

Onderzoeksrapport

DE CARROUSEL

Een effectmeting naar het project 'Carrousel' van Stichting SurAnt in Amsterdam



Praktijkgericht onderzoek

Door:	Els Berkvens
Studentnummer	411812
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Opdrachtgever	Stichting Surant
	Locatie Amsterdam
Contactpersoon	Femke Dekker en Lyda Baelde
Scriptiebegeleider	Jaap Veldhuijzen
Beoordelende docenten	Jaap Veldhuijzen Guido Roemer
Datum	22-03-2019

Organisatie

Stichting SurAnt
Buiten-Ric
Paalbergweg 26-36
1105 BV Amsterdam
020 679 33 70

Opdrachtgever

Lyda Baelde, Aisha Huisden en Femke Dekker
Coördinatoren bij Stichting SurAnt, locatie Amsterdam

Scriptiebegeleider/beoordelaar

1e beoordelaar: Jaap Veldhuijzen
2e beoordelaar: Guido Roemer
Docent: Saxion Hogeschool
Domein: Klinische Psychologie

Opdrachtnemer

Els Berkvens
Studentnummer: 411812
Student Toegepaste Psychologie
Saxion Hogeschool, Deventer

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat ik, Els Berkvens, in opdracht van Stichting SurAnt heb uitgevoerd. Dit onderzoek is uitgevoerd als laatste onderdeel van mijn opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Saxion te Deventer. Het onderzoeksrapport biedt inzicht in of het project de Carrousel van Stichting SurAnt effectief is.

In de tweede helft van mijn derde jaar heb ik vijf dagen per week stagegelopen bij Stichting SurAnt. Daarnaast heb ik mijn minor omgezet in stage-uren, die ik ook bij Stichting SurAnt heb doorgebracht. In totaal heb ik een volledig schooljaar bij deze stichting stage gelopen. Deze organisatie sluit goed aan bij de visie die ik heb en de doelgroep waar ik in de toekomst graag mee wil werken.

Ik wil graag mijn dank tonen voor Stichting SurAnt die dit onderzoek heeft toevertrouwd aan mij. Ook de gedetineerden die hebben meegewerkt verdienen een bedankje. In het bijzonder wil ik Femke Dekker, Aisha Huisden en Lyda Baelde bedanken als coördinatoren van Stichting SurAnt. Zij hebben ervoor gezorgd dat er een fijne samenwerking was, waardoor dit onderzoek goed uitgevoerd heeft kunnen worden. Met name dank aan Femke Dekker voor haar feedback en eindeloze steun wanneer ik door de bomen het bos niet meer zag. Ik presenteer dan ook met trots mijn onderzoeksrapport.

Bussum, 22-03-2019

Samenvatting

Jaarlijks komen tussen de 30.000 en 40.000 ingesloten vrij, waarvan 20 tot 25 procent recidiveert. Om deze hoge recidive onder ex-gedetineerden te veranderen, wordt tijdens de detentie al begonnen met de re-integratie. Stichting SurAnt is gevraagd om de werkzaamheden, die zij verrichten binnen de penitentiaire inrichtingen, aan te laten sluiten bij deze re-integratie. Hieruit is de Carrousel ontstaan. Dit programma richt zich op de vijf leefgebieden, om zo handvatten te bieden aan het proces van re-integratie binnen de detentie. Verder heeft de Carrousel het doel om vervreemding van de maatschappij bij gedetineerden te voorkomen. Hier wordt vorm aan gegeven door mensen uit de maatschappij, zoals vrijwilligers en stagiaires, bijeenkomsten te laten leiden. Stichting SurAnt heeft geen inzicht of de werkvorm, die gehanteerd wordt tijdens de Carrousel, effectief is en wil dit graag in kaart hebben. De hoofdonderwerpen van het effectonderzoek zijn probleembesef, motivatie en tevredenheid. De Carrousel-bijeenkomsten, die onderzocht zijn, werd gehouden in P.I. Vught van 9 januari 2019 tot en met 13 februari 2019.

Risicofactoren en beschermende factoren hebben invloed op het ontstaan en voortbestaan van delinquent gedrag. Vooral een opeenstapeling van deze factoren heeft een grote invloed op de ontwikkeling. Het doel van re-integratie binnen detentie is om gedetineerden zo goed mogelijk te laten terugkeren in de maatschappij en te voorkomen dat zij opnieuw de fout in gaan. Het blijkt te lonen dat gedetineerden begeleid worden naar werk of een opleiding, een woning vinden, schulden op te lossen, een identiteitskaart te krijgen en juiste nazorg te ontvangen.

Door middel van een quasi-experimentele effectmeting is het effect van de Carrousel in kaart gebracht. Er is een enquête opgesteld, met in de nameting een toegevoegde tevredenheidsmeting. Er wordt getoetst of de onderzoeks- en deelvragen aansluiten bij de gevonden theorie. De doelgroep behelst gedetineerde mannen in P.I. Vught met de leeftijd tussen 18 en 65 plus. De deelnemers kunnen zich vrijwillig aanmelden, of aangemeld worden door bijvoorbeeld een casemanager. De enquête onderzoekt de drie schalen: probleembesef, motivatie en tevredenheid. Tevens wordt er een semigestructureerd interview afgenomen bij de trainers van de Carrousel. Hiermee wordt onderzocht wat de zienswijze van de trainers over de effectiviteit van het programma is. Er wordt vastgesteld of de training van De Carrousel effectief is, met betrekking tot de mate van probleembesef en motivatie tot verandering. Ook zijn de stagiairs geïnterviewd om erachter te komen wat in hun ogen kan bijdragen aan de effectiviteit van de Carrousel.

De respons is 50 deelnemers geweest. Er bleek geen significant verschil te vinden zijn op probleembesef en motivatie, waardoor er gekozen is voor het meten op itemniveau. Hieruit blijkt dat deelnemers gemiddeld significant makkelijker praten over hun problemen en dat deelnemers het gemiddeld significant prettig vinden om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan. De rest van de items waren gemiddeld gezien niet significant verschillend. De meeste deelnemers gaven aan dat meer input van Stichting SurAnt gerealiseerd dient te worden. De deelnemers ervoeren tijdens de bijeenkomst een fijne teamgeest. Gemiddeld geven de deelnemers het cijfer 7 aan de bijeenkomsten. Naar aanleiding van de bijeenkomsten hebben de cijfers, verkregen via het binnen-RIC in P.I. Vught, uitgewezen dat 12 deelnemers op afspraak zijn geweest om hun problemen aan te pakken. Uit de interviews met de stagiairs blijkt dat zij de effectiviteit zouden vergroten door meer informatie te geven op units, de bijeenkomsten vaker aan te bieden en een hand-out, met feitelijke informatie over een van de vijf leefgebieden, mee te geven.

Uit de resultaten bleek dat er statistisch gezien geen aanzienlijke verschillen bestonden op het gebied van probleembesef en motivatie. Ook bleek uit de resultaten dat de werkwijze van de Carrousel niet effectief is. Een van de oorzaken hiervan kan zijn dat de Carrousel in P.I. Vught wordt gehouden, waar Stichting SurAnt niet in de buurt werkzaam is. Ook leek de Carrousel te weinig te zijn gepromoot en leek de promotie, die wel was verricht, onvoldoende aantrekkelijk. Een aanbeveling is dan ook om trainers beter op te leiden. Een andere aanbeveling is om meer kennis te vergaren voor de bijeenkomst en een hand-out te maken. Daarnaast is het van belang om deelnemers van te voren vragen te laten insturen, zodat de informatie, die wordt gegeven, aan kan sluiten op deze vragen. Ook is het belangrijk dat deelnemers het belang van de bijeenkomsten inzien. Dit kan behaald worden door een hand-out te maken en mee te geven aan deelnemers. Tevens zou thee en koffie geen overbodige luxe zijn. Dit kan namelijk een huiskamersfeer creëren, waardoor het gesprek makkelijker op gang komt, dan bij een formele bijeenkomst.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1: INLEIDING	7
1.1. AANLEIDING.....	7
1.1.1. <i>De Carrousel</i>	8
1.2. ONDERZOEKSVRAAG	8
1.2.1. <i>Verantwoording onderzoeksvraag en deelvragen</i>	8
1.3. OPDRACHTGEVER EN DOELSTELLINGEN VAN HET ONDERZOEK	9
HOOFDSTUK 2: THEORETISCH KADER	10
2.1. WERKWIJZE BIJ DE CARROUSEL.....	11
2.2. PROBLEEMBESEF	13
2.3. MOTIVATIE	14
2.4. KENMERKEN VAN EEN SUCCESVOLLE TRAINING	15
2.5. CONCEPTUEEL MODEL	16
.....	16
HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSMETHODEN	17
3.1. ONDERZOEKSOPZET.....	17
3.2. ONDERZOEKSDOELGROEP	17
3.3. ONDERZOEKSTRUMENTEN	18
3.4. ONDERZOEKSPROCEDURES	21
3.5. HYPOTHESES EN ANALYSES	22
HOOFDSTUK 4: RESULTATEN	23
4.1. UITVOERING.....	23
4.2. RESPONS	23
4.3. RESULTATEN.....	24
HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELING.....	28
5.1. BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN	28
5.2. DISCUSSIE	29
5.3. BEPERKINGEN	30
5.4. AANBEVELING	31
LITERATUUR	33
BIJLAGEN.....	36
BIJLAGE 1: EIGENWERKVERKLARING	37
BIJLAGE 2: VRAGENLIJST VOORMETING	38
BIJLAGE 3: VRAGENLIJST NAMETING.....	40
BIJLAGE 4: VERANTWOORDING VRAGENLIJSTEN	42
<i>Bijlage 4.1: Verantwoording vragenlijst voormeting</i>	42
<i>Bijlage 4.2: Verantwoording vragenlijst nameting</i>	43
BIJLAGE 5: INTERVIEW VRAGEN STAGIAIRS.....	44
BIJLAGE 6: GETRANSCIBEERDE INTERVIEWS.....	45
BIJLAGE 7: EXTRA INFORMATIE THEORETISCH KADER	48
<i>Gedetineerden als ervaringsdeskundigen</i>	48
<i>Verandercirkel van Procheska & DiClemente (1992)</i>	49
<i>Zelfdeterminatietheorie</i>	49
BIJLAGE 8: OUTPUT SPSS.....	51

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1. Aanleiding

Een gevangenisstraf is de meest ingrijpende strafrechtelijke sanctie die in Nederland kan worden opgelegd. Tegenwoordig worden jaarlijks circa 50.000 personen ingesloten (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2008). Om te voorkomen dat gedetineerden niet met alleen een vuilniszak op straat komen te staan bestaat er nazorg voor de ex-gedetineerden en verzorgen verschillende organisaties nazorg (Hagemeijer, 2012). Jaarlijks komen er tussen de 30.000 en 40.000 mensen weer vrij, waarvan circa 20 tot 25 procent van deze mensen recidiveren. Om de relatief hoge recidive onder ex-gedetineerden te verminderen, wordt, in het kader van re-integratie, al tijdens detentie begonnen met het werken aan de problematiek bij gedetineerden (Beerhuizen, Beijersbergen, Noordhuizen & Weijters, 2015). In de Penitentiaire Beginselenwet wordt expliciet benoemd dat de tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf zo veel mogelijk in dienst moet staan van de voorbereiding op de terugkeer van de gedetineerden in de maatschappij (Minister van Justitie, 1998).

Naar aanleiding van werkzaamheden op het re-integratiecentrum binnen detentie, is Stichting SurAnt gevraagd een groepsbezoek van de vrijwilligers aan te laten sluiten bij de terugkeeractiviteiten van de Dienst Justitiële Inrichtingen in het kader van re-integratie (Stichting SurAnt, 2017). De Carrousel is ontwikkeld om betere aansluiting te kunnen vinden met de samenleving. De doelen van de Carrousel zijn duidelijk beschreven in het projectplan van Stichting SurAnt (2017). De Carrousel is ontworpen om de kennis van gedetineerden over de vijf leefgebieden te vergroten en gemotiveerd te raken hun detentietijd nuttig te besteden (Stichting SurAnt, 2017). De Stichting verwacht dat de gedetineerden, door toename van hun kennis, bewust worden van zaken die al tijdens de detentie in gang gezet kunnen worden. Tevens verwacht de stichting dat het bij hen het gevoel voor de medewerkers van instanties kan opbrengen en zij begrip creëren voor het feit dat zaken niet altijd lopen zoals zij verwachten, of met de snelheid die zij graag wensen. Met de voorlichtingsbijeenkomsten streeft Stichting SurAnt verschillende doelen na. Een van de doelen is het mogelijk maken van sociaal contact tussen gedetineerden en burgers van buiten (vrijwilligers). In het verlengde hiervan is het streven gelegen om de gedetineerden bij de samenleving betrokken te houden, om zo vervreemding tegen te gaan (Stichting SurAnt, 2017). Een ander doel van de activiteit is het motiveren van gedetineerden voor re-integratietrajecten en een bijdrage leveren aan de naadloze overdracht van justitiële trajecten naar maatschappelijke vervolgvoorzieningen. Een laatste doel is de bekendmaking van het aanbod van verschillende ketenpartners in de nazorg (Stichting SurAnt, 2017).

Sinds de start van de Carrousel, is er in verschillende penitentiaire inrichtingen voorlichting gegeven. Stichting SurAnt heeft op dit moment geen zicht op de effecten van de werkwijze van de Carrousel. Dit is dan ook de reden dat dit onderzoek tot stand is gekomen. Het onderzoek zal Stichting SurAnt duidelijkheid bieden over wat de effecten zijn van de werkwijze van de Carrousel op het probleembesef en de motivatie van de deelnemende gedetineerden. Ook zal het de tevredenheid van deelnemers in kaart brengen.

Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum, hierna WODC, (2018) naar nazorg van ex-gedetineerden, blijkt dat dit de belangrijkste bevindingen over de vijf leefgebieden zijn. Ongeveer 15 procent van de nazorgkandidaten beschikte direct voor en direct na detentie niet over een geldig identiteitsbewijs (wat onder het leefgebied regelzaken valt). De meeste nazorgkandidaten hadden zowel vóór als na detentie een inkomen. Bijna de helft van de nazorgkandidaten ontving vóór detentie een uitkering. Ongeveer een op de vijf nazorgkandidaten had werk of volgde een opleiding. Iets meer dan een derde van de nazorgkandidaten had geen werk, volgde geen opleiding of ontving geen uitkering. Ongeveer 13 procent van de nazorgkandidaten beschikte direct vóór detentie niet over huisvesting. Het merendeel van de nazorgkandidaten, dat wel over huisvesting beschikte, had een huurwoning of woonde bij familie in. Meer dan driekwart van de nazorgkandidaten had direct vóór detentie schulden. Het blijkt dat de meest voorkomende schulden vorderingen bij het CJIB en schulden bij de zorgverzekeraar waren. Ongeveer 13 procent van de nazorgkandidaten was, zowel vóór als na detentie, in behandeling bij een verslavingskliniek.

De Carrousel sluit aan bij bovenstaande bevindingen, omdat de bijeenkomsten handvatten geeft over de vijf leefgebieden in de vorm van een interactieve bijeenkomst.

1.1.1. De Carrousel

Stichting SurAnt geeft de trainingen genaamd Carrousel (Stichting SurAnt, 2018) en wil graag weten of de werkvorm die gehanteerd wordt bij de Carrousel effectief is om probleembesef te creëren bij gedetineerden. Tevens wil de stichting weten of gedetineerden gemotiveerd worden om hun problemen actief aan te pakken. De bijeenkomsten worden bijgewoond door minimaal 3 en maximaal 12 deelnemers. De stagiairs, die actief zijn bij Stichting SurAnt, worden ingezet om de bijeenkomsten te begeleiden. Hier is de vuistregel dat er minimaal twee stagiairs naar de bijeenkomst gaan in verband met veiligheid en expertise.

De werkvorm die gehanteerd wordt tijdens de Carrousel is motiverende gespreksvoering. Deze methodiek is gekozen, zodat ervaringsdeskundigen (de gedetineerden zelf) met elkaar in gesprek te gaan over de vijf leefgebieden: wonen, werk, inkomsten, schulden en regelzaken. Tevens is dit een van de methodieken waar Stichting SurAnt mee tracht te werken op de RIC's. De zesde bijeenkomst van de Carrousel staat in het teken van 'nazorg'.

De deelnemers die meedoen aan de Carrousel zijn vrij om mee te doen aan een van de zes bijeenkomsten. Er is geen verplichting om deel te nemen aan een onderwerp als de deelnemer hier geen baat bij heeft. In principe draait de Carrousel dan ook zes rondjes, waarbij de deelnemers mogen instappen wanneer zij het nuttig vinden. Een deel van de deelnemers wordt echter aangemeld door een casemanager of mentor.

1.2. Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag luidt als volgt:

- Is de werkvorm die gehanteerd wordt bij de Carrousel effectief?

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zal er onderzoek moeten worden gedaan naar de aanwezigheid van het probleembesef (Prochaska, DiClemente & Norcross, 1992) naar aanleiding van de bijgewoonde Carrousel training. Wanneer het probleembesef aanwezig is, is het de vraag of gedetineerden gemotiveerd zijn om hun problemen daadwerkelijk aan te pakken (Movisie, 2018). Ook wordt er gekeken naar hoeveel gedetineerden gebruik hebben gemaakt van het Binnen-RIC (het re-integratiecentrum in de P.I.) om hun problemen aan te pakken. De deelvragen luiden daarom ook:

1. *Beschikken deelnemers na de Carrousel over meer probleembesef dan bij de start?*
2. *Beschikken deelnemers na de Carrousel over meer motivatie om hun problemen aan te pakken dan bij de start?*
3. *Wat gaat goed en wat kan er volgens de deelnemers van de Carrousel verbeterd worden aan de trainingen, om deze effectiever te maken voor de doelgroep?*
4. *Hoeveel gedetineerden hebben gebruik gemaakt van het Binnen-RIC om actief met hun probleem aan de slag te gaan, na het volgen van de Carrousel?*
5. *Wat zijn volgens de medewerkers de mogelijkheden om de Carrousel effectiever te maken?*

1.2.1. Verantwoording onderzoeksvraag en deelvragen

Om te onderzoeken of de werkvormen van de Carrousel effectief zijn, wordt bij deze vraag onderzocht of er, na deelname aan de Carrousel, probleembesef en motivatie is gecreëerd bij de deelnemers. Het probleembesef en de motivatie zullen aangeven of de werkvorm die gehanteerd wordt effectief is voor de deelnemers. Dit is van belang voor het onderzoek. Zo kan namelijk achterhaald worden wat er verbeterd kan worden aan de Carrousel, om recidive te verminderen. Ook is het onderzoek naar de werkvorm van de Carrousel van belang, om te kijken of deelnemers hun problemen in een van de vijf leefgebieden gaan aanpakken.

Het probleembesef wordt beschreven in stap 2 en 3 van de verandercirkel van Prochaska e.a. (1992), welke teruggevonden kan worden in hoofdstuk 2. Het besef van een probleem is belangrijk om stappen te gaan maken naar verandering (Movisie, 2018). Als een deelnemer een probleem heeft op een van de vijf

leefgebieden, maar geen besef heeft over de gevolgen van deze problemen, zal de aanzet tot verandering nihil zijn. De Carrousel is ontworpen om probleembesef te vergroten bij de deelnemers, zodat zij handvatten hebben om een begin te maken met het oplossen die problemen.

Om te onderzoeken of de deelnemers van de Carrousel gemotiveerd worden om hun problemen actief aan te pakken wordt gekeken naar stap 4 in de verandercirkel (Prochaska, et al., 1992). Dit zal gemeten worden aan de hand van de tweede enquête die direct na het volgen van de bijeenkomst ingevuld zal worden. De verschillende motivatietheorieën worden in hoofdstuk 2 toegelicht.

Om te toetsen waar de deelnemers vinden dat de Carrousel verbeterd kan worden, om betere handvatten te kunnen geven en te evalueren wat de deelnemers belangrijk vinden om te weten is er een tevredenheidsonderzoek toegevoegd. Ook wordt er gevraagd wat zij goed vinden aan de training, om deze onderdelen te behouden. Omdat de deelnemers door de Carrousel gemotiveerd moeten worden, is het van belang om te weten wat hun ervaringen zijn. Ook kan de Carrousel aan de hand van hun ervaringen verbeterd worden en kunnen de goede punten behouden worden.

Door de gegevens van het Binnen RIC van P.I. Vught te analyseren, kan stap 4 (Prochaska, et al., 1992) worden bevestigd of ontkracht. De antwoorden die de deelnemers geven, kunnen afwijken van wat er gemeten moet worden. Hierdoor is er gekozen om de gegevens van het Binnen-RIC te analyseren.

Om verschillende invalshoeken te bekijken, is er een diepte-interview toegevoegd. Tijdens dit diepte-interview zullen de stagiairs, die de Carrousel verzorgen, naar hun mening over de verbetering en effectiviteit van het project worden gevraagd.

1.3. Opdrachtgever en doelstellingen van het onderzoek

Stichting SurAnt is een organisatie die zich inzet voor de re-integratie van (ex-)gedetineerden. Door middel van motiverende gespreksvoering biedt de Stichting zowel op Binnen RIC's als op het Buiten RIC hulp op de vijf leefgebieden: wonen, werk, schulden, zorg en regelzaken. De Stichting streeft ernaar op deze manier (ex-)gedetineerden te helpen aan een stabielere toekomst in de maatschappij. Ook is het streven dat ex-gedeteneerden op het goede pad blijven (Stichting SurAnt, 2018).

De visie van Stichting SurAnt is volgens het jaarplan (2017) dat elk mens een kans verdient, ook een tweede kans is op zijn plaats. Sommige mensen verdienen meer dan twee kansen. De visie hangt nauw samen met het denkbeeld van Stichting SurAnt: mensen leven met elkaar samen en zijn van elkaar afhankelijk zijn. Met als doel het verminderen van recidive, heeft de organisatie een missie: met in acht neming van de individuele waardigheid, zo effectief mogelijk ondersteuning en begeleiding bieden op de vijf leefgebieden: wonen, werk, inkomen/financiën, zorg en regelzaken (Stichting SurAnt, 2017).

Stichting SurAnt heeft de doelstelling om iedereen ondersteuning te bieden die met justitie in aanraking is geweest (Stichting SurAnt, 2018). Het motto luidt dan ook 'samen een stap verder in het leven'. De visie is daarom ook dat alle mensen een leven van plezier, geluk en overvloed verdienen. Omdat dit niet vanzelfsprekend is voor velen, wil Stichting SurAnt hier een positieve wending aan geven (Stichting SurAnt, 2018). Doordat de Nederlandse samenleving een 'participatiesamenleving' is geworden, wordt van de burgers verwacht dat zij de verantwoordelijkheid nemen over hun eigen leven en omgeving. Dit kan niet iedereen zonder hulp of ondersteuning, waardoor sommige problemen niet worden opgelost. Dit kan ervoor zorgen dat iemand die niet kan participeren in de samenleving (Movisie, 2017). De kans is aanwezig dat als een ex-gedeteneerden niet kan participeren, hij/zij weer een strafbaar feit pleegt. Dit heeft een negatieve invloed op de veiligheid van de samenleving.

Stichting SurAnt wil graag onderzoeken of de Carrousel effectief is om de Carrousel beter te kunnen verkopen en breder uit te kunnen zetten in penitentiaire inrichtingen. Naar aanleiding van het onderzoek kan besloten worden om de Carrousel in meer penitentiaire inrichtingen aan te bieden dan in P.I. Vught. De Carrousel wordt gegeven in P.I. Vught, waar de deelnemers dan ook tijdelijk wonen. P.I. Vught heeft negen verschillende regimes gehuisvest op een terrein van ongeveer 30 hectare:

- Een gevangenis,
- Een Huis van Bewaring (HvB),
- Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD),
- Extra beveiligde inrichting (EBI),
- Terroristen Afdeling (TA),
- Beheersproblematische Gedetineerden (BPG),
- Langdurige Forensische Psychiatrie Zorg (LFPZ),
- Zeer intensieve Specialistische Zorg (ZISZ),
- Penitentiair Psychiatisch Centrum (PPC) (DJI, 2019).

In totaal kunnen er 750 gedetineerden en tbs'ers gehuisvest worden (P.I. Vught, 2019). De deelnemers voor de Carrousel komen voornamelijk uit de units HVB, ISD en de gevangenis. De straffen zijn uiteenlopend. Het kan gaan om achterstallige betaling van een boete waardoor een gedetineerde in gijzeling is genomen, maar het kan ook gaan om een zedendelict of moord. De lengte van detentie wordt bepaald aan de hand van het delict. Voor de deelname van de Carrousel is het niet van belang om te weten wat de deelnemers voor delict hebben gepleegd en hoe lang de straffen zijn.

Het belang van de Carrousel is dat 80 procent van de gedetineerden op een van de vijf leefgebieden een probleem heeft wanneer zij in detentie komen (Weijters & More, 2010) en de Carrousel een aantal handvatten aanreikt om deze problemen aan te pakken. Doordat gedetineerden met elkaar in gesprek gaan, kunnen zij informatie uitwisselen en elkaar op deze manier helpen.

Hoofdstuk 2: Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk worden theorieën besproken die leiden tot een conceptueel model. Om in te zien waar delinquent gedrag vandaan komt en hoe dit blijft voortbestaan, is er eerst uitleg over dit onderwerp. Daaropvolgend worden de vijf leefgebieden, tevens de onderwerpen van de bijeenkomsten, en de problemen op deze leefgebieden beschreven. Paragraaf 1 behandelt de werkwijze van de Carrousel met motiverende gespreksvoering en het gebruik van gedetineerden als ervaringsdeskundigen. Paragraaf 2 gaat in op het probleembesef en de veranderingscirkel van gedrag. Paragraaf 3 bespreekt de motivatietheorieën, de intrinsieke en extrinsieke motivatie. Dit kan van belang zijn tijdens het aanmelden en het volgen van de Carrousel. Paragraaf 4 zet de kenmerken van een succesvolle training uiteen. Vervolgens geeft paragraaf 5 een conceptueel model weer.

Volgens Hardy en Pauwels van de Chicago School of Criminology (2017) ontstaat delinquent gedrag als gewone mensen opgroeien en leven in ongunstige omstandigheden. Dat leidt tot de ongunstige ontwikkeling van criminele subculturen. De invloed van sociale stigmatisering ('als je uit die buurt komt, ben je niet te vertrouwen') bemoeilijkt daarnaast ook nog de mogelijkheid tot verbetering (Hardy en Pauwels, 2017). Risicofactoren en beschermende factoren hebben invloed op het ontstaan van delinquent gedrag. Onderling beïnvloeden risico- en beschermingsfactoren elkaar. Zij veranderen hierdoor met de tijd, waardoor hun wisselwerking ook weer verandert. Diverse onderzoeken hebben laten zien dat het vooral de opeenstapeling van risico- en beschermingsfactoren is, die de grootste invloed heeft op de ontwikkeling. Impulsiviteit is bijvoorbeeld vooral een risicofactor als iemand ook een neiging heeft agressief te zijn. Dit wordt nogmaals versterkt als iemand laag (verbaal) intelligent is waardoor hij door onbegrip vaker in conflicten belandt en vervolgens niet in staat is conflicten verbaal op te lossen. Dit wordt extra problematisch als er sprake is van stress en middelengebruik (Menger, Krechtig & Bosker 2013). Deze risico- en beschermingsfactoren hebben hun effecten op de vijf leefgebieden en de re-integratie van de gedetineerden.

Stichting SurAnt heeft een project de Carrousel waarbij zes bijeenkomsten worden gegeven. Deze bijeenkomsten gaan over de vijf eerdergenoemde leefgebieden. Het project biedt gedetineerden handvatten aan om hun problemen zelf op te kunnen lossen. De Carrousel heeft als doel het creëren van probleembesef en motivatie om de problemen op een van de vijf leefgebieden aan te pakken. Van belang is dan ook om te bepalen welke knelpunten er bij het goed organiseren van de vijf leefgebieden en re-integratie bestaan.

Een belangrijk onderdeel van het re-integratiebeleid is het werken aan vijf basisvoorwaarden (WODC, 2018):

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. Identiteitsbewijs | 4. Schulden |
| 2. Werk en inkomen | 5. Zorg |
| 3. Huisvesting | |

Het doel van het werken aan deze basisvoorwaarden is om gedetineerden zo goed mogelijk te laten terugkeren in de maatschappij en te voorkomen dat zij opnieuw de fout in gaan (WODC, 2018). De monitor nazorg (ex-)gedetineerden geeft inzicht in de stand van zaken op de vijf basisvoorwaarden. Volgens WODC (2018) is het bestaan van een probleem, binnen een van de vijf basisvoorwaarden, de voornaamste reden dat gedetineerden recidiveren. De Carrousel sluit aan bij de vijf basisvoorwaarden en biedt handvatten aan om problemen op te kunnen lossen op een van deze voorwaarden. De Monitor (KRO NCRV, 2019) heeft hier een interessant onderzoek naar gedaan, wat terug te vinden is in bijlage 7. De belangrijkste bevindingen uit het onderzoek zijn dat het loont gedetineerden naar werk of een opleiding te begeleiden, helpen een woning te vinden, schulden af te lossen, een identiteitskaart te verkrijgen en de juiste nazorg aan te bieden. Dit alles kan bijdragen aan een verlaging van de kans op recidive.

De Recidive Inschattings Schalen (RISc) is een screeningsinstrument (WODC, 2009) waarmee een inzicht wordt verkregen in criminogene factoren van delinquenten en de kans op recidive bij (jong) volwassen mannelijke en vrouwelijke delinquenten. Aan de hand van dit instrument kan een schatting gemaakt worden van de kans dat iemand opnieuw een delict pleegt en de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van het delinquent gedrag (Nederlands Jeugdinstituut, 2018).

- | | |
|--|--|
| 1. Delict geschiedenis | 7. Relaties met vrienden en kennissen |
| 2. Huidig delict | 8. Druggebruik |
| 3. Huisvesting en wonen | 9. Alcoholgebruik |
| 4. Opleiding, werk en leren | 10. Emotioneel welzijn |
| 5. Inkomen en omgaan met geld | 11. Denkpatronen, gedrag en vaardigheden |
| 6. Relaties met partner, gezins- en familieleden | 12. Houding |

Zoals hierboven te zien is gaan schaal 3, 4 en 5 over onderwerpen die tijdens de Carrousel aan bod komen. Het hebben van huisvesting, een opleiding of werk en inkomen, en het omgaan met geld hangen samen met problemen buiten en het delinquent gedrag (WODC, 2009).

Kenmerken gerelateerd aan de risicodomeinen huisvesting en wonen (schaal 3), opleiding, werk en leren (schaal 4) en inkomen en leren omgaan met geld (schaal 5) werden door eerder onderzoek ook al in verband gebracht met een verminderde mate van programmadeelnemers en verhoogde mate van uitval (Bosma, Kunst, Dirkzwager & Nieuwbeerta, 2014). Weijters & More (2011) leggen uit dat het niet hebben van huisvesting na detentie de kans vergroot dat ex-gedetineerden opnieuw in de criminaliteit belanden. Van der Geest (2011) beschrijft dat werk wordt vaak gezien als een mogelijke oplossing voor problemen met criminaliteit. Ook wordt beschreven dat werk crimineel gedrag kan verminderen of kan stoppen doordat het inkomsten geeft, het potentiële daders van de straat houdt en controle of afkeuring door collega's met zich meebrengt. Een zwakke binding kan daarentegen juist leiden tot doorgaan met criminaliteit doordat een strafblad het kunnen vinden van werk in toenemende mate blokkeert en kan leiden tot een negatieve spiraal (Van der Geest, 2011).

2.1. Werkwijze bij de Carrousel

De werkwijze van de Carrousel bevat motiverende gespreksvoering en het gebruik van de kennis die de deelnemers al hebben door eerdere ervaringen (SurAnt, 2017). Hieronder wordt eerst ingegaan op de motiverende gespreksvoering en wat daarbij van belang is en over gedetineerden als ervaringsdeskundigen inzetten.

De motiverende gespreksvoering is een methode om mensen te motiveren tot verandering. Hierbij staan vier gesprekstechnieken centraal. Brink (2010) beschrijft de volgende technieken:

- Open vragen stellen,
- Reflectief luisteren,
- Bevestigen en ondersteunen
- Samenvatten.

Ook het uitlokken van en reageren op verandertaal, herkennen en gebruiken van weerstand en werken aan zelfvertrouwen zijn technieken die kunnen worden ingezet (Miller & Rollnick, 2008). Deze zijn van belang bij de Carrousel om het gesprek op gang te laten komen en de deelnemers informatie te laten uitwisselen. Hierbij bieden de stagiairs, die de training geven, ondersteuning aan het programma. Dit doen zij door middel van het stellen van open vragen, het reflectief luisteren, het bevestigen en ondersteunen en het samenvatten van de gesprekken.

Brink (2010) legt uit dat motiverende gespreksvoering in twee fasen is ingedeeld. Fase 1 richt zich op het ontwikkelen van de motivatie van de cliënt om te veranderen, wat van belang is bij het probleembesef wat in 2.2 wordt beschreven. Fase 2 richt zich op het versterken van de betrokkenheid bij verandering en het ontwikkelen van een plan om de verandering te realiseren.

Fase 1 – Bouwen aan motivatie om te veranderen:

- Open vragen stellen; hierbij is het van belang aandacht te hebben voor beide kanten, zowel de argumenten vóór verandering en de argumenten tegen verandering.
- Reflectief luisterend reageren; hiermee wordt gevraagd wat iemand bedoelt met een uitspraak en wordt vervolgens gecheckt of dit klopt. Hierdoor wordt een reactie uitgelokt.
- Bevestigen door complimenten te geven of door uiting van waardering en begrip.
- Samenvatten; samenvatten versterkt wat er is gezegd, toont aan dat er zorgvuldig geluisterd is en bereid de cliënt voor op het vervolg.
- Verandertaal uitlokken om zo de ambivalentie op te lossen (Brink, 2010).

Fase 2 – De betrokkenheid bij verandering versterken.

- Probeer de cliënt niet de wet voor te schrijven door te zeggen hoe hij of zij het beste aan kan pakken, maar laat de cliënt ook niet helemaal aan zijn lot over. Hier moet een middenweg in gevonden worden.
- Houd in de gaten of de ambivalentie van de cliënt niet onderschat wordt. Dit wil zeggen dat het soms kan lijken dat de cliënt voldoende gemotiveerd is, terwijl hij of zij in werkelijkheid nog sterke twijfels heeft (Brink, 2010).

Motiverende gespreksvoering kan worden vertaald in vier algemene principes. Het eerste principe is empathie uitoefenen, zonder oordelen, bekritisieren of beschuldigen van de gevoelens en perspectieven van de cliënt. Het tweede principe is het ontwikkelen van discrepantie. De hulpverlener legt hier discrepantie tussen het huidige gedrag en de belangrijke doelen of waarden van de cliënt bloot door hem of haar argumenten voor verandering te laten aandragen. Het derde principe is meegaan met de weerstand van de cliënt. Tegenzin en ambivalentie worden niet bestreden, maar erkend als natuurlijk en begrijpelijk. Door mee te gaan met de weerstand, wordt vechten of toename van de weerstand voorkomen en wordt de cliënt actief betrokken bij het proces van probleemoplossing. Het vierde principe is het ondersteunen van de persoonlijke effectiviteit, het geloof van de cliënt in zijn of haar vermogen om een specifieke taak met goed gevolg uit te voeren (Brink, 2010). Wesdorp, Van Hooft en Duinkerken (2010) leggen uit dat het van belang is het zelfsturend vermogen van de cliënt zoveel mogelijk aan te spreken en te benutten. Tijdens de Carrousel wordt zo veel mogelijk gestuurd op zelfredzaamheid, met een mogelijkheid aan handvatten door middel van informatieverstrekking.

Naast motiverende gespreksvoering wordt gebruik gemaakt van de kennis van de deelnemende gedetineerden tijdens de Carrousel. De ene gedetineerde is de ander niet, maar kan hem wel helpen met meedenken over mogelijke oplossingen (Stichting SurAnt, 2017). Lotgenotencontact kan bijdragen aan de toename in welzijn en het gevoel van zelfcontrole bij de deelnemers. Dit kan weer leiden tot empowerment (Van Rooijen, Zwikker en Van der Vliet, 2014). Ook wordt beschreven dat de kracht van

lotgenotencontact is dat mensen elkaar kunnen ondersteunen en zich herkennen in elkaars situatie. Er ontstaat bij de gedetineerden ook een gevoel van herkenning doordat hij/zij ziet dat hij/zij niet de enige is (Van Rooijen, et al., 2014). Als er niet gepraat wordt over de problemen, zullen de individuen, die met deze problemen kampen, het steeds moeilijker vinden om dit bespreekbaar te maken en er iets aan te doen (Movisie, 2018). Jansen (2015) heeft ervaring met het opstarten van groepsgesprekken. Zij heeft een handleiding geschreven waarin tips worden gegeven voor het opstarten van de groep en het werven van deelnemers. De informatie uit de handleiding, voor het opstarten van de groep en het werven van deelnemers, is in bijlage 7 vermeld.

2.2. Probleembesef

Deze zes stadia zijn van belang om gedrag blijvend te veranderen. Alle gedetineerden zitten in een van deze stadia. Zodra gedetineerden probleembesef creëren, kan er actie ondernomen worden. Bestaat er bij gedetineerden geen probleembesef, dan heeft aanzetten tot actie weinig zin. Als professional, in dit geval leider van de Carrousel-bijeenkomst, is het belangrijk om de fase, waarin de gedetineerde zich bevindt, te herkennen en hierop aan te sluiten. Gedragsverandering is een circulair proces; er is geen duidelijk begin- of eindpunt. Iedere persoon kan terugvallen in een vorige fase of oud gedrag (Movisie, 2018). Voor een visuele cirkel, zie bijlage 7. Movisie (2018) beschrijft het volgende over de verandercirkel van de totstandkoming van bereidheid om gedragingen en problemen aan te pakken:

Stap 1: Voorbeschouwing (precontemplatie):

Als de persoon in kwestie in deze fase zit, bestaat er (nog) geen intentie tot verandering en is de persoon zich vaak niet bewust van het probleem (bijvoorbeeld de schuldenproblematiek). Anderen, zoals ouders of partners, kunnen zich juist wel bewust zijn van het probleem. Afweermechanismen zoals ontkenning, ontwijken of negeren van problemen zijn in deze fase mogelijk aan de orde.

Stap 2: Overpeinzing (contemplatie):

De persoon is zich in deze fase bewust van het feit dat hij een probleem heeft. Er is in principe wel motivatie aanwezig om het probleem aan te pakken, maar de motivatie wordt nog niet omgezet in een actie. Dit kan te maken hebben met schaamte en het daardoor moeilijk vinden om het erover te hebben, geen weet van mogelijkheden of aanwezigheid van ambivalentie.

Stap 3: Besluitvorming (voorbereiding):

In deze fase gaat de persoon in kwestie daadwerkelijk acties plannen om iets aan het gedrag of aan het probleem te gaan doen. De persoon kan in deze fase vragen om hulp omdat hij hulp wil. Hierbij is het gewenst dat de besluitvorming komt vanuit intrinsieke motivatie (zelf hulp willen vragen). Als daar extrinsieke motivatie aan toegevoegd wordt, wordt de motivatie alleen maar sterker.

Stap 4: Actie

Deze fase spreekt voor zich. De persoon onderneemt daadwerkelijk actie om aan het probleem of het gedrag te werken. Het zoeken en krijgen van steun is in deze fase erg belangrijk om tot het volhouden over te kunnen gaan. Hij moet het gevoel krijgen dat hij het niet alleen hoeft te doen en dat mensen positief zijn over zijn verandering. Hij kan praten met mensen over zijn problemen wat ervoor zorgt dat er geen schaamte meer is. Openheid zorgt er in deze fase voor dat hij door kan zetten en gelooft in een oplossing.

Stap 5: Volhouden of consolidatie:

In deze fase probeert de persoon de bereikte verandering in stand te houden en niet terug te vallen. Het nieuwe gedrag moet hierbij een plaats vinden in het leven. In deze fase is het belangrijk dat de betreffende persoon goede begeleiding en ondersteuning krijgt van (het liefst continu dezelfde) hulpverlener maar ook van het netwerk. Hij moet het uiteindelijk alleen doen maar in het begin is goede steun erg fijn.

Stap 6: Terugval:

In deze fase kan het gebeuren dat de persoon het moeilijk vindt om de bereikte situatie van de eerste poging (volledig) vast te houden. Terugval kan voorkomen en de persoon kan in alle fasen terecht komen en betekent dus niet dat de persoon weer van voren af aan moet beginnen. De hulpverlener blijft bij terugval positief en blijft een motiverende houding aannemen. Dit zorgt ervoor dat de cliënt het niet snel opgeeft.

Stichting SurAnt (2017) houdt drie fases aan waar stap 1 en 2 in de beginfase zitten. Stap 3 en 4 zijn de actiefase en stap 5 en 6 vallen onder de eindfase.

2.3. Motivatie

Er is sprake van intrinsieke motivatie wanneer een persoon iets doet omdat hij/zij het interessant en plezierig vindt om te doen of het nodig heeft om zich beter te voelen. Intrinsieke motivatie kan belemmerd worden door negatieve factoren zoals straffen, negatieve feedback, concurrentie, etc. De intrinsieke motivatie kan echter bevorderd worden door het geven van positieve feedback, beloningen, keuzevrijheid en erkenning. De omgeving kan wel invloed hebben op deze motivatie door de negatieve belemmeringen (Visser, 2014). De Carrousel is geen verplichting en heeft geen vorm van beloningen. Tijdens het verblijf in een penitentiaire inrichting nemen gedetineerden deel aan een dagprogramma. Om gedetineerden te motiveren zich actief in te zetten voor hun re-integratie kunnen zij sinds 1 maart 2014 vrijheden en extra activiteiten verdienen. Dit wordt gedaan om wenselijk gedrag te stimuleren (De Koning, 2016). Het basisprogramma bestaat uit een aantal activiteiten waar gedetineerden recht op hebben volgens de Penitentiaire Beginselenwet. De Carrousel draagt niet bij aan de voorwaarde van dit 'gewenste gedrag', waardoor de respondenten een beroep moeten doen op de intrinsieke motivatie en niet de extrinsieke motivatie.

McGregor (1957) typeert de motivatie vanuit theorie X en theorie Y. Bij theorie X wordt gesteld dat mensen passief zijn en niet geneigd zullen zijn zich in te spannen. Hierbij dient constant gecontroleerd en gecorrigeerd te worden, waardoor er sprake is van externe controle op het handelen van deze persoon. Theorie Y gaat ervan uit dat mensen belang hechten aan zelfontplooiing. Dit zorgt ervoor dat mensen uit zichzelf voor iets gaan inspannen. In sommige gevallen zijn de deelnemers van de Carrousel dusdanig gedemotiveerd door hun verleden en omgeving, dat zij niet gemotiveerd gaan worden door externe controle. Andere deelnemers zijn hun criminele leven zat en willen graag werken aan hun zelfontplooiing, waardoor zij zich zullen gaan inzetten voor de Carrousel. Dit sluit weer aan bij de verandercirkel van Prochaska, et al. (1992), welke eerder in dit hoofdstuk werd beschreven.

Binnen de motivatie-hygiëne-theorie staan twee concepten centraal: Satisfiers & Dissatisfiers (Herzberg, 1959). Satisfiers zijn motiverende factoren. Deze bestaan uit: de mogelijkheid te ontwikkelen en ontplooien, het verkrijgen van erkenning en waardering, succesvol en creatief kunnen zijn, het leveren van prestaties, het realiseren van doelen. Wanneer deze motiverende factoren afwezig zijn is geen sprake van motivatie, maar ook niet van demotivatie. Opvallend aan de motiverende factoren is dat deze alleen in de inhoud van de activiteit gevonden kunnen worden; deze factoren worden daarom werkintrinsieke factoren genoemd (Steijn & Groeneveld, 2013, p. 187).

Dissatisfiers zijn beloning, omstandigheden, verhoudingen en beleid. Dit zijn de zogenaamde hygiënefactoren (Herzberg, 1959). Bij vervulling van de dissatisfiers is er geen sprake van motivatie. Wanneer hygiënefactoren niet of onvoldoende worden verkregen, zal de persoon ongemotiveerd raken. Alle hygiënefactoren zijn te vinden in de context van de persoon en worden daarom werkextrinsieke factoren genoemd (Steijn & Groeneveld, 2013, p. 187). Voor de motivatie bij de deelnemers van de Carrousel gaat het er dus om de hygiënefactoren te bevorderen, zodat de deelnemers in een neutrale toestand verkeren. Ook de werkintrinsieke motivatie is belangrijk bij de Carrousel. Deze kan gevonden worden in de inhoud van de bijeenkomsten, zodat de satisfiers aanwezig zijn en de deelnemers gemotiveerd zijn. Volgens Herzberg (1959) zijn mensen enkel te motiveren vanuit motiverende, werkintrinsieke factoren. Het geven van een beloning of het verbeteren van de omstandigheden zou niet leiden tot een hogere motivatie.

De zelfdeterminatietheorie (hierna ZDT) (Deci & Ryan, 2000) is een motivatietheorie, die vertrekt vanuit een positieve visie op de mens. Mensen zouden aangeboren krachten bezitten om zich te ontwikkelen en ontplooien. Deze kracht kan door de omgeving worden gestimuleerd of worden tegengewerkt. Mensen zijn niet een passief product van hun omgeving: er is een samenspel tussen een op groei gericht persoon en de omgeving (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008).

Verstuyf et al. (2008) leggen uit dat veel klinici en begeleiders 'zelf willen' waarschijnlijk gelijkstellen aan intrinsieke of interne motivatie. De intrinsieke motivatie tot verandering zou goed zijn, omdat de motivatie vanuit de persoon komt; de verandering is zelfgewild. Intrinsieke motivatie onderscheidt zich dan ook van extrinsieke motivatie, omdat in dit geval de motivatie van buitenaf komt; er wordt aan het probleem gewerkt omdat het moet. In de ZDT wordt het verschil tussen moeten en willen gemaakt, maar extrinsieke motivatie staat niet gelijk aan 'moeten' en intrinsieke motivatie staat niet gelijk aan 'willen'. Verstuyf et al. (2008) legt uit dat er verschillende types of vormen van extrinsieke motivatie bestaan, waarvan sommige vallen onder 'willen' en sommige onder 'moeten'. Het onderscheid is volgens Verstuyf et al. (2008) dan ook dat deze verschillende types extrinsieke motivatie belangrijk zijn voor het motiveren van cliënten, omdat deze verschillende effecten met zich meebrengen. Voor de Carrousel is dit interessant omdat de cliënten niet verplicht zijn te komen naar de bijeenkomst, maar waarschijnlijk wel motivatie hebben om te veranderen. Meer informatie over de zelfdeterminatietheorie is te vinden in bijlage 7.

2.4. Kenmerken van een succesvolle training

Om te onderzoeken wat een succesvolle training voor elementen bevat en hoe de trainees een succesvolle training ervaren, is er gekeken naar de verschillende leerstijlen en de kenmerken van een succesvolle training.

Kolb onderscheidt vier stappen in het leren die allemaal even essentieel zijn. Leren begint vaak met een ervaring in de praktijk, dit wordt concrete ervaring genoemd. De fase die hierop volgt is observatie en reflectie, wat betekent dat deze situatie niet meteen wordt vergeten. Het reflecteren en zoeken naar tips voor een volgende keer bij deskundigen, of in een boek, is de fase van het verkennen van theorie. Als laatste stap is er actief experimenteren: het uitproberen van de theorie. Dit is effectief leren volgens de leercirkel van Kolb (De Galan, 2017). Om deelnemers iets effectief te laten leren, zal deze hele cirkel doorlopen moeten worden. De Galen (2017) beschrijft dat nieuwe kennis kan worden opgenomen door concrete ervaring, of door theorie. Dit zijn de eerste tegenpolen. De nieuwe kennis kan door twee andere tegenpolen verwerkt worden, namelijk experimenteren of reflecteren. Kolb onderscheidt dan ook vier leerstijlen. Hierbij geeft hij de favoriete fasen binnen de leerstijlen aan en beschrijft hij dienst kwaliteiten en valkuilen.

Tabel 1

Leerstijlen van Kolb, inclusief kwaliteiten en valkuilen

Leerstijl	Favoriete fase	Kwaliteiten	Valkuilen
Denker	Verkennen van theorie	Redeneren, denken in concepten, verbinden van theorieën, verschillende waarnemingen in een theorie vatten.	Minder gericht op mensen en op praktische toepassing.
Beslisser	Actief experimenteren	Problemen oplossen, beslissingen nemen, praktische toepassing van ideeën.	Terughoudend in emoties, pragmatisch
Doener	Concrete ervaring	Doen, uitvoeren van plannen, opgaan in nieuwe ervaringen, kansen zoeken en risico's nemen	Ongeduldig en druk of juist afwezig en fantasierijk.
Dromer	Observatie en reflectie	Groot voorstellingsvermogen, brainstormen, meerdere perspectieven innemen, onderliggende waarden. Creatief, brede interesses, geïnteresseerd in mensen.	Weinig actie, meer denken dan doen.

De Galen (2017) beschrijft dat er in een groep zelden één dominante leerstijl aanwezig zal zijn onder de deelnemers, zeker niet in open trainingen. Als trainer heb je ook een dominante leerstijl; trainers geven vaak een training zoals zij ook graag getraind willen worden. De Galen (2017) raadt dan ook aan om variatie aan te brengen. Hierdoor komt er variatie in je werkvormen, wat de meeste deelnemers meestal

erg kunnen waarderen (De Galen, 2017). De deelnemers van de Carrousel zijn allen verschillende mensen, die allemaal een verschillende leerstijl hebben waar rekening mee gehouden moet worden. Door variatie aan te brengen binnen de training zullen alle leerstijlen worden aangesproken.

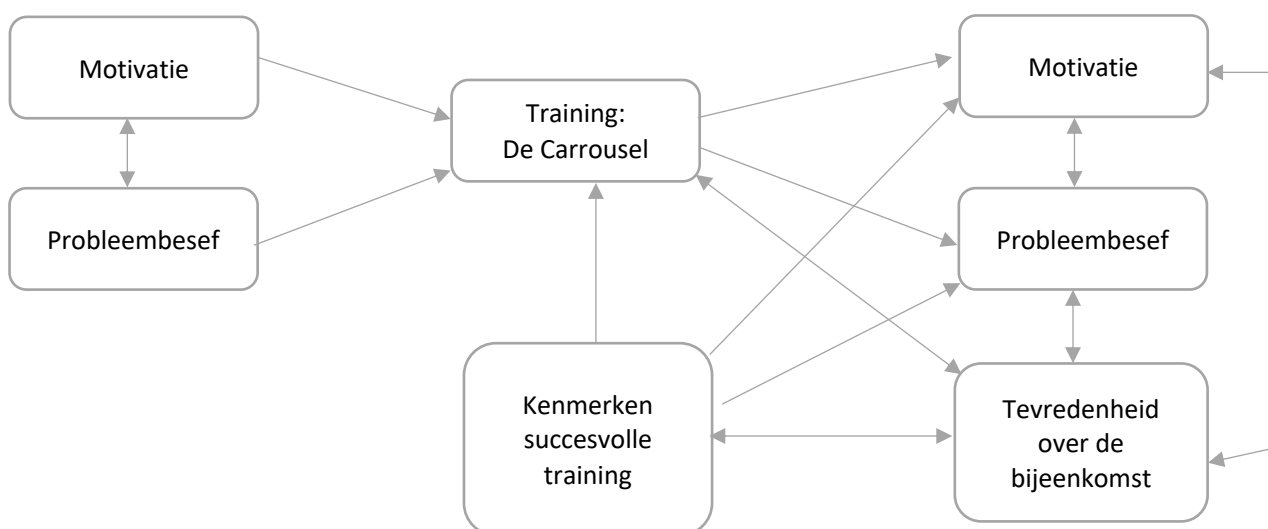
In het boek van Kaufman & Ploegmakers (2005) worden vijf kritische succesfactoren van een training beschreven. Dit zijn leerdoelen, deelnemers, didactische werkvormen, hulpmiddelen en randvoorwaarden en de trainer. De reden dat dit van belang is voor de Carrousel, is voornamelijk om te kijken hoe een training in elkaar zit en waar een succesvolle training uit bestaat. Kaufman et al. (2005) beschrijft dat de leerdoelen centraal staan in de training of workshop. Er kan alleen effectief worden opgeleid wanneer een doelstelling vooraf wordt bepaald. Er moet niet worden uitgegaan van het idee dat deelnemers altijd wel iets leren tijdens een training of bijeenkomst. Leerdoelen van een training gaan veelal om de kennis, het inzicht en de vaardigheid die deelnemers door het volgen van de training gekregen te hebben. Het gaat erom dat iemand, na afloop van de training, iets moet kennen, begrijpen, kunnen of doen (Kaufman & Ploegmakers 2005). Voor de deelnemers zijn er 7 'wetten' voor een succeservaring volgens Kaufman en Ploegmakers (2005):

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Veilige leeromgeving | 5. Training moet duidelijk relevant zijn |
| 2. Behoefte ervaren om te leren | 6. Plezier |
| 3. 'What is in it for me' | 7. Regelmatig positieve feedback |
| 4. Redelijk tot veel interactie | |

Bij hulpmiddelen wordt voornamelijk het beschikken over een beamer, flip-over en filmpjes genoemd. Omdat dit niet van toepassing en/of mogelijk is bij de Carrousel, zal dit stuk overgeslagen worden. Wat wel belangrijk is voor de Carrousel zijn de randvoorwaarden. Het uitnodigen van deelnemers, trainingsmateriaal, reservering van een locatie en inrichting van de trainingsruimte worden genoemd bij de randvoorwaarden (Kaufman & Ploegmakers, 2005).

2.5. Conceptueel model

Op basis van de bovenstaande literatuur is het onderstaande model opgesteld. Op basis van dit model kunnen verwachtingen worden opgesteld in de vorm van hypothesen die in hoofdstuk 3.5 worden besproken. De motivatie en het probleembesef voor de training hebben verbintenis met elkaar door de verandercirkel van Prochaska, et al. (1992), zoals te lezen is in paragraaf 2. Het probleembesef en de motivatie zullen voorafgaand aan training getoetst worden. De kenmerken van een succesvolle training, zoals beschreven in paragraaf 4, zullen bijdragen aan de tevredenheid en het eventuele probleembesef en de motivatie. Tevens hangen deze factoren samen met het eventuele effect dat de training heeft. De verwachting is dat door de kenmerken van een succesvolle training de Carrousel effectief blijkt te zijn.



Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

3.1. Onderzoeksopzet

Er wordt een onderzoek uitgevoerd in de vorm van een effectmeting. Een dergelijke meting is quasi-experimenteel (Verhoeven, 2018) omdat er geen controlegroep aanwezig is. De interne validiteit (Verhoeven, 2018) is minder hoog omdat er geen controlegroep aanwezig is. Er kan dus niet met zekerheid gesteld worden dat het effect, dat gevonden wordt bij de nameting, een causaal verband aanwijst. De toewijzing voor deelname is voor de onderzoeker aselekt omdat de deelnemers zich aanmelden, of worden aangemeld door het re-integratiecentrum (RIC), waardoor er geen eigen selectie van deelnemers plaatsvindt (Verhoeven, 2018).

Het effect zal gemeten worden aan de hand van een enquête. Daarnaast is nog een tevredenheidsmeting. De nameting is dus uitgebreider, omdat deze tevens de tevredenheid van de deelnemers over de bijeenkomst meet. Het tevredenheidsonderzoek is beperkt van aard en bevat slechts twee open vragen en een gesloten vraag. Dit om een indruk te kunnen verkrijgen van de beleving van gedetineerden ten aanzien van de training. Naast deze effect- en tevredenheidsmeting wordt er ook nog een semigestructureerd interview gehouden bij de stagiairs die bij de bijeenkomsten zijn geweest. Er wordt ook gebruik gemaakt van cijfers van het Binnen-RIC. Hierbij wordt gekeken naar hoe vaak de deelnemers naar aanleiding van de Carrousel naar het RIC zijn geweest om een van de vijf leefgebieden aan te pakken.

Om het effect te kunnen meten, is er gekozen voor een enquête. De enquête (zie bijlage 2 en 3) is kwantitatief, en dus cijfermatige informatie, waar een statistische meting over uitgevoerd kan worden (Verhoeven, 2018). Tevens worden de cijfers uit het binnen-RIC gebruikt, om in te kunnen zien hoeveel deelnemers het plan hadden om een afspraak te maken en hoeveel dit daadwerkelijk hebben gedaan.

De tevredenheidsmeting (zie bijlage 3) wordt uitgevoerd door twee open vragen en een gesloten vraag. De gesloten vraag vraagt deelnemers de bijgewoonde bijeenkomst een cijfer tussen 1 en 10 te geven. Dit is een onderdeel van kwantitatief onderzoek (Verhoeven, 2018). De twee open vragen zijn vrij te beantwoorden, waardoor de antwoorden als kwalitatief (Verhoeven, 2018) worden beschouwd. De deelnemers zijn vrij om zoveel antwoorden hier te geven als zij wensen. Er is gekozen om een tevredenheidsmeting toe te voegen, omdat de opdrachtgever een effect wil meten, maar ook wil weten waar de goede aspecten en verbeterpunten liggen.

Het semigestructureerd interview (zie bijlage 5) heeft alleen open items. Er zijn van tevoren algemene vragen geformuleerd, maar hier kan van worden afgeweken. Een semigestructureerd interview wordt ook wel een kwalitatief interview genoemd (Verhoeven, 2018). Door kwalitatief en kwantitatief onderzoek te combineren, is de geldigheid van de onderzoeksresultaten vergroot en wordt het onderzoek valide (Plochg, Juttman, Klazinga & Mackenbach, 2007). Er is gekozen om een semigestructureerd interview op te nemen in het onderzoek, omdat de stagiairs, die de bijeenkomst bijwonen, zien en horen wat de deelnemers doen en zeggen. Er wordt dus uitgegaan van het feit dat stagiairs zicht hebben op hoe de Carrousel bijeenkomsten effectiever kunnen zijn.

3.2. Onderzoeksdoelgroep

De doelgroep is gedetineerde mannen in de leeftijd van 18 tot 65+ jaar. De gedetineerden, die betrokken zijn bij het onderzoek, zijn de gedetineerden die deelnemen aan de Carrousel in P.I. Vught. De deelnemers kunnen zich vrijwillig aanmelden door middel van een verzoekbriefje in het RIC, of zij worden aangemeld door hun casemanager, mentor of de Penitentiaire Inrichtingswerker (PIW'er) van de afdeling. Een Carrousel bijeenkomst bestaat uit minimaal 3 en maximaal 12 deelnemers. Wanneer er twee aanmeldingen zijn, zal de bijeenkomst niet doorgaan maar worden persoonlijke vragen wel beantwoord. De Carrousel is zes weken lang, iedere week is er één bijeenkomst. Tijdens iedere bijeenkomst kan het aantal respondenten verschillen omdat niet alle Carrousel onderwerpen voor iedereen van toepassing zijn. De straffen van de deelnemers zijn uiteenlopend. Het kan gaan om achterstallige betaling van een boete waardoor een gedetineerde in gijzeling is genomen, maar het kan ook gaan om een zedendelict of

moord. Voor de deelname van de Carrousel is het niet van belang om te weten wat de deelnemers voor delict hebben gepleegd en hoe lang de straffen zijn.

Er zal bij de voormeting worden uitgelegd wat het onderzoek inhoudt, wat er met de gegevens wordt gedaan en gevraagd of de deelnemers bereid zijn om mee te werken. Als de deelnemers bereid zijn om mee te werken, wordt de enquête ingevuld. De verwachting is dat de gedetineerden mee willen werken, mits er duidelijk aangegeven wordt dat het onderzoek geheel anoniem is en niet gedeeld wordt met de penitentiaire inrichting en het Ministerie van Veiligheid en Justitie.

3.3. Onderzoeksinstrumenten

Er is gebruik gemaakt van een experimentele enquête. Stichting SurAnt wil graag weten of er effect is op het probleembesef en de motivatie. Door het lage IQ van een aanzienlijk deel van de populatie van penitentiaire inrichtingen (WODC, 2017) is in de enquête een makkelijk te begrijpen taal gebruikt. Met makkelijk te begrijpen taal wordt in dit onderzoek bedoeld dat er geen onduidelijkheid over de begrippen die gebruikt worden kan ontstaan. Dit is getoetst door middel van een pilot onder ex-gedetineerden en stagiairs. De enquête bestaat uit stellingen met de keuzemogelijkheden ‘helemaal oneens’, ‘oneens’, ‘mee eens’ en ‘helemaal eens’ voor de stellingenlijst waarin de te meten schalen met minimaal twee stellingen gemeten gaan worden. Er is gekozen voor een Likert vierpuntschaal in plaats van een Likert vijfpuntschaal omdat er in een eerder onderzoek met de doelgroep is gebleken dat de optie ‘neutraal’ vaak gekozen wordt als dit een antwoordmogelijkheid is (Dekker, 2019).

Er zijn zes items opgesteld om het probleembesef te kunnen onderzoeken tijdens de twee metingen. Deze items zijn weergegeven in tabel 2, waar de literatuur de vraag verantwoordt. De reden dat probleembesef onderzoeken van belang is, is omdat probleembesef van belang is bij het ondernemen tot actie om te veranderen (Movisie, 2018). Item 1 en 2 lijken daardoor tegenstrijdig, maar meten een ander onderdeel van probleembesef. Item 1 gaat over makkelijk praten over problemen, wat gekoppeld kan worden aan stap 4 van de verandercirkel (Prochaska & DiClemente, 1992). Terwijl item 2 gaat over moeilijk praten over problemen wat kan duiden op schaamte en waardoor er geen actie wordt ondernomen tot veranderen (Movisie, 2018).

Tabel 2

Bijbehorende items en verantwoording bij de schaal probleembesef

Item 1	Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	<i>Deze vraag wordt gesteld om stap 4 van de verandercirkel te toetsen. Wanneer iemand goed kan praten over zijn problemen, is er meer kans op ondernemen van zinvolle actie zonder dat er sprake is van schaamte, (Movisie, 2018). Door dit vooraf te meten kan er worden getoetst of mensen vooraf al probleembesef hadden.</i>
Item 2	Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	<i>Deze vraag wordt gesteld om stap 2 van de verandercirkel te toetsen. In stap 2 kan er wel motivatie zijn om het probleem aan te pakken, maar is er ook sprake van schaamte waardoor er niet op actie wordt overgegaan (Movisie, 2018). Door deze vraag vooraf te stellen wordt er gekeken naar eventuele schaamte, en door deze vraag in de tussenmeting mee te nemen wordt er gekeken naar eventuele verdwijning van de schaamte.</i>
Item 3	Ik vond de bijeenkomst nuttig.	<i>Wanneer een bijeenkomst nuttig wordt gevonden, zullen de deelnemers het gevoel hebben dat zij wat hebben bereikt aan de hand van de zeven wetten voor een succeservaring van Kaufman & Ploegmakers (2005). Bij de voormeting is het van belang te weten wat de deelnemers verwachten en bij de nameting is te zien of deze verwachtingen gerealiseerd zijn.</i>
Item 4	Ik ga om hulp vragen bij mijn problemen.	<i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wil gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>

Item 5	Ik ga om hulp vragen bij mijn problemen.	<i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wil gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>
Item 6	Deze bijeenkomst heeft mij inzicht gegeven in de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	<i>Deze vraag wordt gesteld om te toetsen of er intrinsieke motivatie is. Als dit het geval is, kan er door de professional hierop ingespeeld worden d.m.v. motiverende gespreksvoering (Movisie, 2018).</i>

Er zijn vier items opgesteld om het effect van de motivatie te kunnen onderzoeken voor en na de bijeenkomst. Bij item 11 wordt er gevraagd naar waar de deelnemer mee aan de slag zou willen gaan naar aanleiding van het volgen van de Carrousel. Dit is een open vraag, die wordt meegenomen in het onderzoek naar motivatie: wat is het plan naar aanleiding van de Carrousel? Deze vraag wordt daarom ook alleen in de nameting meegenomen. In tabel 3 zijn de items te zien met de literatuur die de verantwoording geeft. Het is belangrijk om de motivatie te onderzoeken, zodat duidelijk wordt of deelnemers gemotiveerd worden om hun problemen aan te pakken. Het verschil tussen motivatie door de bijeenkomst hebben (item 7) en het aan de slag gaan met problemen (item 8), is dat de motivatie door de bijeenkomst gestegen kan zijn, maar dit nog niet direct aanzet tot actie (stap 4 van de verandercirkel). De motivatie sluit dus aan bij het probleembesef, omdat anders stap 4 van de verandercirkel niet wordt bereikt (Prochaska, et al., 1992).

Tabel 3

Bijbehorende items en verantwoording bij de schaal motivatie

Item 7	Door deze bijeenkomst wil ik graag aan de slag met mijn problemen.	<i>Deze vraag wordt gesteld om te toetsen of er intrinsieke motivatie is. Als dit het geval is, kan er door de professional hierop ingespeeld worden d.m.v. motiverende gespreksvoering (Movisie, 2018).</i>
Item 8	Ik heb motivatie door deze bijeenkomst	<i>De vraag wordt gesteld om te kijken in hoeverre er sprake is van motivatie bij de cliënten. In stap 3 van de verandercirkel is het van belang dat bij aanwezigheid van intrinsieke motivatie bij cliënten, hier op ingespeeld moet worden door de professional (Movisie, 2018).</i>
Item 9	Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC.	<i>Om na te gaan hoeveel cliënten de intentie hebben om een afspraak te maken bij het RIC wordt deze vraag gesteld. De intentie om het probleem aan te pakken wordt beschreven in stap 2 van het verandermodel (Movisie, 2018).</i>
Item 10	Ik vond het prettig om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp.	<i>De kracht van lotgenotencontact is dat zij elkaar kunnen helpen en ondersteunen in elkaars situatie (Van Rooijen, et al., 2014). Deze vraag wordt mee getoetst hoe de gedetineerden over deze methode denken.</i>
Item 11	Naar aanleiding van de Carrousel ben ik van plan dit te gaan doen	<i>Het plan om iets te gaan doen is in stap 3 van de verandercirkel van belang, omdat hier daadwerkelijke stappen gemaakt gaan worden (Movisie, 2018). Hier is motivatie voor nodig.</i>

Om de tevredenheid naar aanleiding van de Carrousel te meten, zijn er drie items geformuleerd die opgenomen zijn in de nameting. Er zijn twee open vragen en een gesloten vraag gesteld. De gesloten vraag bestaat uit het geven van een cijfer, om te bepalen of de deelnemers de bijeenkomst een voldoende zouden geven. De twee open vragen hebben betrekking tot de goede aspecten en de verbeterpunten van het project. Hiermee kan worden bepaald wat er volgens de deelnemers goed is aan de Carrousel en wat er verbeterd moet worden, om zo de effectiviteit te vergroten.

Tabel 4*Bijbehorende items en verantwoording bij de schaal tevredenheid*

Item 12	Dit zou ik verbeteren aan de training	<i>Door te vragen wat er verbeterd kan worden aan de trainingen, zal er meer inzicht komen in wat de deelnemers nodig hebben om probleembesef en motivatie te creëren.</i>
Item 13	Dit vond ik heel leuk/goed aan de training	<i>Om te weten te komen wat de deelnemers leuk/goed vonden aan de Carrousel, weet de organisatie wat zij vooral niet moeten veranderen.</i>
Item 14	Ik geef deze Carrousel bijeenkomst het cijfer: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	<i>Op basis van een schoolcijfer kan bepaald worden of de deelnemers een voldoende geven voor de training.</i>

Item 9 (tabel 5) test of deelnemers van plan zijn om een afspraak te maken bij het binnen-RIC of niet. Om te kunnen onderzoeken of de deelnemers die (zeer) mee eens hebben ingevuld, daadwerkelijk naar het binnen-RIC zijn gegaan, wordt gebruik gemaakt van cijfermatige informatie uit het binnen-RIC. Er is gevraagd om bij te houden of de gedetineerden een afspraak hebben gemaakt en of deze is voortgekomen uit het volgen van de Carrousel.

Het semigestructureerde interview heeft als doel om in te gaan op de ervaring van de stagiairs en of deze overeen zijn gekomen met de verwachtingen, maar vooral hoe de stagiaires denken de Carrousel effectiever te maken. De reden dat er alleen stagiairs geïnterviewd worden, is omdat de Carrousel (en Stichting SurAnt) voornamelijk op stagiaires en vrijwilligers draait. De stagiairs en vrijwilligers die verbonden zijn met de locatie Amsterdam Zuid-Oost hebben de meeste ervaring met het geven van de Carrousel. De stagiairs die geïnterviewd zijn hebben minimaal drie keer de Carrousel meegedraaid. De vooropgestelde vragen, zoals te zien in tabel 5, zijn open, wat betekent dat de respondent zijn eigen bewoording kan inbrengen. De reden dat hiervoor gekozen is, is dat hierdoor eerlijke en duidelijke antwoorden gegeven worden. Tijdens het interview is er echter nog ruimte om vervolgvragen te stellen om eventuele gedetailleerdere informatie in te winnen, of verduidelijking te krijgen.

Tabel 5*Bijbehorende vragen en verantwoording voor de items bij het semigestructureerde interview van de stagiairs.*

Deelvraag 5 Wat zijn volgens de medewerkers de mogelijkheden om de Carrousel effectiever te maken		
Vraag 1	Kan je mij vertellen over jouw ervaring met de Carrousel?	<i>Om de ervaringen in kaart te brengen met de Carrousel wordt deze vraag gesteld.</i>
Vraag 1a	Hoe heb je de Carrousel ervaren?	<i>Om de details van de Carrousel ervaringen in te zien, is deze vraag opgesteld.</i>
Vraag 2	Wat waren jouw verwachtingen?	<i>Concretisering van de verwachtingen.</i>
Vraag 2a	Is jouw ervaring aangesloten bij de verwachtingen die je had van de Carrousel?	<i>Er wordt vooraf aan de trainers een korte training gegeven waar de werkwijze en het doel van de Carrousel besproken wordt. De verwachting die geschept wordt en of deze overeenkomt met de ervaringen is van belang om de starterstraining op aan te passen.</i>
Vraag 3	Wat denk je over de effectiviteit van de Carrousel?	<i>De mening over de effectiviteit van de trainers is van belang om te kijken waar dit eventueel verbeterd zou kunnen worden aan de hand van leerdoelen en randvoorwaarden (Kaufman & Ploegmakers, 2005).</i>
Vraag 3a	Wat zou de Carrousel effectiever kunnen maken volgens jou?	<i>Zie vraag 3</i>
Vraag 3b	En waarom zou dat, volgens jou, effectiever maken?	<i>Zie vraag 3</i>

Vraag 4	Wat zou jij verbeteren/veranderen aan de Carrousel als jij het voortouw mocht nemen?	<i>Om de Carrousel effectiever te maken, is de input van stagiairs van belang omdat zij de trainingen geven en hier het beste zicht op hebben.</i>
Vraag 5	Wat vind jij goed/leuk aan de Carrousel, dus wat zou je niet veranderen?	<i>Om erachter te komen hoe de stagiairs denken over het concept van de Carrousel is deze vraag van belang.</i>
Vraag 6	Wat lijkt jou de meest geschikte manier voor het werven van deelnemers?	<i>Voor het werven van mensen is de mening van stagiairs van belang om te zien hoe ze de deelnemers zouden werven. Dit is ook benoemd bij Kaufman & Ploegmakers (2005).</i>
Vraag 6a	Waarom lijkt dit jou de geschiktste manier?	<i>Er wordt gevraagd om de mening van de stagiairs.</i>
Vraag 6b	Hoe zou je dat concreet aanpakken?	<i>Concretisering van vraag 6.</i>

3.4. Onderzoeksprocedures

Voorafgaand aan de Carrousel is er informatie verworven en besproken met de trainers, omdat kennis een van de zaken is die motivatie en probleembesef kan verhogen (Movisie, 2018). Dit werd iedere vrijdag voor aanvang van de Carrousel gedaan. Bij aankomst hadden de trainers een onderzoekende houding. Dit hield in dat de trainers een open, onbevooroordeelde houding aannamen, waar nieuwsgierigheid en opmerkzaamheid bij komen kijken. Daarnaast is het stellen van vragen en het zoeken naar inzichten van de deelnemers van belang bij een onderzoekende houding (Bruggink & Harnick, 2012). Om het effect te kunnen meten, zullen er twee metingen gedaan worden; aan het begin van de bijeenkomst en direct na de bijeenkomst. De enquête wordt na het invullen ingenomen door de trainers. Deze voor- en nameting kunnen gekoppeld worden door middel van de achternaam en het registratienummer van de deelnemers.

De Carrousel bijeenkomsten zijn iedere woensdagochtend geweest tussen 9 januari en 13 februari 2019. Totaal zijn er 50 respondenten geworven tijdens de zes bijeenkomsten. Zodra de trainers en deelnemers de ruimte van de Carrousel betraden, namen de trainers aan één kant van de tafel plaats en zaten de deelnemers in een U-vorm om de rest van de tafels heen. Bij aanvang van de bijeenkomst werd de voormeting afgenomen. Hierbij werd uitgelegd wat het onderzoek inhield en waarom dit onderzoek werd gedaan. Hierna werd het onderwerp van de dag geïntroduceerd, waarop de deelnemers werd gevraagd waar zij bij dit onderwerp tegenaan liepen. Deze vraagstukken brachten het gesprek tussen de deelnemers op gang. De trainers haakten hierop in, indien nodig. Tijdens de Carrousel werd de open houding voortgezet, om te proberen de motivatie en het probleembesef in acht te nemen.

De tweede meting bevat drie vragen over de tevredenheid van de deelnemers. Hierbij geven zij ook een cijfer aan de bijeenkomst die zij hebben bijgewoond. Door de pilot, beschreven in 3.1, werd de betrouwbaarheid en validiteit van de enquête vergroot. De enquête is betrouwbaar en valide, omdat deze in verbinding staat met de literatuur. Het onderzoek is niet gehaast uitgevoerd. Er is tijd ingepland vóór en na de Carrousel bijeenkomsten om de enquête in te vullen. Hierdoor is de interne validiteit gewaarborgd.

De semigestructureerde interviews van de stagiairs zijn afgenomen in de periode dat de Carrousel draaide. De interviews zijn voornamelijk op het kantoor in Amsterdam Zuid-Oost afgenomen. Eén is afgenomen in het Binnen-RIC. Tijdens de interviews is er gebruikt gemaakt van notities om antwoorden te registreren. Twee interviews zijn opgenomen met toestemming van de stagiairs. Echter, er is geen mogelijkheid geweest om op het binnen-RIC het interview op te nemen.

3.5 Hypotheses en analyses

Om te onderzoeken of de deelnemers na het volgen meer probleembesef en motivatie hebben zijn de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 1: Deelnemers scoren gemiddeld statistisch significant hoger ($p \leq ,05$) op probleembesef bij de nameting.

Hypothese 2: Deelnemers scoren gemiddeld statistisch significant hoger ($p \leq ,05$) op motivatie bij de nameting.

Hypothese 3: Deelnemers geven de Carrousel een gemiddeld cijfer hoger dan 6.

Deze hypothesen worden aangenomen bij een significant verschil, anders wordt H_A ($p < ,05$) aangenomen. Hypothese 3 wordt aangenomen bij een cijfer hoger dan 6, anders wordt H_A (< 6) aangenomen.

Om de significante verschillen tussen de gemiddelden van de voor- en nameting te kunnen berekenen, zal er gebruik gemaakt worden van een t-toets voor gekoppelde steekproef (Baarda, Van Dijkum & De Goede, 2014). Er is een aantal voorwaarden verbonden aan de gepaarde t-toets: de variabelen moeten op interval of ratio niveau gemeten zijn en er moeten minimaal 30 gepaarde waarnemingen zijn (Van der Zee, 2018). Er zijn totaal 50 respondenten geworven in de zes bijeenkomsten, waardoor een t-toets mogelijk is. De resultaten worden aan elkaar gekoppeld door middel van een achternaam en het registratienummer van de penitentiare inrichting. Voor het onderzoeken van hypothese 3 zal er gebruik gemaakt worden van het gemiddelde van item 14.

De open items worden geanalyseerd op basis van antwoorden en frequentie van deze antwoorden. Wanneer meerdere deelnemers hetzelfde antwoord invullen, zal dit opgeteld worden om hier een goede conclusie van te maken. Wanneer deelnemers bij item 11 invullen dat zij van plan aan de slag te gaan met het onderwerp van de bijgewoonde bijeenkomst, zal dit worden geanalyseerd dat zij aan de slag willen gaan met bijvoorbeeld 'wonen'.

De data die vóór en na de bijeenkomst verzameld is, is iedere week verwerkt in Excel-bestand. Het Excel-bestand is vervolgens verwerkt in SPSS, waar de statistische analyse in de vorm van een gepaarde t-toets is uitgevoerd. De privacy van de deelnemers zal gewaarborgd worden door de resultaten niet met namen of registratienummers te analyseren, volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (Justitia, 2018). De gegevens worden volledig anoniem verwerkt, zo ook van de geïnterviewde stagiairs.

Hoofdstuk 4: Resultaten

4.1 Uitvoering

Van 9 januari 2019 tot 13 februari 2019 is de Carrousel gedraaid in P.I. Vught. Iedere bijeenkomst zijn er tussen zeven en twaalf deelnemers aanwezig geweest. Voordat de bijeenkomst begon, zijn de vragenlijsten door iedere deelnemer ingevuld. Als een deelnemer later kwam (door bijvoorbeeld transport, een eerdere afspraak of arbeid) werd de vragenlijst eerst ingevuld, voordat de persoon binnenkwam en deelnam aan de bijeenkomst. De zes bijeenkomsten duurden tussen de vijf kwartier en anderhalf uur. Na de bijeenkomst hebben de deelnemers de nameting ingevuld. In het begin was er enige verwarring waarvoor de nameting was. Hierna heeft de onderzoeker dit duidelijk uitgelegd bij de voormeting. Er was ook verwarring over de inleiding van de vragenlijst, omdat de deelnemers dachten dat de stagiairs van Stichting SurAnt ook voor Justitie werkten. Na uitleg dat dit niet het geval was, werd de vragenlijst ingevuld.

Er zijn drie stagiairs geïnterviewd over de Carrousel. Het interview, voor de stagiairs die de Carrousel hebben gegeven, heeft plaatsgevonden in een aparte ruimte op kantoor in Amsterdam Zuid-Oost en op het binnen-RIC. De interviews duurden ongeveer 30 tot 45 minuten.

4.2 Respons

In tabel 6 is te zien hoeveel gedetineerden zich per sessie hebben aangemeld via verschillende kanalen: de mentor, de casemanager, vrijwillige aanmelding of doorverwezen via het RIC. Totaal zijn er 50 deelnemers geweest in 6 bijeenkomsten.

Tabel 6
Aanmeldingen per sessie

Aanmeldingen via: Bijeenkomst:	Mentor	Casemanager	Vrijwillig	RIC	Totaal
1 (Wonen)	2		6	3	11
2 (Inkomsten en financiën)		2	2	5	9
3 (Werk en opleiding)		1	5	1	7
4 (Regelzaken)	1		3	6	8
5 (Gezondheid)	1	2	3	5	8
6 (Participatiewet)		1	2	1	7
Totaal	4	6	21	19	50

Voor het semigestructureerd interview met de stagiairs die de Carrousel hebben gedraaid zijn drie stagiairs geïnterviewd. Van deze stagiairs waren er twee vrouw en een man. De leeftijden van de stagiairs waren tussen de 18 en 23 jaar.

4.3 Resultaten

Het verschil tussen de voor- en nameting op schaalniveau zijn weergegeven in tabel 7. Er is geen statistisch significant verschil aanwezig. Hierdoor is gekozen om de per item ook de gepaarde t-toets uit te voeren.

Tabel 7

Effecten van de training Carrousel m.b.t. motivatie (tot veranderen) en probleembesef (n=50)

	Voormeting				Nameting				Verschil voor- en nameting	p
	$\bar{X}$	sd	Range	df	$\bar{X}$	sd	Range	df		
Probleembesef	2.70	.05	1.67	49	2.76	.05	1.33	49	-.06	.415
Motivatie	2.87	.07	2.00	49	2.85	.05	1.50	49	.03	.794

Om te onderzoeken of de schaal probleembesef betrouwbaar is, is er een Chronbach's Alfa berekend voor zowel de voor- als nameting. Voor de schaal probleembesef op de voormeting is er een Chronbach's Alfa berekend van .58. Wanneer item 2 wordt verwijderd, zal de Chronbach's Alfa .85 zijn. Bij de nameting is de Chronbach's Alfa .77. Wanneer item 5 verwijderd wordt, zal de Chronbach's Alfa uitkomen op .78.

Tabel 8

Effecten van de training Carrousel m.b.t. probleembesef per item (n=50)

		Voormeting				Nameting				Verschil voor- en nameting	p
		$\bar{X}$	sd	Range	df	$\bar{X}$	sd	Range	df		
Item 1	Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	2.76	.47	2	49	2.98	.43	2	49	-.22	.040
Item 2	Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	2.16	.74	3	49	2.14	.64	3	49	.02	.830
Item 3	Ik vond de bijeenkomst nuttig.	2.88	.77	3	49	2.90	.50	2	49	-.02	.860
Item 4	Ik besef mij dat ik soms hulp nodig heb op een van de vijf leefgebieden.	2.90	.74	3	49	2.98	.43	2	49	-.08	.542
Item 5	Ik vraag om hulp bij mijn problemen.	2.86	.35	1	49	2.92	.27	1	49	-.06	.371
Item 6	Deze bijeenkomst gaat mij inzicht geven over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	2.66	.87	3	49	2.66	.48	1	49	.00	-

Gemiddeld genomen praten de deelnemers makkelijker over hun problemen bij de nameting dan bij de voormeting. Dit verschil is significant. Dit is te zien in tabel 8.

De items 2 tot en met 6 hebben uit de gepaarde t-toets geen significante verschillen aangetoond. Gemiddeld gezien gaven de deelnemers na de bijeenkomst vaker aan dat zij beseften hulp nodig te hebben op een van de vijf leefgebieden, dan voor de bijeenkomst, maar zonder significant verschil. Ook item 5 scoorde gemiddeld beter op de nameting dan op de voormeting, maar er was wederom geen significant verschil.

Aan de hand van de gepaarde t-toets zijn de resultaten, weergegeven in tabel 9, van de voor- en nameting vergeleken met elkaar op de schaal motivatie tot verandering. Gemiddeld genomen willen minder deelnemers aan de slag bij de nameting dan bij de voormeting. Dit verschil is niet significant. Het gemiddelde van het item over motivatie is bij de voormeting beter dan het gemiddelde bij de nameting. Echter, dit verschil is niet significant. Het gemiddelde aantal deelnemers dat vóór de bijeenkomst een afspraak wilde maken bij het RIC, lag hoger dan het gemiddelde bij de nameting. Ook hier was geen significant verschil in te vinden aan de hand van de gepaarde t-toets.

Tabel 9

Effecten van de training Carrousel m.b.t. motivatie per item (n=50)

		Voormeting				Nameting				Verschil voor- en nameting	p
		$\bar{X}$	sd	Range	df	$\bar{X}$	sd	Range	df		
Item 1	Door deze bijeenkomst wil ik graag aan de slag met mijn problemen	2.88	.69	3	49	2.68	.62	2	49	.20	.222
Item 2	Ik heb motivatie door deze bijeenkomst	2.94	.82	3	49	2.04	.35	2	49	-.10	.489
Item 3	Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC	2.82	.56	2	49	2.68	.62	2	49	.14	.070
Item 4	Ik vond het prettig om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp	2.84	.37	1	49	2.98	.14	1	49	-.14	.007

Om te onderzoeken of de schaal motivatie betrouwbaar is, is er een Chronbach's Alfa berekend voor zowel de voor- als nameting. Voor de schaal motivatie op de voormeting is er een Chronbach's Alfa berekend van .83. Wanneer item 9 wordt verwijderd zal de Chronbach's Alfa .84 zijn. Bij de nameting is de Chronbach's Alfa .70. Wanneer item 10 verwijderd wordt, zal de Chronbach's Alfa uitkomen op .76.

Naar aanleiding van de bijeenkomst zijn er in de nameting vragen gesteld over de tevredenheid van de deelnemers. Item 12 en 13 uit de nameting waren open vragen. Zoals in tabel 10 te zien is, waren de antwoorden, die de deelnemers gaven voor verbetering van de Carrousel, in dezelfde categorie te plaatsen. Van de 50 deelnemers, zouden 33 deelnemers graag meer input willen hebben van Stichting SurAnt.

Tabel 10

Antwoorden van deelnemers wat zij zouden verbeteren aan de Carrousel

Verbeteren aan de Carrousel	Aantallen
Niks	2
Meer input van SurAnt	33
Koffie en thee	15
Totaal	50

In tabel 11 is te zien hoe de responsen waren aan de hand van vraag 13 van de nameting. De vraag wat leuk of goed aan de Carrousel was, is gedefinieerd als wat zou jij niet verbeteren aan de Carrousel. Hier is voor gekozen omdat die vraag telkens terugkwam bij het invullen van de nameting. 'De problemen en informatie van anderen' en 'De tips van elkaar' zijn als categorieën van elkaar gescheiden, omdat de deelnemers deze categorieën als verschillend op hebben geschreven. Gedetineerden die meerdere problemen hadden op een van de vijf leefgebieden, schreven vaker 'de problemen en informatie van anderen' op, terwijl gedetineerden die minder problemen hadden op een van de vijf leefgebieden vaker 'tips van elkaar' opschreven.

Tabel 11*Antwoorden deelnemers wat goed/leuk aan de Carrousel was*

Goede en leuke punten aan de Carrousel	Aantal
Niets	1
Tips van elkaar	6
Interactie tussen aanwezigen	10
Teamgeest	15
Problemen/info van andere gedetineerden	7
Obstakels die je tegen kunt komen	11
Totaal	50

Een van de gestelde vragen aan de gedetineerden was de bijgewoonde Carrousel bijeenkomst te waarderen met een cijfer. Gemiddeld was dit een 7. In tabel 12 zijn de gegeven cijfers te zien.

Tabel 12*Cijfers gegeven door de deelnemers aan de bijgewoonde bijeenkomst*

Cijfer voor de Carrousel bijeenkomst	Hoeveelheid
10	1
9	
8	11
7	32
6	6
5	
4	
3	
2	
1	
Totaal	50

In tabel 13 is te zien wat de deelnemers voor plan hadden aan de hand van de Carrousel bijeenkomst. Aan de hand van de cijfers, die verkregen zijn via het binnen-RIC in Vught, zijn er 27 afspraken geweest naar aanleiding van de Carrousel. In verband met de privacywetgeving die vernoemd is in hoofdstuk 3, kan er alleen aangegeven worden dat een aantal gedetineerden meerdere malen naar het binnen RIC is geweest. Van de 27 afspraken, waren 12 dezelfde namen terug te vinden in de afspraken. De andere 38 deelnemers hebben geen afspraak gemaakt op het binnen-RIC.

Tabel 13*Plan n.a.v. bijgewoonde Carrousel bijeenkomst*

Plan n.a.v. Carrousel bijeenkomst	Aantal
Participatiewet	0
Zorg	2
Bankzaken/financiën	2
Werk/Inkomen	3
Wonen	3
Afspraak maken op het RIC	2
Niks	36
Totaal	50

De interviews met de stagiairs zijn volledig getranscribeerd terug te vinden in bijlage 6. Dit zijn de voornaamste bevindingen:

Bij de stagiairs is gevraagd wat hun ervaring was en of deze ervaring overeenkomen bij de verwachtingen die zij hadden van de Carrousel. Alle drie geïnterviewde stagiairs hebben ervaren dat de verwachtingen aansloten bij de ervaring. Eén stagiaire had andere verwachting met betrekking tot de onderwerpen. Ze dacht dat kinderen en diens opvoeding besproken zouden worden. De verwachtingen waren bij de drie stagiairs gelijk. Zij hadden verwacht dat zij met gedetineerden in gesprek zouden gaan, maar dit voornamelijk over zouden laten aan de gedetineerden zelf. Ook hadden zij verwacht dat de deelnemers af en toe zouden afdwalen van het leefgebied, welke die week besproken zou worden. De voornaamste verwachtingen onder de stagiairs waren het leren van elkaar door ervaringen en informatie uit te wisselen onder de deelnemers.

Alle drie de stagiaires hadden een andere visie op de effectiviteit. Eén van de drie stagiairs dacht dat het voor zowel de gedetineerden, als voor de stagiairs goed zou zijn om informatie van elkaar op te steken. Eén stagiair verwachtte dat de effectiviteit fifty-fifty zou zijn, omdat sommige deelnemers slechts aan het programma meededen om hun tijd te verdrijven. Eén van de stagiairs sprak voornamelijk over de effectiviteit voor gedetineerden die het programma als positief ervoeren. Hij dacht dat er sprake zou zijn van een licht positief effect, maar dat het de deelnemers niet enorm zou verbeteren, omdat het programma maar eens per week plaatsvond. Deze stagiair dacht dat het de deelnemers wel zou aanzetten tot nadenken over de problemen die bestaan op de leefgebieden. Over het effectiever maken van de Carrousel hadden alle drie de stagiairs andere ideeën. Eén stagiair denkt dat het betrekken van een personeelslid van de P.I. bij de Carrousel effect kan hebben, omdat diegene dan een beeld krijgt bij wat er speelt zonder dat dit consequenties heeft voor de gedetineerden. Eén van de stagiairs zou het twee keer per week aanbieden om zo meer deelnemers toe te kunnen laten. Ook zou zij meer naamsbekendheid creëren en meer input vanuit SurAnt brengen. Eén van de stagiairs zou meer naamsbekendheid willen creëren, ook onder medewerkers van de P.I. Ook zou deze stagiaire een blaadje ter voorbereiding hebben met feiten, zowel voor de trainers als de gedetineerden, om meer inhoudelijk in te kunnen gaan op sommige vragen.

Alle stagiairs gaven tijdens het interview aan dat er betere doorverwijzing van zowel de afdeling als het RIC zou moeten zijn. Eén van de drie stagiairs zou van tevoren op het RIC vragen van de gedetineerden verzamelen. Hierdoor zou zij zich beter kunnen voorbereiden en meer op gerichte vragen kunnen ingaan. Twee stagiairs zouden de tijd van de sprekers beter bewaken, zodat niemand in het niet zou vallen. Eén van de drie stagiairs gaf aan dat de trainers zich nog beter zouden moeten inlezen in de hulpverlenende organisaties in omgeving Vught, zodat er juiste doorverwijzingen gerealiseerd kunnen worden. Wat de alle drie de stagiairs bevalt aan de Carrousel is het concept; het helpen van elkaar, luisteren naar elkaar, tips geven en kennis en ervaring delen. Eén van de stagiairs noemde ook als pluspunt dat er een relaxte sfeer hangt en de gedetineerden zich vrij voelen om ervaringen te delen.

Wat betreft het werven van deelnemers voor de Carrousel leek alle drie de stagiairs mond-tot-mondreclame, posters op de afdelingen, flyers op de units en een eventuele beloning aan te bieden een goede manier van aanpak. De stagiairs gaven aan dat hierdoor een groter bereik is, omdat je meer potentiële deelnemers bereikt. Ook juiste informatie verspreiden noemen de stagiaires als een belangrijk onderdeel. Zo komen er alleen deelnemers die ook echt wat kunnen hebben aan de Carrousel, zegt een van de stagiairs. Het concreet aanpakken van de juiste deelnemers werven zouden twee stagiairs doen door een kleine presentatie te geven aan mentoren en PIW'ers. Alle drie de stagiairs zouden folders en flyers op de afdelingen uitdelen om daarmee toe te kunnen lichten wat het project inhoudt. Eén van de stagiairs zou mond-tot-mondreclame aanmoedigen wanneer een gedetineerde een positieve ervaring heeft gehad bij de Carrousel.

Hoofdstuk 5: Conclusie, discussie en aanbeveling

5.1. Beantwoording onderzoeksvragen

Om probleembesef te onderzoeken zijn er zes items opgesteld die bij de voor- en nameting beantwoord zijn door de deelnemers. Gemiddeld gezien is er geen significant verschil op het probleembesef. Echter, er is wel een significant verschil gevonden bij het gemiddelde van item 1. Dit betekent dat er makkelijk gepraat wordt over de problemen op een van de vijf leefgebieden. Het gemiddelde significante verschil laat zien dat de Carrousel effect gehad heeft op het gebied van gemakkelijk kunnen praten over de problemen op een van de vijf leefgebieden. De rest is echter niet significant verschillend op de gemiddelden, wat kan betekenen dat de Carrousel geen effect heeft gehad, of dat dit effect niet uit het onderzoek is gebleken. Hypothese 1 wordt hierdoor verworpen en HA wordt aangenomen. Er kan gesteld worden dat er geen effect is geweest in het probleembesef op basis van de resultaten.

Opvallend aan de resultaten van de motivatie is dat de deelnemers bij de nameting van het item 'aan de slag gaan met problemen' en bij 'een afspraak maken bij het RIC' het meer oneens dan eens waren. Wat dan ook opvallend is, is dat de motivatie door de bijeenkomst wel verhoogd is tussen de voor- en nameting. Er geen significant verschil tussen de voor- en nameting-gemiddelden op de vier items die gemeten zijn bij motivatie. Echter, er is op item 10 wel een gemiddeld significant verschil gevonden, wat betekent dat de Carrousel een bepaald effect heeft gehad. Het gemiddelde significante verschil is gevonden in het item 'ik vond het prettig om met meerdere gedetineerden in gesprek gaan'. Hierdoor kan gesteld worden dat de deelnemers het naar aanleiding van de Carrousel prettig vonden om met andere gedetineerden in gesprek te gaan. De rest van de items is niet gemiddeld significant verschillend. Wat kan betekenen dat de Carrousel geen effect heeft gehad, of dat dit effect niet uit het onderzoek is gebleken. Hypothese 2 wordt hierdoor verworpen, en HA wordt aangenomen. Er kan gesteld worden dat er geen effect is geweest in de motivatie op basis van de resultaten.

De Carrousel bijeenkomsten zijn gemiddeld beoordeeld met een 7. Hypothese 3 kan dus aangenomen worden: het cijfer, dat gemiddeld is gegeven, is hoger dan een 6. Er kan gesteld worden dat de deelnemers gemiddeld voldoende tevreden waren over de bijeenkomsten. Geconcludeerd kan worden dat er meer input vanuit Stichting SurAnt gewenst is. Ook kan geconcludeerd worden dat de interactie en teamgeest zeer gewaardeerd worden door de deelnemers.

Uit de voor- en nameting blijkt dat 36 van de 50 deelnemers niet van plan was om, naar aanleiding van de Carrousel, een afspraak te maken bij het binnen-RIC. Uit de cijfers die verkregen zijn via het binnen-RIC bleek dat er 27 afspraken zijn geweest, die door 12 deelnemers zijn gemaakt. Wat betekent dat er 38 deelnemers geen afspraak hebben gemaakt. De meeste hulpvragen kwamen voort uit woningen zoeken en schulden. Hieruit kan geconcludeerd worden dat deelnemers niet actief aan hun problemen zijn gaan werken in het binnen-RIC.

Uit de interviews met de stagiairs blijkt dat alle drie een andere visie hebben om de Carrousel effectiever te maken. Er kan geconcludeerd worden dat de stagiairs denken dat er meer input vanuit Stichting SurAnt nodig is om de Carrousel effectiever te maken. Dit wordt volgens hen gecombineerd met het laten insturen van vragen voorafgaand aan de bijeenkomst. Een andere conclusie is dat het project vaker dan één keer per week zou moeten plaatsvinden. Daarnaast zou er een betere doorverwijzing moeten zijn, waardoor gedetineerden een beter zicht krijgen op wat er gebeurt. Dit zou kunnen betekenen dat gedetineerden die slechts een korte tijd zitten, ook profijt van het project kunnen hebben. De conclusie voor het werven van de deelnemers luidt dat het werven van deelnemers beter zou moeten en hier juiste informatie voor beschikbaar moet zijn bij deelnemers en bewaarders.

Er wordt onvoldoende effect gerealiseerd met betrekking tot motivatie en probleembesef. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat de werkwijze van de Carrousel niet effectief is. Echter, er zijn een aantal beperkingen en discussiepunten. Dit is te lezen in onderstaande paragraaf.

5.2. Discussie

De voor- en nameting was dat de deelnemers, die vrijwillig waren gekomen, meer motivatie hadden. Dit zou verklaard kunnen worden door het persoonlijk belang (Deci & Ryan, 2000), omdat de Carrousel een vrijwillige keuze is geweest. Ook kan de intrinsieke motivatie dit verklaren, omdat de deelnemers het interessant of plezierig vinden om te doen (Visser, 2014). Deelnemers, die aangemeld zijn door de mentor, de casemanager of het RIC, waren minder gemotiveerd. Dit zou verklaard kunnen worden aan de hand van interne verplichtingen uit de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (1985), doordat interne verplichtingen eerst als een verplichting van buitenaf komen. Dit zou betekenen dat de casemanager de deelnemer aanmeldt en de deelnemer hier een verplichting toe voelt. Ook de externe verplichting van Deci & Ryan (2000) kan dit verklaren, doordat bij externe verplichtingen gedrag wordt uitgevoerd om aan verwachtingen te voldoen.

Om het probleembesef te onderzoeken, zijn er zes items opgesteld die bij de voor- en nameting beantwoord zijn door de deelnemers. Gemiddeld kwam er uit de nameting een beter resultaat dan uit de voormeting, maar dit was geen statistisch significant verschil. De gedetineerden gaven aan dat zij makkelijker over hun problemen konden praten en een beter besef van hun problemen op een van de vijf leefgebieden hadden. Tussen de voor- en nameting was hier statistisch gezien een significant verschil. Makkelijk praten over je problemen geeft aan dat je klaar bent om te veranderen en je probleembesef hebt, wat van belang is in de verandercirkel (Prochaska, et al., 1992). Ook gaven de gedetineerden aan dat zij om hulp vragen bij het oplossen van hun problemen, wat van belang is bij probleembesef bij stap 3 in de verandercirkel (Movisie, 2018). Echter, er kan getwist worden over of de zes bijeenkomsten probleembesef en motivatie positief überhaupt positief kunnen beïnvloeden.

Het inzicht in de problemen op de vijf leefgebieden is gemiddeld hetzelfde ingevuld bij de voor- en nameting. Inzicht is van belang bij het probleembesef in fase 2 en fase 3 van de verandercirkel (Prochaska, et al., 1992). Of de deelnemers dan om hulp vragen, is doorslaggevend of zij zich in de tweede of derde fase van deze cirkel bevinden. Wanneer er om hulp gevraagd wordt en er inzicht in het probleem is, zullen zij zich in fase 3 bevinden (Movisie, 2018).

De deelnemers waren het gemiddeld gezien eens over de verwachting de bijeenkomst nuttig te vinden. Geconcludeerd kan worden dat deze groep deelnemers een hogere verwachting had van de bijeenkomst, dan gerealiseerd is. De leerdoelen van Kaufman et al. (2005) geven hier een mogelijke verklaring waarom de deelnemers de bijeenkomst minder nuttig vonden. De leerdoelen gaan vooral om de kennis, het inzicht en de vaardigheden, die de deelnemers verwachten op te doen. Aan de verwachtingen van de deelnemers is niet voldaan, blijkt uit de resultaten. Gesteld kan worden dat de deelnemers na het volgen van de Carrousel geen extra probleembesef hebben gecreëerd en dat de resultaten op toeval berusten.

Dat de deelnemers minder het idee hebben aan hun problemen te gaan werken kan verschillende verklaringen hebben. Vanuit de theorie van McGregor (1957) zou het verklaard kunnen worden door te stellen dat deelnemers getypeerd worden door theorie X. Dit betekent dat zij passief zijn en niet geneigd zijn om zich in te spannen. Herzberg (1959) verklaart dit aan de hand van de dissatisfiers of 'hygiëne-factoren', omdat deze factoren niet voldoende worden verkregen en de persoon gedemotiveerd raakt. De ZDT van Deci & Ryan (2000) zou dit uitleggen aan de hand van de interne verplichting. De verandering wordt niet persoonlijk gewaardeerd, waardoor het volhouden uitputtend is. Er kan discussie gevoerd worden over de vraag of deelnemers de vragen goed hebben begrepen. De vraag zou door hen geïnterpreteerd kunnen worden als dat ze zelf aan de slag moeten gaan met de problemen, waar zij geen ondersteuning bij zouden ontvangen.

Wat dan weer opvallend is, is dat de motivatie door de bijeenkomst wel verhoogd is tussen de voor- en nameting. McGregor (1957) zou dit uitleggen aan de hand van theorie Y; mensen hechten belang aan zelfontplooiing, wat ervoor zorgt dat mensen uit zichzelf voor iets gaan inspannen. Herzberg (1959) zou dit verklaren aan de hand van satisfiers, doordat er een mogelijkheid tot ontwikkelen en ontplooiën is, er erkenning en waardering is verkregen, de deelnemers creatief kunnen zijn en zij prestaties kunnen leveren. De bijeenkomst zou dan de motiverende factor zijn en onder werkintrinsieke factoren gecategoriseerd kunnen worden (Herzberg, 1959). De intrinsieke motivatie kan bevorderd worden door

het geven van positieve feedback, beloningen, keuzevrijheid en erkenning (Visser, 2014). De motiverende gespreksvoering, die gevoerd wordt tijdens de Carrousel, sluit aan bij deze bevorderende factoren. Vanuit de ZDT (Deci & Ryan, 2000) kan dit verklaard worden uit zowel de extrinsieke motivatie als persoonlijk belang.

Het in gesprek gaan met andere gedetineerden werd gewaardeerd door de deelnemers. Dat in gesprek gaan met lotgenoten een gevoel van samenhang en herkenning geeft, wordt beschreven door Van Rooijen et al. (2014). Het in elkaars situatie herkennen maakt dat het gesprek op gang komt en deelnemers meedenken over mogelijke oplossingen (Stichting SurAnt, 2017). De handleiding van Jansen (2015) zou echter goed van pas kunnen komen tijdens het inwerken van de stagiairs die de Carrousel bijeenkomsten bijwonen.

Dat de ruime meerderheid geen afspraak heeft gemaakt bij het binnen-RIC kan uitgelegd worden doordat de verwachtingen niet zijn gerealiseerd door de daadwerkelijke ervaring tijdens de training. Hierdoor hadden deelnemers niet het gevoel de zeven wetten voor een succeservaring te hebben gehad (Kaufman & Ploegmakers, 2005).

De kritische succesfactoren van een training die Kaufman & Ploegmakers (2005) beschrijven zijn leerdoelen, deelnemers, didactische werkvormen, hulpmiddelen en randvoorwaarden en de trainer(s). Stagiairs geven aan dat zij denken dat er meer effect aan de training zou zitten als de Carrousel vaker wordt aangeboden en er meer input van SurAnt is, zoals bijvoorbeeld een hand-out met feitelijke informatie over de vijf leefgebieden aan de deelnemers. Ook denken de stagiairs de Carrousel effectiever te kunnen maken als er meer inhoudelijk in gegaan kan worden op vragen van gedetineerden, door deze vooraf te laten inzenden. De hand-outs met feitelijke informatie sluiten aan bij de theorie van Kaufman & Ploegmakers (2005), die vertelt dat leerdoelen gaan over kennis, inzicht en de vaardigheid die deelnemers kunnen krijgen door het volgen van de training. Hierbij is het van belang om te variëren tussen de vier leerstijlen van Kolb (De Galen, 2017), zodat elke leerstijl van elke deelnemer aan bod komt.

De zeven wetten voor een succeservaring (Kaufman & Ploegmakers, 2005) beschrijven dat de training duidelijk en relevant moet zijn, een veilige leefomgeving moet bieden en de behoefte moet worden ervaren om te leren. Dit sluit aan bij de verbeterpunten die de stagiairs noemen: gerichte vragen laten insturen om dieper op de stof in te kunnen gaan. De stagiairs zouden het concept van de Carrousel niet veranderen. De tips van elkaar, het luisteren naar elkaar en kennis en ervaring delen zijn de belangrijkste onderdelen van de Carrousel volgens de stagiairs. Dit wordt ook benoemd in de 7 wetten voor een succeservaring van een training (Kaufman & Ploegmakers, 2005): redelijk tot veel interactie, plezier en regelmatig positieve feedback. Het punt ter discussie is hier of de stagiairs genoeg training hebben gehad om de verschillende fasen van de verandercirkel te herkennen en hierop in te spelen. Ook is de vraag of de stagiairs genoeg kennis bezitten om de informatie goed over te brengen.

5.3. Beperkingen

Tijdens het onderzoek is er een aantal beperkingen opgemerkt. Opmerkelijk is dat gedetineerden bijna alleen maar gebruik hebben gemaakt van de antwoordmogelijkheden 2 (mee oneens) en 3 (mee eens). Er is weinig keuze gemaakt voor de antwoordmogelijkheden 1 (zeer mee oneens) en 4 (zeer mee eens). De mogelijkheid neutraal is al verwijderd uit de Likertschaal (Verhoeven, 2018) vanwege het lage IQ van een aanzienlijk deel van de populatie in de P.I. (WODC, 2017).

Een andere beperking is de penitentiaire inrichting waar de Carrousel onderzocht is. De Carrousel werd zes weken in P.I. Vught gehouden. Vught ligt in Noord-Brabant en hier is Stichting SurAnt niet werkzaam met een kantoor en nazorg voor ex-gedetineerden. Hierdoor leek het dat er te veel tijd moest worden geïnvesteerd, om de informatie die voor de Carrousel verworven moest worden, te verkrijgen. Als de Carrousel in een penitentiaire inrichting wordt gehouden waar Stichting SurAnt werkzaam is, zal dit effect waarschijnlijk beter zijn. De stagiairs en vrijwilligers houden zich in Noord-Holland op een dagelijkse basis al bezig met de vijf leefgebieden in het re-integratiecentrum, waarop de informatie van de Carrousel goed op aansluit.

Een van de beperkingen was de promotie van de Carrousel. Er hangen posters op de units en er liggen flyers op iedere afdeling, maar het aantal deelnemers is ongeveer 2 procent geweest van de bereikte populatie. Er werd opgemerkt dat dezelfde deelnemers die aanwezig waren op dezelfde units leefden. De deelnemers gaven achteraf aan dat zij ook aanwezig waren bij de Carrousel, zodat zij niet naar hun arbeidsblok hoefde.

Een van de deelnemers gaf achteraf aan dat hij vaak gevraagd werd door andere gedetineerden wat hij ging doen en waarom hij ging praten over zijn 'problemen'. Dit zou kunnen komen door een stigma rust op het praten over problemen. Dit wordt beschreven bij stap 1 en 2 in de verandercirkel van Prochaska, et al. (1992).

Nog een andere beperking is dat de Carrousel alleen is onderzocht in P.I. Vught. Het plan was om de Carrousel in meerdere P.I.'s te laten draaien, waardoor de resultaten betrouwbaarder zouden worden. De resultaten zouden betrouwbaarder zijn als de Carrousel op meer plekken onderzocht zou worden. Het onderzoek heeft echter wel gemeten wat het onderzoek zou moeten weten, er zijn resultaten bevonden met betrekking tot de effectiviteit van de werkwijze van de Carrousel. Dit betekent dat de constructvaliditeit goed is. Echter, als dit onderzoek herhaald zou worden in dezelfde of een andere P.I., zouden er waarschijnlijk andere resultaten gemeten worden. Dit betekent dat de criteriumvaliditeit onvoldoende is. De interne validiteit, het opgezette en uitgevoerde onderzoek, is voldoende. De conclusies die in 5.1. zijn beschreven, kunnen als waar aangenomen worden. De externe validiteit is onvoldoende. De resultaten van het onderzoek kunnen niet voor een grotere groep en/of situatie gelden dan alleen die van het onderzoek. De onderzochte deelnemers zijn mannen tussen de 18 en 65+ die momenteel verblijven in P.I. Vught. De verwachting is dat wanneer het onderzoek elders plaats zou vinden, dit andere resultaten zou kunnen geven. Ook is er geen onderzoek gedaan naar gedetineerden vrouwen in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 65+, waardoor de resultaten niet gelden voor de gehele gedetineerde populatie.

5.4. Aanbeveling

Het doel van dit onderzoek is om een aanbeveling te schrijven voor Stichting SurAnt, met betrekking tot de effectiviteit van de Carrousel. De aanbevelingen zijn specifiek gericht op wat de deelnemers hebben ervaren tijdens de zes bijeenkomsten en op wat zij zouden verbeteren aan de Carrousel. Ook worden de ervaringen van de stagiairs bij de aanbevelingen betrokken. Daarnaast wordt uiteengezet hoe Stichting SurAnt de effectiviteit van de Carrousel kan verhogen en re-integratie kan bevorderen. Hierdoor worden recidive verminderd.

De eerste aanbeveling, die wordt gegeven naar aanleiding van het onderzoek, is om de trainers beter op te leiden. Er is een aantal kritische succesfactoren van een training (Kaufman et al., 2005) waar iedereen van op de hoogte moet zijn als er een nieuwe Carrousel gestart wordt. Van belang voor de trainers is om te weten dat het overdragen van kennis aan deelnemers, die allemaal een verschillende leerstijl (De Galen, 2017) hebben, de kennis op verschillende manieren moeten gebeuren. De deelnemers hebben lang niet altijd motivatie om deel te nemen aan een groepsgebesprek over hun problemen, waardoor weerstand een veelvoorkomende factor is in een Carrousel bijeenkomst. Een Toegepast Psycholoog professional zou de trainingen kunnen geven aan stagiairs, die gemotiveerd zijn om de Carrousel bijeenkomsten te leiden. Een aanbeveling die hierop aansluit is om meer kennis te laten vergaren voor de bijeenkomst en deze, als leiders van de bijeenkomst, van tevoren te bespreken en op te schrijven. Hierbij aansluitend luidt de aanbeveling om de feiten in een hand-out te verwerken waardoor er hulpmiddelen (Kaufman, et al., 2005) worden benut. De kennis kan via de hand-out nog worden overgedragen aan andere gedetineerden die niet aanwezig wilden of konden zijn bij de Carrousel-bijeenkomst. Hierdoor wordt de kennis van gedetineerden benut, is er sprake van mond-tot-mondreclame en hebben de deelnemers altijd nog de hand-out om op terug te vallen als zij iets niet meer zeker weten. Een andere aanbeveling, die hierop aansluit, is het introduceren van de handleiding voor het opstarten van een groepsgebesprek (Jansen, 2015). Belangrijk hierbij is de locatie, maar ook de frequentie en duur van de bijeenkomsten. Ideaal is volgens Jansen (2015) om twee tot tweeëneenhalf uur een bijeenkomst te hebben. Ook de groepsgrootte is van belang in deze aanbeveling. De regel van de Carrousel stelt nu dat er minimaal drie deelnemers aanwezig moeten zijn, maar met minimaal vijf kan het gesprek gaande

gehouden worden en kunnen er vanuit meerdere invalshoeken naar het probleem dat op tafel ligt gekeken worden.

Een andere aanbeveling voor de Carrousel-bijeenkomsten is het werven van deelnemers. De deelnemers tonen weerstand bij het praten over hun problemen op de afdelingen. Een van de zeven wetten voor een succeservaring van een trainee is 'what is in it for me'. Ook het (voor)oordeel dat men terecht komt in een 'klaag- en zeurgroep' kan ontstaan bij de uitleg die gedetineerden krijgen. Goede en duidelijke informatie overbrengen aan potentiële deelnemers is dan ook van belang (Jansen, 2015). Deelnemers krijgen bij deelname geen diploma, maar koffie en thee kan het gesprek al meer als een huiskamergesprek laten voelen, dan een bijeenkomst (Jansen, 2015). De deelnemers moeten het belang inzien van hun deelname aan de Carrousel. De randvoorwaarden die Kaufman en Ploegmakers (2005) beschrijven zijn dus wel van belang om de training als succeservaring te laten voelen. Een andere wet voor een succeservaring is dat de training duidelijk relevant moet zijn. Allereerst moet er dan naar de werving gekeken worden. Op de flyers en posters, die op de units en afdelingen worden verspreid, moet duidelijk staan waar mensen terecht kunnen voor meer informatie en/of om zich aan te melden (Jansen, 2015). Tijdens de training een hand-out uitdelen met informatie over het onderwerp van de bijeenkomst over een van de vijf leefgebieden (zoals hierboven is beschreven) is dan ook een tool om dit voor elkaar te krijgen. De Toegepast Psycholoog-professional zou kunnen bijdragen om de werving van deelnemers door een-op-een gesprekken te hebben op de units. Daarnaast kan de professional hulpvragen van deelnemers inventariseren, om zo de hulpverlening gericht te maken.

De laatste aanbeveling gaat over de vragenlijst die opgesteld is. De vragenlijst lijkt betrouwbaar te zijn op schaalniveau van zowel het probleembesef, als de motivatie. Echter, een aanbeveling, die hierop wordt gemaakt, is het uitbreiden tot minimaal tien items van de vragenlijst op zowel probleembesef als motivatie. Ook het satisfactieonderzoek zou uitgebreid kunnen worden. Hier zouden eventueel voorbeelden gegeven kunnen worden. Het omzetten van kwantitatief onderzoek naar kwalitatief onderzoek zou ook een beter beeld geven van het effect. Door in gesprek te gaan met de deelnemers wordt verwacht dat er andere antwoorden gegeven worden, dan wanneer het op papier wordt ingevuld. Hierdoor zal het effect beter in kaart gebracht kunnen worden. Ook de een-op-een gesprekken zullen andere antwoorden brengen. De deelnemers die wekelijks komen, hoeven dan ook niet telkens dezelfde vragenlijst in te vullen, maar kunnen een gesprek aangaan met de onderzoeker. Deze kan dan de informatie die nodig is voor het onderzoek uit het gesprek halen. Een Toegepast Psycholoog-professional zou een rol kunnen spelen bij het afnemen van de voor- en nameting en het opstellen van de vragenlijst. Het onderzoek zal betrouwbaarder worden wanneer het in meer penitentiaire inrichtingen uitgevoerd zal worden. Ook zullen de gegevens bruikbaarder worden wanneer tevens vrouwelijke gedetineerden met dezelfde insluitingscriteria onderzocht worden. Voor dit onderzoek kan ook een Toegepast Psycholoog ingezet worden.

Literatuur

- Baarda, B., Van Dijkum, C., De Goede, M. (2014). *Basisboek statistiek met SPSS*. Noordhoff uitgevers
- Beerthuizen, M.G.C.J., Beijersbergen, K.A., Noordhuizen, S. & Weijters, G. (2015). *Vierde meting van de monitor nazorg ex-gedetineerden*. Geraadpleegd op: <https://www.wodc.nl/onderzoeksdatabase/2405-monitor-nazorg-ex-gedetineerden-4e-meting.aspx>
- Bosma, A., Kunst, M., Dirkzwager, A.J.E. & Nieuwbeerta, P. (2014). *Determinanten van deelname aan een resocialisatieprogramma in Nederlandse Penitentiaire Inrichtingen*. Geraadpleegd op: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/306336>
- Brink, C. (2010). *Motiverende gespreksvoering*. Geraadpleegd op: <https://www.movisie.nl/esi/motiverende-gespreksvoering>
- Bruggink, M., & Harinck, F. (2012). De onderzoekende houding van leraren: wat wordt daaronder verstaan. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(3), 46-53.
- De Galan, K. (2017). *Trainen een praktijkgids, derde editie*.
- De Koning, J. (2016). *Kosten en baten van maatschappelijke (re-)integratie van volwassen en jeugdigen (ex-)gedetineerden*. Geraadpleegd op: [https://www.seor.nl/Cms_Media/S1140-Kosten-en-baten-van-maatschappelijke-\(re-\)integratie-van-volwassen-en-jeugdige-\(ex-\)gedetineerden.pdf](https://www.seor.nl/Cms_Media/S1140-Kosten-en-baten-van-maatschappelijke-(re-)integratie-van-volwassen-en-jeugdige-(ex-)gedetineerden.pdf)
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). *Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, Social development and well-being*. Geraadpleegd op: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Dekker, F. (2019). *Persoonlijk contact*.
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2008). Geraadpleegd op: www.dji.nl/main.asp?flash=1
- Dienst Justitiële Inrichtingen (2019). Geraadpleegd op: <https://www.dji.nl/Locaties/Penitentiaire-inrichtingen/PI-Vught/>
- Hagemeyer (2012). *Minder recidive van ex-gedetineerden. Een stip aan de horizon?* Geraadpleegd op: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/237717>
- Hardyns, W., Pauwels, L. (2017) The Chicago School and Criminology, pp 123-139.
Tripplett, R.A. The Wiley Handbook of the History and Philosophy of Criminology. Geraadpleegd op: https://www.researchgate.net/publication/321007066_The_Chicago_School_and_Criminology
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York John Wiley & Sons.
- Jansen, T. (2015). *Handleiding lotgenotengroepen Depressie Vereniging*. Geraadpleegd op: https://www.depressievereniging.nl/wp-content/uploads/2016/06/Handleiding_lotgenotencontact-Depressie-Vereniging.pdf
- Justitia. (2018). *Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)*. Geraadpleegd op: <https://www.justitia.nl/privacy/>
- Kaufman, L. & Ploegmakers, J. (2005). *Het geheim van de trainer. Vijf hoofdingrediënten van succesvolle*

trainingen. Pearson Education Benelux.

- KRO NCRV (2019). *Waarom zoveel gevangen opnieuw in de fout gaan: tien oorzaken van recidive*. Geraadpleegd op: <https://demonitor.kro-ncrv.nl/amp/artikelen/waarom-zoveel-gevangenen-opnieuw-in-de-fout-gaan-tien-oorzaken-van-recidive>
- McGregor, D.M. (1957). *The Human Side of Enterprise*. Management Review, 46, 22-28.
- Menger, A., Krechtig, L., & Bosker, J. (2013). *Werken in gedwongen kader: Methodiek voor het forensisch sociaal werk*. Amsterdam: SWP.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2008). *Motiverende gespreksvoering. Een methode om mensen voor te bereiden op verandering*, 5^e druk. Ouderkerk aan den IJssel: Ekklesia.
- Minister van Justitie (1998). *Penitentiaire Beginselenwet*. Geraadpleegd op: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009709/2018-08-01>
- Movisie. (2017). *Participatiesamenleving anno 2017: volop kansen*. Geraadpleegd op 23 mei 2018, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiesamenleving-anno-2017-volop-kansen>
- Movisie (2018). *Cirkel van gedragsverandering*. Geraadpleegd op: <https://www.movisie.nl/tool/cirkel-gedragsverandering>
- P.I. Vught (2019). Geraadpleegd op: <http://www.pivught.nl>
- Plochg, T., Juttman, R.E., Klazinga, N.S. & Mackenbach, J.P., 2007. *Handboek gezondheidsonderzoek*.
- Prochaska, J.O., DiClemente, C.C., & Norcross, J.C. (1992). In search of how people change. Applications to addictive behaviors. American Psychologist, 47, 1102-1114.
- Steijn, B. & Groeneveld, S. (2013). *Strategische HRM in de publieke sector, tweede editie*. Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Stichting SurAnt (2017). *Projectplan Carrousel, herziene versie juli 2017*.
- Stichting SurAnt (2017). *Jaarplan voor 2018*
- Stichting Surant (2018). *Over Surant*. Geraadpleegd op: <http://www.surant.nu>
- Van der Geest, V.R. (2011). *Werk doet delinquentie afnemen*. Geraadpleegd op: <http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/47202/Werk?sequence=1>
- Van der Zee, F (2017). *Inhoudsvaliditeit*. Geraadpleegd op: <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/inhoudsvaliditeit/>
- Van der Zee, F (2018). *De gepaarde t-toets*. Geraadpleegd op: <https://hulpbijonderzoek.nl/gepaarde-t-toets/>
- Van Rooijen, K., Zwikker, N., & Van der Vliet, E. (2014, augustus). *Wat werkt?* Geraadpleegd op: https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werktpublicatie/Wat_werkt_Online_hulp.pdf
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek? 6^e druk*. Boom uitgevers: Amsterdam.

- Verstuyf, J., Vansteenkiste, M. (2008). Willen versus moeten: De invloed van motivatie op het therapeutisch proces. Geraadpleegd op: <https://biblio.ugent.be/publication/420579/file/6806323>
- Visser, C. (2014). *Zelfdeterminatietheorie*. Geraadpleegd op: <http://progressiegerichtwerken.nl/zes-hoofdonderwerpen-binnen-de-zelfdeterminatietheorie/>
- Weijters, G., & More, A. (2010). *De Monitor Nazorg Ex-gedetineerden. Ontwikkeling en eerste resultaten*. Geraadpleegd op: <https://repository.tudelft.nl/view/wodc/uuid:85373863-1d55-446f-bddf-eb127ed76fac>
- Weijters, G., & More, A. (2011). *Schuldenproblematiek van jongvolwassen gedetineerden*. Geraadpleegd op: https://www.wodc.nl/binaries/fs-2011-2_tcm28-71364.pdf
- Wesdorp, P., Van Hooft, E. & Duinkerken, G. (2010). *Het heft in eigen hand: sturen op zelfsturing*. Geraadpleegd op: <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2010/09/01/het-heft-in-eigen-hand-sturen-op-zelfsturing>
- WODC (2009). *De predictieve validiteit van de Recidive Inschattingsschalen (RISc)*. Geraadpleegd op: https://www.wodc.nl/binaries/cahier-2009-12-volledige-tekst_tcm28-70274.pdf
- WODC (2017). *Intelligentie en criminaliteit*. Geraadpleegd op: <https://www.wodc.nl/onderzoeksdatabase/jv201706-intelligentie-en-criminaliteit.aspx>
- WODC (2018). *Monitor nazorg (ex-)gedetineerden 2018-12*. Geraadpleegd op: https://www.wodc.nl/binaries/Cahier%202018-12_2698_Volledige%20tekst_tcm28-345747.pdf

Bijlagen

Bijlage 1: Eigenwerkverklaring

Bijlage 2: Vragenlijst voormeting

Bijlage 3: Vragenlijst nameting

Bijlage 4: Verantwoording vragenlijst

Bijlage 4.1: verantwoording vragenlijst voormeting

Bijlage 4.2: verantwoording vragenlijst nameting

Bijlage 5: Interviewvragen stagiairs

Bijlage 6: Getranscribeerde interviews

Bijlage 7: Extra informatie theoretisch kader

Gedetineerden als ervaringsdeskundigen

Verandercirkel van Procheska & DiClemente (1992)

Zelfdeterminatietheorie

Bijlage 8: Output SPSS

Bijlage 1: Eigenwerkverklaring

Ondergetekende:

Els Berkvens, 411812

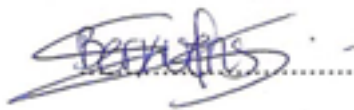
verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding,
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Safe Assign (Blackboard).

Plaats: Bussum

Datum: 22-03-2019

Handtekening(en):

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Els Berkvens', with a horizontal dotted line extending to the right.

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in **Art. 19 OER**.

Bijlage 2: Vragenlijst Voormeting

Bedankt voor uw deelname aan deze enquête. Voor mijn studie Toegepaste Psychologie doe ik een onderzoek naar de Carrousel. Uw antwoorden in deze enquête kunnen mij erg helpen bij het beantwoorden van mijn onderzoeksvragen.

Met de persoonsgegevens wordt niets gedaan. Het gaat om een voor- en nameting waarbij het van belang is dat de gegevens aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Deze persoonlijke gegevens zullen niet in het onderzoek genoemd en/of gebruikt worden. De gegevens zijn vertrouwelijk en zullen ook zeker niet gedeeld worden met iemand anders dan de persoon van het onderzoek. Er wordt niets doorgegeven aan justitie/de P.I./een advocaat.

Achternaam	
Registratienummer	
PI:	

Ik ben doorverwezen door:

- ☐ Casemanager
- ☐ RIC
- ☐ P.I.W.er
- ☐ Mentor
- ☐ Ik ben vrijwillig gekomen
- ☐ Anders namelijk...

Ik ben naar de Carrousel gekomen omdat:

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
2. Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
3. Ik verwacht de bijeenkomst nuttig te vinden.	1	2	3	4
4. Ik besef mij dat ik soms hulp nodig heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
5. Ik vraag om hulp bij mijn problemen.	1	2	3	4
6. Deze bijeenkomst gaat mij inzicht geven over problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
7. Ik wil graag aan de slag met mijn problemen.	1	2	3	4
8. Ik heb motivatie voor deze bijeenkomst	1	2	3	4
9. Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC.	1	2	3	4
10. Ik vind het een prettig idee om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp.	1	2	3	4

Bijlage 3: Vragenlijst nameting

Met de persoonsgegevens wordt niets gedaan. Het gaat om een voor- en nameting waarbij het van belang is dat de gegevens aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Deze persoonlijke gegevens zullen niet in het onderzoek genoemd en/of gebruikt worden. De gegevens zijn vertrouwelijk en zullen ook zeker niet gedeeld worden met iemand anders dan de persoon van het onderzoek. Er wordt niets doorgegeven aan justitie/de P.I./een advocaat.

Achternaam	
Registratienummer	
PI:	

Ik heb deze bijeenkomst bijgewoond:

- ☐ Wonen
- ☐ Inkomsten en financiën
- ☐ Werk en opleiding
- ☐ Regelzaken
- ☐ Gezondheid
- ☐ Nazorg/participatiewet

	Zeer mee oneens	Oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
2. Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
3. Ik vond de bijeenkomst nuttig.	1	2	3	4
4. Ik besef mij dat ik soms hulp nodig heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4
5. Ik ga om hulp vragen bij mijn problemen.	1	2	3	4
6. Deze bijeenkomst heeft mij inzicht gegeven in de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden.	1	2	3	4

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Zeer mee eens
7. Door deze bijeenkomst wil ik graag aan de slag met mijn problemen.	1	2	3	4
8. Ik heb motivatie door deze bijeenkomst	1	2	3	4
9. Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC.	1	2	3	4
10. Ik vond het prettig om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp.	1	2	3	4

11. Naar aanleiding van de Carrousel ben ik van plan dit te gaan doen:

12. Dit zou ik verbeteren aan de training:

13. Dit vond ik heel leuk/goed aan de training:

14. Ik geef deze Carrousel bijeenkomst het cijfer:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Bijlage 4: Verantwoording vragenlijsten

Bijlage 4.1: Verantwoording vragenlijst voormeting

Ik ben doorverwezen door <i>De reden dat hiernaar gevraagd wordt, is om te kijken waar de doorverwijzingen vandaan komen; ligt dit bij de persoon, een medegedetineerden, een casemanager of het RIC. Dit kan mogelijk doorslag geven waarom iemand wel of niet gemotiveerd is om deel te nemen aan de bijeenkomst.</i>
Ik ben naar de Carrousel gekomen omdat <i>De motivatie is belangrijk voor verandering. Door deze vraag te stellen, wordt er gekeken naar de motivatie.</i>
Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om stap 4 van de verandercirkel te toetsen. Wanneer iemand goed kan praten over zijn problemen, is er meer kans op ondernemen van zinvolle actie zonder dat er sprake is van schaamte, (Movisie, 2018). Door dit vooraf te meten kan er worden getoetst of mensen vooraf al probleembesef hadden.</i>
Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om stap 2 van de verandercirkel te toetsen. In stap 2 kan er wel motivatie zijn om het probleem aan te pakken, maar is er ook sprake van schaamte waardoor er niet op actie wordt overgegaan (Movisie, 2018). Door deze vraag vooraf te stellen wordt er gekeken naar eventuele schaamte, en door deze vraag in de tussenmeting mee te nemen wordt er gekeken naar eventuele verdwijning van de schaamte.</i>
Ik verwacht de bijeenkomst nuttig te vinden. <i>Wanneer een bijeenkomst nuttig wordt gevonden, zullen de deelnemers het gevoel hebben dat zij wat hebben bereikt aan de hand van de zeven wetten voor een succeservaring van Kaufman & Ploegmakers (2005). Bij de voormeting is het van belang te weten wat de deelnemers verwachten en bij de nameting is te zien of deze verwachtingen gerealiseerd zijn.</i>
Ik besef mij dat ik soms hulp nodig heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wilt gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>
Ik vraag om hulp bij mijn problemen. <i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wil gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>
Deze bijeenkomst gaat mij inzicht geven over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om te toetsen of er intrinsieke motivatie is. Als dit het geval is, kan er door de professional hierop ingespeeld worden d.m.v. motiverende gespreksvoering (Movisie, 2018).</i>
Ik wil graag aan de slag met mijn problemen <i>Deze vraag wordt gesteld om te toetsen of er intrinsieke motivatie is. Als dit het geval is, kan er door de professional hierop ingespeeld worden d.m.v. motiverende gespreksvoering (Movisie, 2018).</i>
Ik heb motivatie voor deze bijeenkomst. <i>De vraag wordt gesteld om te kijken in hoeverre er sprake is van motivatie bij de cliënten. In stap 3 van de verandercirkel is het van belang dat bij aanwezigheid van intrinsieke motivatie bij cliënten, hier op ingespeeld moet worden door de professional (Movisie, 2018).</i>
Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC. <i>Om na te gaan hoeveel cliënten de intentie hebben om een afspraak te maken bij het RIC wordt deze vraag gesteld. De intentie om het probleem aan te pakken wordt beschreven in stap 2 van het verandermodel (Movisie, 2018). Hierdoor kan ook eventueel probleembesef worden getoetst.</i>
Ik vind het een prettig idee om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp. <i>De kracht van lotgenotencontact is dat zij elkaar kunnen helpen en ondersteunen in elkaars situatie (Van Rooijen, et al., 2014). Deze vraag wordt mee getoetst hoe de gedetineerden over deze methode denken.</i>

Bijlage 4.2: Verantwoording vragenlijst nameting

Verantwoording voor de vragen van de nameting. De voormeting is een meting die direct na de training wordt afgenomen, om een beeld te krijgen wat de deelnemers op dat moment denken.
Ik praat makkelijk over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om stap 4 van de verandercirkel te toetsen. Wanneer iemand goed kan praten over zijn problemen, is er meer kans op ondernemen van zinvolle actie zonder dat er sprake is van schaamte, (Movisie, 2018).</i>
Ik vind het moeilijk om te praten over de problemen die ik heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om stap 2 van de verandercirkel te toetsen. In stap 2 kan er wel motivatie zijn om het probleem aan te pakken, maar is er ook sprake van schaamte waardoor er niet op actie wordt overgegaan (Movisie, 2018).</i>
Ik vond de bijeenkomst nuttig. <i>Wanneer een bijeenkomst nuttig wordt gevonden, zullen de deelnemers het gevoel hebben dat zij wat hebben bereikt aan de hand van de zeven wetten voor een succeservaring van Kaufman & Ploegmakers (2005). Bij de voormeting is het van belang te weten wat de deelnemers verwachten en bij de nameting is te zien of deze verwachtingen gerealiseerd zijn.</i>
Ik besef mij dat ik soms hulp nodig heb op een van de vijf leefgebieden. <i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wilt gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>
Ik ga om hulp vragen bij mijn problemen. <i>Deze vraag wordt gesteld om te kijken of de cliënten bereid zijn om hulp te aanvaarden. Dit is belangrijk in stap 3 van de verandercirkel, waar de cliënt over wil gaan tot actie, maar hier hulp bij nodig heeft om de actie te verwezenlijken (Movisie, 2018).</i>
Door deze bijeenkomst wil ik graag aan de slag met mijn problemen. <i>Deze vraag wordt gesteld om te toetsen of er intrinsieke motivatie is. Als dit het geval is, kan er door de professional hierop ingespeeld worden d.m.v. motiverende gespreksvoering (Movisie, 2018).</i>
Ik heb motivatie door deze bijeenkomst. <i>De vraag wordt gesteld om te kijken in hoeverre er sprake is van motivatie bij de cliënten. In stap 3 van de verandercirkel is het van belang dat bij aanwezigheid van intrinsieke motivatie bij cliënten, hier op ingespeeld moet worden door de professional (Movisie, 2018).</i>
Na deze bijeenkomst wil ik een afspraak maken bij het RIC. <i>Om na te gaan hoeveel cliënten de intentie hebben om een afspraak te maken bij het RIC wordt deze vraag gesteld. De intentie om het probleem aan te pakken wordt beschreven in stap 2 van het verandermodel (Movisie, 2018). Hierdoor kan ook eventueel probleembesef worden getoetst.</i>
Ik vond het prettig om met meerdere gedetineerden in gesprek te gaan over het onderwerp. <i>De kracht van lotgenotencontact is dat zij elkaar kunnen helpen en ondersteunen in elkaars situatie (Van Rooijen, et al., 2014). Deze vraag wordt mee getoetst hoe de gedetineerden deze methode hebben ervaren</i>
Naar aanleiding van de Carrousel ben ik van plan dit te gaan doen: <i>Het plan om iets te doen is in stap 3 van de verandercirkel van belang, omdat hier daadwerkelijke stappen gemaakt gaan worden (Movisie, 2018). Hier is motivatie voor nodig.</i>
Dit zou ik verbeteren aan de training: <i>De open vraag is toegevoegd om verbeterpunten die cliënten aangeven mee te kunnen nemen in de effectiviteit- en kwaliteitsverbetering van de Carrousel.</i>
Dit vond ik heel leuk/goed aan de training: <i>Deze open vraag is toegevoegd om te kijken wat de Carrousel in stand moet houden om gedetineerden in gesprek met elkaar te laten gaan.</i>
Ik geef deze Carrousel bijeenkomst het cijfer: <i>Op basis van een schoolcijfer kan bepaald worden of de deelnemers een voldoende geven voor de training.</i>

Bijlage 5: Interview vragen stagiairs

Interview stagiairs uitwerking

1. Kan je mij vertellen over jouw ervaring met de Carrousel?
 - a. Hoe heb je dit ervaren
2. Is jouw ervaring aangesloten bij de verwachting die je had van de Carrousel?
 - a. Wat waren jouw verwachtingen?
3. Wat denk jij over de effectiviteit van de Carrousel?
 - a. Wat zou de Carrousel effectiever kunnen maken volgens jou?
 - b. En waarom zou dat zorgen volgens jou om het effectiever te maken?
4. Wat zou jij verbeteren/veranderen aan de Carrousel als jij aan het voortouw mocht nemen?
5. Wat vind jij goed/leuk aan de Carrousel, wat je niet zou veranderen?
6. Wat lijkt jou de meest geschikte manier voor het werven van deelnemers
 - a. Waarom lijkt jou dit de geschiktste manier
 - b. Hoe zou jij dat concreet aanpakken

Deelvraag 5 Wat zijn volgens de medewerkers de mogelijkheden om de Carrousel effectiever te maken		
Vraag 1	Kan je mij vertellen over jouw ervaring met de Carrousel?	<i>Om de ervaringen in kaart te brengen met de Carrousel wordt deze vraag gesteld.</i>
Vraag 1a	Hoe heb je de Carrousel precies ervaren?	<i>Om de details van de Carrousel ervaringen in te zien, is deze vraag opgesteld.</i>
Vraag 2	Is jouw ervaring aangesloten bij de verwachtingen die je had van de Carrousel?	<i>Er wordt vooraf aan de trainers een korte training gegeven waar de werkwijze en het doel van de Carrousel besproken wordt. De verwachting die geschept wordt en of deze overeenkomt met de ervaringen is van belang om de starterstraining op aan te passen.</i>
Vraag 2a	Wat waren jouw verwachtingen?	<i>Concretisering van de verwachtingen.</i>
Vraag 3	Wat denk je over de effectiviteit van de Carrousel?	<i>De mening over de effectiviteit van de trainers is van belang om te kijken waar dit eventueel verbeterd zou kunnen worden aan de hand van leerdoelen en randvoorwaarden (Kaufman & Ploegmakers, 2005).</i>
Vraag 3a	Wat zou de Carrousel effectiever kunnen maken volgens jou?	<i>Zie vraag 3</i>
Vraag 3b	En waarom zou dat, volgens jou, effectiever maken?	<i>Zie vraag 3</i>
Vraag 4	Wat zou jij verbeteren/veranderen aan de Carrousel als jij het voortouw mocht nemen?	<i>Om de Carrousel effectiever te maken, is de input van stagiairs van belang omdat zij de trainingen geven en hier het beste zicht op hebben.</i>
Vraag 5	Wat vind jij goed/leuk aan de Carrousel, dus wat zou je niet veranderen?	<i>Om erachter te komen hoe de stagiairs denken over het concept van de Carrousel is deze vraag van belang.</i>
Vraag 6	Wat lijkt jou de meest geschikte manier voor het werven van deelnemers?	<i>Voor het werven van mensen is de mening van stagiairs van belang om te zien hoe ze de deelnemers zouden werven. Dit is ook benoemd bij Kaufman & Ploegmakers (2005).</i>
Vraag 6a	Waarom lijkt dit jou de geschiktste manier?	<i>Er wordt gevraagd om de mening van de stagiairs.</i>
Vraag 6b	Hoe zou je dat concreet aanpakken?	<i>Concretisering van vraag 6.</i>

Bijlage 6: Getranscribeerde interviews

Stagiaire 1:

Collega K

Collega K vindt de Carrousel erg leuk om te geven. In het begin was collega K een beetje onzeker over het geven van de Carrousel, voornamelijk over hoe zij dit moest doen, wat zij moest zeggen, de kennis en hoe je informatie uit iemand krijgt. Nu bereid zij zich goed voor om sterker daar te staan en zij weet inmiddels wat er van haar verwacht wordt, wat zij als fijn ervaart.

Haar ervaringen zijn aangesloten bij de verwachtingen die zij had. De verwachtingen die zij noemde tijdens het interview waren dat zij in een kamertje zou zitten met z'n alle en dat er gepraat wordt over een leefgebied, maar dat het af en toe kan afdwalen en af en toe informatie zou uitwisselen aan elkaar. De effectiviteit denkt zij 50/50. Sommige deelnemers zullen er echt wel wat aan hebben, maar sommige deelnemers hebben zelf al heel veel geregeld waardoor er geen effect van de training bij hun gezien zal worden. Een voorbeeld van een effectieve training was dat een meneer zei tijdens de training dat hij een afspraak ging maken bij het RIC, en dat hij dit ook daadwerkelijk meteen na de training heeft gedaan. De Carrousel zou volgens collega K effectiever worden zodra er meer naamsbekendheid zou komen en een toegankelijkheid voor iedereen. Ook vanuit de PI zou meer aangeboden moeten worden, niet een verplichting maken maar wel beter aanbieden. Misschien zou het ook wel effectiever worden als de Carrousel twee keer per week aangeboden wordt, in plaats van een keer per week, zodat je een grotere groep mensen en verschillende units kan bereiken. Inhoudelijk zou collega K de Carrousel effectiever achten wanneer er meer informatie wordt gegeven vanuit de begeleiders/trainers. In plaats van het gesprek op gang proberen te houden aan de hand van verhalen van gedetineerden, toch meer input vanuit Stichting SurAnt; dus de mensen die meegaan. Het moet geen presentatie worden, maar wel meer handvatten bieden door middel van mogelijkheden aanbieden. In plaats van het aanvullen waar nodig is. Collega K zegt dat zij denkt dat aan de hand van mogelijkheden aanbieden en de vraag of degene dit al heeft geprobeerd, de Carrousel effectiever zal worden. De reden dat dit effectiever zal worden volgens haar is dat zij denkt dat de meeste 'boefjes' niet zoveel kennis hebben en ze daardoor elkaar wel stapjes kunnen helpen maar niet zoveel als wij hen kunnen bieden. Die kennis kunnen wij opzoeken en doorgeven want wij hebben meer mogelijkheden op dit op te zoeken.

Als collega K het voortouw mocht nemen in de Carrousel zou zij meer interactie wensen. Ook zou zij specifieke vragen stellen aan de deelnemers van week 1, waar zij tegenaan lopen over het onderwerp van week 2, zodat daar meer informatie over gegeven kan worden. Hierdoor heeft zij het idee dat je gericht mensen kunt helpen. Dit omdat sommige mensen tijdens de training in het niet vallen bij anderen die veel praten.

Wat collega K leuk vindt aan de Carrousel is toch de interactie die er plaatsvindt; het elkaar helpen, naar elkaar luisteren en tips geven ondanks dat het niet altijd even goed zal helpen. De kennis van elkaar en de ervaringen worden gedeeld. Collega K wil vanuit ons meer richten op het individu, maar dit wel in groepsverband blijven geven. Verder heeft zij niet echt aanpassingen om het te verbeteren. Het initiatief en het project is erg leuk!

Het werven van deelnemers zou collega K doen door middel van beloning. Mont-tot-mond-reclame maken dat er een beloning is als je de Carrousel doet. Een flyer ophangen op de units. De positieve ervaring verspreiden door de deelnemers; als de deelnemers niet positief zijn dan wordt het lastiger. Op de vraag hoe je zou voorkomen dat niet de helft van de groep alles al geregeld hebben, werd de werving meer gericht op de individu. Dus ook op de afdelingen/units gaan lopen om zelf reclame te maken en mensen te kunnen benaderen.

Stagiair 2:

Collega R

Collega R spreekt over een leuke ervaring, ondanks dat hij in het begin een beetje onzeker was. Hij geeft aan dat dit komt doordat hij niet alle informatie had die hij nodig dacht te hebben en niet zeker wist hoe de bijeenkomst zou zijn. De verwachting is aangesloten bij de ervaring die collega R had. Hij had verwacht dat er met z'n alle gepraat zou worden over een leefgebied, wat op dat moment het thema van de week was, dat er af en toe afgedwaald zou worden en dat er informatie uitgewisseld zou worden.

Over de effectiviteit zegt collega R. dat hij denkt dat het fifty-fifty is. Dit omdat sommige deelnemers het meer nodig hebben dan anderen en er alleen zitten voor tijdverdrijf. Om het effectiever te maken denkt collega R. dat het van belang is een betere naamsbekendheid te creëren en het toegankelijk te maken voor iedereen te maken, in plaats van alleen ISD, HvB en gevangenis. Ook denkt hij dat het vaker per week aangeboden moet worden en dat er meer vanuit de P.I. gedaan zou moeten worden aan het aanmelden en de bekendheid creëren. Verder vindt collega R. dat er meer input vanuit SurAnt zou moeten komen.

Wat collega R. zou veranderen of verbeteren aan de Carrousel is foldertjes uitdelen op de units, om meer promotie te doen. Ook van tevoren informeren wat de gedetineerden aan hulpvragen hebben. Maar voornamelijk de verhouding qua tijd van praters bewaren. Collega R. merkte op dat sommige heel lang aan het woord zijn, terwijl andere steeds meer in een hoekje gedoken zitten. Ook geeft hij als verbeterpunt voor de begeleiders om zich van tevoren beter in te lezen in de omgeving waar de Carrousel gedraaid wordt, in dit geval omgeving Vught.

Collega R. vindt echter de onderlinge dialogen ontzettend leuk. Dit zou hij dan ook zeker behouden. Tevens noemt collega R. de goede en relaxte sfeer die tijdens de Carrousel hangt. Hierdoor voelen gedetineerden zich vrij om veel zaken te delen. Ook door het benadrukken dat er geen connectie is met justitie acht hij van belang, omdat mensen zich dan vrijer voelen om zaken te delen.

Hoe collega R. het werven voor zich ziet is voornamelijk posters op de afdeling, flyers en folders op de units neerleggen en mond-tot-mondreclame stimuleren. Hierdoor denkt collega R. dat er een groter bereik is, waardoor alle gedetineerden het zien. Ook denkt collega R. dat het van belang is om de PIW'ers de juiste informatie te geven over de Carrousel, dat wanneer er vragen over zijn de gedetineerden bij deze mensen terecht kunnen. Het concreet aanpakken is voornamelijk om de units te gaan om de posters op te hangen, zodat de gedetineerden meteen vragen kunnen stellen en eventueel zich kunnen aanmelden. Ook zou hij het voor zich zien om een korte presentatie te geven aan de PIW'ers en mentoren.

Stagiaire 3:

Collega E:

Toen collega E net was begonnen met haar stage, ging zij mee met de Carrousel in P.I. Vught. Hiervoor had zij al een aantal keren op het binnen-RIC in JC Zaanstad gelopen, maar nog niet veel ervaring met gedetineerden of de vijf leefgebieden. In het begin was het allemaal een beetje aftasten, vond collega E. Zij merkte dat gedetineerden veel leerde en informatie uitwisselde over de verschillende onderwerpen. Ook vond zij dat de gedetineerden de Carrousel gebruikte om hun frustratie te uiten zonder enige consequenties, wat de gedetineerden leek op te luchten. Collega E. vindt dat zij veel heeft geleerd over de verschillende leefgebieden, maar ook hoe bijvoorbeeld verlof wordt geregeld of hoe je een opleiding kan volgen binnen detentie.

De ervaring die collega E. had, sloot niet volledig aan bij haar verwachtingen. In het begin dacht zij dat de onderwerpen meer over kinderen ging, wat de bezigheden waren binnen detentie en een eventueel gesprek over instelling en 'mindset'. Wel had zij verwacht dat de gedetineerden met elkaar in gesprek zouden gaan en elkaar tips zouden geven. De verwachtingen waren dus dat de onderwerpen per bijeenkomst anders zouden zijn.

Collega E denkt dat de Carrousel voor zowel de gedetineerden als de begeleiders (trainers) goed is. De gedetineerden zien andere mensen, van andere units, waardoor zij tips kunnen krijgen van anderen die zij niet kennen. Zij legt uit dat de een al veel ervaring heeft met detentie en de nazorg, waar anderen dit nog niet hebben en veel kunnen leren van degene met veel ervaring. Hierdoor denkt zij dat het fijn voelt voor gedetineerden als zij advies krijgen van iemand die in hun schoenen heeft gestaan en begrijpt hoe lastig het is om bepaalde zaken te regelen vanuit detentie. Collega E. legt uit dat zij denkt dat als er een personeelslid van de P.I. aanwezig is bij de Carrousel, dit zou helpen bij de effectiviteit. Dit omdat zij denkt dat het van belang is om 'inside' informatie te kunnen oppikken, wat van belang is voor de P.I. Het personeel krijgt dan, zonder een officiële klacht binnen te krijgen, informatie over waar de gedetineerden tegenaan lopen en wat er allemaal speelt. Naar haarmening zijn er gedetineerden die geen klacht in durven te dienen door de consequenties die eraan vast zitten; denk hierbij aan naamschending en angst voor het schaden van faserings en verlof.

Voor wat collega E. tot nu toe heeft meegemaakt is dat veel personeel van het binnen-RIC en de P.I. niet bewust waren van wat er allemaal besproken werd tijdens de Carrousel en wat de gedetineerden hieraan zouden kunnen hebben. De verwijzing zou daarom ook beter moeten volgens haar, waar het ook gaat om de juiste informatie aan de personeelsleden te geven zodat zij de doorverwijzing kunnen verwezenlijken.

Wat collega E. zeker niet zou veranderen aan de Carrousel is dat deze draaimolen blijft doordraaien. Ook de onderwerpen zou zij zeker niet veranderen. De gedetineerden kunnen nu zelf bepalen wanneer ze willen aansluiten en weer willen afstappen. Ook als zij een bijeenkomst hebben gemist, kan deze makkelijk ingehaald worden omdat de Carrousel blijft draaien.

De meest geschikte manier voor het werven van deelnemers voor de Carrousel is volgens collega E. mond-tot-mond reclame en doorverwijzingen via het binnen-RIC. Zij heeft opgemerkt dat het binnen-RIC vaak 'nieuwe' gedetineerden niet doorsturen, die wel veel aan de informatie binnen de Carrousel zouden kunnen hebben. Zij heeft gesproken met een aantal gedetineerden die haar vertelde dat mond-tot-mondreclame de beste wervingsmanier is binnen de P.I., omdat gedetineerden elkaar vertrouwen. Ook denkt zij dat het van belang is dat er verteld wordt dat het een vrijwillige keuze is om naar de Carrousel te gaan en dat iemand binnen de Carrousel je kan adviseren wat te doen met je 'probleem'. Zij denkt dat een korte presentatie op elke afdeling een goede werving is voor de toekomst. Zo weet je in ieder geval dat iedereen de juiste informatie heeft gekregen, alle units het hebben gezien en gehoord en personeelsleden hier dan ook van op de hoogte zijn. Zij zegt dat folders en flyers op de afdeling goed zijn, maar de ervaringen delen en de juiste informatie meer potentiële deelnemers bereikt.

Bijlage 7: Extra informatie theoretisch kader

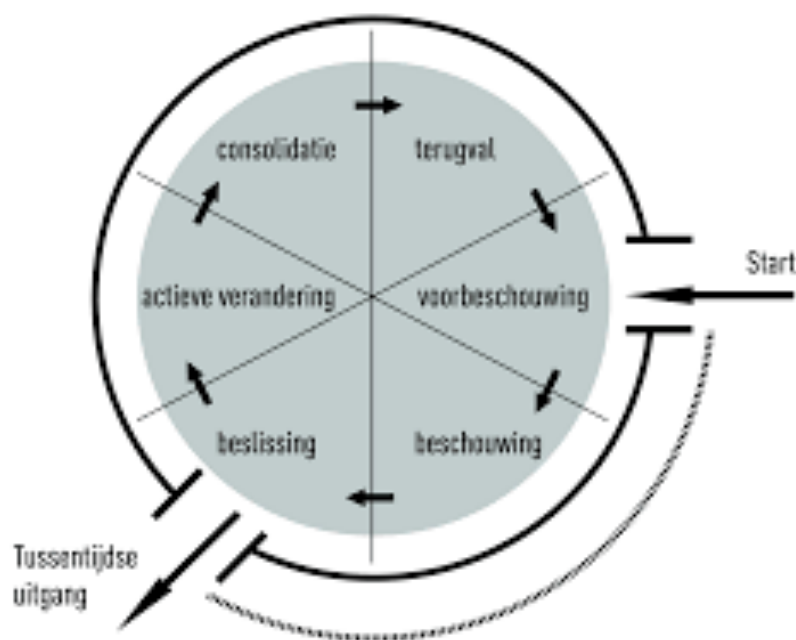
Gedetineerden als ervaringsdeskundigen

De locatie	Locaties voor lotgenotenbijeenkomsten kunnen op verschillende manieren geregeld worden (vaste locaties of wisselende locaties) (Jansen, 2015). Voor een lotgenotengroep binnen detentie is een vaste afgehuurde ruimte het uiterst haalbare. Dit omdat de gedetineerden niet de vrijheid hebben om zich vrij te bewegen (Jansen, 2015).
Frequentie en duur van de bijeenkomsten	Dit ligt aan de behoefte van de deelnemers en de mogelijkheden van de gespreksbegeleiders. Vaak vinden de bijeenkomsten eenmaal in de vier weken plaats. Als de groep iets anders wil, kan dat in overleg afgesproken worden. De bijeenkomsten duren gemiddeld 2 tot 2,5 uur. Er kan gekozen worden voor een langlopende groep (deze groepen blijven altijd bestaan) of er kan gekozen worden voor een kortlopende groep waarbij vooraf vastgesteld wordt hoeveel bijeenkomsten er komen. Het voordeel van zo'n groep is dat de gespreksbegeleider steeds een nieuwe groep op kan zetten waardoor meer mensen in de groep kunnen komen (Jansen, 2015).
Samenstelling van de groep	Hierbij kan gekozen worden voor een homogene of een heterogene groep. Een homogene groep bestaat uit deelnemers die allemaal dezelfde problematiek hebben. Een heterogene groep bestaat ook uit partners en familieleden. In detentie is het alleen mogelijk om een homogene groep te hanteren. (Jansen, 2015).
Groepsgrootte	Voor een groep waarin de nadruk ligt op het uitwisselen van ervaringen en het bieden van emotionele steun, ligt het ideale aantal deelnemers tussen de zes en acht personen. Er moeten minimaal vijf aanmeldingen zijn om een groep te kunnen beginnen. Dit omdat bij een kleine groep de kans bestaat dat de groepsleden snel uitgepraat zijn terwijl ook de mogelijkheid ontbreekt om je even terug te trekken om alleen te luisteren tijdens een bijeenkomst. Belangrijk is dat er rekening gehouden wordt met het feit dat het aantal deelnemers kan wisselen per bijeenkomst. Deelnemers vallen uit maar er komen ook weer nieuwe deelnemers bij. Elke groep kent 'afhakkers'. De gespreksleider moet daardoor niet de moed opgeven (Jansen, 2015).
Financiën	Het streven is om de groepsgesprekken zo goedkoop mogelijk te houden. Voor koffie en thee binnen detentie kan een afspraak gemaakt worden. Dit is dan ook gratis. Deelname aan de groep is gratis en de gespreksleider krijgt mogelijk een vergoeding van de organisatie waar hij of zij voor werkt. Kosten verbonden aan materiaal en dergelijke kan in overleg vergoed worden door de organisatie die de groep organiseert (Jansen, 2015).

Bij het werven van deelnemers voor de groep zijn de volgende punten volgens Jansen (2015) belangrijk:

Wie?	Bij het werven richt je, je vanzelfsprekend op de mensen die te maken hebben met dezelfde problematiek (Jansen, 2015).
Aandacht voor negatieve beeldvorming	Sommige mensen zijn bang dat ze in een 'klaag-en zeurgroep' terecht komen. Vaak ontstaan deze (voor)oordelen omdat men geen goed beeld heeft van de gespreksgroepen. Daarom is goede en duidelijke informatie van belang (Jansen, 2015).
Begin met informatie	Bijeenkomsten waar de nadruk ligt op het geven van informatie hebben een lagere drempel dan gespreksgroepen. Tijdens deze bijeenkomst kan ingegaan worden op wat de bedoeling is van de gespreksgroepen. Deze eerste bijeenkomst moet al duidelijk zijn voor de geïnteresseerden. Mensen haken snel af als de bedoeling niet duidelijk is. Een aankondiging die alleen vermeldt dat er op een bepaalde datum een bijeenkomst is, is niet wervend genoeg. Zorg dat duidelijk is wat de bedoeling is, wie er (kunnen) komen en wat aan de orde komt (Jansen, 2015).
Mensen bereiken	Er is niet één methode om deelnemers te werven. Voorbeelden die mogelijk zijn binnen detentie zijn: folders en flyers en mond tot mondreclame. Op de flyers en posters moet duidelijk staan waar mensen terecht kunnen voor meer informatie en/of om zich aan te melden (Jansen, 2015).

Verandercirkel van Procheska & DiClemente (1992)



Zelfdeterminatietheorie

Ook intrinsieke motivatie wordt als vorm van motivatie onderscheiden in de ZDT. In het geval van intrinsieke motivatie, passie of spontane geboeidheid zal men de activiteit niet uitvoeren om een doel te bereiken dat buiten de activiteit ligt, maar is de activiteit doel op zich. Men hoeft de waarde of het belang van de activiteit niet te aanvaarden en toch zal men het gevoel hebben de activiteit met vrijheid en keuze uit te voeren (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Binnen de ZDT worden twee types drijfveren onderscheiden die allebei gekenmerkt worden door een gevoel van psychologische vrijheid: persoonlijk belang en passie. Deze worden vaak samen geplaatst onder de noemer 'autonome motivatie' (Deci & Ryan, 2000). In de therapie zal het vooral de taak van de begeleider zijn om de persoonlijke overtuigingen van de verandering te verhogen; cliënten vinden in therapie gaan immers zelden tot nooit fijn, laat staan dat ze er door

gepassioneerd zouden raken. Tegelijk zal het de taak zijn van de begeleiders en hulpverleners om geen verplichting tot verandering aan te praten (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Bij de Carrousel is het belangrijk dat de deelnemers het gevoel van autonome motivatie hebben. Ook is het belangrijk dat de deelnemers zich niet verplicht tot verandering voelen, want dit is niet de insteek van de Carrousel zoals te lezen is in 1.1.1.

Verstuyf et al (2008) beschrijven dat in sommige gevallen een lage hoeveelheid motivatie kan samenhangen met een gebrek aan geloof in het eigen kunnen om de problemen op te lossen, of daar een aanzet tot te doen. De hulpeloze cliënten onderscheiden zich van cliënten die werken aan hun problemen omdat het moet of omdat ze het zelf willen. De laatste twee groepen zijn gemotiveerd en hun gedrag is gericht op het bereiken van een gewenste uitkomst, maar de eerste groep is niet gemotiveerd. Hun gedrag is niet gericht op het neerzetten van een specifiek gedragsresultaat, omdat ze er niet in geloven dat ze dankzij hun inspanningen dit gedragsresultaat kunnen bereiken (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Ook beschrijft Verstuyf et al (2008) dat sommige cliënten een grote weerstand tot verandering vertonen; ze verzetten zich tegen elk initiatief of voorstel. Ook vinden ze vaak dat ze gewoon geen probleem hebben en dat de externe omgeving gewoon overdrijft. Hulpeloze cliënten, zoals hierboven beschreven, hebben vaak nog inzicht in hun gedrag en hun problemen. Zoals in de verandercirkel (Procheska & DiClemente, 1992) is beschreven, kunnen sommige mensen niet goed over hun problemen praten en verkeren nog in de eerste fase. Deze houding zal tijdens de Carrousel voor kunnen komen, met als doel dat de deelnemer die weerstand vertoont informatie en tips van andere gedetineerden kan verkrijgen om zo een stap in de goede richting te kunnen maken.

Hoewel moeten ook een vorm van motivatie is, is het een kwalitatief minder goed type motivatie dan willen. Zowel bij opgelegde als zelfgekozen verandering wordt een aanzet gedaan en een inspanning geleverd om het gedrag te veranderen. De nagestreefde gedragsverandering staat in het geval van 'moeten' echter onder controle van een extern verplichte instantie of van een interne verplichting. Terwijl in het geval van 'willen' dit voortvloeit of aansluit bij persoonlijke waarden, ideeën en overtuigingen van de cliënt (Verstuyf & Vansteenkiste, 2008). Het 'moeten' veranderen geeft aanleiding tot het gebrekkig volhouden van de opgedragen gedragsverandering en een grotere mate van botverzet en agressieve opstelling tegen autoriteitsfiguren. Bij de interne verplichting uit de ZDT (Deci & Ryan, 1985) is gedragsverandering ook tijdelijk. Aan de ene kant is er een interne verplichting om het gedrag uit te voeren, maar aan de andere kant heeft men geen zin om te veranderen aangezien de activiteit niet persoonlijk gewaardeerd wordt (Vansteenkiste, Sierens, Soenens & Lens 2007). Deze interne spanningsverhouding is emotioneel uitputtend, waardoor de op gang gebrachte verandering onder interne druk minder langdurig wordt volgehouden en meer irritatie en negatieve gevoelens opwekt dan in het geval wanneer de verandering uit persoonlijke overtuiging wordt nagestreefd (Vansteenkiste, et al., 2007).

Deze drie types van extrinsieke motivatie wordt de activiteit uitgevoerd om iets anders te bekomen. Deci en Ryan (1985) omschrijven deze drie types aan de hand van de mate waarin de reden voor het stellen van het gedrag persoonlijk wordt aanvaard; of geïnternaliseerd. Het proces van internalisatie verwijst naar de mate waarin initieel van buiten uit aangereikte overtuigingen, waarden en gedragingen werden omgevormd tot persoonlijk gewaardeerde overtuigingen, waarde of gedragingen (Deci & Ryan, 1985). In het geval van een externe verplichting is de reden tot het stellen van het gedrag helemaal niet persoonlijk aanvaard. In de Carrousel bijeenkomsten is het van belang dat gedetineerden enige internalisatie nodig hebben voor de verandering. Dit proces kan ook weer gekoppeld worden aan de verandercirkel van Procheska en DiClemente (1992) welke eerder is besproken in dit hoofdstuk. De Carrousel bijeenkomsten zijn gericht op de motivatie om problemen aan te pakken, maar sommige deelnemers voelen toch enige vorm van moeten omdat het goed is voor hun re-integratie. Bij deze gedetineerden kan het botverzet en agressieve houding geregistreerd worden tijdens de bijeenkomst.

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	GemVoorPB	2,7033	50	,38874	,05498
	GemNaPB	2,7633	50	,32137	,04545
Pair 2	GemVoorMT	2,8700	50	,51567	,07293
	GemNaMT	2,8450	50	,34586	,04891

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	GemVoorPB & GemNaPB	50	-,047	,745
Pair 2	GemVoorMT & GemNaMT	50	-,187	,194

Paired Samples Test

		Paired Differences					
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t
					Lower	Upper	
Pair 1	GemVoorPB - GemNaPB	-,06000	,51591	,07296	-,20662	,08662	-,822
Pair 2	GemVoorMT - GemNaMT	,02500	,67243	,09510	-,16610	,21610	,263

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	GemVoorPB - GemNaPB	49	,415
Pair 2	GemVoorMT - GemNaMT	49	,794

Statistics

		GemVoorPB	GemVoorMT	GemNaPB	GemNaMT
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Range		1,67	2,00	1,33	1,50

Frequency Table

GemVoorPB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	8,0	8,0	8,0
	2,33	14	28,0	28,0	36,0
	2,67	5	10,0	10,0	46,0
	2,83	12	24,0	24,0	70,0
	3,00	5	10,0	10,0	80,0
	3,17	9	18,0	18,0	98,0
	3,67	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

GemVoorMT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,50	4	8,0	8,0	8,0
	2,00	2	4,0	4,0	12,0
	2,25	2	4,0	4,0	16,0
	2,75	7	14,0	14,0	30,0
	3,00	17	34,0	34,0	64,0
	3,25	17	34,0	34,0	98,0
	3,50	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

GemNaPB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,33	5	10,0	10,0	10,0
	2,50	8	16,0	16,0	26,0
	2,67	12	24,0	24,0	50,0
	2,83	19	38,0	38,0	88,0
	3,00	2	4,0	4,0	92,0
	3,67	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

GemNaMT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	2,50	19	38,0	38,0	40,0
	2,75	1	2,0	2,0	42,0
	3,00	21	42,0	42,0	84,0
	3,25	4	8,0	8,0	92,0
	3,50	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Voor1	2,76	50	,476	,067
	Na1	2,98	50	,428	,061
Pair 2	Voor2	2,16	50	,738	,104
	Na2	2,14	50	,639	,090
Pair 3	Voor3	2,88	50	,773	,109
	Na3	2,90	50	,505	,071
Pair 4	Voor4	2,90	50	,735	,104
	Na4	2,98	50	,428	,061
Pair 5	Voor5	2,86	50	,351	,050
	Na5	2,92	50	,274	,039
Pair 6	Voor6	2,66	50	,872	,123
	Na6	2,66	50	,479	,068
Pair 7	Voor7	2,88	50	,689	,097
	Na7	2,68	50	,621	,088
Pair 8	Voor8	2,94	50	,818	,116
	Na8	3,04	50	,348	,049
Pair 9	Voor9	2,82	50	,560	,079
	Na9	2,68	50	,621	,088
Pair 10	Voor10	2,84	50	,370	,052
	Na10	2,98	50	,141	,020

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Voor1 & Na1	50	-,324	,022
Pair 2	Voor2 & Na2	50	,557	,000
Pair 3	Voor3 & Na3	50	,282	,047
Pair 4	Voor4 & Na4	50	-,201	,162
Pair 5	Voor5 & Na5	50	-,119	,411
Pair 6	Voor6 & Na6	50	,255	,073
Pair 7	Voor7 & Na7	50	-,521	,000
Pair 8	Voor8 & Na8	50	-,422	,002
Pair 9	Voor9 & Na9	50	,594	,000
Pair 10	Voor10 & Na10	50	,327	,020

Paired Samples Test

		Paired Differences					
			Std.	Std. Error	95% Confidence Interval		
		Mean	Deviation	Mean	of the Difference		t
					Lower	Upper	
Pair 1	Voor1 - Na1	-,220	,737	,104	-,429	-,011	-2,112
Pair 2	Voor2 - Na2	,020	,654	,093	-,166	,206	,216
Pair 3	Voor3 - Na3	-,020	,795	,112	-,246	,206	-,178
Pair 4	Voor4 - Na4	-,080	,922	,130	-,342	,182	-,613
Pair 5	Voor5 - Na5	-,060	,470	,066	-,194	,074	-,903
Pair 6	Voor6 - Na6	,000	,881	,125	-,250	,250	,000
Pair 7	Voor7 - Na7	,200	1,143	,162	-,125	,525	1,237
Pair 8	Voor8 - Na8	-,100	1,015	,144	-,389	,189	-,697
Pair 9	Voor9 - Na9	,140	,535	,076	-,012	,292	1,851
Pair 10	Voor10 - Na10	-,140	,351	,050	-,240	-,040	-2,824

Paired Samples Test

		df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Voor1 - Na1	49	,040
Pair 2	Voor2 - Na2	49	,830
Pair 3	Voor3 - Na3	49	,860
Pair 4	Voor4 - Na4	49	,542
Pair 5	Voor5 - Na5	49	,371
Pair 6	Voor6 - Na6	49	1,000
Pair 7	Voor7 - Na7	49	,222
Pair 8	Voor8 - Na8	49	,489
Pair 9	Voor9 - Na9	49	,070
Pair 10	Voor10 - Na10	49	,007

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,584	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Makkelijk praten over problemen	13,46	4,009	,632	,450
Voor2	14,06	7,078	-,556	,853
Voor3	13,34	2,841	,768	,284
Voor4	13,32	2,957	,768	,298
Voor5	13,36	4,684	,418	,537
Voor6	13,56	2,986	,563	,399

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Na1	13,60	2,816	,500	,739
Na2	14,44	2,170	,605	,717
Na3	13,68	2,467	,628	,703
Na4	13,60	2,490	,773	,672
Na5	13,66	3,372	,269	,783
Na6	13,92	2,891	,367	,772

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Voor7	8,60	2,204	,770	,737
Voor8	8,54	1,886	,756	,763
Voor9	8,66	2,923	,531	,842
Voor10	8,64	3,092	,787	,792

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Na7	8,70	,663	,856	,310
Na8	8,34	1,413	,460	,661
Na9	8,70	,867	,572	,590
Na10	8,40	1,796	,258	,755