zij heeft geblowd, of dat zij niet op school is geweest, of uhh dat zij dingen heeft gedaan wat niet kan, uhm wanneer ik haar dat he daarmee confronteer dan uhh gooit ze de kont in de krib en zegt ze het ligt aan de ander...”**. Hij geeft aan dat momenteel zowel school, het contact met zus als op de groep het niet loopt. Hij zegt hierover: **“Momenteel werkt zij helemaal niet aan der leerdoelen ... werkpunten zijn opgesteld uhh zodat zij zich uhh dat zij een groei gaat maken naar de ontwikkeling zo op verschillende milieuvorzieningen he school uh, het zelfverzorgen, etcetera etcetera, het contact met netwerken en op het moment loopt eigenlijk helemaal niks. En dat zijn wel allemaal cruciale uhh punten dat goed voor haar ontwikkeling zou zijn”**. Hij zegt dat hij vrij direct is en denkt dat deze jongere niet goed tegen confrontatie kan omdat ze dan als het ware betrap kan worden. Hij geeft aan te denken dat samenwerkingen op de desbetreffende locatie van Intermetzo open worden besproken. Hij zegt: **“Ik probeer wel altijd te peilen he, hoe lopen dingen. Ben je het er wel mee eens, ben je het er niet mee eens? Het is jouw leven he. Je bent geen klein kind van 12,13 jaar meer dat wij teveel dingen gaan beslissen”**. Hij geeft aan dat hij zijn mentorjongere serieus neemt en mee wilt bewegen waar dat kan, maar dan verwachten hij en zijn collega's ook dat ze zelf meewerkt. Echter is zijn mentorjongere weggelopen van de locatie en heeft nog niet aan de verwachting van haar mentor kunnen voldoen.

Mentor 3 vertelt tijdens het interview dat de samenwerking beter zou gaan als haar mentorjongere beter zou luisteren, maar dat dat ook wel een beetje zijn problematiek is waar hij eigenlijk ook thuis en overal tegenaan loopt. Volgens haar zou de mentorjongere zeggen dat de samenwerking niet altijd vlot tussen hen, omdat zij hem niet altijd begrijpt omdat zij niet altijd meegaat in de emoties van haar mentorjongere. Echter, vertelt zij dat ze de samenwerking ziet als een positieve samenwerking, maar doordat zij soms haar mentorjongere een figuurlijke schop onder de kont moet geven, haar mentorjongere haar minder leuk vindt. Op de vraag of zij weleens met de ene jongere een betere samenwerking heeft als met de ander, antwoordt zij: **“Ja, ik zou liegen als ik zou zeggen dat het niet zo is. Maar dat is wel zo. Je hebt acht heel verschillende jongeren op de groep en je bent met met acht verschillende teamleden, en uhhh ik moet wel zeggen ik behandel iedereen hier gelijk, ik vind ook dat iedereen zich hier veilig moet voelen en en uhhh hier prettig moet kunnen wonen, maar ik denk dat iedereen wel een voorkeur heeft van nou dat ligt mij iets meer of”**. Zij geeft aan dat een minder goede samenwerking met een mentorjongere ook kan liggen aan de matching. Zij zegt hierover: **“Ik vind niet dat**

zomaar iedereen uh heel makkelijk een mentor van een bepaalde jongere kan worden. Het gebeurt heel vaak wel bij opname dan krijg je al een mentor toegewezen, maar inderdaad het kan ook uhh blijken dat iemand anders veel beter past". Een voorbeeld naar aanleiding van deze situatie die zij in het interview benoemt is dat zij weleens in de groep heeft meegemaakt dat er een switch in mentor werd gemaakt. Deze keuze is gemaakt toen bleek dat er tussen mentor en jongere totaal geen sprake was van een klik. Volgens haar is deze klik afhankelijk van de persoonskenmerken van zowel de mentor als van de jongere. Daarnaast vertelt zij dat sommige jongeren zo gecompliceerd zijn dat het beter is om een switch te maken om zo op een professionele manier met een jongere te kunnen blijven werken. Zij geeft aan dat haar mentorjongere wel open is naar haar toe hoe hij over haar denkt, maar dat zij nooit aan haar mentorjongere in gesprekken vraagt wat hij van haar en daarmee van de samenwerking vindt.

Volgens mentor 4 kan door de hechtingsproblematiek van zijn mentorjongere de samenwerking niet altijd optimaal zijn en moet hij er om die reden voor zorgen dat de relatie niet te goed wordt. Volgens hem moet een mentor over de capaciteiten beschikken om hier mee om te gaan en ligt de minder goede samenwerking niet aan de problematiek van de jongere. Hij geeft aan dat er meer uit de samenwerking met zijn mentorjongere te halen valt, maar dat de hulp dan anders gefaciliteerd zou moeten worden. Voor een hoger haalbaardere samenwerking zou hij meer fysiek aanwezig moeten zijn op de groep. Daarnaast geeft hij aan dat de samenwerking met zijn mentorjongere beter zou verlopen wanneer hij meer zou kunnen investeren in het contact met moeder. De moeder van de jongere is orthopedagoog en zij kan hem helpen de jongere beter te leren begrijpen. De mentor geeft aan dat hij met de dusdanige ingewikkelde problematiek van zijn mentorjongere meer tijd zou willen hebben om te investeren in de samenwerking. Hij geeft aan dat hij regelmatig spreekt met zijn mentorjongere over de samenwerking. Zijn mentorjongere geeft vooral zelf aan dat hij niet tevreden is over de samenwerking, maar volgens de mentor is dit vooral instrumenteel. Dus wanneer zijn mentorjongere iets niet krijgt zoals hij wilt, bestempelt hij de samenwerking als niet goed werkend.

Een minder goede samenwerking valt volgens mentor 5 toe te schrijven aan het matching proces. In haar geval is zij gekoppeld aan een jongere die gezien zijn verleden moeite heeft met het gezag van vrouwen en volgens haar zou hij om die reden geen vrouwelijke mentor toegewezen moeten krijgen. Hetzelfde geldt voor kwetsbare meisjes in combinatie met mannelijke mentoren, zo vertelt zij. Volgens haar is het ideale plaatje wanneer er wordt gekeken naar "Wat is dit voor kind? Wat heeft dit kind nodig?" Zij geeft aan dat in gesprek gaan met haar toenmalige mentorjongere geen optie was, omdat er volgens haar voor een gesprek over de samenwerking al enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn. Echter geeft zij wel aan dat zij tijdens een evaluatiegesprek met een verplicht karakter heeft gevraagd wat hij van haar als mentor vindt. Haar mentorjongere beantwoordde deze vraag met dat hij graag een man als mentor wilde, omdat hij daar beter mee uit de voeten zou kunnen. Dit signaal is serieus genomen en een collega heeft het mentorschap overgenomen. Zij geeft aan dat de alliantie met deze mentorjongere pas beter werd toen hij een andere mentor kreeg.

Mentoren	Ervaringen
----------	------------

Mentor 1	Zij vertelt dat je bij de ene jongere beter op de samenwerkingsrelatie kunt zitten dan bij de andere jongere. Haar mentorjongere laat soms splitsgedrag zien. Zij reflecteert weleens op zichzelf met de vraag of ze zelf bepaald gedrag heeft uitgelokt bij haar jongere. Echter, kan zij dit soms ook weerleggen en de minder goed werkende samenwerking toeschrijven aan de problematiek van haar mentorjongere.
Mentor 2	Hij denkt dat de minder goed werkende samenwerking ligt aan het feit dat zijn mentorjongere alle schuld buiten haarzelf neerlegt. Echter geeft hij ook aan dat hij vrij direct is en denkt dat zijn mentorjongere niet goed tegen de confrontatie kan. Ook geeft hij aan dat zijn mentorjongere niet aan haar leerdoelen werkt. Volgens hem worden de samenwerkingen open besproken op de locatie. Hij geeft aan dat hij zijn mentorjongere serieus neemt en mee wilt bewegen waar dat kan, maar dan verwachten hij en zijn collega's ook dat ze zelf meewerkt.
Mentor 3	Zij vertelt dat de samenwerking beter zou gaan wanneer haar mentorjongere beter zou luisteren. Zij zegt dat het minder goed luisteren iets is waar haar mentorjongere zowel thuis als op de groep tegenaan loopt. Volgens haar zou haar mentorjongere zeggen dat zij hem niet altijd begrijpt, omdat ze niet mee zou gaan in zijn emoties. Zij denkt dat een minder goed werkende samenwerking kan liggen aan de matching. Zij geeft aan dat zij nooit in gesprekken aan haar mentorjongere vraagt wat hij van haar vindt.
Mentor 4	Hij geeft aan dat de samenwerking niet altijd optimaal kan zijn door de hechtingsproblematiek van zijn jongere. Volgens hem moet een mentor over de capaciteiten beschikken om hier mee om te gaan. Voor een hoger haalbaardere samenwerking zou hij meer fysiek aanwezig moeten zijn op de groep en zou hij meer willen investeren in het contact met moeder. Zijn mentorjongere geeft vooral zelf aan dat hij niet tevreden is over de samenwerking, maar volgens de mentor is dit vooral instrumenteel.
Mentor 5	Zij is van mening dat een minder goed werkende samenwerking toe te schrijven valt aan een mismatch van mentor en mentorjongere. Zij geeft aan dat er enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn wanneer je in gesprek wilt gaan met de jongere. Zij geeft aan dat de samenwerking met desbetreffende jongere beter werd toen hij een andere mentor kreeg.

4.1.2. Deelvraag 2

Hoe ervaren de mentoren de JAS als hulpmiddel om het gesprek aan te gaan met hun mentorjongere wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

De vragen omtrent deze deelvraag zijn gericht op in hoeverre de vragen uit de JAS iets bespreekbaar maken over een minder goed werkende alliantie. Mentor 1 vertelt: **“Uh ja der waren wel een aantal punten waarvan ik dacht van oh ja dit is ook wel handig om is**

over te hebben met elkaar want ja je hebt je hebt niet altijd standaard over alle punten die er in staan dus sommigen wel een eye opener". Zo was vraag 5 'Mijn hulpverlener luistert goed naar wat ik vertel', volgens de mentor een eye-opener, omdat dit volgens haar iets is wat zij vanzelfsprekend doet en er normaliter tijdens mentorgesprekken niet aan denkt om dit bespreekbaar te maken. Ook vond ze het antwoord "mee eens" van haar mentorjongere op vraag 6 'Mijn hulpverlener komt de gemaakte afspraken na' fijn om terug te horen. Het gesprek over de uitkomsten van de JAS diende voor haar als een soort check of zij als mentor alles doet wat zij zegt en of haar mentorjongere dit ook zo ervaart. Vraag 4 'We zijn aan de slag gegaan met de dingen waar ik aan wilde werken of over wilde praten' en vraag 14 'Ik heb het gevoel dat ik zelf de baas ben over mijn hulpverleningstraject' zijn volgens de mentor uitvoerig besproken. Dit gezien het feit dat haar mentorjongere deze vragen minder hoog heeft laten scoren dan de andere vragen. Ook is het splitsgedrag van de mentorjongere ter sprake gekomen bij een vraag die de mentor minder hoog heeft laten scoren dan de mentorjongere. De mentor zegt hierover: **"Even kijken, nou wat ze nog wel aan gaf ik weet niet meer precies onder welk punt dat viel oh ja bij uhm het klikt tussen mij en mijn hulpverlener daar had zij mee eens en ik had die in het midden gezet. En uhm ja ik had hem zo uitgelegd van dat het wel klikt tussen ons, maar dat het soms als zij uhm ja als zij of als ik meer het overkwam voor haar dat ik meer dingen ging bepalen dan kan ze wel in de weerstand schieten en dan uh ja soort van split splitgedrag laten zien. Dat heeft ze toen een tijdje gehad dat ze echt uhm ja mij ging negeren dat ik helemaal niks meer was zeg maar"**. Mentor 1 geeft aan dat het haar handig lijkt om bij een volgend mentorkind ook de JAS te gebruiken. Hier zegt mentor 1 het volgende over: **"...Dan kan je ook vragen van goh hoe komt dat nou en wat gaat er dan nu beter dan toen of omgekeerd als het juist wat minder gaat. Dus ja dat denk ik wel dat dat goed is om dit dan vaker in te vullen, want het is wat dat betreft wel een uhh tenminste als ik naar de jongere bij ons op de groep kijk dat het echt wel momentopnames zijn. Als ze op dat moment zeg maar even een conflict hebben gehad met je dan ben je helemaal niks, maar gaat het prima dan ben je alles om het zo maar te zeggen"**. Mentor 1 vindt dat er niet iets veranderd hoeft te worden aan de huidige vorm van de JAS.

Op de vraag aan mentor 2 of hij de JAS vaker zou willen inzetten vertelt hij dat wanneer hij kijkt naar casussen waar het contact tussen mentor en mentorjongere beperkt is maar wel aanwezig, het zeker een meerwaarde zou kunnen hebben voor de minder goed werkende samenwerking. Mentor 2 zegt hierover: **"Dan ga je onafhankelijk van een elkaar een formulier invullen en daarna met elkaar vergelijken zonder echt al te veel en discussie te voeren kan je wel gaan kijken van hé hoe denk jij erover hoe denk ik erover en aan de hand daarvan heb je wel een gespreksstof om misschien met een middenweg te komen ergens in"**. Mentor 2 geeft hierbij echter wel als kanttekening aan dat er enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn om de JAS in te kunnen zetten. Mentor 2 vindt dat er niet iets veranderd hoeft te worden aan de huidige vorm van de JAS.

Het gesprek tussen mentor 3 en haar mentorjongere 1 over de uitkomsten van de JAS heeft ten tijde van het tweede interview plaatsgevonden. Mentor 3 geeft aan dat zij tijdens het invullen van de JAS bezig was met de beleving van haar mentorjongere hoe hij de vraag zou beantwoorden. Echter geeft mentor 3 aan dat ze de JAS naar eigen inzicht heeft ingevuld. Mentor 3 heeft alle vragen nagelopen met haar mentorjongere en hebben bij een aantal uiteenlopende antwoorden langer stilgestaan. Zo heeft mentor 3 bij vraag 17 uit de JAS 'Ik

moedig de cliënt aan om zijn eigen oplossingen te bedenken' niet oneens niet eens ingevuld en heeft jongere 1 hier mee eens ingevuld. Mentor 3 legt haar antwoord uit als volgt: **"...Ik ben wel een type die dat heel vaak doet van denk zelf eens na alleen met hem ben ik nog niet zo ver."** Jongere 1 reageert hier op met: **"Ik heb mee eens gedaan vanwege de schop onder kont."** Mentor 3 geeft aan dit antwoord niet van haar mentorjongere te hebben verwacht. Bij vraag 18 'De manier waarop we aan de doelen van de cliënt werken past bij hem' vertelt mentor 3: **"Nou de manier waarop we aan de doelen van de cliënt werken past bij hem. Nou denk niet ik heb er mee eens omdat ik vind dat dat past omdat ik dat natuurlijk ook zo bedenk dat we dat zo gaan doen. Denk dat hij zou zeggen van nou dat past me niet zo."** De mentor geeft aan dat ze verwacht dat haar mentorjongere bij deze vraag mee oneens heeft ingevuld. Echter vertelt haar mentorjongere dat hij hier niet mee eens, niet mee oneens heeft ingevuld. Mentor 3 vertelt dat dit antwoord van haar mentorjongere haar nog meevalt. Bij vraag 19 'Mijn manier van werken past goed bij de cliënt' geeft de mentor in het gesprek aan dat ze niet weet of haar aanpak goed bij de cliënt past, maar dat zij zelf hem wel goed voor de cliënt vindt. Wanneer haar mentorjongere vertelt dat hij helemaal mee eens heeft opgeschreven bij deze vraag, geeft de mentor aan dat ze ook dit antwoord niet verwacht had van haar mentorjongere. Na het uitzetten van de dictafoon deed de mentor de uitspraak dat ze het heel fijn vond om een gesprek zoals deze te hebben en dat het waardevol was voor haar, omdat zij verwacht had dat haar mentorjongere haar op sommige punten uit de JAS negatiever zou laten scoren (persoonlijke mededeling, mentor 3, 21 april 2017). De slotopmerking uit het interview van mentor 3 luidt als volgt: **"Het zou goed zijn om uhh dat iedereen dit eens een keer ging doen met zijn of haar mentorkind"**. Mentor 3 doelt hiermee op het gesprek omtrent de samenwerking tussen de mentor en mentorjongere. Over de JAS zegt de mentor: **"Eigenlijk ik moet zeggen dat ik dit wel heel erg leuk vind en misschien zou dat ook wel veel vaker moeten gebeuren tussen een mentor en een jongere"**. Mentor 3 verwijst hierbij naar een situatie van haar collega die volgens haar een minder goed werkende samenwerking heeft met zijn mentorjongere. Desbetreffende mentor neemt dan ook deel aan het onderzoek. Mentor 3 geeft aan dat het fijn zou zijn wanneer er een extra kruis optie wordt toegevoegd, waarbij je kan opschrijven hoe hier wel of juist niet aan wordt gewerkt.

Mentor 4 vertelt dat zijn mentorjongere vraag 11 'Mijn hulpverlener heeft interesse in wat ik doe en hoe ik me voel' heel hoog heeft laten scoren. De mentor vertelt dat dit niet iets is wat hij vanzelfsprekend uitspreekt en dat dit door middel van de JAS wel bespreekbaar wordt gemaakt. Mentor 4 geeft aan dat dit voor zijn mentorjongere met een hechtingsstoornis heel confronterend kan zijn, maar ook heel verhelderend. De mentor zegt: **"Dus ondanks alle conflicten die we hebben is er toch wel een hoge mate van betrokkenheid dus dat vond ik een hele mooie."** Vooral ook het specifiek zoeken naar waar de overeenkomsten zitten in de gegeven antwoorden was volgens de mentor van meerwaarde, omdat de gesprekken tussen hem en zijn mentorjongere normaliter gaan over de dingen waar zij het niet met elkaar over eens zijn. De kennis die dit gesprek heeft opgeleverd was volgens de mentor veel waardevoller dan hij ooit had kunnen verwachten. Echter vertelt mentor 4 dat de JAS geen directe bijdrage heeft geleverd aan de samenwerking met zijn mentorjongere. Mentor 4 vertelt dat wanneer de JAS structureel op een methodische manier ingezet zou worden, hij verwacht dat het een degelijke bijdrage kan leveren aan de minder goed werkende samenwerking. Echter geeft mentor 4 aan dat hij niet weet wat dat oplevert in de praktijk gezien de psychiatrische problematiek van zijn mentorjongere. Mentor 4 geeft aan de JAS voornamelijk een goed gespreksblad te vinden en niet zozeer een echt

meetinstrument. Volgens mentor 4 zouden de antwoorden te multi-interpretabel zijn voor een meetinstrument. Hij zegt hierover: **“Voor ieder antwoord kun je heel veel verschillende redenen geven waarom dat zo is en dan zou je dus veel specifiekere moeten gaan vragen denk ik als je wilt meten. Daarnaast is het denk ik, ik weet niet precies wat je hiermee wilt meten, maar als je wilt meten hoe goed de verhouding is. Dan denk ik dat, er zijn een aantal jongeren waarbij het niet hebben van een goede verhouding pedagogisch veel beter werkt dan het wel hebben van een goede verhouding. En zeker in het werken met kinderen met een hechtingsstoornis merk ik dat een goede verhouding vaak niet bijdraagt aan de hulpverlening. Het hangt er ook vanaf hoe je de goede verhouding degradeert dus als je. Het gaat om hele ingewikkelde definities waar je niet met makkelijke vragen wat mee kunt, van kunt zeggen denk ik”**. Mentor 4 zegt dat als het echt een meetinstrument is hij wegens de subtiliteit voor een grotere lijst zou pleiten, zoals de CBCL.

Op de vraag aan mentor 5 of zij de JAS vaker zou willen inzetten vertelt zij dat er enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn om de JAS in te kunnen zetten.

<i>Mentoren</i>	<i>Ervaringen</i>
Mentor 1	Een aantal vragen waren een eye opener. Ze wilt de JAS vaker inzetten. Zou niets veranderen aan de JAS.
Mentor 2	Hij is van mening dat de JAS zeker een meerwaarde zou kunnen zijn voor minder goed werkende samenwerkingen. Hij geeft hierbij wel als kanttekening aan dat er enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn om de JAS in te kunnen zetten. Mentor 2 vindt dat er niet iets veranderd hoeft te worden aan de huidige vorm van de JAS.
Mentor 3	Tijdens het invullen was ze bezig met beleving van haar jongere. Een aantal antwoorden had ze niet verwacht van de mentorjongere. Het was een fijn en waardevol gesprek. Meer mensen zouden dit moeten doen.
Mentor 4	Het is een meerwaarde om ook te kijken naar overeenkomsten in plaats van verschillen. Verwacht dat de JAS een bijdrage kan leveren en wilt hem inzetten, maar vind het voornamelijk goed als gespreksblad.
Mentor 5	Ze vindt dat er wel een vorm van samenwerking nodig om de JAS in te kunnen zetten.

4.1.3. Deelvraag 3

Wat zijn de bevindingen van de mentorjongeren omtrent de JAS wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

Tijdens deze gesprekken was er één gesprek waarbij de mentor en mentorjongere samen werden geïnterviewd. Het gaat hierbij om jongere 1 en mentor 3. De antwoorden die zijn gegeven kunnen hierdoor soms ook iets van de mentor weergeven.

De onderzoekers zijn als eerste ingegaan op hoe het invullen van de JAS is bevallen door de mentorjongeren. Jongere 1 antwoordt op deze vraag dat hij de vragen duidelijk vond geformuleerd en makkelijk vond om in te vullen. Echter geeft de jongere ook aan dat hij bij sommige vragen dacht: **“Hoe moet ik dit invullen?”** Dit ging om vraag 8 ‘Het klikt tussen mij en mijn hulpverlener’, vraag 15 ‘Mijn hulpverlener en ik zijn doelgericht bezig: stap voor stap op weg naar het einddoel’ en vraag 20 ‘Mijn hulpverlener vraagt me regelmatig of we op de goede weg zitten.’ Bij deze vragen kon hij niet kiezen tussen twee antwoord opties, waardoor hij op twee plekken een kruisje heeft gezet. Jongere 1 geeft aan dat hij tijdens het invullen van de JAS soms een keuze optie mist en dus een kruisje tussen de vakjes in zet. Wat hem dan zou helpen zijn meerdere keuzemogelijkheden of een vakje waarin je ‘anders’ kunt aanvinken en dan je antwoord kan toelichten. Hij zegt in het gesprek dat hij de laatste tijd wel vaker lijstjes moet invullen. De mentor van deze jongere reageert daarop met de opmerking dat deze lijstjes niet specifiek over rol als mentor gaan. Hij bevestigt deze reactie van mentor. Op de vraag wat hij er van vindt dat dit lijstje wel op zijn mentor gericht was, vertelt hij dat hij goed heeft gekeken wat er bij past. Hij geeft ook aan dat hij het gevoel had dat hij iets ‘kloppends’ moest invullen. Wanneer de onderzoeker de jongere vraagt wat hij bedoelt met kloppend, antwoordt hij: **“Nee, dat het wel dat wij een beetje over overeen komen met elkaars antwoorden ja, dat zoiets”**. Wanneer mentor 3 aan haar mentorjongere in het gesprek vraagt of hij ging gokken wat zijn mentor zou invullen, zegt hij dat dit niet het geval was en hij de JAS heeft ingevuld naar zijn inziens. Hij zegt dat wanneer hij het lijstje alleen had moeten invullen precies dezelfde antwoorden had gegeven, omdat het volgens hem gaat om de werkrelatie.

Jongere 2 geeft in het interview aan dat hij tijdens het gesprek met zijn mentor over de JAS merkte dat zijn mentor de JAS veel positiever had ingevuld dan hij zelf. Zo vertelt hij dat zijn mentor veel vaker zowel de meest rechtse als de op een na rechtse heeft ingevuld. De jongere geeft aan dat hij de beste optie niet één keer heeft ingevuld. Op de vraag waarom hij dit niet heeft ingevuld heeft, antwoordt hij: **“Ik ben pessimistisch”**. Hij vertelt dat hij zowel als persoon als over de samenwerking met mentor 4 pessimistisch is, maar vooral als persoon. Ook geeft hij aan dat wanneer hij deze vragenlijst over iemand anders zou moeten invullen, hij ook pessimistisch zou zijn. Het ligt volgens hem niet zozeer aan zijn mentor. Hij vertelt dat zijn mentor tijdens het gesprek vragen ging stellen en dingen heeft uitgelegd. Het geeft hem een fijn gevoel dat zijn mentor de JAS positiever had ingevuld, omdat dit voldeed aan zijn verwachting dat zijn mentor de JAS positiever dan hem zou invullen. Hij geeft aan dat hij en zijn mentor naar aanleiding van het gesprek achteraf een discussie kregen over zijn doelen. Het verschil in antwoorden tussen hem en zijn mentor vindt hij niet verrassend. Hij geeft aan dat hij allang weet dat zijn mentor heel anders denkt. Deze manier van anders denken komt volgens hem tot uiting in discussies die zij hebben over dingen. Hij geeft aan dat hij het vervelend vindt dat als hij een discussie heeft met zijn mentor dat hij de discussie nooit kan winnen. Verder geeft hij aan dat het wel leuk was om elkaars antwoorden te zien. De JAS was niet moeilijk in te vullen. Hij geeft aan dat hij twee vragen niet goed begreep en zegt hier het volgende over: **“Het was alleen uhm één, twee vragen en eentje snapte ik niet en daardoor werd de tweede vraag ook beïnvloed, omdat ik de eerste vraag niet kon beantwoorden”**. Hierbij ging het om vraag 2 ‘Mijn hulpverlener en ik zijn het eens over de doelen waaraan ik in deze fase kan werken’ en vraag 3 ‘Mijn hulpverlener helpt mij om te kijken of ik mijn doelen kan halen van de JAS’. Deze twee vragen zijn volgens hem lastig, omdat hij zijn doelen niet helder heeft voor zichzelf. Jongere 2 geeft aan dat hij door het invullen en bespreken van de JAS zijn mentor nu iets beter kent. Als het aan hem ligt,

mogen mentoren de JAS vaker gebruiken om zo de mentorjongere de kans te geven om feedback te geven aan de mentor. Hij geeft aan dat de samenwerking niet is veranderd sinds het invullen en bespreken van de JAS. Hij heeft geen verdere tips voor de JAS.

Jongere 3 geeft aan dat het gesprek met haar mentor over de uitkomsten van de JAS haar wel aan het nadenken heeft gezet over wat er is gebeurd tussen hen beide in de tijd dat de samenwerking minder goed verliep. Zij vertelt dat ze de JAS negatiever zou hebben ingevuld in de periode dat de samenwerking minder goed verliep. Toentertijd vertrouwde ze niemand en nu begint ze wel mensen te vertrouwen. Zij vertelt dat als ze de JAS had moeten invullen in de tijd dat de samenwerking minder goed verliep, namelijk tijdens de start van haar behandeling, zij de JAS negatiever had ingevuld. Zij geeft aan het invullen van de JAS als makkelijk te hebben ervaren. Na het invullen is de samenwerking volgens haar niet veranderd. Zij zegt hier het volgende over: **“Nee eigenlijk niet ik vind het wel een goede vragenlijst je kunt gewoon alles eerlijk zeggen en als je niet alles eerlijk kunt zeggen ja jammer dan maar ik heb wel alles eerlijk kunnen zeggen”**. Op de vraag of de jongeren de JAS zou adviseren aan andere jongeren, antwoordt zij: **“Ik zou wel zeggen zo van ga het invullen en bespreek het daarna want het helpt jou. Dan kun je zien wat jou ook al van elkaar vind enzo en ja de relatie gaat beter tussen mentor en kind”**.

Jongeren	Ervaringen
Jongere 1	De JAS is goed in te vullen, maar mist naar zijn idee een extra optie om aan te kruisen. Hij heeft naar zijn gevoel rekening gehouden met zijn mentor tijdens het invullen van de JAS.
Jongere 2	De JAS was niet moeilijk in te vullen. Hij geeft aan pessimistisch te zijn als persoon en dus ook richting zijn mentor. Hij kent zijn mentor na het invullen en bespreken van de JAS beter dan voorheen en vindt dat de JAS vaker mag worden ingezet.
Jongere 3	De JAS heeft haar aan het denken gezet over wat er is gebeurd. Toen de samenwerking minder was had ze de JAS wel willen invullen. Het invullen was makkelijk en ze vond het een goede vragenlijst. Ze raadt het gebruik van de JAS aan.

4.1.4. Deelvraag 4

Wat zijn de bevindingen van de mentoren voor wat betreft de alliantie zoals deze vooraf werd beschreven ten opzichte van de uitkomst van de JAS?

Tijdens het eerste interview is aan de mentoren gevraagd hoe zij de huidige alliantie met hun mentorjongeren ervaren. Mentor 1 zegt hierover: **“Ja, nou het is vooral over het algemeen verloopt de samenwerking wel heel erg goed en kan ze ook wel haar ei bij mij kwijt en kan ze verdrietig zijn en boos zijn en eigenlijk alle emoties die ze laat zien laat ze ook wel bij mij zien. Het is alleen dat als het stukje uhhmm of als ik iets moet uitspreken wat zij niet leuk vind, of als iets niet gaat zoals zij het graag had gewild, dan kan ze negatief gedrag laten zien en ja, collega's uitspelen of ouders uitspelen of**

ja een soort van splitten". De verwachting van haar met betrekking tot de JAS was dat ze hoopte op wat handvatten die de samenwerking tussen haar en haar mentorjongere bespreekbaar zou kunnen maken. Zij geeft aan dat het momenteel in de mentorgesprekken gaat over hoe het gaat met de jongere of over de samenwerking met ouders, maar niet zozeer over de samenwerking tussen hulpverlener en jongere. Zij geeft aan dat de verwachtingen vooraf aan het invullen van de JAS overeenkomen met wat ze nu heeft gehoord en gezien naar aanleiding van het invullen en bespreken van de JAS met de mentorjongere. Concreet vertelt de JAS volgens de mentor dat er een klik is, maar hierbij geeft zij de kanttekening dat wanneer zij de JAS aan haar mentorjongere had gegeven toen zij in een negatieve flow zat, deze anders was ingevuld.

In het eerste interview mentor 2 geeft aan dat hij zelf vindt dat de samenwerking met zijn mentorjongere goed verloopt, maar dat zijn mentorjongere zelf zegt het lastig te vinden om gesprekken met hem te voeren. Tijdens het tweede interview is er aandacht besteed aan de uitkomst van de JAS en of dat strookt met wat de mentoren hebben aangegeven omtrent de alliantie in het eerste interview. Mentor 2 heeft deze vraag niet kunnen beantwoorden omdat zijn mentorjongere ten tijde van het onderzoek niet binnen Intermetzo aanwezig was.

In het eerste interview geeft mentor 3 aan de samenwerking met haar mentorjongere als positief te ervaren, maar ook zij denkt net als mentor 2 dat haar mentorjongere dit anders ziet. Tijdens het tweede interview benoemt de mentor een aantal keer dat zij de antwoorden op de vragen van de JAS die haar mentorjongere heeft gegeven niet had verwacht. Een voorbeeld is vraag 19 'Mijn manier van werken past goed bij de cliënt' van de JAS. Mentor 3 zegt hierover: **"Nou of die goed bij de cliënt past dat weet ik niet maar ik vind hem wel goed voor de cliënt"**. Jongere 1 zegt dat hij daar helemaal mee eens heeft ingevuld, waarop mentor 3 reageert met: **"Nou oke! Dat had ik dan ook niet verwacht"**. Een eindconclusie die de mentor stelt, is dat de samenwerking door haar mentorjongere beter is beoordeeld dan zij had verwacht. Mentor 3 zegt hierover: **"...Ik vind het heel erg leuk en uhm wat ik opvallend vind is dat ik dus wel bij bepaalde dingen denk van uh nou ja die jij dan misschien helemaal niet leuk vind omdat ik soms best wel hard kan wezen en zakelijk kan zijn"**. Mentor 3 vertelt dat ondanks haar mentorjongere het niet altijd leuk vindt hij toch gezien de uitkomst van zijn JAS haar aanpak toch heel goed begrijpt. Jongere 1 zegt: **"Ik wist ook niet hoe precies hoe mijn mentor op mij zou kijken maar dat klopt wel ongeveer"**.

In het eerste interview omschrijft mentor 4 de huidige alliantie met zijn mentorjongere als een extreem complexe samenwerking, vanwege het gebrek aan realiteitszin, narcisme, het autisme en de ingewikkeldheid van de wederkerigheid in het contact vanwege de hechtingsproblematiek van zijn mentorjongere. Mentor 4 zegt hierover: **"Het is lastig. Het is zondermeer lastig en het is zondermeer frustrerend. Er zijn echt periodes dat ik denk van pffff... wil ik dit nog, heb ik hier nog wel zin in. Dus dat hoort er wel ook bij. Onderdeel van het werk dan denk ik"**. Volgens mentor 4 komen de uitkomsten van de JAS niet overeen met wat hij van te voren ervan had verwacht. Mentor 4 geeft aan dat hij gezien de problematiek van zijn mentorjongere geen goede hoop had in het gesprek, maar dat de uitkomst ervan erg verrassend was. Hij zegt: **"In positieve zin omdat je dus merkt dat je bepaalde onderwerpen gewoon niet aanboort normaal. Dus dat vond ik wel verrassend dat die dan dus dingen gaat zeggen die ik wel prettig vond om te zeggen ook naar hem toe, maar die ik niet spontaan gezegd zou hebben die ik zeg naar**

aanleiding van de vragen die hierop staan. En uhm het was ook opvallend dat hij in de antwoorden die hij gaf veel meer onze relatie bevestigde. Ik had verwacht dat die veel negatiever zou antwoorden”.

Mentor 5 heeft deze vraag niet kunnen beantwoorden omdat de samenwerkingsrelatie inmiddels verbroken is.

Mentoren	Ervaringen
Mentor 1	De JAS geeft weer wat zij vooraf had verwacht. Er is nu een klik, maar ten tijde van de mindere samenwerking had dit anders kunnen zijn.
Mentor 2	Hij vindt zelf de samenwerking goed, maar weet dat zijn mentorjongere daar anders over denkt. Of dit na het invullen van de JAS blijkt te kloppen weet hij niet, omdat deze jongere dit niet heeft kunnen invullen.
Mentor 3	Zij geeft aan de samenwerking positief te vinden, maar weet dat de jongere dit anders ziet. Na het invullen en bespreken van de JAS blijkt dat zij meerdere antwoorden niet had verwacht. Ze geeft aan dat de samenwerking beter is dan ze vooraf dacht.
Mentor 4	Hij ziet de samenwerking als extreem complex en had ook geen goede hoop voor het gesprek. Achteraf was hij in positieve zin erg verrast, omdat er uitspraken worden gedaan die je anders niet zou doen.
Mentor 5	Zij heeft deze vraag niet kunnen beantwoorden omdat de samenwerkingsrelatie inmiddels verbroken is.

Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie

5.1.1. Conclusie deelvraag 1

Hoe komt het volgens de mentoren binnen Intermetzo dat er in sommige casussen sprake is van een minder goed werkende alliantie met de jongere?

Factoren die volgens de mentoren bijdragen aan een minder goed werkende samenwerking zijn splitsgedrag (zie bijlage I), hechtingsproblematiek, vluchtgedrag, het niet in gesprek willen gaan en een mismatch. Echter wordt de behoefte aan autonomie door de mentorjongeren niet als factor aangedragen door de mentoren. Volgens Pijnenburg (2010, p. 23) kan de ontwikkeling van alliantie bij adolescenten wringen met hun behoefte aan autonomie. Volgens één mentor kan door de hechtingsproblematiek van zijn mentorjongere de samenwerking niet te goed worden. Met name de mismatch is volgens twee mentoren een factor die van grote invloed is op de samenwerking. Beide mentoren geven aan dat niet elke mentor geschikt is voor elke jongere. Deze mismatch zit volgens de onderzoekers in het feit dat ieder mens met verschillende normen en waarden is opgegroeid. De theorie vanuit de literatuurstudie ondersteunt deze uitspraak, door aan te geven dat bepaalde gedragingen of reacties van personen te maken kunnen hebben met de persoonlijke socialisatie (Groothuis & Bau Santos Uang Cheng, 2016, p. 282). Zo vertelt mentor 5 dat haar

toenmalige mentorjongere door zijn eigen socialisatie moeite had met het gezag van vrouwen. Dit gedrag projecteerde hij op zijn mentor. Echter, kan het ook andersom zijn en kan een mentor hier last van hebben. Het IWF model geeft op microniveau ook onder het kopje hulpverlener aan dat de persoonlijke kenmerken van een hulpverlener van belang zijn bij de alliantie. Volgens Pijnenburg (2010, p. 17) zijn de kenmerken van de hulpverlener de grootste voorspeller van een positieve samenwerking. Dit komt overeen met de uitspraak van mentor 4 die stelt dat een minder goed werkende samenwerking te allen tijde te wijten is aan de mentor zelf. Desbetreffende mentor geeft hiervoor als reden dat een jongere juist verblijft binnen Intermetzo vanwege zijn problematiek. De vier overige mentoren schrijven de reden van de minder goed werkende samenwerking toe aan de problematiek van de jongere.

Mentor 2 benoemt dat niks goed loopt bij zijn mentorjongere, waardoor er gesteld kan worden dat de oorzaak van de niet goed werkende alliantie niet per se bij de mentor ligt. Hij geeft aan dat hij zijn mentorjongere serieus neemt en mee wilt bewegen waar dat kan, maar dan verwachten hij en zijn collega's ook dat ze zelf meewerkt. Bij een jongere die zich overspoeld voelt door zijn of haar problemen en vooral op zoek is naar een luisterend oor, is het niet zinvol te gaan werken aan het stellen van concrete doelen en werkpunten. Wanneer een mentor dit wel doet, simpelweg omdat dit hoort bij de fase van het protocol, dan zal de jongere gedrag vertonen dat gemakkelijk uitgelegd zou kunnen worden als weerstand of gebrek aan motivatie. Motivatie is niet af te dwingen (Bolt, 2013, p. 111).

5.1.2. Conclusie deelvraag 2

Hoe ervaren de mentoren de JAS als hulpmiddel om het gesprek aan te gaan met hun mentorjongere wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

De mentoren die in gesprek zijn gegaan met hun mentorjongere over de JAS geven aan dat er onderwerpen zijn besproken die normaliter niet aan bod komen in een mentorgesprek. Zo geeft mentor 1 aan dat sommige vragen uit de JAS als eye-opener worden ervaren. Dit geldt voornamelijk voor de vragen waarin de mentorjongere feedback kan geven aan de mentor. De mentoren geven aan dit verhelderend te vinden. Door vragen zoals deze kunnen de mentoren beter reflecteren op het eigen handelen. Om goed te kunnen reflecteren heeft men input nodig van buitenaf. Vervolgens kan men dieper ingaan op de achterliggende reden van het gedrag. Bij reflecteren (Zwicker et al., 2009, p. 59) gaat het om het bewust worden van het handelen en de achterliggende reden van het gevoel voor jezelf blootleggen. Volgens Pijnenburg (2010, p. 17) zijn succesvolle hulpverleners sterk gericht op het verkrijgen van feedback van hun cliënten op hun prestaties en problemen die zich eventueel voordoen in de samenwerking.

Mentor 3 geeft aan dat zij tijdens het invullen van de JAS rekening hield met de beleving van haar mentorjongere. Hierdoor kan er gesteld worden dat haar manier van antwoorden van invloed is geweest hoe het gesprek over de JAS is verlopen. Mentor 3 en mentor 4 zijn het erover eens dat de kennis die het gesprek over de JAS heeft opgeleverd een waardevolle aanvulling is op de samenwerking. Mentor 4 geeft aan dat het gesprek rondom de uitkomsten van de JAS er voor heeft gezorgd dat hij en zijn mentorjongere juist een keer hebben gekeken waar ze het wel over eens zijn. Mentor 4 geeft aan de JAS een fijn

gespreksblad te vinden. Gezien het feit dat er bij hem sprake is van een minder goed werkende samenwerking, kan er geconcludeerd worden dat de JAS ook inzetbaar is bij een minder goed werkende samenwerking.

De literatuur schrijft dat het van belang is te blijven communiceren. Uit het praktijkonderzoek is gebleken dat Internetzo communicatie een belangrijk punt vindt. Communiceren is minder makkelijk dan men denkt en om die reden moet volgens Delfos (2011) aandacht worden besteed aan de communicatie. Praten over communicatie noemt men metacommunicatie en kan dienen als hét reparatiemiddel wanneer de communicatie tussen mentor en mentorjongere stroef verloopt (Delfos, 2011, p. 132). Volgens mentor 2 en mentor 5 dient er enige vorm van samenwerking aanwezig te zijn om in gesprek te kunnen gaan over de JAS. Mentor 5 geeft aan dat in gesprek gaan met haar toenmalige mentorjongere geen optie was, omdat er volgens haar voor een gesprek over de samenwerking al enige vorm van samenwerking aanwezig dient te zijn. Echter, vertelt de theorie dat er te allen tijde gesproken kan worden over een samenwerkingsrelatie (Bolt, 2013, p. 111).

5.1.3. Conclusie deelvraag 3

Wat zijn de bevindingen van de mentorjongeren omtrent de JAS wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?

Door het invullen en bespreken van de JAS kunnen de mentorjongeren zeggen wat ze van hun mentor vinden in de begeleiding. Gezien het verschil in positie geven dergelijke vragen jongeren de kans om vrijuit hierover te spreken. Het is immers een vraag die gesteld word en niet een opmerking die een jongeren ineens wilt maken.

De drie mentorjongeren die deel hebben genomen aan het onderzoek ervaren de JAS niet als iets negatiefs. Alle mentorjongeren zijn het er over eens dat de JAS niet moeilijk was om in te vullen. De jongeren hebben wel allemaal een andere kijk op het invullen van een dergelijke vragenlijst. Jongere 1 geeft aan wel vaker lijstjes in te vullen, maar deze gaat ook over de mentor en dat is iets wat nog niet eerder zo was bij andere vragenlijsten. Hij gaf ook aan dat hij het gevoel had dat hij iets 'kloppends' moest invullen zodat de antwoorden van hem en zijn mentor een beetje overeen zouden komen. Hij gaf daarin ook aan dat hij wel het gevoel had enigszins beïnvloed te worden in zijn antwoorden juist omdat de mentor dezelfde vragenlijst heeft. Met dit gegeven kan gesteld worden dat de JAS door de desbetreffende jongere niet geheel objectief ingevuld kon worden.

Jongere 2 geeft aan dat het invullen van deze lijst wel grappig was en dat hij de antwoorden van zijn mentor wel zag aankomen. Hij zegt ook dat hij de JAS minder positief heeft ingevuld dan zijn mentor. Volgens een studie naar werkzame factoren gedaan door Thomas (in Yperen et al., 2010, p. 16) blijkt ook het type informant van invloed: bij de therapeut als informant wordt de alliantie sterker aangeduid dan bij de ouder of de jeugdige als informant. Er kan dus gesteld worden dat deze constatering die is gedaan in de GGZ ook kan gelden in de Jeugdzorg. De jongere geeft aan dat hij door het invullen en bespreken van de JAS nu zijn mentor iets beter kent.

Jongere 3 geeft aan dat het haar niet uitmaakt dat ze de JAS moest invullen. Zij geeft daarbij aan dat ze door het invullen van de JAS wel is gaan nadenken over wat er tussen haar

mentor en haar is gebeurd. Er kan gesteld worden dat de JAS men kan aanzetten tot nadenken. Zij vertelt dat als ze de JAS had moeten invullen in de tijd dat de samenwerking minder goed verliep, namelijk tijdens de start van haar behandeling, zij de JAS negatiever had ingevuld. Het tijdstip van meten speelt dan ook een rol: het verband tussen de kwaliteit van de therapeutische relatie en de uitwerking is volgens Shirk en Karver (in Yperen et al., 2010, p. 15) en Stams et al. (in Yperen et al., 2010, p. 15) sterker wanneer het later in de therapie wordt gemeten. Dit zou kunnen betekenen dat de invloed van de relatie minder belangrijk is bij kortdurende therapieën. Simpel gezegd: Hoe korter de hulp, hoe belangrijker de inhoud en hoe langer de hulp, hoe belangrijker de relatie wordt (Yperen et al., 2010, p. 16).

Volgens jongere 2 en 3 is er niks veranderd in de samenwerking naar aanleiding van het gesprek. Jongere 1 heeft deze vraag niet kunnen beantwoorden omdat het gesprek tussen mentor en mentorjongere ten tijde van het interview heeft plaatsgevonden. Jongere 2 en 3 vinden dat mentoren vaker de JAS zouden moeten inzetten. Volgens beide jongeren kunnen mentorjongeren op deze manier de gelegenheid krijgen om de mentor te voorzien van feedback.

5.1.4. Conclusie deelvraag 4

Wat zijn de bevindingen van de mentoren voor wat betreft de alliantie zoals deze vooraf werd beschreven ten opzichte van de uitkomst van de JAS?

Drie van de vijf mentoren hebben antwoord kunnen geven op deze vraag. Twee van de drie mentoren geven aan dat hun mentorjongeren de samenwerking beter hebben beoordeeld dan zij hadden verwacht. De theorie vertelt dat het oordeel van de cliënt betrouwbaarder is dan de hulpverlener (Pijnenburg, 2010, p. 17). Wanneer er wordt uitgegaan van het oordeel van de mentorjongeren, kan er dus gesteld worden dat er bij twee van de drie koppels sprake is van een betere samenwerking dan gedacht. Een tweede conclusie die getrokken kan worden is dat de JAS aannames bespreekbaar kan maken.

Opvallend is dat de mentoren waarbij de verwachting en uitkomst niet overeen komen met elkaar werken op een groep waar jongeren verblijven met ASS. Er kan dus gesteld kunnen worden dat de problematiek van de jongeren van invloed is op de samenwerkingsrelatie tussen mentor en mentorjongere.

5.2. Eindconclusie

“Wat kan de JAS betekenen in de samenwerkingsrelatie tussen een jongere die verblijft binnen Intermetzo en zijn mentor, wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?”

Om een juiste conclusie te kunnen trekken op de hoofdvraag is het van belang dat er eerst wordt gekeken naar enkele factoren die ertoe kunnen leiden dat er sprake is van een minder goed werkende alliantie. Uit het onderzoek is gebleken dat de problematiek(en) en gedragingen van de jongeren, zoals splitsgedrag en hechtingsproblematiek, volgens de mentoren bijdragen aan een minder goed werkende alliantie. Echter, is er één mentor die stelt dat de minder goed werkende alliantie te allen tijde is te wijten aan de mentor en niet

aan de jongere. Gezien de verschillende visies valt er geen eenduidig antwoord te geven op de vraag wat daadwerkelijk zorgt voor een minder goed werkende alliantie. Er kan echter gesteld worden dat een alliantie tussen een mentor en een mentorjongere afhankelijk is van de mate van de problematiek van de mentorjongere en de persoonskenmerken van de mentor. Wanneer deze niet bij elkaar passen, is de kans op een minder goede alliantie veel groter dan wanneer de mentor over de persoonskenmerken beschikt die goed zijn voor de desbetreffende jongere.

Om te kunnen concluderen of de JAS helpend is bij een minder goed werkende alliantie, hebben de onderzoekers onderzocht hoe de mentoren en mentorjongeren het inzetten van de JAS ervaren hebben. Zowel mentoren als mentorjongeren geven aan dat de JAS elementen bevat die normaliter niet worden besproken tijdens een mentorgesprek. Dit zijn de vragen waarbij de mentorjongere de mentor tijdens het gesprek feedback kan geven op hoe hij of zij de begeleiding ervaart. De mentoren geven aan dat dit voor hen verhelderend is en de mentorjongeren vonden het prettig dat ze via deze weg ook de feedback konden geven. Doordat de mentorjongeren feedback kunnen geven aan hun mentor, kan dat een bijdrage leveren aan de samenwerking. Jongeren verkeren immers in een afhankelijkheidspositie. Een mentor kan namelijk dingen toestaan en verbieden. Jongeren kunnen door middel van de vragen van de JAS zeggen hoe zij vinden dat hun mentor hen begeleidt en daardoor hoort de mentor iets wat ze eerder nog niet hadden gehoord van de mentorjongere. De JAS geeft de mentorjongere als het ware een stem om op een laagdrempelige manier datgene te zeggen waar ze tegen aan lopen in de samenwerking. Door het uitwisselen van deze kennis kan er gewerkt worden aan een betere samenwerking.

Zowel de mentoren als de mentorjongeren hebben de JAS als een waardevolle aanvulling ervaren. Eén van de mentoren geeft zelfs aan dat het gesprek dat volgde naar aanleiding van het invullen van de JAS waardevoller is dan hij ooit had kunnen verwachten. Hierdoor kan men concluderen dat reflectie een belangrijk onderdeel van de samenwerking is. De mentoren kunnen reflecteren met collega's, maar door een gesprek als deze kan ook de mentorjongere een bijdrage leveren aan de reflectie van een mentor. Een mentorjongere is in dit geval zelf betrokken bij het proces en daarom valt te concluderen dat juist deze vorm van feedback geven ontzettend belangrijk is aangezien de mentor deze uit eerste hand krijgt en de mentorjongere daarbij kan verwoorden wat iets met hem of haar doet.

Een opvallende uitspraak van één van de mentorjongeren is dat er werd gesteld dat de uitkomst veel negatiever zou zijn geweest als deze was ingevuld tijdens een periode waarin de alliantie minder was. De mentorjongere geeft vervolgens ook aan dat ze ook toentertijd er waarschijnlijk wel voor open had gestaan om de JAS in te vullen. Dit geeft tevens ook aan dat de JAS ingezet kan worden binnen een minder goed werkende alliantie. Wanneer er tot slot wordt gekeken wat de JAS heeft kunnen betekenen voor het verbeteren van de samenwerkingsrelatie tussen mentor en jongere, dan kan er geconcludeerd worden dat er geen concrete verbeteringen hebben plaatsgevonden in de samenwerking tussen de mentoren en de mentorjongeren. Er valt dus te betwisten of de JAS daadwerkelijk bijdraagt aan de kwaliteit van de samenwerkingsrelatie, maar dat de JAS zorgt voor het bespreekbaar maken van de samenwerking is een feit. Wanneer de JAS daadwerkelijk iets wil bijdragen aan het verbeteren van de samenwerking tussen mentor en mentorjongere, zal hij vaker dan één keer ingezet moeten worden bij dezelfde mentorjongere om zo de uitkomsten ervan met

elkaar te kunnen vergelijken. De onderzoeksperiode is te kort geweest om verbetering in samenwerkingsrelatie te kunnen bewerkstelligen.

5.3. Discussie

Er zijn een aantal punten die niet geheel bevorderend hebben gewerkt voor het onderzoek. Deze punten worden hieronder toegelicht.

De werving van mentoren

Gezien de kwetsbaarheid van de onderzoeksvraag, is er gezien het draagvlak voor gekozen om de werving van de mentoren te laten plaatsvinden door de leidinggevenden. De onderzoeksvraag is kwetsbaar, omdat mentoren het minder prettig vinden om toe te geven dat iets niet loopt zoals gewenst. Dit kan het gevoel van falen teweeg brengen. Het gevolg van de werving door de leidinggevenden was dat er in een later stadium van het onderzoek pas duidelijk werd wie er exact zouden deelnemen aan het onderzoek. Om deze reden was de tijd tussen de uitnodiging aan de mentoren voor een individuele afspraak en het moment van de afspraak relatief kort, waardoor niet elke mentor zich even goed kon voorbereiden op het eerste interview. Tijdens de eerste interviews is gebleken dat twee mentoren de alliantie niet als minder goed werkend zouden omschrijven. Deze twee mentoren gaven aan het vreemd te vinden te zijn geselecteerd voor dit onderzoek door hun leidinggevenden. Hierdoor kan gesteld worden dat de validiteit niet optimaal is. Dit maakt dat de hoofdvraag minder nauwkeurig beantwoord kon worden dan gewenst. Dit is ondervangen door te vragen op welke gebieden de mentoren de samenwerking met hun mentorjongere verbeterd zouden willen zien. Deze gebieden zijn als uitgangspunt genomen tijdens het onderzoek. De validiteit is door deze manier van werken zo min mogelijk in het geding gekomen. De betrouwbaarheid van het onderzoek had beter gekund wanneer er tijdens de werving door de leidinggevenden beter was gekeken naar de belevingen van de mentoren omtrent de alliantie. Tijdens het onderzoek was er een mentor met een minder goed werkende alliantie die graag mee wilde doen, maar hij was niet geselecteerd tijdens het wervingsproces. In het vervolg zouden de onderzoekers ervoor kiezen om tijdens de werving een meer actieve rol te vervullen. De onderzoekers zouden op deze manier de betrouwbaarheid van het onderzoek kunnen vergroten.

Afspraken met mentoren

Tijdens het onderzoek is gebleken dat het niet altijd even makkelijk is om een afspraak te plannen met de mentoren. De onderzoekers hebben met de mentoren individuele afspraken gemaakt en indien mogelijk de afspraken op dezelfde dag laten plaatsvinden. Tijdens de tweede interviews is het meerdere keren voorgekomen dat de afspraak niet is gegaan zoals overeengekomen. Eén mentor bleek het terugkoppelingsgesprek nog niet te hebben gevoerd zoals wel overeengekomen was. Het was wegens tijdgebrek niet mogelijk om het gesprek tussen mentor en mentorjongere ter plekke plaats te laten vinden. De onderzoekers hebben vervolgens een nieuwe afspraak gepland met de mentor. De onderzoekers gingen naar de volgende afspraak en ook daar bleek het gesprek nog niet te zijn gevoerd wegens drukte op de werkvloer. Het gesprek tussen mentor en mentorjongere in het bijzijn van de onderzoekers kon wel meteen plaatsvinden. De keuze om dit interview op deze manier te doen, kwam voort uit de beperkte tijd die nog beschikbaar was voor het onderzoek. Deze keuze is van invloed geweest op de betrouwbaarheid, want mentor en mentorjongere hebben niet even vrijuit kunnen spreken als bij een individueel interview. Tijdens het

beschrijven van de resultaten is ook gebleken dat sommige uitspraken ondersteund werden door de ander. Het is ook voorgekomen dat een afspraak niet doorging omdat de desbetreffende persoon ziek naar huis was gegaan. De onderzoekers hebben deze mentor per mail benaderd voor een nieuwe afspraak. Dit interview is telefonisch afgenomen. Kijkend naar de validiteit is dit niet de meest gewenste methode, maar gezien het ziek zijn van de mentor en de tijdsplanning is dit de beste keuze geweest.

Toestemmingsformulieren

Twee officiële toestemmingsformulieren zijn niet in het bezit gekomen van de onderzoekers. Eén van de mentoren is met vakantie en is vergeten deze toe te zenden. Het andere formulier dat ontbreekt is die van een jongere. Desbetreffende jongere is 14 jaar en de ouder dient ook toestemming te geven voor het gebruiken van de audio opnames. De mentor heeft de formulieren doorgestuurd naar de moeder in kwestie. De mentor die voorzag in dit contact heeft aangegeven dat moeder waarschijnlijk niet in de gelegenheid zou zijn om het formulier in te scannen. Echter heeft moeder wel per mail toestemming verleend aan de onderzoekers. Deze situatie doet niets af aan de betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat er aangetoond kan worden dat de personen in kwestie over alle middelen beschikken die nodig waren om een weloverwogen keuze te maken over het wel al dan niet geven van toestemming.

Wat kon er nog niet onderzocht worden en zou anders moeten een volgende keer

De onderzoekers hebben niet van elke mentor de mentorjongere kunnen spreken. De onderzoekers hebben hier echter wel naar gestreefd. In combinatie met het discussiepunt over de werving zou er wellicht meer mogelijk zijn. De eerste deelvraag hebben de onderzoekers niet kunnen stellen aan de jongeren. Dit komt omdat de onderzoekers kort de tijd hadden om afspraken in te plannen met de mentoren voor het eerste interview. De mentoren zagen daardoor geen kans om dezelfde afspraak ook te maken voor hun mentorjongere. Het betrekken van de jongeren in een eerder stadium van het onderzoek, zou de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroten. De onderzoekers zijn tot de conclusie gekomen dat goed interviewen de nodige ervaring vereist. Dit heeft geresulteerd in antwoorden waarop doorvragen wenselijk was geweest. De kritische blik waarmee de onderzoekers kijken, maakt dat zij bij een volgend onderzoek meer zullen oefenen met interviewen.

5.4. Suggesties vervolgonderzoek

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten worden er hieronder een aantal suggesties weergegeven voor vervolgonderzoek.

Voor een vervolgonderzoek zou het interessant zijn om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn omtrent de matching van mentor en mentorjongere. Uit gesprekken is namelijk gebleken dat twee van de vijf mentoren een mogelijke oorzaak van een mindere goed werkende alliantie toeschrijven aan matching. Eén mentor heeft aangegeven totaal geen klik te hebben met de mentorjongere. Volgens deze mentor had de jongere meer baat bij een mannelijke mentor. Een andere mentor gaf aan dat het heel belangrijk is dat er goed gekeken wordt naar de persoonskenmerken van een jongere en een mentor alvorens deze aan elkaar gekoppeld worden. Volgens haar wordt de kans van slagen op een goed werkende alliantie met behulp van matching vergroot.

Een andere suggestie voor vervolgonderzoek is een onderzoek naar splitsgedrag. Er was één mentor die specifiek om handvatten vroeg om beter om te kunnen gaan met splitsgedrag en dit wellicht in het vervolg te kunnen voorkomen. Een andere mentor gaf ook aan af en toe splitsgedrag op te merken bij haar mentorjongere. In dit onderzoek hebben de onderzoekers geprobeerd te kijken in hoeverre de JAS zou kunnen helpen bij het aangaan van een gesprek over splitsgedrag. Echter is gebleken dat dit gedrag om een grotere literatuurstudie vraagt dan nu mogelijk was.

Een laatste suggestie die gegeven kan worden voor vervolgonderzoek is om een grotere groep respondenten te bevragen naar minder goed werkende allianties. Bij een grotere groep respondenten is de kans op het bereiken van saturatie groter.

5.5. Aanbevelingen praktijk

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten wordt er hieronder een aanbeveling gegeven voor de praktijk.

De onderzoekers pleiten ervoor dat de JAS structureel ingezet gaat worden binnen de praktijk van Intermetzo zoals Duuren en Teeselink (2016) ook in hun onderzoek beschrijven. De mentoren en jongeren die mee hebben gewerkt aan het onderzoek bestempelen de JAS als een bruikbare tool. De JAS heeft ervoor gezorgd dat de gesprekken nieuwe informatie hebben opgeleverd. Wanneer de JAS op grotere schaal ingezet wordt, is het effect van de JAS beter te meten. De onderzoekers achten het van belang dat de medewerkers van Intermetzo goed op de hoogte zijn van de werking van JAS. Het op de hoogte stellen van de werking kan gedaan worden aan de hand van de handleiding en aan de hand van een instructievideo die de onderzoekers hebben ontwikkeld.

Literatuurlijst

Bolt, A. (2013). *Het gezin centraal: Handboek voor ambulante hulpverleners* (6e druk). Amsterdam: SWP.

Campert, R. (2003, 5 april). *Verzet begint niet met grote woorden*. Geraadpleegd op 6 maart 2017, van <http://www.gedichten.nl/nedermap/gedichten/gedicht/43082.html>

Cauffman, L., & Dijk, D. J. van. (z.d.). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs* [Online afbeelding]. Geraadpleegd op 4 maart 2017, van https://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl/synopsis/deel_i_fundament/5_de_flowchart

Dedding, C., Jurrius, K., Moonen, X., & Rutjes, L. (Red.). (2013). *Kinderen en jongeren actief in wetenschappelijk onderzoek: Ethiek, methoden en resultaten van onderzoek met en door jeugd*. Houten: LannooCampus.

Delfos, M. F. (2011). *Ik heb ook wat te vertellen! Communiceren met pubers en adolescenten* (7e druk). Amsterdam: SWP.

Donk, C. van der, & Lanen, B. van. (2012). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.

Donk, C. van der, & Lanen, B. van. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.

Duuren, N. van, & Teeselink, J. (2016). *'It takes two to tango': Onderzoek & Innoveren 2016* (Afstudeeropdracht). Pedagogiek, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Geenen, M.-J. (2012). *Reflecteren: Leren van je ervaringen als sociale professional*. Bussum: Coutinho.

Geenen, M.-J. (2014). *Veroordeeld tot verbondenheid: Een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting*. Den Haag: Boom Lemma.

Groothuis, M., & Bau Santos Uang Cheng, M. (2016). Reflectie: Een onmisbaar instrument voor de jeugdprofessional. In M. Berk, A. Hoogenboom, M. de Kleermaeker & K. Verhaar (Red.), *De jeugdprofessional in ontwikkeling: Handboek voor professionals in jeugddomein* (2e druk, pp. 273-284). Deventer: Wolters Kluwer.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (z.d.). *Lectoraat Werkzame Factoren in de Jeugd- en Opvoedhulp*. Geraadpleegd op 10 februari 2017, van <https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/han-sociaal/lectoraat/werkzame-factoren-in-jeugdzorg/>

Ingram, R. (2013). Emotions, social work practice and supervision: An uneasy alliance? *Journal of Social Work Practice*, 27, 5-19. <https://doi.org/10.1080/02650533.2012.745842>

Intermetzo. (z.d.). *Professionals: Onderzoek & Ontwikkeling*. Geraadpleegd op 6 maart 2017, van <http://intermetzo-public.sharepoint.com/over-intermetzo-expertiseplatform-intermetzo>

Intermetzo. (2014). *Over Intermetzo*. Geraadpleegd op 10 februari 2017, van <http://www.intermetzo.nl/over>

Intermetzo. (2016, 1 september). *Bestuurlijke fusie Pluryn en Intermetzo per 1 september feit*. Geraadpleegd op 10 februari 2017, van <http://www.intermetzo.nl/Pages/01-09-2016-Fusie-Intermetzo-en-Pluryn-een-feit.aspx>

Jong, P. de. & Berg, I. K. (2015). *De kracht van oplossingen: Handboek oplossingsgericht werken* (3e druk). Amsterdam: Pearson.

Kenniscentrum HAN SOCIAAL. (2015). *Praktische hulpmiddelen voor maatschappelijke dienstverlening*. Geraadpleegd op 3 maart 2017, van [https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/han-sociaal/onderzoek/ attachments/han sociaal boek 2015-def.pdf](https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/han-sociaal/onderzoek/attachments/han_sociaal_boek_2015-def.pdf)

Kleermaeker & K. Verhaar (Red.), *De jeugdprofessional in ontwikkeling: Handboek voor professionals in jeugddomein* (2e druk, pp. 139-166). Deventer: Wolters Kluwer.

Lieshout, T. van. (2009). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen* (2e herziene druk). Geraadpleegd op 25 mei 2017, van <http://despeelhoek.wdfiles.com/local--files/artikels/Tekst-%20Elina%20Jachajeva%201BaSWC.pdf>

Migchelbrink, F. (2009). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn* (14e gecorrigeerde druk). Amsterdam: SWP.

Migchelbrink, F. (2014). *Handboek praktijkgericht onderzoek: Zorg, welzijn, wonen en werken* (2e druk). SWP: Amsterdam.

Nederlandse Vereniging voor Autisme. (z.d.). *Autisme Spectrum Stoornis*. Geraadpleegd op 15 maart 2017, van [http://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-\(spectrum-stoornis\)/autisme-spectrum-stoornis.aspx](http://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-(spectrum-stoornis)/autisme-spectrum-stoornis.aspx)

Pijnenburg, H. (2010). *Zorgen dat het werkt* (Intreerede). Geraadpleegd op 10 februari 2017, van http://www.canonsociaalwerk.eu/2005_Database_Effect_Jeugdz/Pijnenburg%20entreerede%20-%20zorgen%20dat%20het%20werkt-1.pdf

Pijnenburg, H., & Hattum, M. van. (2016). Sleutelfactoren doen het samen: Naar een integratief werkzame factorenmodel voor de jeugdzorg. In M. Berk, A. Hoogenboom, M. de Pluryn. (2016, 1 september). *Bestuurlijke fusie Pluryn en Intermetzo een feit*. Geraadpleegd op 10 februari 2017, van <http://www.pluryn.nl/Over-Pluryn/Nieuws/Intermetzo.aspx>

Renkens, J., & Overbeek, N. van. (2015). *HANDLEIDING Pedagogiek: VERWERKEN INTERVIEWS & ANDERE KWALITATIEVE DATA*. Geraadpleegd op 11 mei 2017, van [https://study.han.nl/sites/PED-V3OI2/utmp/GS/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/sites/PED-V3OI2/utmp/GS/Resources/Omgaan met narratieve data OIN3 2015.pdf&action=default](https://study.han.nl/sites/PED-V3OI2/utmp/GS/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/sites/PED-V3OI2/utmp/GS/Resources/Omgaan_met_narratieve_data_OIN3_2015.pdf&action=default)

Rijsingen, R. van, Pijnenburg, H. (2013). *Jeugdhulp Alliantie Schaal*. Nijmegen: Lectoraat Werkzame Factoren in de Zorg voor Jeugd, Lindenhout.

Rogers, M. G. (z.d.). *The importance of teamwork: Something I learned from my teenage son* [Online afbeelding]. Geraadpleegd op 24 februari 2017, van <http://www.teamworkandleadership.com/category/teamwork-stories/page/2>

Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (3e herziene druk). Den Haag: Boom onderwijs.

Yperen, T. van. (2013). *Met kennis oogsten: Monitoring en doorontwikkeling van een integrale zorg voor jeugd*. Geraadpleegd op 24 februari 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Met-kennis-oogsten-oratie-Yperen-2013.pdf>

Yperen, T. van, Steege, M. van der, Addink, A., & Boendermaker, L. (2010). *Algemeen en specifiek werkzame factoren in de jeugdzorg: Stand van de discussie*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Rapport-AlgemeenWerkzameFactoren.pdf>

Zwikker, N., Haterd, van de, Hens, H., & Uyttenboogaart, A. (2009). *Jeugdzorgwerker*. Amsterdam: SWP.

Bijlagen

Bijlage I Begripsdefiniëring

Allegiance: Het geloof van hulpverleners in de voorgestelde aanpak in het algemeen, en hun overtuiging dat juist deze aanpak deze cliënt op dit moment zal helpen de gewenste verandering te realiseren (Pijnenburg, 2010, p. 7).

Autisme Spectrum Stoornis: Autisme Spectrum Stoornis (ASS) is de verzamelnaam voor de verschillende vormen van autisme. De term spectrum wordt gebruikt in de zin van een veelkleurige waaier, waarmee aangegeven wordt dat er een grote diversiteit is in de manier waarop autisme zich uit (Nederlandse Vereniging voor Autisme, z.d.).

De oplossingsgerichte benadering: Is erop gericht om de cliënt te helpen met het ontwikkelen van een kijk op prettigere toekomst. Het benadrukt de sterke kanten van de cliënt zodat hij die kan gebruiken in zijn traject (Jong, & Berg, 2015, p. 13).

Socialisatie: Het proces waarbij je bewust en onbewust waarden normen en cultuurkenmerken aanleert (Groothuis, & Bau Santos Uang Cheng, 2016, p. 282).

Splitsgedrag: Splitsen als afweerstrategie is een centraal kenmerk van de borderline persoonlijkheidsstoornis. Mensen met een borderline persoonlijkheidsstoornis zijn meester in het 'splitsen' van mensen. Wanneer een cliënt met borderline dit splitsen toepast binnen een team van hulpverleners/groepsleiders, kunnen zij door dit splitsen lijnrecht tegenover elkaar komen te staan in hun opvattingen over de juiste aanpak van desbetreffende cliënt (Hill et al., 2006, in Lieshout, 2009, p. 328).

JAS jeugdhulpalliantieschaal versie hulpverlener concept 7

Naam:

datum:

Naam cliënt:

Hieronder leest u een aantal uitspraken die gaan over de werkrelatie tussen de cliënt en zijn hulpverlener.

Geef per zin aan in hoeverre u het daar mee eens bent, bij deze cliënt, in de huidige fase van de hulp.

Kruis één blokje aan. Probeer niet te lang hierover na te denken, de eerste indruk is vooral van belang

	helemaal mee eens	niet oneens mee eens	niet oneens	helemaal mee eens
1 Ik weet welke dingen de cliënt (met mijn ondersteuning) wil veranderen.				
2 De cliënt en ik zijn het eens over de doelen waaraan hij/zij in deze fase kan werken.				
3 Ik help de cliënt om zijn doelen haalbaar te houden.				
4 We zijn aan de slag gegaan met waar de cliënt aan wilde werken/over wilde praten.				
5 Ik luister goed naar wat de cliënt vertelt.				
6 Ik kom de met de cliënt gemaakte afspraken na.				
7 De cliënt kan mij vertrouwen in wat ik zeg en doe.				
8 Het klikt tussen mij en de cliënt.				
9 Ik toon begrip voor de cliënt als persoon, wat hij/zij ook doet of zegt.				
10 Ik vraag goed door, om de cliënt en zijn situatie beter te snappen.				
11 Ik voel betrokkenheid naar de cliënt als persoon.				
12 Als iets niet lukt zal de cliënt dit tegen mij durven te zeggen.				
13 In de samenwerking zijn de cliënt en ik even belangrijk.				
14 Deze cliënt is zelf de baas over zijn hulpverleningstraject.				
15 Mijn cliënt en ik zijn doelgericht bezig; stap voor stap op weg naar het einddoel.				
16 De cliënt heeft iets aan de vakkennis die ik als hulpverlener in huis heb.				
17 Ik moedig de cliënt aan om zijn eigen oplossingen te bedenken.				
18 De manier waarop we aan de doelen van de cliënt werken past bij hem/haar.				
19 Mijn manier van werken past goed bij deze cliënt.				
20 Ik vraag de cliënt regelmatig of we op de goede weg zitten.				

Tot slot een vraag over de voortgang, als u denkt aan waar de cliënt nu staat vergeleken met de start van de hulpverlening, hoe beoordeelt u de situatie dan nu? Kruis één blokje aan:

☐ verslechterd ☐ gelijk gebleven ☐ verbeterd ☐ sterk verbeterd

Let op: stel deze vraag ook aan de cliënt als deze de JAS heeft ingevuld! De vraag staat niet op de versie van de cliënt. Het antwoord kan wel rechts onderaan op zijn formulier genoteerd worden.

Hieronder is ruimte om eventueel wat toe te lichten.

JAS jeugdhulpalliantieschaal

versie cliënt

concept 7f

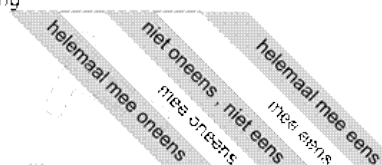
Naam:

datum:

Hieronder lees je/leest u een aantal uitspraken die gaan over de werkrelatie tussen de cliënt en zijn hulpverlener.

Geef per zin aan in hoeverre jij/ u het daar mee eens bent, in jouw/ uw huidige situatie. Kruis één blokje aan.

Probeer niet te lang hierover na te denken, de eerste indruk is vooral van belang.



1	Ik weet welke dingen ik (met ondersteuning van mijn hulpverlener) wil veranderen.					
2	Mijn hulpverlener en ik zijn het eens over de doelen waaraan ik in deze fase kan werken.					
3	Mijn hulpverlener helpt mij om te kijken of ik mijn doelen kan halen.					
4	We zijn aan de slag gegaan met de dingen waar ik aan wilde werken/over wilde praten.					
5	Mijn hulpverlener luistert goed naar wat ik vertel.					
6	Mijn hulpverlener komt de gemaakte afspraken na.					
7	Ik vertrouw mijn hulpverlener in wat hij/zij zegt en doet.					
8	Het klikt tussen mij en mijn hulpverlener.					
9	Mijn hulpverlener toont begrip voor mij, wat ik ook doe of zeg.					
10	Mijn hulpverlener vraagt goed door, om mij en mijn situatie beter te snappen.					
11	Mijn hulpverlener heeft interesse in wat ik doe en hoe ik me voel.					
12	Als mij iets niet lukt dan durf ik dit te zeggen tegen mijn hulpverlener.					
13	In de samenwerking ben ik net zo belangrijk als mijn hulpverlener.					
14	Ik heb het gevoel dat ik zelf de baas ben over mijn hulpverleningstraject.					
15	Mijn hulpverlener en ik zijn doelgericht bezig: stap voor stap op weg naar het einddoel.					
16	Ik heb iets aan de vakkennis van mijn hulpverlener.					
17	Mijn hulpverlener moedigt mij aan om mijn eigen oplossingen te bedenken.					
18	De manier waarop we aan mijn doelen werken vind ik prettig.					
19	De manier van werken van mijn hulpverlener past goed bij mij.					
20	Mijn hulpverlener vraagt me regelmatig of we op de goede weg zitten.					

Bedankt voor het invullen! Hier onder is ruimte om eventueel een antwoord toe te schrijven.

Handleiding Jeugdhulpalliantieschaal (Jas)

Lindhout 2013

Concept!

Inleiding

Onder het begrip 'alliantie' wordt de werkrelatie tussen de hulpverlener en de cliënt verstaan. Wanneer de alliantie tussen hulpverlener en cliënt goed is, heeft dit een positief effect op het uiteindelijke resultaat van de hulpverlening. Lindhout probeert door de alliantie in kaart te brengen de geboden hulp optimaliseren.

De alliantievragenlijst (JAS) is een meetinstrument om de werkrelatie tussen u en uw cliënt in kaart te brengen. Doordat alle aspecten van de alliantie hierin verwerkt zijn, geeft deze vragenlijst een compleet beeld van zowel de positieve aspecten van de werkrelatie als de eventuele aandachtspunten.

De vragenlijst wordt in de eerste fase van het hulpverleningsproces door u en de cliënt ingevuld. Na het invullen van de alliantievragenlijsten kunt u de uitkomst met de gedragswetenschapper/werkbegeleider bespreken. Uiteraard bespreekt u de uitkomst ook met de cliënt zelf.

Op deze manier wordt vroeg in het traject duidelijk hoe de werkrelatie verloopt en kunnen de eventuele aandachtspunten besproken worden. Mogelijk wordt er een doel opgesteld met betrekking tot de werkrelatie. Met behulp van de alliantievragenlijst bent u dus als hulpverlener bewust bezig met uw eigen aandeel in de samenwerking met de cliënt.

Uitleg over de vragenlijst

De JAS is door Lindhout in samenwerking met het lectoraat 'Werkzame factoren in de zorg voor jeugd' van de HAN ontwikkeld. De lijst bestaat uit 20 stellingen.

In deze 20 stellingen wordt onderscheid gemaakt tussen de drie aspecten van alliantie: de persoonlijke alliantie, de overeenkomst over de doelen en de overeenkomst over de werkwijze. De laatste twee worden samen ook wel taakalliantie genoemd. In de lijst is de volgorde: doelen (4 stellingen), relatie (8 stellingen) en werkwijze (8 stellingen).

Er zijn twee versies: een voor de cliënt en een voor de hulpverlener. Er is geen verschil in de inhoud van de stellingen, alleen zijn ze andersom geformuleerd. Als de cliënt de 20 vragen heeft ingevuld wordt vervolgens mondeling een schaalvraag gesteld en wordt het antwoord onderaan de lijst van de cliënt ingevuld. De schaalvraag staat in feite los van het begrip alliantie, hiermee wordt gemeten in hoeverre de situatie vooruitgegaan is. Dit is bedoeld om snel te kunnen zien of er in dit hulpverleningstraject een relatie is tussen de ervaren alliantie en de ervaren vooruitgang. De vooruitgang zal soms simpelweg nog niet groot zijn omdat men nog maar kort bezig is, maar anderzijds vinden wezenlijke veranderingen soms al in de eerste gesprekken plaats.

De lijst is in Excel gemaakt en kan dus de scores berekenen als ze digitaal ingevuld wordt. Er worden dan vier scores berekend: de drie genoemde onderdelen en een totaalscore voor alle vragen. Let wel: er zijn (nog) geen normen voor de JAS; men kan dus niet zeggen: deze cliënt/hulpverlener scoort hoger of lager dan het gemiddelde. Als we deze scores vast leggen kunnen we in de toekomst wel kijken hoe een cliëntscore zich verhoudt tot een cliëntengroep.

De JAS kan op ieder moment in het hulpverleningsproces ingezet worden, maar vooralsnog kiest Lindhout er voor om de lijst één maal in te zetten, in de beginfase van de hulp. Niet eerder dan de 3^e sessie (3^e hulpverleningsgesprek met de cliënt) en liever niet later dan de 6^e sessie, om tijdig te kunnen bijsturen.

De lijst wordt in ieder geval afgenomen bij de hoofdopvoeder, bijvoorbeeld moeder. In overleg met de partner (bijvoorbeeld vader) kan gekeken worden of deze ook zelf een lijst invult. De JAS kan ook ingevuld worden door jongeren die 12 jaar of ouder zijn. Indien de hulpverlener een laptop bij zich

heeft, kan de cliënt daarop de lijst invullen. Denk er aan om de schaalvraag te stellen, deze staat niet op het formulier van de cliënt, maar is dezelfde (gespiegeld) als degene die u zelf onderaan invult.

Cliënten zijn vaak niet vertrouwd met het woord alliantie, daarom is het handiger om het woord 'samenwerkingsrelatie' te gebruiken als u de lijst introduceert.

Bij het afnemen van de vragenlijst is het van belang om te benadrukken dat de cliënt de vragenlijst eerlijk invult. Geef aan dat u open staat voor feedback, en dat de cliënt kritisch mag zijn. Laat weten dat de feedback helpend kan zijn voor de samenwerkingsrelatie die u met de cliënt heeft. Cliënten kunnen de neiging hebben om sociaal wenselijke antwoorden te geven. Mogelijk is de cliënt bang u af te vallen en vermijdt daarom het geven van kritiek. Tevens kan de cliënt denken in het terugkoppelingsgesprek verantwoording te moeten afleggen. Bij het introduceren van de JAS is het wenselijk om een open houding aan te nemen en een basis van vertrouwen te scheppen. Door de cliënt te bedanken voor zijn feedback tijdens het terugkoppelingsgesprek geeft u dit vertrouwen terug. Mocht u tijdens het terugkoppelingsgesprek toch het gevoel krijgen dat de cliënt sociaal wenselijke antwoorden heeft gegeven, maak dan gebruik van metacommunicatie om dit te checken, door bijvoorbeeld te zeggen: *"Ik ben natuurlijk heel blij dat het zo goed gaat, maar ik vraag me af: bent u misschien niet té aardig geweest bij het invullen? Als dat zo is, wilt u dan nog eens naar de antwoordmogelijkheden kijken?"*.

Stappenplan voor gebruik van de JAS in de praktijk

Stap 1	Print uw eigen vragenlijst en de vragenlijst van uw cliënt uit. De lijsten staan Of: zorg dat u op de laptop de digitale lijsten bij de hand hebt.
Stap 2	Print de 'JAS versie hulpverlener' in, op papier of op de laptop. (sessie 3 t/m 6)
Stap 3	Introduceer de JAS bij uw cliënt. Bedenk van te voren welke persoon of personen in het cliëntsysteem in aanmerking komen. Benadruk het belang van een eerlijke invulling: "Als u vindt dat ik iets niet handig aanpak, wil ik dat graag van u weten."
Stap 4	Laat de 'JAS versie cliënt' invullen door uw cliënt, op papier of op de laptop. Kijk bij de cliënt daarbij niet op de vingers, ga eventueel uw aantekeningen door kijken of niet. N.B. Laat nog niet aan de cliënt zien wat u zelf ingevuld heeft.
Stap 5	Neem de ingevulde JAS in ontvangst (of sla de digitale invulling op) en maak met de cliënt een afspraak over wanneer u samen de uitkomst bespreekt. Dit kan in de loop van de eerstvolgende hulpverleningsgesprekken. Als u voldoende vertrouwd bent met de JAS kunt u ook meteen na invulling in gesprek gaan en stap 6 overslaan.
Stap 6	Vergelijk de ingevulde lijsten met elkaar en probeer de uitkomst voor uzelf te analyseren. Bespreek bij voorkeur (zeker in het begin) de uitkomst met de gedragswetenschapper en kijk wat de conclusies zouden kunnen zijn en hoe u die met de cliënt zou kunnen bespreken.
Stap 7	Maak met uw cliënt in gesprek over de uitkomsten van de vragenlijsten. In dit gesprek gaat het dus over de werkrelatie en wordt duidelijk of de wensen en behoeften (wat betreft de werkrelatie) van beide partijen op elkaar aansluiten. De uitleg en tips over de terugkoppeling van de uitkomsten kunt u verderop in dit document lezen.
Stap 8	Bewaar (zoals u gewend bent) de gespreksaantekeningen. Indien er uit het gesprek een nieuw doel komt, of een actiepunt, leg dit dan (smart) vast. Zorg ook dat de ingevulde lijsten bewaard blijven, digitaal of in het papieren dossier.

	esgewenst kan de cliënt een papieren kopie van de ingevulde lijsten krijgen.
ap 9	raag in een volgend face to face contact hoe de cliënt het ervaren heeft en of er nog vragen zijn. Vraag ook naar de afgesproken andere aanpak, bijvoorbeeld: “U heeft toen aangeven graag wat meer tijd te krijgen om dingen te vertellen. Hoe vond u dat het vandaag wat dat betreft ging?”

De terugkoppeling van de uitkomst

Tijdens de terugkoppeling met de cliënt worden de aspecten van de alliantie die volgens de vragenlijst ‘mee eens’ of helemaal mee eens’ scoren (de positieve punten) benoemd. Hiermee wordt natuurlijk begonnen. Noem er altijd minstens twee! Ook punten die volgens de vragenlijst lager scoren of sterk verschillen tussen cliënt en hulpverlener, komen in dit gesprek aan de orde. Benadruk dat het impressies zijn van uzelf en de cliënt en geen harde feiten. Geef de cliënt de ruimte om scores toe te lichten of dingen te vragen.

Op deze manier wordt duidelijk of de wensen en behoeften van de cliënt en die van u op elkaar aansluiten en of er reden is om de werkrelatie te verbeteren.

Uiteraard verkeert u hier in een kwetsbare positie; de cliënt beoordeelt uw huidige werkwijze, of hij/zij nu gelijk heeft of niet. Daarom is het goed om te zorgen voor voldoende (zelf-)reflectie en uw onzekerheden bespreekbaar te maken bij de gedragswetenschapper of een collega.

Een praktijkvoorbeeld: de cliënt geeft aan dat het lijkt of de hulpverlener met andere doelen bezig is dan wat de cliënt bedoeld had (item 2 van de JAS). Dit is een belangrijk punt, waarvan het goed is dat het uitgesproken wordt. De hulpverlener en de cliënt kunnen nu opnieuw in gesprek gaan over de doelen, met het oorspronkelijke hulpverleningsplan erbij. Een ander voorbeeld: beide partijen vullen in dat de manier van werken niet goed aansluit (item 19). De hulpverlener had het idee dat hij te snel werkte en daardoor de cliënt niet bereikte, terwijl de cliënt aangeeft dat hij het juist soms te langzaam vond gaan!

N.B. Deze handleiding is bedoeld voor de hulpverlener en niet voor de cliënt; deze krijgt mondeling uitleg van de hulpverlener.

Bijlage V Wervingsbrief aan leidinggevenden

Beste Richard en Wilfried,

Wij zijn Nina Hoven en Thessa Raijmann en studeren Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Momenteel zijn wij bezig met een afstudeeronderzoek binnen Intermetzo. Wij hebben van Leonie Lubbersen vernomen dat uw locatie bereid is deel te nemen aan ons onderzoek. Dit stellen wij als onderzoekers zeer op prijs!

Achtergrondinformatie Alliantie onderzoek

Vorig jaar is er eveneens door studenten aan de HAN een onderzoek uitgevoerd binnen Intermetzo. Deze studenten hebben onderzoek verricht naar de essentiële persoonskenmerken van de ideale mentor die bijdragen aan vergroting van de alliantie tussen mentor en jongere. Alliantie wordt in deze gedefinieerd als een samenwerkingsverband tussen professional en cliënt. Tijdens dit onderzoek is er aan de hand van interviews en inzet van de Jeugdhulp Alliantie Schaal (JAS) gebleken dat er enkel en alleen koppels zijn bevraagd waarbij de alliantie alvorens door zowel mentor als jongere werd bestempeld als goed tot zeer goed. De JAS is een middel voor mentoren om de relatie met de jongere bespreekbaar te maken en nu rijst er bij Intermetzo de vraag of de JAS juist ook daar ondersteunend kan zijn wanneer de alliantie als minder goed werkend wordt ervaren door jongeren en mentoren. Daarnaast wilt Intermetzo graag te weten komen hoe het kan dat een mentor en/of jongere de ene alliantie als minder goed werkend kwalificeert dan de andere alliantie.

Wat gaan wij onderzoeken

Concreet gaan wij onderzoeken of de inzet van de JAS behulpzaam is om het gesprek aan te gaan in samenwerkingsrelaties die vooraf door mentoren en/of door jongeren binnen Intermetzo als minder goed werkend is bestempeld.

Hoe

Wij zijn op zoek naar mentoren die bereid zijn om met ons in gesprek te gaan over momenteel minder goed werkende alliantie tussen hen en de mentorjongeren. Wij willen graag eind maart/begin april een kennismakingsbijeenkomst laten plaatsvinden die niet meer tijd in beslag zal nemen dan 1,5 uur. In deze bijeenkomst zullen wij ons onderzoek toelichten en samen met de mentoren bespreken hoe we het onderzoek het beste kunnen vormgeven. Na afloop van de bijeenkomst geven wij de mentoren de JAS mee: de mentor vult de hulpverlenersversie in tegelijkertijd met de jongere, die de cliëntenversie invult. De mentoren bespreken daarna meteen de uitkomsten met de jongeren. De ingeschatte tijd voor het invullen van de JAS is 20 minuten. Het gesprek tussen mentor en mentorjongere over de uitkomsten van de JAS zal niet meer dan 30 minuten in beslag nemen. In de derde week van april interviewen wij de mentoren (en indien mogelijk ook de jongeren) over hun ervaring met de JAS. Per interview willen wij een max. hanteren van 30 minuten.

Wij streven als onderzoekers naar valide en betrouwbare uitkomsten van dit onderzoek en achten het daarom van groot belang om zowel de input van de mentoren als van de

jongeren te kunnen verwerken in ons onderzoek. Wij willen ons onderzoek richten op jongeren vanaf 12 jaar. Echter zijn wij op de hoogte van de momenteel weerbarstige praktijk en horen wij graag van u of het afnemen van gesprekken met de jongeren haalbaar is.

Wat is er nu nodig

Wegens de korte termijn waarop het onderzoek zal moeten plaatsvinden, vernemen wij graag z.s.m. welke mentoren mee zullen doen aan het onderzoek. Wij zullen volgende week telefonisch contact opnemen om te bespreken met wie en wanneer we het beste de startbijeenkomst kunnen inplannen.

Bijgaand een brief die specifiek gericht is aan eventuele gegadigden.

Bij voorbaat hartelijk dank voor uw tijd en moeite,

Met vriendelijke groet,

Nina Hoven en Thessa Raijmann

Bijlage VI Wervingsbrief aan mentoren

Wervingsbrief

Versterk de samenwerkingsrelatie met je mentorjongere!

Alliantie veronderstelt dat er sprake is van (enige vorm van) samenwerking. Het begrip wordt gebruikt om de interpersoonlijke relatie in een niet-therapeutische context te beschrijven. Het gaat over de aard en sterkte van de relatie tussen professional en cliënt. Het begrip alliantie kent zowel affectieve aspecten, zoals wederzijds vertrouwen, respect en zorg, als cognitieve aspecten, zoals overeenstemming over het doel van de alliantie en de manier waarop men daaraan werkt.

Vorig jaar is er binnen Intermetzo onderzoek gedaan naar de essentiële persoonskenmerken van de ideale mentor. Er hebben destijds gesprekken plaatsgevonden met zowel de mentoren als de mentorjongeren. Dit onderzoek was gericht op goedlopende allianties. Alliantie tussen u en uw mentorjongere is iets moois en hier moeten we ook zeker bijilstaan, maar uit eigen ervaring weten wij dat het soms knap lastig kan zijn om een goede alliantie te vormen met een jongere. Onze nieuwsgierigheid gaat uit naar hoe het komt dat u als mentor met de ene jongere een betere samenwerking ervaart dan met de andere jongere. Naast jouw input verwerken wij, indien mogelijk, ook graag de input van je mentorjongere in ons onderzoek.

Wij zijn op zoek naar mentoren die bereid zijn om met ons in gesprek te gaan over een momenteel minder goed werkende alliantie. Tijdens een kennismakingsbijeenkomst geven wij je een vragenlijst mee, genaamd de JeugdhulpAlliantieSchaal (JAS). De vragenlijst geeft inzicht in hoe zowel jij als de jongere, de alliantie ervaren. De JAS is eerder al behulpzaam gebleken in het aangaan van een gesprek over een goedlopende alliantie, maar wij willen onderzoeken of de JAS ook behulpzaam is voor mentoren om minder goed lopende allianties bespreekbaar te maken met de jongeren.

De JAS vul je tegelijkertijd met de jongere in, voor de jongere is er een aparte versie beschikbaar. Na het invullen bespreek je meteen de uitkomsten samen met de jongeren: wat zijn overeenkomsten of verschillen, hoe zijn deze te verklaren en zijn er punten van verbetering?

In de derde week van april bevragen wij je graag, en eventueel afzonderlijk ook je mentorjongere, naar jullie ervaring met de JAS om het gesprek met elkaar aan te gaan over de minder goed werkende alliantie.

Wanneer blijkt dat de JAS inderdaad een behulpzaam middel is om in te zetten bij minder goede allianties, dan kan de JAS ingezet worden als middel om het gesprek aan te gaan bij zowel een goedlopende als bij een minder goedlopende alliantie. Als uit dit onderzoek blijkt dat de JAS geen toegevoegde waarde heeft, kunnen wij wellicht andere handvatten bieden.

Graag nodigen wij u uit voor een kennismakingsbijeenkomst.

Met vriendelijke groet, Nina Hoven en Thessa Raijmann

Bijlage VII Interviewgide eerste interview

Semi gestructureerd interview volgens Migchelbrink (2009, pp. 208-209)

Hoe komt het volgens de mentoren binnen Intermetzo dat er in sommige casussen sprake is van een minder goed werkende alliantie met de jongere?

1. Wat is voor u de voornaamste reden om deel te nemen aan dit onderzoek?
2. Wanneer vindt u dat er gesproken kan worden van een goede samenwerking?
3. Welke factoren zijn voor u belangrijk bij het creëren van een goede samenwerking?
4. Hoe komt het volgens u dat de samenwerking met u en uw mentorjongere niet altijd optimaal is?
5. Is de samenwerking volgens u altijd van dien aard geweest?
6. Wat geeft uw mentorjongere zelf aan over de samenwerking?
7. Bent u al eens het gesprek aangegaan over de samenwerking?
8. Wat leverde u dat op?/Wat hield u tegen om dat te doen?
9. Wat hoopt u dat de JAS kan bieden ten opzichte van de samenwerking?/Denkt u dat de JAS een bijdrage had kunnen leveren aan uw samenwerking destijds?

Er is gekozen voor deze volgorde in de vragen, omdat de onderzoekers via deze weg eerst kunnen peilen wat de mentor zelf verstaat onder goede alliantie/ samenwerking, alvorens de vraag wordt gesteld die zich richt op de alliantie/ samenwerking zoals deze nu is.

Aangezien de onderzoekers tijdens deze interviews niet de gelegenheid hebben om de mentorjongeren zelf te interviewen, zijn er ook vragen opgenomen die gericht zijn op de beleving van de mentorjongere volgens de mentor.

De slotvraag is gericht op de verwachting van de JAS die de mentoren meekrijgen om in te vullen.

Onderwerpen verwerkt in de vragenlijst:

- Motivatie (vraag 1 en 7)
- Alliantie/ samenwerking (vraag 2 t/m 7)
- Inschattingsvermogen (vraag 4)
- Communicatie (vraag 6 en 7)
- Reflectie (vraag 8)
- JAS (vraag 9)

Bijlage VIII Interviewgide tweede interview mentorjongeren

Semi gestructureerd interview volgens Migchelbrink (2009, pp. 208-209)

“Wat zijn de bevindingen van de mentorjongeren omtrent de JAS wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?”

1. Hoe vond je het om een lijstje in te vullen over jouw samenwerking met jouw mentor?
2. Waren de vragen duidelijk?
3. Hoe was het om over deze lijst in gesprek te gaan?
4. Is er iets veranderd tussen jullie hierna?
5. Heb jij nog tips voor de vragenlijst?

Voor het interview van de jongeren is gekozen voor een korte vragenlijst die heel specifiek is. De onderzoekers krijgen op die manier antwoorden die goed met elkaar te vergelijken zijn, wanneer het nodig is zullen de onderzoekers ook gericht doorvragen op een antwoord.

Onderwerpen verwerkt in de vragenlijst:

- Samenwerking (vraag 1 en 4)
- Beleving (vraag 2)
- Inzicht (vraag 4 en 5)
- Communicatie (vraag 3)

Bijlage IX Interviewgide tweede interview mentoren

Semi gestructureerd interview volgens Migchelbrink (2009, pp. 208-209)

“Wat zijn de bevindingen van de mentorjongeren omtrent de JAS wanneer er sprake is van een minder goed werkende alliantie?”

en

“Wat zijn de bevindingen van de mentoren voor wat betreft de alliantie zoals deze vooraf werd beschreven ten opzichte van de uitkomst van de JAS?”

1. Kunt u ons vertellen hoe u het invullen van de JAS heeft aangepakt?
2. Hoe verliep het gesprek? (Wat viel op)/Hoe denk je dat een gesprek over dit soort vragen zou zijn geweest ten tijde van de inmiddels verbroken samenwerking met uw mentorjongere/
3. Heeft de JAS een bijdrage geleverd aan de samenwerking in positieve zin met uw mentorjongere?
4. Heeft de JAS u iets opgeleverd?
5. Zou u de JAS vaker willen inzetten?
6. Vindt u dat er iets moet worden toegevoegd of worden veranderd aan de JAS?
7. Komt de uitkomst van de JAS overeen met wat u vooraf aan het invullen verwachtte?

De vragenlijst van de mentoren lijkt op die van de mentorjongeren, maar hier wordt specifiek ingegaan op de bruikbaarheid van JAS. De mentoren zijn de professional en daarom stellen de onderzoekers aan hen meer inhoudelijke vragen omtrent de JAS.

Er is gekozen voor deze volgorde in de vragen, zodat de onderzoekers eerst kunnen peilen of de handleiding is aangehouden alvorens in te gaan op het gesprek over de JAS zelf.

De onderzoekers willen peilen of de opzet en vragen van de JAS volgens de mentoren prettig zijn om mee te werken.

Tot slot komen de onderzoekers terug op de door de mentoren vooraf ingeschatte alliantie en of deze overeenkomt met de uitkomsten van de JAS.

Onderwerpen verwerkt in de vragenlijst:

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| · JAS | (vraag 1 en 3 t/m 7) |
| · Alliantie | (vraag 2, 3 en 7) |
| · Bijdrage samenwerking | (vraag 3) |
| · Bruikbaarheid | (vraag 4, 5 en 6) |
| · Verwachtingen | (vraag 7) |

Bijlage X Labels eerste interview

<i>Label</i>	<i>Betekenis</i>	<i>Bron</i>
<i>Hechtingsproblematiek</i>	<i>Het is belangrijk dat een kind in de eerste levensjaren een affectieve relatie met de ouders heeft en dat het veilig gehecht raakt. Wanneer dit niet gebeurt door omstandigheden, dan verloopt het gehechtingsproces niet goed en is er sprake van een onveilige gehechtheid met als gevolg hechtingsproblematiek.</i>	Nederlands Jeugdinstituut. <i>Hechting en hechtingsproblemen</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.nji.nl/Hechting-en-hechtingsproblemen
<i>Autisme</i>	<i>Autisme is een aangeboren ontwikkelingsstoornis die zich kenmerkt door beperkingen in de interactie, een gestoorde communicatie, stereotiepe patronen van gedrag en informatieverwerkingsproblemen.</i>	Rigter, J., & Hintum, M. van. (2015). <i>Ontwikkelingspsychopathologie bij kinderen en jongeren</i> (3 ^e druk). Bussum: Coutinho.
<i>Intrinsieke motivatie</i>	<i>Bij intrinsieke motivatie belooft een persoon zichzelf, zonder tussenkomst van anderen. Er is sprake van motivatie voor een activiteit die geheel afhankelijk is van de aard van de activiteit en niets te maken heeft met externe beloning of bekrachtiging.</i>	Vinke, R.H.W. (1996). <i>Motivatie en belonen: De mythe van intrinsieke motivatie</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van https://pure.uvt.nl/portal/files/171276/72380.pdf

	<i>Intrinsieke motivatie wordt meestal gestuurd door gevoelens van tevredenheid en voldoening.</i>	
<i>Samenwerking</i>	<i>De manier waarop er met elkaar gewerkt wordt, ook wel alliantie genoemd.</i>	Bolt, A. (2013). <i>Het gezin centraal: Handboek voor ambulante hulpverleners</i> (6 ^e druk). Amsterdam: SWP.
<i>Huidige alliantie</i>	<i>Alliantie veronderstelt dat er sprake is van (enige vorm van) samenwerking. Het begrip wordt gebruikt om de interpersoonlijke relatie in een niet-therapeutische context te beschrijven. Het gaat over de aard en sterkte van de relatie tussen professional en cliënt. Het begrip alliantie kent zowel affectieve aspecten, zoals wederzijds vertrouwen, respect en zorg, als cognitieve aspecten, zoals overeenstemming over het doel van de alliantie en de manier waarop men daaraan werkt.</i>	Geenen, M.-J. (2014). <i>Veroordeeld tot verbondenheid: een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting</i> . Den Haag: Boom Lemma.

<i>Eerdere alliantie</i>	<i>Alliantie veronderstelt dat er sprake is van (enige vorm van) samenwerking. Het begrip wordt gebruikt om de interpersoonlijke relatie in een niet-therapeutische context te beschrijven. Het gaat over de aard en sterkte van de relatie tussen professional en cliënt. Het begrip alliantie kent zowel affectieve aspecten, zoals wederzijds vertrouwen, respect en zorg, als cognitieve aspecten, zoals overeenstemming over het doel van de alliantie en de manier waarop men daaraan werkt.</i>	Geenen, M.-J. (2014). <i>Veroordeeld tot verbondenheid: een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting</i> . Den Haag: Boom Lemma.
<i>Mentor</i>	<i>Begeleider</i>	Geenen, M.-J. (2014). <i>Veroordeeld tot verbondenheid: een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting</i> . Den Haag: Boom Lemma.
<i>Jongere</i>	<i>Adolescent, 12-18 jaar</i>	Feldman, R.S. (2012). <i>Ontwikkelingspsychologie</i> . Benelux: Pearson.
<i>Ouders</i>	<i>Opvoeders</i>	Lieshout, T. van. (2009). <i>Pedagogische adviezen voor speciale kinderen</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://despeelhoek.wdfiles.com/local--files/artikels/Tekst-%20Elina%20Jachajeva%201BaSWC.pdf

<i>Collega's</i>	<i>Worden geconfronteerd met veel uitdagingen in het werk zoals ingewikkelde taken of problemen</i>	Lange, A. de, Taris, T., Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2005). Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? <i>Gedrag & Organisatie</i> , 18, 309-325. Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://annetdelange.nl/data_uploaded/image/annet/go-2005-6-lange.pdf
<i>Positief</i>	<i>Bevestigend</i>	Nederlandse Encyclopedie. <i>Positief</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/positief
<i>Negatief</i>	<i>Ontkennend</i>	Nederlandse Encyclopedie. <i>Negatief</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/negatief
<i>Werkbaar</i>	<i>Waarmee of waarin iets zinvols gedaan kan worden</i>	Nederlandse Encyclopedie. <i>Werkbaar</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/werkbaar
<i>Niet werkbaar</i>	<i>Waarmee niet of waarin niet iets zinvols gedaan kan worden</i>	Verhaar, O. (2004). Polarisatie in het Nederlandse debat over vrouwenbesnijdenis. <i>Tijdschrift voor genderstudies</i> , 2, 47-52. Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://rjh.ub.rug.nl/genderstudies/article/view/File/1740/1734
<i>Overig</i>	<i>Resterend</i>	Nederlandse Encyclopedie. <i>Overig</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/overig

Bijlage XI Labels tweede interview

Label	Betekenis	Bron
JAS	De alliantievragenlijst (JAS) is een meetinstrument om de werkrelatie tussen een hulpverlener en cliënt in kaart te brengen.	Rijsingen, R. van, Pijnenburg, H. (2013). <i>Jeugdhulp Alliantie Schaal</i> . Nijmegen: Lectoraat Werkzame Factoren in de Zorg voor Jeugd, Lindenhout.
Betrokkenheid	Nabijheid, meelevendheid, gericht zijn op, begrip tonen, beschikbaarheid en bereikbaarheid: zowel letterlijk als figuurlijk.	Schmitz, M. (2001). Intelligent balanceren tussen distantie en betrokkenheid. <i>Huisarts en Wetenschap</i> , 4(12), 118-122. Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://link.springer.com/article/10.1007/BF03082361
Zinvol	Nuttig. (Samenwerking is zinvol wanneer de voordelen groter zijn dan de nadelen).	Nederlandse Encyclopedie. <i>Zinvol</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/zinvol
Samenwerkingsrelatie	Werkrelatie	Erve, N. van, Poiesz, M., Veerman, J.W. (2005, juni). <i>Bejegening van cliënten in de jeugdzorg</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://link.springer.com/article/10.1007/BF03060946
Nieuw	Pas ontstaan	Nederlandse Encyclopedie. <i>Nieuw</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/nieuw
Vertrouwen	Geloof hebben in iemand zijn oprechtheid	Nederlandse Encyclopedie. <i>Vertrouwen</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/vertrouwen

Mentor	Begeleider	Geenen, M.-J. (2014). <i>Veroordeeld tot verbondenheid: een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting</i> . Den Haag: Boom Lemma.
Jongere	Adolescent, 12-18 jaar	Feldman, R.S. (2012). <i>Ontwikkelingspsychologie</i> . Benelux: Pearson.
Derde	Buitenstaander bij een rechtsverhouding tussen twee of meer partijen	Nederlandse Encyclopedie. <i>Derde</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/positief
Positief	Bevestigend	Nederlandse Encyclopedie. <i>Positief</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/positief
Negatief	Ontkennend	Nederlandse Encyclopedie. <i>Negatief</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/negatief
Verbaasd	Verwonderd	Nederlandse Encyclopedie. <i>Verbaasd</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/verbaasd
Begrepen	Iets snappen	Nederlandse Encyclopedie. <i>Begrepen</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/begrepen
Blij	Vrolijk van stemming	Nederlandse Encyclopedie. <i>Blij</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/blij
Angst	Bang	Nederlandse Encyclopedie. <i>Angst</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/angst
Overig	Resterend	Nederlandse Encyclopedie. <i>Overig</i> . Geraadpleegd op 25 april 2017, van http://www.encyclo.nl/begrip/overig

Bijlage 7: Verklaring geheimhouding en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens door studentonderzoeker

Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

In te vullen door student:

Studentnummer	513971
Naam	Thessa Rajimann
Opleiding	Pedagogiek
Geboortedatum	05-01-1991
Geboorteplaats	Nijmegen

Hierbij verklaar ik dat:

- ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze *Gedragscode*. Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de HAN;
- ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen;
- ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

Datum	06-02-2017
Handtekening	

Bijlage 7: Verklaring geheimhouding en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens door studentonderzoeker

Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

In te vullen door student:

Studentnummer	524543
Naam	Nina Hoven
Opleiding	Pedagogiek
Geboortedatum	24-09-1995
Geboorteplaats	Zevenaar

Hierbij verklaar ik dat:

- ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze *Gedragscode*. Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de HAN;
- ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen;
- ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

Datum	06-02-17
Handtekening	