

Positive Behavior Support in een Justitiële Jeugdinrichting

9SO.PRAKT



17-06-2011

Begeleiding: Ingrid Paalman

Student: Stefano Caria BD2009 - s1029946

E-mail: s1029946@student.windesheim.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1. Inleiding	2
1.1 De context van het onderzoek	2
1.2 De verlegenheidssituatie	2
1.3 De doelstelling en onderzoeksvragen	3
1.4 Lezen van het product	3
2. Theoretisch kader	4
2.1 Portalis, locatie Veenhuizen	4
2.2 Probleemgedrag	4
2.3 Agressie en geweld	5
2.4 Youturn	6
2.5 Positive Behavior Support	7
3. Opzet van het onderzoek	9
3.1 Doelstelling	9
3.2 Het onderzoek	9
3.3 Onderzoeksinstrumenten	9
3.4 Onderzoeksgroep	10
3.5 Gegevens verzamelen	10
3.6 Stappenplan	10
4. Onderzoeksresultaten	12
4.1 Resultaten interview	12
4.2 Resultaten documentanalyse	18
4.3 Literatuurstudie	20
5. Conclusies en discussie	31
Literatuurlijst	34
Bijlage 1	38
Bijlage 2	40
Bijlage 3	41
Bijlage 4	48

Samenvatting

De inhoud van dit praktijkonderzoek richt zich op realiseren van een gerichte aanpak om agressie en geweld in het onderwijs binnen een Justitiële Jeugdinrichting te voorkomen. Leerkrachten werkzaam binnen Portalis, de interne school van Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, hebben te maken met een uitdagende doelgroep en worden geconfronteerd met probleemsituaties welke met regelmaat leiden tot agressief en in enkele gevallen gewelddadig gedrag. Youturn, de basismethodiek voor alle Justitiële Jeugdinrichtingen in Nederland is met betrekking tot Portalis onvoldoende uitgewerkt en maakt niet of nauwelijks deel uit van de dagelijkse routine binnen de school. De vraag die in dit product wordt gesteld is:

Hoe wordt binnen Portalis omgegaan met probleemgedrag en agressie en kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen?

Leerkrachten geven aan dat het omgaan met probleemgedrag deel uitmaakt van de pedagogische taak van de leerkracht in een Justitiële Jeugdinrichting. Indien een probleemsituatie zich voordoet wordt getracht probleemgedrag om te buigen om zodoende erger te voorkomen. De diversiteit in opvattingen, interpretaties en handelen, als gevolg van het ontbreken van een eenduidige aanpak leidt tot onduidelijkheid en onvoorspelbaarheid, met mogelijk handelingsverlegenheid in het ondersteunen van de jongere tot gevolg. Dergelijke situaties bieden een vruchtbare voedingsbodem voor verder probleemgedrag en agressie.

Het ontbreken van aansluiting van de basismethodiek op het onderwijs is van negatieve invloed is op de veiligheid. Het streven om binnen Portalis een kwaliteitsniveau te verwerven waarbij elke leerkracht in elke situatie, bij elke jongere, op elk moment en iedere plek in school de juiste ondersteuning kan bieden en probleemgedrag met mogelijk agressie en geweld kan voorkomen, vraagt om nieuwe inzichten om de onderwijsmedewerkers in het primaire proces te ondersteunen.

Positive Behavior Support en Youturn tonen gelijkenis qua oorsprong en doelen. Naast overeenkomsten in de theoretische uitgangspunten sluit PBS ook aan op een merendeel van de kernelementen van Youturn. Uit het onderzoek blijkt dat PBS mogelijkheden biedt om Youturn aan te vullen zonder het gedachtegoed geweld aan te doen, wat Portalis een preventieve, voorspelbare, positieve, veilige en betrokken leer- en werkomgeving kan opleveren.

1. Inleiding

Dit praktijkonderzoek maakt deel uit van de opleiding Masters of Special Educational Needs, uitstroomprofiel Begeleiden en Innoveren, leerroute Dynamisch Coachen op Verschillen aan de Hogeschool Windesheim te Zwolle.

1.1 De context van het onderzoek

Justitiële Jeugdinrichting (J.J.I.) Juvaid te Veenhuizen is onderdeel van Stichting het Poortje Jeugdinrichtingen. Juvaid draagt zorg voor de opvang en behandeling van, door de kinderrechter, geplaatste jongeren. Er wordt op dit moment plaats geboden aan 44 op strafrechtelijke basis geplaatste jongens van 12 tot en met 23 jaar. Kenmerkend voor de in Juvaid verblijvende jongeren zijn ernstige gedragsproblemen, vaak in combinatie met sociale, psychische en/of lichamelijke problemen, welke hebben geleid tot het begaan van strafbare feiten. Vanwege de ernstige gedragsproblematiek wordt residentiële hulpverlening noodzakelijk geacht. Op deze wijze wordt de jongere tegen zichzelf in bescherming genomen. Daarnaast heeft Juvaid de verantwoordelijkheid om de maatschappij tegen de dader in bescherming te nemen.

Van de in Juvaid verblijvende jongeren zit een deel in voorlopige hechtenis vanwege een verdenking van het begaan van een strafbaar feit (Het Poortje, 2011). Dit deel van de populatie is in afwachting van een uitspraak. Indien er sprake is van een veroordeling voor het plegen van een misdrijf, is het mogelijk dat de jeugddetentie in Juvaid volbracht dient te worden. Verder behoort het tot de mogelijkheden dat jongeren een PIJ-maatregel opgelegd krijgen. De afkorting PIJ staat voor 'Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen'. Een dergelijke maatregel kan worden opgelegd, omdat een jeugdige schuldig is aan een gewelds- of zedenmisdrijf en er daarnaast sprake is van een ontwikkelingsstoornis of psychische aandoening. Een opgelegde PIJ-maatregel geldt in ieder geval voor een periode van twee jaar. Een dergelijke maatregel kan maximaal zes jaar duren.

Aan de hand van een pedagogisch dag- en begeleidingsprogramma wordt de ontwikkeling van de jongeren gestimuleerd. Daarbij richt men zich op de uitbreiding van het gedragsrepertoire, de beroeps- en maatschappelijke mogelijkheden van de jeugdige. Het doel is de kans op risicovol gedrag en recidive te beperken en de sociale redzaamheid van de jongere binnen de maatschappij te vergroten. Portalis Onderwijs en Arbeidstoeileiding is de discipline binnen deze stichting welke verantwoordelijk is voor de realisatie van een onderwijsaanbod, afgestemd op de in Juvaid verblijvende jongeren. Portalis biedt trajecten aan waarmee jongeren in staat worden gesteld hun opleiding te starten of te vervolgen waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Binnen Portalis, locatie Juvaid vervult ik de functie van docent Lichamelijke Opvoeding met taken als zorgcoördinator, trainer Equip, methodiekcoach Youturn en Way-out docent (opvang na klassenverwijderingen).

1.2 De verlegenheidssituatie

De gedragsproblematiek van de in Juvaid verblijvende jongeren maakt dat de leerkracht in Portalis te maken heeft met een doelgroep waarvan de ondersteuningsbehoefte als de meest uitdagende binnen het onderwijs wordt beschouwd (Dijkstra, 2010). Binnen het werktoneel van Portalis, locatie Veenhuizen worden leerkrachten geconfronteerd met probleemsituaties welke leiden tot agressief en in enkele gevallen gewelddadig gedrag van een jongere. Daarbij kan het gaan om agressie en geweld tussen jongeren onderling of gericht tegen leerkrachten. Dergelijke situaties zijn van negatieve invloed op het welbevinden van direct betrokken leerkrachten, betrokken jongeren en overige collega's en jongeren in de school (Van Wonderen, 2005). Agressie en verbaal geweld maken binnen Portalis deel uit van de dagelijkse gang van zaken. Hoewel incidenteel komt ook agressief gedrag wat leidt tot fysiek geweld in de school voor.

Achteraf blijkt dat situaties, als hierboven beschreven, in de aanloop en in het verloop overeenkomsten vertonen. Ondanks getrokken lering uit de opgedane ervaringen blijven dergelijke probleemsituaties een terugkerend iets. Dit roept vragen op in relatie tot de kwaliteit van het onderwijs en de zorg binnen Portalis, locatie Veenhuizen. Het lijkt erop dat de probleemsituaties vaak voor de korte termijn worden opgelost maar op de lange termijn blijven bestaan. Dit kan er toe leiden dat de spanning geleidelijk toeneemt, na verloop van tijd escaleert met als gevolg dat de situatie en de verhoudingen tussen de betrokkenen niet of nauwelijks meer zijn te herstellen. Het adequaat omgaan met probleemsituaties en het uitgaan van de ondersteuningsbehoefte van de jongere verschilt per leerkracht,

per situatie en per jongere. De nadruk bij agressie en geweld wordt door de mensen in het primaire proces echter met regelmaat op de "tekortkomingen" van de jongere of organisatie gelegd.

Op verzoek van de minister van Justitie is er in 2007 onderzoek gedaan naar de veiligheid binnen Justitiële Jeugdinrichtingen in Nederland. Hieraan namen de Inspectie jeugdzorg, de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de Inspectie van het Onderwijs en de Inspectie voor de Sanctietoepassing deel. Er werd door de inspecties geconcludeerd dat er binnen Juvaid (ten tijde van de inspecties De Veenpoort genaamd) voor de jongeren, het personeel van de inrichting en het onderwijs een matig risico bestaat op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat (Inspectie jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg & Inspectie voor de Sanctietoepassing, 2007). Het beleid met betrekking tot preventie en beheersing van agressie en geweld zou in voldoende mate geïmplementeerd zijn. De uitvoering van het beleid met betrekking tot opvoeding en behandeling was echter onvoldoende. Eén van de overige conclusies was dat activiteiten als het onderwijs onvoldoende aansloten bij de ondersteuningsbehoefte van de jongeren.

Ondanks het feit dat de inrichting een uitgesproken visie op probleemgedrag en het ondersteunen van jongeren heeft en beleid daarop heeft uitgezet, blijkt de vertaling naar het primaire proces binnen Portalis onvoldoende te zijn. De basismethodiek Youturn (Stuurgroep Youturn, 2010), uiteengezet in paragraaf 2.4, is leidend binnen alle J.J.I.'s in Nederland. Voor het creëren van een effectieve en veilige leeromgeving dienen leerkrachten over duidelijke handvatten te beschikken waaraan het handelen kan worden opgehangen. Dit draagt tevens bij aan de afstemming tussen de leerkrachten in het primaire proces en de overige, binnen Juvaid opererende disciplines zoals de Pedagogisch Medewerkers (PMW-ers), Beveiliging en de afdeling Opvoeding en Behandeling. Youturn streeft naar professionalisering en een eenduidige aanpak voor alle medewerkers in de J.J.I.'s in het begeleiden en behandelen van jongeren. De methodiek is echter met betrekking tot onderwijs onvolledig en maakt, anders dan op de leefgroepen niet of nauwelijks deel uit van de dagelijkse routine in de schoolklassen (Hendriksen-Favier, Place & Wezep, 2010). Het ontbreekt binnen Portalis aan onder andere een gemeenschappelijk taal en uitgangspunten, wat inconsequenties in het handelen als team tot gevolg heeft. Er is sprake van onduidelijkheid met betrekking tot afspraken, regels en verwachtingen in relatie tot de jongeren en naar elkaar als collega's. Het ontbreken van een gezamenlijk kader biedt een voedingsbodem voor probleemgedrag en agressie (Didden, 2005).

Schoolwide Positive Behavior Support (SWPBS) of Positive Behavior Support (PBS) is een theorie welke zich richt op het voorkomen van probleemgedrag binnen het onderwijs (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). In het kader van de beschreven verlegenheidssituatie wordt in dit praktijkonderzoek de mogelijke bijdrage van PBS onderzocht met betrekking tot de preventie van agressie, geweld en de uitval van jongeren in het bijzonder en de kwaliteit van het onderwijs binnen Portalis in het algemeen.

1.3 De doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel ofwel de aanleiding van dit onderzoek is primair het realiseren van een gerichte aanpak om agressie en geweld in het onderwijs binnen een Justitiële Jeugdinrichting te voorkomen. Hiervoor is gekozen om een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs binnen Portalis. De hieronder geformuleerde centrale vraagstelling omschrijft de doelstelling in het onderzoek;

Hoe wordt binnen Portalis omgegaan met probleemgedrag en agressie en kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen?

Het opsplitsen van de bovenstaande vraagstelling leidt tot de twee onderzoeksvragen welke centraal staan in dit praktijkonderzoek;

- Hoe wordt binnen Portalis, omgegaan met probleemgedrag en agressie?
- Kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen?

1.4 Lezen van het product

Een laatste opmerking ten aanzien van het lezen van dit praktijkonderzoek heeft betrekking op het gebruik van de termen leerling en jongere. In het kader van afstemming tussen de verschillende disciplines in Juvaid, wordt een eenduidigheid in onder andere taal nagestreefd. In de context van Portalis wordt in dit verslag een leerling een jongere genoemd. Daarbuiten wordt de term leerling gebruikt.

Opmerking [e1]: Gesloten onderzoeksvragen lenen zich vaak moeilijk voor onderzoek. Beter is een open vraagstelling, bijvoorbeeld: op welke manier kan....

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de kernbegrippen gedefinieerd en de context waarbinnen het praktijkonderzoek wordt uitgevoerd verder uiteengezet en verduidelijkt. Zo zal de rol van Portalis binnen de J.J.I. Juvaïd verder worden uitgediept. Daarop volgend worden de kernbegrippen probleemgedrag, agressie en geweld, Youturn en SWPBS gedefinieerd.

2.1 Portalis, locatie Veenhuizen

Zoals uiteengezet in de inleiding is Portalis Onderwijs en Arbeidstoeileiding de interne school voor Voortgezet Speciaal Onderwijs van Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen. Het Poortje helpt jongeren met ernstige gedragsproblemen een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te bouwen (<http://www.hetpoortje.nu/nl/missie-en-visie>). Portalis draagt bij aan dit streven door binnen de geslotenheid van de inrichting aan alle in Het Poortje geplaatste jongeren onderwijs, in- en externe stages en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Dit sluit aan op de missie van de stichting: "Alle jongeren hebben recht op opvoeding, elke ouder heeft recht op ondersteuning daarbij" (Raad van Bestuur van de Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen, 2010).

Elke jongere volgt onderwijs gedurende de gehele duur van zijn verblijf in Juvaïd. Onderwijs en het behalen van erkende diploma's vergroot de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010, Het Poortje Jeugdinrichtingen, 2009). Daarmee wordt de kans op recidive of terugval in probleemgedrag verminderd. In de locatie Veenhuizen sluit het onderwijsaanbod zoveel mogelijk aan bij het MBO, het VMBO en/of de arbeidsmarkttoeleiding. Wanneer de situatie erom vraagt, worden individuele onderwijstrajecten op maat aangeboden. Portalis beschikt over leermiddelen voor VMBO, MBO niveau 1 en 2 en HAVO/VWO. De jongeren krijgen les op hun eigen niveau en in hun eigen tempo. Om aan de individuele jongere voldoende aandacht te kunnen besteden bestaat een klas uit maximaal 7 jongeren.

Bij de vertaling van de missie van Het Poortje Jeugdinrichtingen naar de dagelijkse praktijk in de school wordt de jongere centraal gesteld (Het Poortje Jeugdinrichtingen, 2009). Portalis richt zich op het vergroten van de competenties van de in Juvaïd verblijvende jongeren. Naast de basisopdracht, met betrekking tot onderwijs, certificering, diplomering en arbeidsvoorbereiding, heeft Portalis ook een taak met betrekking tot de opvoeding en behandeling van de jongeren. Portalis is evenals voor de didactische doelen, verantwoordelijk voor het gedragsmatige deel van de behandeling van de jongere. Deze taak is gericht op het terugdringen van grensoverschrijdend, agressief gedrag en recidive en is overeenkomstig én gelijkwaardig aan de rol van de leefgroep.

Gezien de problematiek van de jongeren en de bijdragen van de leerkrachten aan zowel de behandel- als de onderwijsdoelen, werken Juvaïd en Portalis nauw samen in de opvang en behandeling van de jongeren. Gezamenlijk stellen de verschillende disciplines vast over welke vaardigheden een jongere beschikt, waaraan gewerkt moet worden en op welke manier dat naar de leefgroep, de klas of stageplek kan worden vertaald. Het hieruit voortkomende motto is één kind, één plan. Het handelingsplan wordt afgestemd binnen het multidisciplinaire team en is onderdeel van het complete trajectplan.

2.2 Probleemgedrag

De ernst van de gedragsproblematiek is een belangrijke factor bij het stellen van doelen en het maken van plannen. Er wordt van probleemgedrag gesproken indien een persoon regelmatig, voor de omgeving ongewenst of storend gedrag vertoont. Of gedrag als problematisch wordt beschouwd, bepaalt de omgeving van de persoon en komt voort uit de opvattingen en verwachtingen van overige betrokkenen. Om deze reden kunnen beoordelingen per persoon verschillen en blijkt het in de praktijk moeilijk te zijn om aan te geven wanneer gedrag kan worden betiteld als probleemgedrag (Van der Wolf & Beukering, 2009). Met betrekking tot ongewenst of storend gedrag wordt er onderscheid gemaakt tussen probleemgedrag en opvallend, voorbijgaand gedrag (Pameijer, Van Beukering, Schulpen & Van de Veire, 2007). Slot en Spanjaard (2003) beschouwen probleemgedrag als een term welke duidt op het gedrag dat hinder veroorzaakt voor de omgeving én/ of de persoon zelf.

Probleemgedrag komt voor bij jongeren met een gedragsstoornis en jongeren met een gedragsprobleem (Van Lieshout, 2002). Er wordt van een stoornis gesproken indien het probleem niet is te verhelpen. Er is sprake van een genetische oorsprong en de ondersteuning van de persoon is gericht

op het leren omgaan met de stoornis. Een gedragsprobleem wordt niet beschouwd als een eigenschap van een persoon maar als het gevolg van problemen in de omgeving van een persoon, zoals gebrekkige opvoeding of een trauma.

Ongeacht of er sprake is van een stoornis, gedragsproblemen of opvallend voorbijgaand gedrag, wordt probleemgedrag in dit praktijkonderzoek gezien als gedrag dat kan leiden tot probleemsituaties binnen de school met agressie in de vorm van geweld als meest extreme excessen. Het Poortje ontleent haar bestaansrecht aan probleemgedrag. In haar missie zet de Raad van Bestuur van de Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen (2010) uiteen dat de organisatie zich richt op het helpen van jongeren met ernstige gedragsproblemen met het aangrijpen van mogelijkheden om een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te bouwen.

Zoals in paragraaf 2.1 weergegeven bestaat de opdracht van Portalis niet alleen uit het aanbieden van trajecten waarmee jongeren in staat worden gesteld een opleiding te starten of te vervolgen. Als onderdeel van Het Poortje ligt er ten behoeve van de behandeldoelen van de jongeren een accent op de leerlingenzorg. De Expertgroep Kwaliteit van Zorg (2003, p. 21) definieert deze als "alle pedagogische en didactische maatregelen waarmee een school deelnemers ondersteunt in hun leer- en/of ontwikkelingsproces en waarmee zij problemen probeert te voorkomen of ontstane problemen probeert op te lossen".

2.3 Agressie en geweld

Zoals weergegeven in paragraaf 2.2 kan probleem gedrag leiden tot situaties waarin men geconfronteerd wordt met agressie. Evenals bij probleemgedrag is de omgeving van een persoon bepalend in hoeverre gedrag als agressief wordt ervaren. Daarbij spelen factoren als persoonlijke beleving, persoonlijke opvattingen, de tijdsgeschiedenis, de geldende normen en waarden binnen een samenleving en de (sub)cultuur waartoe een persoon behoort een rol (De Graaf, 2009). Mede dankzij deze aspecten en het feit dat een absolute maat voor agressie niet bestaat, zijn er verschillende definities voor agressie.

Het Expertise Centrum Arbeid & Gezondheid hanteert de volgende definitie; "*Onder agressie en geweld op het werk wordt verstaan, voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid*" (<https://rijkswb.autoolkit.nl/begrippen-en-defenities.html>). Deze definitie is relevant met betrekking tot de probleemsituaties waarmee leerkrachten binnen Portalis te maken kunnen hebben. Naast leerkrachten en overige binnen Juvaid functionerende professionals kunnen ook de jongeren en andere bij Juvaid betrokkenen zoals ouders en overige externe bezoekers het slachtoffer zijn van agressie. De stelling dat agressie kan worden opgevat als het toebrengen van schade aan een ander, de ander aanvallen of bedreigen met psychisch en fysiek geweld (Van der Ploeg, 1998) is meer algemeen en sluit overige betrokkenen niet uit.

De definitie "*Agressie is elk gedrag van verbale, fysieke, psychische of seksuele aard dat een risico op materiële of persoonlijke schade inhoudt*" (Ivo Cornelis, 2008, p. 2) benoemt de gerichtheid op materiële zaken en sluit agressie gericht op de eigen persoon niet uit. Het laatste genoemde punt refereert aan het verschil tussen geïnternaliseerde of geëxternaliseerde agressie. Het internaliseren van agressie houdt in dat de agressie op zichzelf wordt gericht wat zich kan uiten in psychische en somatische klachten of in de vorm automutilatie. Geëxternaliseerde agressie richt zich op de buitenwereld.

Een definitie welke aansluit op de context waarbinnen de leerkrachten binnen een J.J.I. opereren omvat de volgende punten;

- Agressie kan zowel bewust als onbewust worden ingezet.
- Agressie richt zich op derden, de eigen persoon of materiële zaken.
- Agressie wordt ingezet om duidelijk te maken wat men wel of niet wil.
- Agressie kan een ander en/ of de eigen persoon psychisch of fysiek schade berokkenen.
- Agressie leidt tot het beschadigen van materiële zaken.
- Agressie overschrijdt de grenzen van wat algemeen acceptabel is.

Er kunnen vier oorzaken van agressie worden onderscheiden. In de praktijk is agressie vaak een mengvorm hiervan (<https://rijkswb.autoolkit.nl/begrippen-en-defenities.html>).

- Frustratieagressie: de agressor is gefrustreerd en richt zich tegen zichzelf, andere personen en/ of materiële zaken. Er is sprake van onmacht, angst en/of frustratie. Kenmerkend zijn de echte en onvervalste emoties.
- Instrumentele agressie: De agressie wordt bewust en doelgericht gehanteerd. De agressor weet wat hij doet en heeft controle over de situatie en zichzelf. Intimidatie vormt de basis voor deze vorm van agressie.
- Agressie ten gevolge van middelengebruik (alcohol en drugs): Dit type is niet of nauwelijks te beïnvloeden. Men kan niet weten welke drugs, en in welke combinatie, gebruikt worden. Bij agressie onder invloed van alcohol en drugs werkt de normale beïnvloeding via communicatie niet of gebrekkig.
- Agressie ten gevolge van psychopathologie: De psychische conditie van de agressor is veelal onbekend. De agressor ervaart mogelijk een andere werkelijkheid door een waansysteem of psychose. Bij dit type agressie werkt de gebruikelijke beïnvloeding via communicatie niet of gebrekkig.

Geweld wordt getypeerd als een daad of handeling (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2006). Er is sprake van geweld indien agressief gedrag daadwerkelijk wordt ingezet, met als mogelijk gevolg schade bij de eigen persoon, bij derden of aan materiële zaken (Cottenie, z.j.). Geweld ofwel het uiten van agressie kan bij benadering op de drie volgende verschillende wijzen plaatsvinden;

- Verbale agressie (met stemverheffing spreken, schreeuwen, schelden, vloeken, beledigen, vijandige boodschappen uitzenden, bedreigen).
- Fysieke agressie (dreigende houding aannemen of bewegingen maken, spugen, schoppen, slaan, bijten, vastgrijpen, het gebruik van wapens, vernielen, beroven, brandstichting en vandalisme, gijzeling, moord).
- Psychisch agressie (dreigen, vernederen, kwetsen, chanteren, pesten, lastig vallen, onder druk zetten, intimideren, bedreigen, sociaal isoleren, irriteren).

Agressie is niet per definitie een negatief iets en kan worden beschouwd als constructief ofwel nuttig en noodzakelijk ten behoeve van het verbeteren van het persoonlijk welbevinden (De Graaf, 2009). Het draagt bij aan het verkrijgen van grip op een situatie of op het eigen leven, het ontwikkelen van zelfstandigheid en het creëren van eigenwaarde. De eigen positie in relatie met anderen en het andere wordt zeker gesteld, door onder andere op te komen voor de eigen persoon om er op toe te zien dat persoonlijke grenzen door derden worden gerespecteerd en niet worden overschreden (Boerhout & Van der Wee, 2007). Bij agressie zoals hierboven beschreven wordt ook gesproken van assertiviteit (Van Tilburg, 2004). Hoewel het nut en de waarde van constructieve agressie niet genegeerd dient te worden ligt de nadruk in dit praktijkonderzoek op destructieve agressie (Taghon, 2008). Met het benoemen van de term agressie wordt vanaf dit punt de laatstgenoemde vorm bedoeld.

2.4 Youturn

Het Ministerie van Justitie draagt Youturn aan als een methode om de in een J.J.I. verblijvende jongeren adequaat te ondersteunen en onder andere probleemgedrag, met mogelijk agressie en geweld tot gevolg, te voorkomen. Youturn is de basismethodiek voor alle jongeren welke in een J.J.I. verblijven (Stuurgroep Youturn, 2009). Youturn dient als hulpmiddel voor een jongere om een maatschappelijk aanvaardbaar bestaan op te bouwen. Het stelt J.J.I.'s in staat de kwaliteit van de opvoedkundige, zorg- en behandeltaken meer wetenschappelijk onderbouwd ten uitvoer te brengen (Hendriksen-Favier, Place & Van Wezep, 2010). Daarnaast bevordert de invoering van de basismethodiek in alle J.J.I.'s eenduidigheid en duidelijkheid voor zowel de jongere als voor de medewerkers. Bij overplaatsing naar een andere J.J.I. kan de jongere het programma en de eigen ontwikkeltaken voortzetten.

In Youturn zijn de methodieken Sociaal Competentiemodel, Equip en een aantal andere elementen met elkaar geïntegreerd. Het Sociaal Competentiemodel (Slot & Spanjaard, 2003) staat voor het verminderen van probleemgedrag en het leren van vaardigheden zodat jongeren de taken waarmee zij nu en in de toekomst mee worden geconfronteerd op een adequate wijze kunnen vervullen. Centraal staat het versterken van vaardigheden om taken te volbrengen. Begeleiders in de vorm van PMW'er en leerkrachten geven veel gedragsinstructies en feedback op gedrag.

Equip (Gibbs, Potter & Goldstein, 2009) is een volledig uitgewerkte groepsinterventie aan de hand waarvan jongeren leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen denken en doen. In groepsbijeenkomsten worden onderwerpen als morele ontwikkeling, omgaan met kwaadheid en sociale

vaardigheden behandeld en krijgen jongeren aanknopingspunten aangereikt om op een constructieve manier te leren denken en doen. Verder zijn er Tip-bijeenkomsten waarin alle jongeren een persoonlijke situatie inbrengen. Dit zijn situaties waarin verantwoordelijk of onverantwoordelijk gedrag wordt besproken.

Naast het Sociaal Competentiemodel en Equip zijn elementen aan Youturn toegevoegd als trajectgericht werken in samenwerking met ketenpartners, inzet van gevalideerde schending- en meetinstrumenten, intensieve samenwerking tussen mentoren en jongeren, een transfer van het geleerde in de TIP en Equip-bijeenkomsten naar de leefgroepactiviteiten en het gebruik van persoonlijke ontwikkelprofielen. Verder behoren competentiegericht werken, de rolbeschrijving PMW-er, mentor en trainer/coach, coaching van medewerkers op de werkvloer door methodiecoach en ouderparticipatie tot de kernelementen van Youturn. Er wordt gewerkt volgens een positief feedbacksysteem, waarbij jongeren niet alleen feedback krijgen op hun gedrag en vaardigheden, maar ook hun gevoelens en gedachten. Tevens wordt binnen Youturn beoogd een positieve groeps cultuur en een veilig leefklimaat te ontwikkelen.

Zoals vermeld is Youturn een gefaseerde methodiek. Het traject is opgedeeld in de volgende vijf fasen:

- 1 Instroomprogramma: intakegesprekken, introductiegesprekken met mentor, screenings- en meetinstrumenten, instroomprofiel, portfolio, schrijven van levensverhaal en eerste Prestatieplan
- 2 Stabilisatie en motivatie: basisprofielen, Equip- en Tip-bijeenkomsten, levensverhaal vertellen, screenings- en meetinstrumenten, opstellen eerste en tweede Perspectiefplan en tweede Prestatieplan
- 3 Individueel traject: uitvoeren tweede Perspectiefplan, ontwikkelprofielen en specifieke gedragsinterventies
- 4 Scholings- en trainingsprogramma (STP)
- 5 Nazorg

Youturn zorgt er voor dat PMW-ers, leerkrachten en overige betrokkenen op passende wijze vorm geven aan de opvoedkundige, verzorgings- en behandel taak van een J.J.I. De uitvoerders van de methodiek krijgen beschikking over concrete handvatten en instrumenten om de jongeren adequaat te begeleiden. Alle taken zijn eenduidig geprotocolleerd en gestandaardiseerde meetinstrumenten voorzien in het meten van de vooruitgang van de individuele jongere.

2.5 Positive Behavior Support

In het kader van de beschreven verlegenheidssituatie wordt in dit praktijkonderzoek de mogelijke bijdrage van Positive Behavior Support (PBS) onderzocht met betrekking tot de preventie van agressie, geweld en de uitval van jongeren in het bijzonder en de kwaliteit van het onderwijs binnen Portalis in het algemeen. De Justitiële oorsprong van Youturn en de onvolledigheid van deze methode met betrekking tot onderwijs (Hendriksen-Favier, Place & Wezep, 2010) legitimeert het oriënteren op aanvullende, op onderwijs gerichte middelen ten behoeve van de beschreven preventie en ontwikkeling. In de inleiding wordt PBS benoemd als een theorie welke zich richt op het voorkomen van probleemgedrag binnen het onderwijs. Zowel PBS als Youturn richt zich op de preventie van probleemgedrag, welk streven, zoals vermeld in paragraaf 2.2, aansluit op de missie van de Raad van Bestuur van de Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen. Een volgende overeenkomst tussen Youturn en PBS is de eenduidige aanpak van probleemgedrag door alle betrokken professionals. Deze overeenkomsten hebben er toe geleid om in het vinden van aanvullende middelen voor preventie van probleemgedrag en de ontwikkeling van Portalis de mogelijkheden van PBS te onderzoeken.

PBS is een methode gericht op het creëren van een veilig en positief schoolklimaat (<http://www.SWPBS.nl>). Centraal staat de geïntegreerde, schoolbrede benadering in de preventie van probleemgedrag (Golly & Sprague, 2009). Vanuit gedeelde waarden, geldend voor alle leerlingen en schoolmedewerkers wordt het bijbehorende, gewenste gedrag benoemd. Op deze waarden aansluitend, als adequaat bestempeld gedrag wordt bekrachtigd. Deze werkwijze resulteert in een stimulerende leeromgeving waarin probleemgedrag wordt voorkomen en elke leerling optimaal kan profiteren van het geboden onderwijs (Hieneman, Dunlap & Kincaid, 2005). De positieve benadering, het onderwijzen van verwachtingen, het actief aanleren van positief gedrag, het stimuleren en het structureel bekrachtigen van positief gedrag richt zich op de gehele school, de afzonderlijke klassen en de individuele leerling (Goei, et al, 2010).

PBS is een conceptueel kader en biedt ruimte voor onderwijsinstellingen om vast te houden aan de eigen waarden (Hemels, 2010). Vanuit deze, door het gehele schoolteam gedragen waarden, bepaalt het schoolteam gezamenlijk welk gedrag van leerlingen wordt verwacht. Het is van groot belang om eenheid van handelen onder alle medewerkers van een school te nastreven (Dunlap, Lovannone, Wilson, Kincaid & Strain, 2010). Prosociaal gedrag wordt niet alleen bekrachtigd door de leerkracht in de klas, maar door alle bij de school betrokken personen en wel op alle plekken, bij alle activiteiten en interacties in en om de school. Door structurele feedback weten leerlingen welk gedrag van ze wordt verwacht. De gedragsverwachtingen worden regelmatig geoefend en herhaald en maakt het eenvoudiger het gewenste, prosociale gedrag te laten zien.

Om sociaal gedrag structureel aan te moedigen, ontwikkelt de school een beloningssysteem dat door alle medewerkers van de school wordt gebruikt. De aandacht voor ongewenst gedrag wordt klein gehouden. Het gedrag van alle leerlingen wordt doorlopend geregistreerd en in kaart gebracht. Gedragsproblemen kunnen zodoende in een vroeg stadium worden gesignaleerd. Indien nodig kan direct passende ondersteuning, op individueel niveau, groepsniveau en schoolniveau worden geboden.

Het Three-Tier model draagt bij aan het leveren van maatwerk aan alle leerlingen door een onderscheid te maken op het niveau van school, klas en individu. Elk van de drie categorieën heeft een eigen benadering met betrekking tot interventies (McIntyre & Phaneuf, 2007). Er zijn regels en interventies welke voor alle leerlingen gelden, een aanvullende benadering voor leerlingen met risicogedrag (7 tot 10% van de leerlingen) en specifieke, doelgerichte interventies voor leerlingen met een verhoogd risicogedrag (3 tot 5% van de leerlingen). Er is sprake van een actieve samenwerking met ouders, aanwezigheid van jeugdzorg in de school en begeleiding door een PBS-coach.

Golly en Sprague (2009) stellen dat PBS maakt dat een school een positieve, voorspelbare plek met duidelijke regels wordt, waar leerlingen zich veiliger voelen, betere leerresultaten behalen en zich sociaal vaardiger gedragen. Er is minder sprake van probleemgedrag met klassenverwijderingen tot gevolg. Ook zijn leerlingen minder vaak slachtoffer van fysiek of verbaal geweld. Medewerkers binnen de school hebben meer plezier in hun werk, zijn minder vaak ziek, zien sneller dat er iets aan de hand is en zijn beter in staat leerlingen de benodigde ondersteuning te bieden.

Opmerking [e2]: Waar komt dit model ineens vandaan?

3. Opzet van het onderzoek

Voor het vormgeven van dit hoofdstuk en het verduidelijken van de gemaakte keuzes met betrekking tot dit praktijkonderzoek is gebruik gemaakt van het boek Basisprincipes praktijkonderzoek van Frits Harinck (2009) en Analyseren in kwalitatief onderzoek van Hennie Boeije (2006).

3.1 Doelstelling

De centrale vraagstelling omschrijft de doelstelling *in* het onderzoek;

- Hoe wordt binnen Portalis omgegaan met probleemgedrag en agressie en kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen?

De bovenstaande vraagstelling is opgesplitst in twee onderzoeksvragen welke centraal staan in dit praktijkonderzoek. De bijbehorende deelvragen zijn terug te vinden in [bijlage 3, planformulier A](#).

- Hoe wordt binnen Portalis, omgegaan met probleemgedrag en agressie?
- Kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen?

Het doel van dit onderzoek is het realiseren van een gerichte aanpak om agressie en geweld in het onderwijs binnen een Justitiële Jeugdinrichting te voorkomen. De basismethodiek voor alle J.J.I.'s in Nederland, Youturn, is met betrekking tot onderwijs onvoldoende uitgewerkt en maakt niet of nauwelijks deel uit van de dagelijkse routine binnen Portalis. De vraag is wat de bijdrage van PBS kan zijn met betrekking tot de preventie van agressie, geweld, de uitval van jongeren in het bijzonder en de kwaliteit van het onderwijs binnen Portalis in het algemeen. Een volgende vraag is hoe PBS zich verhoudt ten opzichte van de methodiek Youturn. Zijn er overeenkomsten, verschillen? Vult PBS Youturn aan? Zo ja, waar en hoe?

3.2 Het onderzoek

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen is in dit praktijkonderzoek gekozen voor een combinatie van een programma-evaluatie en een ontwerpgericht onderzoek. Er is sprake van onderzoek op meso-niveau ofwel school- en klassenniveau. Programma-evaluatie richt zich op het beoordelen van de kwaliteit van lopende projecten of programma's binnen een school of instelling. Het kan inzichten opleveren in relatie tot onder andere resultaten, tevredenheid en aandachtspunten, in dit geval ten aanzien van Youturn. Naast het feit dat programma-evaluatie geschikt is voor het beoordelen van een werkwijze als Youturn kan het ook worden aangewend voor de verbetering daarvan. Aangezien Youturn voor een mogelijke verbetering in verband wordt gebracht met een voor Juvaïd nieuw element, in de vorm van PBS, heeft het praktijkonderzoek ook een aantal kenmerken van een ontwerpgericht onderzoek.

Het ontwerpgericht onderzoek leent zich voor het inzichtelijk maken van de verschillen en overeenkomsten tussen Youturn en PBS en [het beantwoorden van de vraag](#) wat het integreren van de beide modellen oplevert. De nadruk binnen dit deel ligt op de twee fases probleemanalyse en ontwerp. Het in de praktijk testen van de resultaten en de daaruit voortkomende kennisconstructie is mogelijk een aanzet voor een vervolgonderzoek. In zekere zin is er sprake van een terugspringcyclus. Er vindt onderzoek plaats in de uitvoeringsfase van Youturn, de leidende methodiek binnen Juvaïd met betrekking tot de preventie en beheersing van agressie en geweld. In dit praktijkonderzoek wordt dit beleid kritisch bekeken en georiënteerd op nieuwe mogelijkheden met aanpassingen in het bestaande beleid.

3.3 Onderzoeksinstrumenten

Ten behoeve van het verzamelen van informatie is gekozen voor de onderzoeksinstrumenten interview, documentanalyse en literatuurstudie. De interviews worden afgenomen in de vorm van een semigestructureerd vraaggesprek (bijlagen 1 en 2). De documentanalyse richt zich op way-outverslagen (ondersteuning bij klassenverwijderingen) en formele interventies. De nadruk met betrekking tot deze instrumenten ligt op het toetsen van de in hoofdstuk 1 geschetste verlegenheidssituatie. Met behulp van de literatuurstudie worden overeenkomsten en verschillen tussen Youturn en PBS in beeld gebracht.

Opmerking [e3]: Bijlage 3 bevat m.i. geen planformulier A met de uitwerking van de deelvragen. Wel worden deze in hoofdstuk 4 uitgewerkt en blijken de deelvragen (deels) te corresponderen met de interviewdata die in de genoemde bijlage worden gepresenteerd. Het feit dat een gestructureerd overzicht van de onderzoeksvragen en de bijbehorende deelvragen ontbreekt, maakt de resultaten lastig leesbaar.

3.4 Onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep waarbij aan de hand van semigestructureerde vraaggesprekken gegevens worden verzameld bestaat uit tien leerkrachten en vijf overige onderwijsfunctionarissen van Portalis, locatie Veenhuizen. Tot de laatstgenoemde categorie behoren de algemeen directeur Portalis, de onderwijsmanager, de onderwijscoördinator, de loopbaanadviseur en de schoolpsycholoog van Portalis, locatie Veenhuizen.

3.5 Gegevens verzamelen

In het verzamelen van de gegevens beperkt het onderzoek zich tot een momentopname. De afzonderlijke leden van de onderzoeksgroep worden elk eenmalig bevraagd op hoe men de situatie rondom Youturn in relatie tot agressie en geweld op het moment van bevragen ervaart. Aangezien deze informatie zal bestaan uit interpretaties en meningen draagt de documentanalyse bij aan het onderbouwen en/ of aanvullen van de kwalitatieve gegevens. Het gebruik van meerdere bronnen komt de triangulatie ten goede. Het bevragen van mensen in het primaire proces, de managementlaag en documentanalyse maakt dat er vanuit verschillende invalshoeken naar de verlegenheidssituatie wordt gekeken. Een dergelijke benadering stelt de onderzoeker in staat meer consistent conclusies te formuleren.

3.6 Stappenplan

Fase	Actie	Wat wil ik weten?	Wijze van gegevens verzamelen
- Probleem verhelderen	- Uitgangssituatie in beeld brengen - de beschreven verlegenheidssituatie toetsen	- Ervaringen van onderwijsmedewerkers m.b.t. probleemgedrag en agressie - Visie van onderwijsmedewerkers/ Portalis/ Poortje op probleemgedrag en agressie - Omgang onderwijsmedewerkers/ Portalis/ Poortje met probleemgedrag en agressie - Resultaten van de wijze waarop onderwijsmedewerkers/ Portalis/ Poortje met probleemgedrag en agressie wordt omgegaan - Visie van onderwijsmedewerkers/ Portalis/ Poortje op veiligheid - De getroffen maatregelen ten behoeve van veiligheid en de gewenste resultaten - Een beeld van het gevoel van veiligheid binnen Portalis / Poortje in het primaire proces - Soorten probleemgedrag en agressie in een JJI in het algemeen en binnen Portalis, locatie Veenhuizen in het bijzonder - Wat draagt Youturn bij?	- Semigestructureerd vraaggesprek - Documentanalyse

Plan maken	- Vergelijken en integreren	- Inzichtelijk maken van de verschillen en overeenkomsten tussen Youturn en PBS en wat het integreren van de beide modellen oplevert.	Literatuurstudie
Plan uitvoeren	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Resultaat beoordelen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

4. Onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten komen voort uit drie onderzoeksinstrumenten. Zoals in hoofdstuk 3 weergegeven is er gekozen voor een interview, documentanalyse en literatuurstudie.

4.1 Resultaten interview

Zoals in paragraaf 3.3. vermeld ligt de nadruk met betrekking tot dit instrument op het toetsen van de in hoofdstuk 1 geschetste verlegenheidssituatie. Voor het weergegeven van de informatie verkregen in het semigestructureerd vraaggesprek met leerkrachten (bijlage 3) en overige functionarissen van Portalis (bijlage 4) wordt gebruik gemaakt van het schoenendoosmodel (Harinck, 2009) en een figuur in de vorm van een staafdiagram. De resultaten komen voort uit gesprekken met tien van de zestien leerkrachten en vijf overige onderwijsfunctionarissen in de vorm van de loopbaanadviseur, de onderwijscoördinator, de schoolpsycholoog, de locatiemanager van Portalis, locatie Veenhuizen en de algemeen directeur Portalis. Aan de hand van de resultaten, opgenomen in deze paragraaf, wordt antwoord gegeven op de vier deelvragen uit de eerste onderzoeksvraag "hoe wordt binnen Portalis, omgegaan met probleemgedrag en agressie" en de eerste drie deelvragen uit de tweede onderzoeksvraag "kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen".

Deelvraag 1: Hoe ziet probleemgedrag en agressie binnen Portalis er uit?

Omschrijving probleemgedrag (volgens welke respondentengroep?)

Probleemgedrag wordt benoemd als een subjectief gegeven. Hoe gedrag wordt beschouwd ligt bij de ontvanger. Probleemgedrag wordt beschreven als afwijkend of storend gedrag dat het eigen functioneren belemmert, buiten de norm valt en inherent is aan de doelgroep. Het getuigt van beperkt aanpassingsvermogen, kan gevaar opleveren, het kan de aandacht opeisen maar ook onzichtbaar zijn. Het is gedrag waarbij de ander zich handelingsverlegen voelt en waar professionals geen adequaat antwoord op hebben.

Omschrijving agressie

Ook agressie wordt als subjectief en inherent aan de doelgroep omschreven. In hoeverre iets wordt opgevat als probleemgedrag of agressie wordt bepaald door de omgeving/ ontvanger. Het kan bij agressie gaan om fysieke en verbale dreiging en fysiek en verbaal geweld. Dreiging en geweld worden daarbij als verschillende zaken benoemd. Overige opvattingen zijn dat agressie wordt gebruikt om bewust of onbewust te ageren tegen de norm. De eigen persoon wordt gepositioneerd ten koste van de ander. Het gaat over uit de hand gelopen boosheid of frustratie die over een grens heengaait en destructief gedrag naar personen en middelen toe door middel van woorden of handelingen. Het is gedrag waarbij je jezelf of de ander schade probeert toe te brengen. Dat zou zowel fysiek als mentaal, bewust of onbewust kunnen zijn. Verder zou de agressieve persoon onmachtig om zijn gedrag bijeen te houden en naar anderen toe bedreigend kunnen zijn.

Verschil tussen probleemgedrag en agressie

Probleemgedrag wordt gezien als een deel van de persoonlijkheid terwijl agressie een middel zou zijn om iets voor elkaar te krijgen. Agressie is geweld, gericht op beschadigen, probleemgedrag kan ook passief zijn. Agressie is fysiek, probleemgedrag niet. Agressie wordt benoemd als het laatste hulpmiddel van een jongere. Verder zou probleemgedrag geen agressie hoeven te zijn, agressie wel probleemgedrag. Probleemgedrag speelt voortdurend een rol, agressie kan ontstaan. Beide komen voort uit onmacht, het zijn verschillende gradaties. Agressie is een uiting van gedrag, probleemgedrag is breder. Verder wordt gesteld dat agressie meer beschadigend is. Probleemgedrag hoeft niet meteen een probleem voor de omgeving te zijn, probleemgedrag hoeft niet te leiden tot agressie. Iemand kan probleemgedrag veroorzaken zonder agressief te zijn. probleemgedrag kan buiten de professional staan en kan daarbij ondersteuning bieden. Agressie is meer gerelateerd aan onacceptabel gedrag.

Voorbeelden van probleemgedrag

Ander lastig vallen, niet opvolgen aanwijzingen, opstandig gedrag, ondermijnen les, schreeuwen, opvliegerig gedrag, blinde woede, verbaal geweld, druk doen, veel aandacht vragen, agressie, niet opvolgen aanwijzingen ongemotiveerd zijn, fysiek en verbaal geweld, geen voorbeeld, verlegenheid, overcompenseren, intimidatie, zelfmutulatie, belhamelgedrag, eigen aandeel niet kunnen zien, de taal niet begrijpen.

Voorbeelden van agressie

Haantjesgedrag, strijd om de pikorde, fysiek geweld jongeren onderling, bedreigingen, fysieke agressie naar leerkracht, verbale agressie, gooien met stoelen, dreigen met het gooien van een stoel.

Deelvraag 2: Wat is de visie van Portalis op probleemgedrag en agressie binnen Portalis?

Persoonlijke opvattingen op probleemgedrag en agressie leerkrachten en overige onderwijsfunctionarissen

Probleemgedrag hoort bij de doelgroep. Agressie is onacceptabel. Bij agressie niet meegaan in emoties. Bij probleemgedrag veel opties om mee om te gaan. Altijd proberen te voorkomen. Handelen naar wat een jongere nodig heeft. Probleemgedrag ontstaat in eerste instantie door handelingsverlegenheid leerkracht. Eerst kijken wat je zelf kunt doen om het te voorkomen daarna de kindfactoren beter onder de loep nemen. Bij agressie en probleemgedrag ondersteuning bieden. Jongere bij agressie en probleemgedrag aanspreken, benoemen en er over in gesprek gaan. Jongere apart nemen en anders Way-out. Preventief werken, waakzaam zijn. Agressie niet tolereren, maar bespreekbaar maken en ombuigen. Inleven in situatie jongeren. Het is heel menselijk, iedereen kan het overkomen. Probleemgedrag en agressie zijn bovengeschild aan onderwijs. Eerst pedagogische taak. Probleemgedrag is waarom we ons werk doen. Jongere daarin ondersteunen. Agressie is er en hoort soms bij het probleemgedrag. Het is niet altijd te voorkomen. Agressie wordt vervelend als er ongelukken van komen maar dit moet je kunnen ombuigen. Agressie en probleemgedrag worden voor een groot gedeelte veroorzaakt door de omgeving. De setting waarin de jongeren hier zitten is daar een voorbeeld van. Probleemgedrag en agressie hoort per definitie bij ons werk. Dat zal zo blijven. Moeten het op basis van handelingsplan zelfs opwekken ten behoeve van ontwikkeling jongere. Dit kan alleen bij bekwaamheid waarin de veiligheid kan worden gewaarborgd.

Visie Portalis op probleemgedrag en agressie volgens overige onderwijsfunctionarissen

Drie van de vijf geïnterviewden hebben geen idee. Elk kind heeft recht op behandeling en ondersteuning. probleemgedrag en agressie hoort per definitie bij ons werk. Planmatig meer confronteren is nog geen gemeengoed.

Deelvraag 3: Hoe gaan de onderwijsmedewerkers om met probleemgedrag en agressie binnen Portalis?

Omgang met probleemgedrag

Zeggen wat ik niet/ wel wil. Drie personen noemen het oplossen door 1 op 1 gesprek. Twee personen raadplegen zo nodig dossiers of collega's. Met jongeren in gesprek. Twee personen noemen preventief werken door de stemming te peilen. Signalen oppikken. Ontspannen leerklimaat creëren. Duidelijke grenzen aangeven. Geen angst laten zien. Ik heb geen probleem, de jongere heeft een probleem en ik ben de factor in het oplossen van het probleem. Tackelen van de probleemsituatie. Jongere bij probleemgedrag aanspreken, benoemen en er over in gesprek gaan. Way-out. Aanleiding gedrag achterhalen. Observeren in de klas. In de jongere verplaatsen. Confronteren. Accepteer geen intimidatie, iedereen moet veilig zijn in de groep, voorwaarde voor leren. Beargumenteren van eigen handelen.

Omgang met agressie

Jongere apart nemen. Zo geen gevaar voor anderen. Jongere aanspreken. Niet meegaan in de emotie. Ontlopen, uit de weg gaan. Twee personen noemen het niet uit de weg gaan van agressie. Verbaal oplossen. Fysieke actie voorkomen. Op een ontspannen manier oppakken. Open, eerlijk en duidelijk zijn. Regie behouden. Rustig blijven. Jongere wordt keuze voorgelegd. Fysiek geweld: dan pieper. Benoemen wat ik zie en humor gebruiken. Verschillende aanpak per persoon maar gelijkwaardig. Duidelijke opstelling, grenzen aangeven, 1 x waarschuwen en dan er uit. Preventief werken. Deur open als ontsnappingsmogelijkheid voor jongere of zo nodig mijzelf. Mogelijk een gesprek op de gang, anders Way-out. Confronteren. Duidelijk zijn. Grenzen stellen, ik wil serieus genomen worden als persoon.

Hoe gekomen tot de benadering

Zeven personen geven aan dat ze proefondervindelijk bij hun huidige benadering van probleemgedrag en agressie zijn gekomen. Zit in mijn aard. Door Equip. Omgang met probleemgedrag eigen kind. Mezelf aangeleerd. Bewust omgaan met zaken. Links en rechts wat meepakken. Uitgaan van eigen normen en waarden.

Opmerking [e4]: Het is mij niet duidelijk waarom je de ene keer alle respondenten op één hoop gooit (bijvoorbeeld bij het beantwoorden van deelvraag 1) en de andere keer een opsplitsing maakt tussen leerkrachten en overige onderwijsfunctionarissen (deelvraag 2).

In deelvraag 3 spreek je dan ineens van onderwijsmedewerkers. De terminologie loopt hier door elkaar heen, wat mij als lezer verwart.

Opmerking [e5]: Deze wijze van formuleren kost veel leeswerk en gaat ten koste van het overzicht. Je kunt ook kiezen voor: Oplossen door 1 op 1 gesprek (3). Waarbij het getal tussen haakjes staat voor het aantal respondenten dat het genoemde antwoord heeft gegeven. Dit zou de overzichtelijkheid en daarmee de leesbaarheid ten goede komen.

Bovendien vraag ik me af waarom je geen keuzes maakt in wat je in dit hoofdstuk aan onderzoeksgegevens presenteert. Ik mis een grote lijn waarin de belangrijkste resultaten worden besproken.

Deelvraag 4: Levert de wijze waarop er binnen Portalis met probleemgedrag en agressie wordt omgegaan resultaten op en zo ja, welke?

Resultaten benadering

Positief (11). Onbekend (3). Wisselend (1).

Soort resultaten

Brengt rust terug. Agressie zakt weg. Vijf personen geven aan dat situaties positief worden omgebogen. Het uit de weg gaan van agressie doet veiligheid toenemen omdat rode lap weg is. Mogelijkheid om te ontsnappen door deur open te doen. Geen fysiek geweld tegen mijn persoon. Er is weinig sprake van agressie. De jongere voelt zich gehoord en kan verder. Erger wordt voorkomen. Jongeren kunnen zich herpakken. Voel me veilig en op me gemak, dit heeft weerslag op jongeren. Sommigen jongeren verlaten Juvaïd met minder PB, anderen minder succesvol. Er is rust binnen het team. Een goede uitgangspositie om aan de standaard van de inspectie te voldoen.

Deelvraag 5: Wat is veiligheid volgens Portalis?

Opvattingen en factoren m.b.t. veiligheid op werk

Acht van de geïnterviewden stellen dat veiligheid voor het personeel een voorwaarde is. Er wordt aangegeven dat veiligheid een subjectief gegeven is. Er is geen duidelijke grens wat veilig is en wat niet. Je kunt je veilig voelen en niet zijn en vice versa. Ook wordt er gesteld dat men binnen Portalis onveiligheid moet kunnen accepteren en hanteren. Er zou geen sprake moeten zijn van uitbannen. Onveiligheid wordt door een geïnterviewde benoemd als een element wat de jongere meebrengt. De taak van het personeel is om de veiligheid en de groep zo optimaal mogelijk te maken, er moet sprake zijn van behandelen en niet beheersen. Er wordt ook benoemd dat Portalis teveel op beheersing zit en daarmee de situatie in de school onveiliger maakt. Er zou binnen Portalis uit angst veel op beheersing gericht worden i.p.v. behandelen. De oorzaak zou liggen in het veiligheidsgevoel en angst om te confronteren. Een volgende persoon benoemt dat er teveel beheersing is en te weinig verantwoordelijkheid bij de jongeren wordt gelegd; "Probleemgedrag pak je niet onder dwang aan". Een andere uitspraak is dat de professional zo handelingsbekwaam moet zijn dat er geen echte vorm van onveiligheid is. De jongeren als cliënt zien en hulp bieden zou veel probleemgedrag en agressie ondervangen. Probleemgedrag moet bespreekbaar zijn. Tien keer wordt genoemd dat de veiligheid in je eigen handelen als leerkracht zit; "Je bent je eigen veiligheid". De veiligheid is in hoge mate afhankelijk van geld. Daardoor wordt het personeel in situaties gebracht die ten koste gaan van de veiligheid, zoals lessen van andere secties opvangen. Verder wordt drie maal de invloed van het aantal jongeren in de klas op de veiligheid aangehaald. Hoe minder vertrouwen naar elkaar, hoe minder veiligheid. Veiligheid creëer je samen.

Overige factoren zijn; Protocollen. Goede afspraken. Afspraak is afspraak wordt zes maal genoemd, doen wat je zegt en zeggen wat je doet twee maal. Het goede voorbeeld geven (voorbeeldrol naar jongeren en collega's onderling). Structuur bieden. Drie personen noemen dat materiaal dat risico's oplevert weg gelegd worden. Elkaar goed kennen. Gehoord worden als personeel wordt door twee personen genoemd. Eenduidige aanpak drie maal. Alert zijn op signalen. Vier maal komt de onderlinge communicatie en overdracht ter sprake. Zelf de regie in handen houden wordt drie maal bepleit. Duidelijke instructie aan jongeren. Overzicht bewaren. Twee maal wordt preventief werken genoemd. Inrichting klas. Duidelijk grenzen aangeven. Stemming jongere is volgens twee personen van belang. Twee personen benoemen het serieus nemen van de jongeren. Het gesprek aan gaan. In contact zijn met de jongere.

Deelvraag 6: Welke maatregelen zijn hier aan verbonden en wat zijn de gewenste resultaten daarvan?

Welke factoren spelen een rol m.b.t. veiligheid

Way-out (vijf maal genoemd). Formele interventies. PMW-ers zichtbaar op school voor optreden bij incidenten (vijf maal genoemd). Fysiek Mentale Training personeel/ FMT (vier maal genoemd). Betrokkenheid tonen. Communicatiemiddelen. Piepers (zeven maal genoemd). Rode knop (twee maal genoemd). Sleutels. Alertheid collega's. Coördinerende Groepsleider (COGL) in stelling (twee maal genoemd). Detectiepoorten. Regelmatige controle o.a. op drugs en wapens. Communicatiemiddelen (twee maal genoemd). Eigen houding, kennis over agressie en hoe daar mee om te gaan, kennis van gespreksvormen, trainen om er mee om te gaan. Heldere communicatie over dit onderwerp, professioneel gedrag, confrontatie aan durven gaan. Gevoel is van belang. Het moet bespreekbaar zijn. Geld speelt de hoofdrol, de allesbepalende factor. Materiële veiligheid (sloten, hekken, opruimen materiaal) en de lastig te beïnvloeden mentale veiligheid. De mate van competentie en professional handelen. Cultuur en veiligheid in een team. Instrumenten in de structuur om op terug te vallen zoals Way-out, het calamiteiten

opvangteam. Welbevinden individuen. Competent gedrag. Cultuur. Structuur in organisatie. Inrichting gebouw. Kunnen vertrouwen op piepers. Equip. Cursus Licht Verstandelijk gehandicapten (LVG). Pakken wat bij jezelf past. Proactief zijn. Je bent op jezelf aangewezen (twee maal genoemd).

Rol Portalis m.b.t. veiligheid

Management lette erg op veiligheid, nu minder. Te kleine rol. Way-out, FMT, intervisie, portofoons, piepers, Youturn, manier van aanspreken, technieken Equip (kan meer), intervisie, zorgstructuur. De groepsgrootte zo klein mogelijk gehouden. Goed uitgerust en veilig schoolgebouw en middelen om het over werk te hebben, zoals CvB, intervisie, teamvergaderingen en overlegmomenten en FMT. Daarnaast een omgeving waarin men zich veilig kan voelen. Formatieve verdeling om inhoudelijke processen te ondersteunen. Zorgstructuur. Kind centraal. Leerkracht wordt ook ondersteund. Eigen methodiecoach Youturn. Scholingsgelden om competentie leerkracht groter maken.

Eigen rol m.b.t. veiligheid

Materialen worden weggelegd. Gemoedstoestand jongeren wordt ingeschat. Ontspannen overkomen en omgaan met jongeren. Scherp zijn op signalen en hierop inspringen en/of doorspelen. Jongeren zo goed mogelijk leren kennen, eerlijk zijn. Jongere centraal stellen door onder andere structuur te bieden. Aan de protocollen houden. Controleer lokalen als ik binnenkom. Pedagogische sfeer creëren. Sta geen intimidatie en kwetsen toe. Verdiep me in de problematiek van de jongere. De jongeren op hun gemak te stellen, veiligheid en vertrouwen bieden. Opvangen bij de deur. Duidelijkheid bieden, regels scheppen, consequent zijn. Bepaalde voorwerpen zwerfen niet rond in het lokaal zoals passer, scharen, perforator. Persoonlijke benadering. Gereedschap opbergen en tellen. Jongeren verantwoordelijkheid geven en laten merken dat ze er toe doen. Preventief werken op probleemgedrag en agressie. Heel alert zijn. Heel snel ingrijpen als jongeren grof worden. Positie met het meeste overzicht over de klas innemen. Er is ruimte maar ik heb de regie. Zelf rustig blijven. 1 op 1 gesprekken, benoemen wat je waarneemt. Materiaal tellen. Overzicht bewaren. Jongeren als volwaardig mensen behandelen.

Top Portalis m.b.t. veiligheid

Duidelijke (dag-)structuur. Geen top (drie maal genoemd). FMT. Piepers (drie maal genoemd). Rode knoppen. Equip mits goed gegeven. Het structureel wegzetten van FMT. De Way-out. De zorgstructuur. De maatregelen stoppen niet bij de deur van de klas, er is een netwerk m.b.t. veiligheid. Zit in de persoon zelf. Het soepel verlopen van de pauzes. Er wordt geluisterd naar personeel. Veiligheid is erg onder de aandacht van Juvaid. Veel investeringen in het jaarplan, intervisie, FMT, deskundig handelen en professioneel handelen. Primair proces wordt gefaciliteerd, kleine klassen en steun in de vorm van de zorgstructuur, aanbod dat past bij doelgroep en duidelijkheid in verwachtingen van personeel. We doen de goede dingen. De signalen dat mensen zich veiliger voelen dan twee jaar geleden. Mensen herkennen zich steeds beter in waar we mee bezig zijn.

Tip Portalis m.b.t. veiligheid

Portalis draagt niet bij aan de veiligheid. Iedereen moet alert zijn op onveilige situaties. Jongeren beter te eten te geven, daardoor volgens onderzoek minder agressief. Luister wat meer naar het personeel. Structuur handhaven. Uitval leerkracht, geen ondeskundige voor de klas laten zetten. Geld beschikbaar stellen om veiligheid te waarborgen. Kwaliteit nastreven door klassen klein te houden. Mensen wijzen op de protocollen en daar aan laten houden. Docenten leren over stoornissen en hoe ze moeten omgaan met probleemgedrag. Meer aandacht voor competentievergroting personeel, is voorwaardelijk voor veiligheid. Meer eenduidige aanpak. Voldoende mensen achter de hand houden bij escalaties. Betere communicatie bij brengen jongeren/ overdracht. Meer voorbeeldgedrag personeel. Onderwijsaanbod uitbreiden. Aandacht voor blinde vlekken veiligheid. Inrichting gebouw/ lokalen (kleine lokaal bouw) niet altijd veilig. Meer aandacht voor veiligheid in het algemeen. Rekening houden met subjectieve gevoel van veiligheid. Veiligheid onvoldoende gewaarborgd door randvoorwaarden. Behoeftes met betrekking tot veiligheid in kaart brengen in functioneringsgesprek. Veiligheid belangrijker maken dan de financiële middelen. Aandacht voor de geslotenheid; wat kan er gedaan worden om jongeren zicht te laten houden op de werkelijkheid. Waken voor schijnveiligheid door piepers en dergelijke. Afspraken na komen en elkaar scherp houden. Signalen oppikken. Aandacht voor de cultuur door te streven naar een professionele cultuur waarin we met elkaar leren, observeert, evalueert, bijstelt en de ambitie delen dat we allemaal beter willen worden. Dit leidt binnen het team tot het toppunt van veilig zijn.

Hoe te realiseren en benodigheden

Veiligheid op de agenda zetten. In een veilige omgeving zaken bespreekbaar kunnen maken. Niet alles in procedures en regels stoppen, er zit ook een deel in commitment naar elkaar. Veiligheid creëren in je teamsetting dat alles uitgesproken kan worden, zeggen dat je iets niet kan of iets niet durft. Veilig zijn,

betrouwbaar zijn op alle niveaus. Veiligheid het belangrijkste maken in je beleid, desnoods ten koste van andere zaken. Elkaar kennen en erkennen. Onderzoekende houding. Het er niet over te hebben maar doen. Feedback momenten creëren. Op bijeenkomsten, teamoverleg en dergelijke mensen uitnodigen om vrij hun zegje te doen.

Wat is Youturn

Onbekend. Methode om sociaal gedrag aan te leren en in te bedden. Youturn is het "huis waar we in leven" en Equip is de taal. Overkoepelende deel binnen de inrichting. Bij mij Equip centraal omdat ik hiermee werk. Een middel om een eenduidige aanpak na te streven. Een methode (vier maal genoemd). Het grootte raadsel. Een methode waarvan je handvatten zou kunnen gebruiken. Basis voor het verbeteren van het sociaal gebeuren voor de jongeren. Methodiek om te komen tot een professionele houding. Een methodiek gehanteerd in elke J.J.I. in Nederland. Combinatie SCM en Equip (twee maal genoemd). Methode voor terugdringen recidive. De basismethodiek. Een manier van hoe we met elkaar om horen te gaan. Grondhouding van personeel. Voorgeschreven methodiek om een poging te doen om de behandeling te standaardiseren.

Youturn t.o.v. probleemgedrag en agressie

SCM biedt handvatten. Als het goed wordt uitgevoerd biedt het een eenduidige aanpak m.b.t. wat wel/ niet kan. Door Youturn wordt het jongeren duidelijk wat de consequenties van gedrag zijn. Onbekend wat het oplevert (2 maal genoemd). Het zou binnen Portalis duidelijkheid moeten scheppen. Youturn zet zoveel druk dat de jongeren alleen maar niet reëel, gewenst gedrag laten zien. Het is een kunstje en geen ingebed iets, een niet natuurlijke aanpak, waardoor er meer onveiligheid ontstaat. Niet specifiek genoeg en te soft. Het aanhalen en herhalen van Equip wekt agressie en probleemgedrag op. Opdringen werkt averechts, er moet aansluiting zijn op de jongere. Hier te weinig gedragen door bovenlaag. Daardoor moeilijk van de grond te krijgen. Incompleteet en sluit onvoldoende aan op de jongeren. Iets wat niet in mappen hoort, maar tussen de oren van het personeel. Op school gebruiken we het niet zoals het bedoeld is. Er is wel behoefte aan. Inzichtelijk maken één kind één plan, het werkt op de groep dus waarom niet in het onderwijs. Biedt handvatten voor leerkrachten en jongeren. Technieken Equip zijn nuttig voor jongeren om met agressie te leren omgaan. Geen wondermiddel daarom erkende interventies gebruiken om ook individuele aspecten voldoende te behandelen. Uitgaand van dat SCM een belangrijk deel uitmaakt van Youturn, wordt positief gedrag bekrachtigd en Equip biedt handvatten om goed gedrag te laten zien. Als Youturn in de haarvaten zit dan kunnen we het als middel inzetten om de jongeren goed te begeleiden, dan kan het probleemgedrag voorkomen. Het kan echter ook ingezet worden om agressie indien gewenst in kader van behandeling aan te wakkeren. Onvoldoende samenhang tussen wat er modulair wordt aangeboden m.b.t. Youturn. Gat tussen Youturn en school. ~~a~~Aangeleerde techniek, niet geïnternaliseerd. Met name de manier waarop het invallen in de lessen is geregeld en Equip is weggezet bij langverblijf. Eigen manier van handelen heeft overhand.

Meerwaarde Youturn t.o.v. veiligheid

Geen antwoord of geen meerwaarde (Door elf geïnterviewden genoemd). Niet veel. Het voelt op dit moment minder veilig. Je pakt wel eens wat mee, maar maakt weinig deel uit van mijn aanpak. Meer bewust bekwaam. Met jongeren over denkfouten beginnen werkt averechts. Drijft spanning op. De positieve benadering vanuit SCM. Verbindingen moeten duidelijker. Youturn en onderwijs gescheiden trajecten. Dat moet anders. Incidenteel zijn er verbindingen. De vraag is of Youturn voldoende handvatten biedt voor het onderwijs.

Top Youturn in Portalis

Geen antwoord of geen top (door 6 geïnterviewden genoemd). Het benadrukken van wat goed gaat en minder goede dingen als voor verbetering vatbaar. Denkfouten en probleemnamen zijn goed om mee te werken omdat ze herkenbaar zijn voor de jongere, twijfels over het effect. Het streven dat iedereen dezelfde aanpak heeft en de positieve benadering van de jongeren. Ik weet er te weinig van af. Way-out en Training Onderwijs-Youturn training. Kleine verandering in bejegening jongeren. Gemeenschappelijke taal met de groep. Transfer van de leermomenten Youturn is een mooie opmaat geweest voor één kind en één plan en dat is wel geland in Portalis.

Invloed tops op veiligheid

Geen antwoord of geen invloed (Door 10 geïnterviewden genoemd). Jongeren rustiger. Aanspreken op denkfouten wekt agressie juist op. Onduidelijkheid leidt tot probleemgedrag, Youturn kan de duidelijkheid vergroten. Door toename voorspelbaarheid meer veiligheid. Nu meer rust binnen Portalis, of dat hier door komt is niet vastgesteld.

Tip Youturn in Portalis

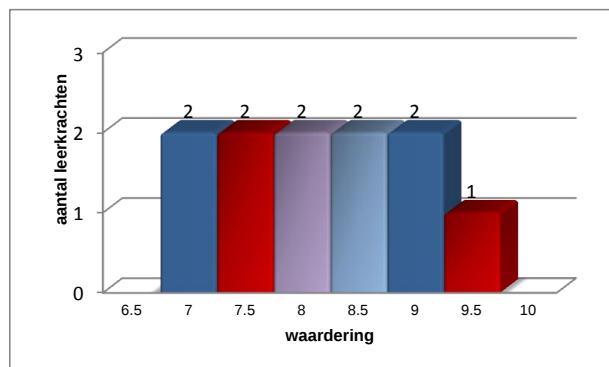
Personeel meer mee bekend maken. Wetenschappers laten onderzoeken of we met en binnen Youturn de goede dingen doen. De principes van Youturn meer uitdragen. Vaker ter sprake laten komen en in dagelijkse routine laten terugkomen (bv. Profielen). Door vaker mee in aanraking te komen wordt het een tweede natuur. Mensen moeten weten wat het is en de taal van Equip gaan spreken (2 maal genoemd). Leidinggevendenden moeten ook de principes van Youturn uitdragen, practice what you preach. De jongeren niet allemaal hetzelfde behandelen, stoppen met Equip zoals het nu wordt aangeboden. Equip een meer volwassen vorm geven zou kunnen helpen. De gemeenschappelijke aanpak zou meer moeten worden uitgedragen en in de praktijk moet worden toegepast. Implementeer Youturn. Leren hoe met jongeren om te gaan, ervaring is er wel kennis niet. Werken aan het individu, ook de leraar. Goed werkend netwerk rondom de jongere en leerkracht. Info rondom komt achteraf, onderwijs eerder betrekken bij nieuwe plannen. Zoek aansluiting op de jongeren in plaats van een toneelstuk opvoeren. Realistisch zijn, Equip staat te ver van de beleavingswereld af. Specifiek onderwijsprogramma in relatie tot Youturn (2 maal genoemd). Meer tijd om Youturn en Equip te verwerken in de lessen. Onderwijs nu onvoldoende op voorbereid. Eigen verantwoordelijkheid voor de jongere, het is te strak, sluit niet aan op jongere. Het is het gereedschap waar je iets mee moet doen, maar het gereedschap wordt nauwelijks aangeboden en er wordt niks mee gedaan. Youturn is niet concreet genoeg binnen het onderwijs. Meer aandacht voor één kind één plan, mentor-mentor gesprekken, eenduidige aanpak. Schoolprofielen voor concrete feedback (2 maal genoemd), niveau van de leefgroepen halen, kansen voor samenwerking met leefgroepen pakken. Stel het kind echt centraal in plaats van geld. Gemeenschappelijke aanpak maar authentiek. Youturn is geen technisch verhaal maar een grondhouding dat moet worden onderhouden. Youturn is een middel en geen doel. Als professional moet discussie gevoerd worden of we de goede dingen doen. De tussen onderwijs en leefgroep transfer is het grote aandachtspunt.

Invloed tips op veiligheid

Geen antwoord of geen invloed (door 2 geïnterviewden genoemd). Eenduidige aanpak. Jongeren passen zich sneller aan en krijgen passende aandacht. Eén kind één plan binnen de school zal veel duidelijkheid voor de jongeren opleveren. Hoe meer men weet waar men aan toe is hoe veiliger door voorspelbaarheid. Geen idee. In staat om meer problemen te tackelen. Meer bewustzijn en beter adequaat gedrag laten zien. Vraag me af wat het nut is gezien de doelgroep, te zwaar kaliber jongeren. Ik kan Youturn niet in verband brengen met de veiligheid binnen Portalis. Zelfvertrouwen leerkrachten omhoog, beter optreden. Veiligheid zou beter beheersbaar moeten zijn (door 2 geïnterviewden genoemd). Competentievergroting personeel doet veiligheid omhoog gaan.

Deelvraag 7: Hoe veilig voelen de mensen in het primaire proces zich binnen Portalis?

Cijfer veiligheid



De 10 ondervraagde leerkrachten waarden hun veiligheidsgevoel zoals weergegeven in figuur 4.1. Van de overige 5 geïnterviewde onderwijsfunctionarissen schatten twee personen in dat de leerkrachten hun gevoel van veiligheid in het primaire proces met een 8 zouden waarden. Eén persoon schatte het veiligheidsgevoel op een 7.5, één op een 6.5 en één op een 6. Eén van de functionarissen heeft zo nu en dan de rol van leerkracht en waardeert zijn veiligheidsgevoel met betrekking tot deze rol met een 9,5.

Figuur 4.1: Waardering veiligheidsgevoel door leerkrachten

Eigen top m.b.t. veiligheid

Duidelijk in wat ik wel/ niet wil. Niet mee in de emotie en in gesprek blijven, daardoor weinig agressie en verwijderingen. Elkaar kennen en in gesprek met elkaar gaan. Duidelijkheid bieden en enthousiasme. Aan de protocollen houden en structuur bieden. Kennis over de jongeren en stoornissen. Rustig, duidelijk en

Opmerking [e6]: Wat is jouw doel met betrekking tot deze meting? Wat levert het bevragen van de onderwijsfunctionarissen over hun idee van de veiligheidsbeleving van de docenten jou als onderzoeker aan informatie op?

biedt structuur.

Ombuigen van probleemgedrag. Alert. Ik doe mijn werk en sta klaar voor collega's. Contact maken met de jongeren, luisteren, serieus nemen. Betrokkenheid tonen, oog voor de jongeren. Gevoel geven dat de jongere er toe doet.

Eigen tip m.b.t. veiligheid

- Iets sneller ingrijpen en concreter zijn.
- Geen idee.
- Sneller grenzen aangeven, hoewel tot nu toe gaat het goed.
- Plezier in het werk blijven houden. Alert blijven.
- Soms iets consequenter zijn.
- Altijd consequent zijn.
- Niet uit de tent laten lokken.
- Alle materialen klaar hebben staan zodat ik de klas niet meer uit hoef.
- Minder laten meeslepen in de les. Geen lieflijk contact of stoeien of doorgaan met een grapje.
- Ook jongeren die minder aandacht vragen wel de aandacht geven die ze nodig hebben. Ook deze jongeren zien.

Hoe te realiseren

- Directe collega om feedback vragen.
- n.v.t.
- Geen antwoord
- Meer kennis opdoen (studie) en blijven ontwikkelen.
- Meer innerlijke rust vinden bij mezelf.
- Reflecteren als het niet zo loopt zoals je in gedachten had.
- Tot 10 tellen.
- Zorgen dat de boel compleet is.
- Mezelf afremmen. Goed in het achterhoofd houden.
- Door elke jongere aan te spreken.

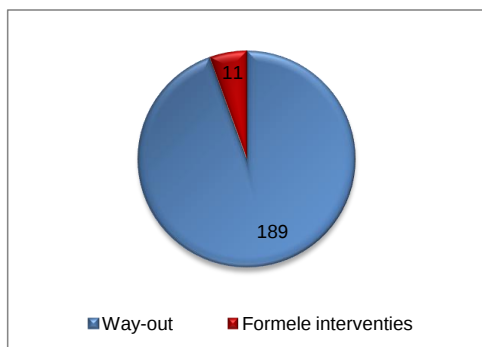
Benodigdheden

- Collega.
- n.v.t.
- Geen antwoord.
- Tijd en financiën
- Geen idee
- Kennis
- Een collega die feedback geeft.
- Klassenassistent of LIO-er
- Daar is geen handleiding voor.
- Mijn eigen alertheid.

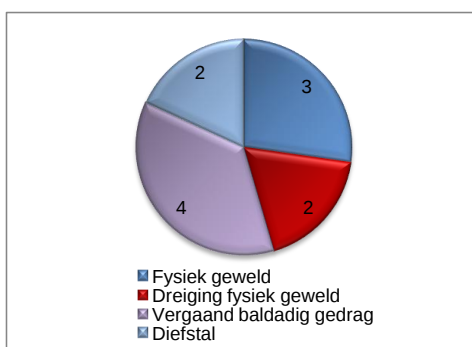
4.2 Resultaten documentanalyse

Evenals het voorgaande instrument, het interview, ligt de nadruk met betrekking tot de documentanalyse op het toetsen van de verlegenheidssituatie. Een volgende overeenkomst met de vorige paragraaf is dat met behulp van de documentanalyse eveneens informatie wordt gegenereerd ten behoeve van de vier deelvragen uit de eerste onderzoeksvraag "hoe wordt binnen Portalis, omgegaan met probleemgedrag en agressie" en de eerste drie vragen uit de tweede onderzoeksvraag "kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen". Daarvoor is gebruik gemaakt van de Way-outverslagen en de formele interventies van 1 januari 2011 t/m 31 mei 2011. De Way-out en de formele interventie zijn maatregelen binnen Portalis, locatie Juvaïd, om binnen de context van Youturn, om passend met probleemsituaties om te gaan en de veiligheid te waarborgen. Uit de documentanalyse is gebleken dat er in de periode 1 januari tot en met 31 mei 2011 tweehonderd klassenverwijderingen zijn geregistreerd. Daarvan hebben er 11 geleid tot een formele interventie (zie figuur 4.2) en 189 tot een bezoek aan de Way-out.

De Way-out is een voorziening binnen Portalis om jongeren op te vangen die uit de les worden gestuurd of niet meer in de klas willen blijven. Het uitgangspunt is in eerste instantie mogelijke spanning te kanaliseren om escalatie te voorkomen. Het uiteindelijke doel is om jongeren te ondersteunen in het hervinden van gedrag of het vinden alternatieve gedragsmogelijkheden wat hen in staat stelt aan volgende lessen deel te nemen en vergelijkbare probleemsituaties in de toekomst te voorkomen.



Figuur 4.2: Klassenverwijderingen



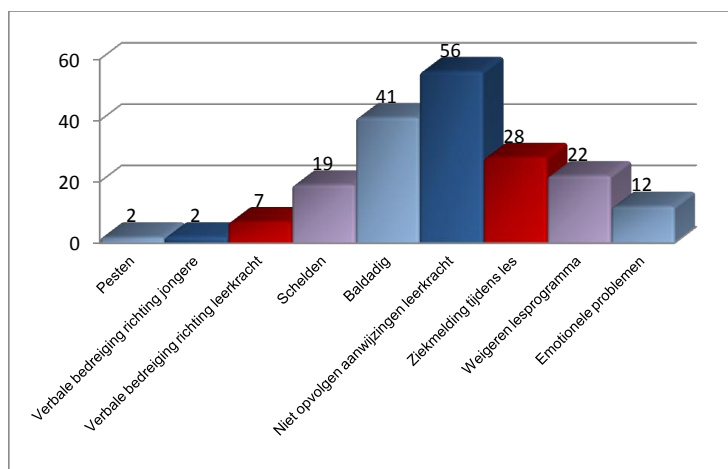
Figuur 4.3: Formele interventies

Probleemsituaties zoals vermeld in figuur 4.3 hebben geleid tot een formele interventie waar de Way-out in eerste instantie buiten wordt gehouden. Voorwaardelijk voor terugkeer op school, na een formele interventie als gevolg van een incident op school, is een Way-ingesprek. Deze met dezelfde uitgangspunten als een Way-outgesprek. Het probleemgedrag dat heeft geleid tot een formele interventie onderscheidt zich in vier categorieën (zie figuur 4.3). Onder baldadig gedrag wordt het (mogelijk) veroorzaken van gevaar of nadeel voor goederen of personen verstaan. Hier is geen opzet voor vereist. In totaal hebben tien verschillende jongeren in de periode 1 januari tot en met 31 mei 2011 een formele interventie ontvangen. Daarbij waren zeven leerkrachten betrokken.

De inventarisatie van de formele interventies uit de periode 1 januari tot en met 31 mei 2011 ~~kunnen~~ levert de volgende gegevens op;

- Fysiek geweld
 - Twee maal gericht op een leerkracht.
 - Eén maal op een medeleerling.
 - Drie afzonderlijk situaties.
 - Drie verschillende jongeren verantwoordelijk voor het probleemgedrag.
 - Drie verschillende leerkrachten betrokken.
 - Drie verschillende lokalen.
 - Verschillende tijdstippen.
 - Verschillende maanden.
 - Verschillende dagen.
- Dreiging fysiek geweld
 - Jongere die geweld gebruikte tegen een medeleerling was in één van de situaties met betrekking tot, dreigend naar een leerkracht.
 - Twee maal gericht op een leerkracht.
 - Twee afzonderlijk situaties.
 - Twee verschillende jongeren verantwoordelijk voor het probleemgedrag.
- Twee verschillende leerkrachten betrokken.
- Twee verschillende lokalen.
- Verschillende tijdstippen.
- Verschillende maanden.
- Verschillende dagen.
- Vergaand baldadig gedrag
 - Drie afzonderlijk situaties.
 - Vier verschillende jongeren betrokken.
 - Drie verschillende leerkrachten betrokken.
 - Drie verschillende lokalen.
 - Verschillende tijdstippen.
 - Verschillende maanden.
 - Verschillende dagen.
- Diefstal
 - In beide gevallen dezelfde jongere betrokken.
 - Twee verschillende leerkrachten betrokken.
 - Hetzelfde lokaal
 - Verschillende tijdstippen.
 - Dezelfde week.
 - Verschillende dagen.

In figuur 4.4 wordt weergegeven welke soorten probleemgedrag buiten de formele interventies hebben geleid tot klassenverwijderingen en hoe vaak dat is geregistreerd in de periode 1 januari tot en met 31 mei 2011.



Figuur 4.4: Gedrag met Way-out tot gevolg

Figuur 4.5 geeft de frequentie van de beschreven soorten probleemgedrag weer bij de afzonderlijke leerkrachten in de periode 1 januari tot en met 31 mei 2011. Leerkracht 2 valt in dit onderzoek onder "de overige onderwijsfunctionarissen". In het kader van ziektevervanging komt het voor dat deze persoon les geeft en is om deze reden meegenomen in dit schema. Voor leerkracht 9 geldt dat deze de school in de maand maart heeft verlaten. Verder is er in dit overzicht geen rekening gehouden met het aantal uren dat een leerkracht binnen Portalis werkt.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	Totaal
Leerkracht										
1						6	6	4	1	17
2								1		1
3		1	3	7	8	11	5	1		36
4		1			1		3	1	3	9
5				1	4	1	3		1	10
6							2			2
7					2	4		3	2	11
8				6	8	14	5	3	1	37
9	2					1		3		6
10					1	2				3
11			1		2	2				5
12			2	2	10	3		2	3	22
13				1			2	2	1	6
14				1	5	9	2			17
15			1	1		2		2		6
16						1				1
Totaal	2	2	7	19	41	56	28	22	12	189

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Pesten	Verbale dreiging richting jongere	Verbale dreiging richting leerkracht	Schelden	Baldadig	Niet opvolgen aanwijzingen leerkracht	Ziekmelden tijdens de les	Weigeren lesprogramma	Emotionele problemen

Figuur 4.5: inventarisatie Way-outformulieren

Er is voor gekozen om geen vergelijkbaar schema met betrekking tot jongeren te maken, aangezien het in dit praktijkonderzoek gaat om het beantwoorden van vragen welke betrekking hebben op de wijze waarop de professionals binnen Portalis tegen probleemgedrag, agressie en veiligheid aankijken

en er mee omgaan. Dat neemt niet weg dat het leggen van meer uitgebreide verbanden tussen leerkracht, probleemgedrag en jongeren interessante informatie op zou leveren.

4.3 Literatuurstudie

Zoals uiteengezet in de inleiding is Youturn leidend met betrekking tot het vertalen van de missie en visie naar het primaire proces van Portalis. Het Ministerie van Justitie zet Youturn in ten behoeve van de professionalisering en het realiseren van een eenduidige aanpak voor alle medewerkers in de J.J.I.'s in het begeleiden en behandelen van jongeren. Aan de hand van de literatuurstudie worden antwoorden gezocht in relatie tot de deelvragen acht t/m twaalf uit de tweede onderzoeksvraag "kan Positive Behavior Support bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen".

Met behulp van literatuurstudie worden overeenkomsten en verschillen tussen Youturn en PBS in beeld gebracht. Om inzicht te krijgen in hoe PBS zich verhoudt ten opzichte van Youturn (met betrekking tot de preventie van agressie, geweld en de uitval van jongeren in het bijzonder en de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen) worden in deze paragraaf, bij het vergelijken van de beide modellen, de theoretische uitgangspunten en de kernelementen van Youturn als basisprincipes genomen ofwel als sensitizing concept (Boeije, 2008) beschouwd. Daarop volgend wordt vastgesteld of de literatuur aspecten van PBS aanreikt die niet onder de uitgangspunten en/of kernelementen van Youturn zijn te vatten. Indien dit het geval is, wordt er een opsomming gegeven van deze aspecten. Verder wordt er een vergelijking gemaakt tussen de door beide benaderingen/ methoden aangereikte hulpmiddelen

De hoeveelheid beschikbare literatuur met betrekking tot Youturn verschilt in hoge mate met PBS. Daarbij spelen een aantal factoren een rol. Youturn wordt pas sinds een drietal jaren toegepast, terwijl PBS al sinds het midden van de jaren 80 van de vorige eeuw in praktijk wordt gebracht. Verder beperkt het toepassingsgebied van Youturn zich tot de J.J.I.'s in Nederland, terwijl PBS op scholen wereldwijd wordt ingezet. Voor het vaststellen van de kernelementen van Youturn vormt de basishandleiding Youturn (Stuurgroep Youturn, 2009) de voornaamste bron. De theoretische uitgangspunten, eveneens vermeld in de basishandleiding zijn verder onderbouwd vanuit overige literatuur.

Deelvraag 8: Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen PBS en Youturn?

Overeenkomsten in oorsprong

De basis van zowel het S.C.M. als P.B.S. ligt in de jaren 80. Het Sociaal Competentiemodel, behorend tot het fundament van Youturn komt voort uit een reactie van onderzoekers en hulpverleners met betrekking tot de focus op het verminderen van stoornissen (Slot & Spanjaard, 2003). Er werd geëxperimenteerd met nieuwe leertheoretische behandelingsvormen gericht op het aanleren van nieuw, adequaat gedrag voor een betere kwaliteit van leven en een rol in de maatschappij. Dit laatste geldt als een fundament voor PBS wat zich heeft ontwikkeld vanuit het onderwijs en de geestelijke gezondheidszorg, als reactie op het gebruik van straffen bij moeilijk beïnvloedbaar probleemgedrag (Dunlap, Sailor, Horner & Sugai, 2011). PBS richt zich op het aanleren van positief gedrag om problematisch gedrag te vervangen door bekrachtiging in de vorm van aanmoedigingen en privileges.

Aansluiting PBS op theoretische uitgangspunten Youturn

- Sociaal Competentiemodel

Het Sociaal Competentiemodel is een methode waarmee jongeren vaardigheden aanleren (Slot & Spanjaard, 2003). Er is sprake van sociale competentie als een jongere over voldoende vaardigheden beschikt om ontwikkelingstaken, waar hij in het dagelijkse leven mee te maken krijgt, adequaat kan uitvoeren en zich verder ontwikkelen. Centraal staat het versterken van vaardigheden om bepaalde ontwikkelingstaken te kunnen volbrengen (Knorth, 2009). Voorbeelden van ontwikkelingstaken zijn goed voor jezelf kunnen zorgen, verantwoordelijk kunnen zijn voor het eigen gedrag en om kunnen gaan met autoriteiten en instanties. De taken verschillen per jongere, aangezien de ontwikkelingstaken afhankelijk zijn van de levensfase waarin een jongere zich bevindt, bepaald door sociale, biologische en psychische invloeden.

Nast het onderscheid in fases is balans een belangrijk aspect. Jongeren leren de balans te vinden tussen de verschillende taken en de vaardigheden waarover zij beschikken. Competentie wordt beschouwd als een evenwicht tussen taken en vaardigheden. In het ideale geval staat de balans in evenwicht. Agressief gedrag wordt gezien als een onbalans. Bij het aanleren van vaardigheden wordt

aangesloten op het gedrag wat een jongere laat zien en waarmee succes is ervaren in het dagelijks leven. Positief gedrag wordt bekrachtigd en negatief gedrag genegeerd. Binnen het model zijn de drie factoren stressoren, psychopathologie en protectieve factoren van invloed zijn op de competentie. De interventies, gebruikt bij competentiegericht hulp verlenen, richten zich op het verminderen van probleemgedrag door:

- het vergroten van de vaardigheden
- het verlichten of verrijken van de taken
- het versterken van de protectieve factoren
- het verminderen van de (invloed van) stressoren en psychopathologie

PBS richt zich op het aanleren van nieuw, adequaat gedrag (Hemels, 2010) of vervangend gedrag, gedrag dat leerlingen kunnen laten zien in plaats van probleemgedrag (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). Gedragmatige verwachting is de term welke binnen PBS wordt gebruikt voor specifiek sociaal gedrag, gewenst of verwacht in verschillende settings gedurende de dag (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). Hieneman, Dunlap en Kincaid (2005) benoemen het verlichten en het verrijken van taken.

- Equip

Het Equip-programma is een groepsinterventie welke jongeren met antisociaal en/of delinquent gedrag motiveert en toerust elkaar te helpen en positief gedrag van elkaar te leren (Steele, 2002). De negatieve groeps- (straat-)cultuur wordt omgebogen naar een positieve (groeps-) cultuur waarin de jongeren rekening met elkaar houden en elkaar helpen problemen op te lossen. In groepsbijeenkomsten over morele ontwikkeling, omgaan met kwaadheid en sociale vaardigheden krijgen jongeren handvatten om op een constructieve en verantwoordelijke manier te leren denken en doen. De beperkende gedachten c.q. denkfouten worden ontdekt en vervangen door helpende gedachten.

In zogeheten TIP-bijeenkomsten brengen jongeren een persoonlijke situatie in waarbij sprake is van verantwoordelijk of onverantwoordelijk gedrag. Eén situatie wordt door de jongeren uitgekozen en vervolgens uitgediept met behulp van de 5G's (gebeurtenis, gedrag, gevoel, gedachte en gevolg) (Stuurgroep YOUTURN, 2009). Jongeren analyseren gezamenlijk de situatie, geven elkaar tips en adviezen en maken een stappenplan. De bijeenkomsten worden begeleid door twee trainers. Het programma richt zich op de reductie van probleemgedrag, delinquentie en recidive (Elling, 2009).

De overeenkomsten tussen Youturn en PBS zitten in het aanbieden en aanleren van sociale vaardigheden (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). Een kenmerk van PBS is de focus op instructie. Er ligt een prioriteit met betrekking tot het gericht aanleren van gedrag welk van directe invloed is op de leerprestaties en het sociale gedrag van alle leerlingen (Sugai & Horner, 2011). Binnen PBS scholen neemt de aandacht voor een vast curriculum voor sociale ontwikkeling toe.

- Sociaal Informatie Verwerkingsmodel

Eén van de modellen welke een centrale rol speelt in de theorievorming rondom Equip is het sociaal informatie-verwerkingsmodel van Crick en Dodge (in Stuurgroep Youturn, 2009). Het model beschrijft het tot stand komen van gedrag in een sociale situatie en bestaat uit de volgende zes stappen:

1. Waarnemen en verwerken van hetgeen zich voordoet.
2. Interpretieren van hetgeen zich voordoet.
3. Selecteren van een doel.
4. Voorbereiden van één of meer gedragsresponsen voor een situatie.
5. Kiezen van de respons op basis van de inschatting van de gevolgen van de gedragsantwoorden.
6. Uitvoeren van het gedrag.

Problemen met sociaal gedrag kunnen voortkomen uit één of meerdere van de beschreven stappen. Hoe minder jongeren zich aanpassen aan een situatie, hoe minder mogelijke gedragsresponsen ze kunnen genereren en hoe minder gedragsresponsen jongeren kunnen genereren, hoe minder ze zich kunnen aanpassen aan een situatie.

Osher, Bear, Sprague en Doyle (2010) brengen het Sociaal Informatie Verwerkingsmodel in verband met PBS om in het kader van een verder ontwikkeling van een effectieve benadering van probleemgedrag het model met de eigenschappen van PBS te combineren.

- Operante leertheorie

Binnen de context van Youturn is de Operante leertheorie verbonden aan de rol van de groepsleider

(Stuurgroep Youturn, 2009). De Operante leertheorie biedt handvatten voor het bewust hanteren van bekrachtigingstechnieken. De nadruk ligt op het bekrachtigen van gewenst gedrag met als streven dat de jongere het gewenste gedrag vaker zal laten zien. Er wordt in mindere mate gestraft omdat dit kan leiden tot een negatief zelfbeeld en omdat straffen alleen geen alternatieven biedt voor ongewenst gedrag (Drost, 2008).

Singer en Wang (2011) stellen dat de Operante leertheorie, de functionele relatie tussen gedrag en de daarop volgende consequenties, tot de basis van PBS behoort. PBS komt voort uit een beweging welke zich afzette tegen de behandeling van probleemgedrag door te straffen. Professionals behoren de aandacht te richten op het ondersteunen van gewenst gedrag door het te bekrachtigen en het juiste voorbeeld te geven (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). Negatief gedrag wordt door de professionals in de school genegeerd. De leerkracht benoemt alleen het gedrag dat wordt verwacht van de leerling (Golly & Sprague, 2009).

- De Sociale Leertheorie

Naast het "goede voorbeeld" van de professionals rondom een jongere in een J.J.I. kunnen ook groepsgenoten, de zogenoemde "peers" van een jongere als positieve voorbeelden worden beschouwd (Doreleijers, Boer, Vermeiren & De Haan, 2009). Hierbij spelen de uitgangspunten van de Sociale Leertheorie van Bandura een rol (Van Lieshout, 2002). Het aanschouwen van de consequenties of de opbrengsten van modelgedrag kan een persoon motiveren tot het vertonen van vergelijkbaar gedrag. Om gewenst gedrag optimaal aan te leren zal het gewenste gedrag door een rolmodel voor de jongere moeten worden voorgedaan. Verder zal het rolgedrag sneller worden overgenomen als het leidt tot resultaten die in de ogen van de jongere de moeite waard zijn en als het rolmodel als gelijkwaardig wordt gezien of een status heeft die door de persoon wordt bewonderd.

PBS staat voor positief "peergedrag" (Hieneman, Dunlap & Kincaid, 2005). De integratie van leerlingen met probleemgedrag in een klas wordt dusdanig georganiseerd dat rolmodellen of "peers" adequaat gedrag laten zien. Stormont, Lewis, Beckner en Johnson (2008) stellen dat klasgenoten elkaar op verschillende manieren kunnen ondersteunen met betrekking tot adequaat gedrag, waaronder het goede voorbeeld geven.

- De vier fasen van groepsontwikkeling

Bij het vormen van een positieve jeugdcultuur zijn de mijlpalen of fasen van groepsontwikkeling belangrijke indicatoren om de aanpak als professional op af te stemmen. Er worden vier fasen van groepsontwikkeling onderscheiden, namelijk vorming, storming, norming en positieve jeugdcultuur (Tuckman & Jensen, in Stuurgroep Youturn, 2009).

De vormingfase kenmerkt zich door een voorzichtige en onzekere manier van gedragen door de leden van een groep. Er wordt informatie verzameld en uitgezocht hoe de omstandigheden moeten worden beoordeeld. De groepsleden hebben nog geen vertrouwen in elkaar en de situatie. In de stormingfase zijn de groepsleden minder terughoudend. Men is het openlijk met elkaar oneens, grenzen worden afgetast en het programma geboycot. Er is sprake van een machtsstrijd en bijeenkomsten worden misbruikt om elkaar te onderdrukken. Het merendeel van de groepsleden wordt in de normingfase meer oprecht in hun verantwoordelijke verandering. Daarbij probeert men de groep niet te laten zakken. Ongenoegen over onverantwoord gedrag wordt op een bescheiden en doordachte wijze geuit. Hoewel niet langer dominant, zijn negatieve groepsleden zijn nog steeds van invloed. In de laatste fase ofwel de positieve jeugdcultuurfase profileren zo goed als alle groepsleden zich op een opbouwende manier in de groep. De groep is sterk en samenhangend. Wederzijdse betrokkenheid en zorg voor alle leden staat centraal.

Ook binnen PBS worden vier fasen van groepsontwikkeling erkend. In de literatuur worden ze echter in verband gebracht met de personen die PBS in praktijk moeten brengen, namelijk de teams van professionals (Austin Independent School District, z.j.).

- Principe van zelfbepaling

Naast de peergroep en het voorbeeld van de professionals rondom een persoon, is de jongere zelf een belangrijke factor. Daarbij geldt het principe van de zelfbepaling. Het is van belang is dat de jongere zelf zo veel mogelijk leert het eigen leven te sturen en daarmee onafhankelijk te worden van professionele ondersteuning. Naarmate een jongere leert zichzelf te sturen, zal deze meer in staat zijn zelfstandig problemen op te lossen (Van Dongen, 2010). Er worden drie zelfbepalingsvaardigheden onderscheiden (Spanjaard, De lange & Haspels, 1999), namelijk zelfobservatie, zelfevaluatie en zelfversterking/zelfafzwakking.

Golly en Sprague (2009) benoemen zelfmanagement waarbij een leerling in staat is de eigen gedachten,

gevoelens en overtuigingen te beheersen. Indien een leerling beschikt over zelfmanagement, is deze in staat het eigen gedrag te monitoren, te beschrijven, te evalueren en te bekrachtigen.

Theoretische uitgangspunten Youturn zonder aantoonbaar verband met PBS

- Denkfouten (cognitive distortions)

Equip hanteert een typologie voor denkfouten die het eigenbelang dienen (Nas, Brugman & Koops, 2006). Onjuiste stappen in de sociale informatieverwerking resulteren in denkfouten. De primaire denkfout is egocentrisme. De secundaire denkfouten zijn anderen de schuld geven, uitgaan van het ergste en goedpraten/ verkeerd benoemen. Om schade aan het zelfbeeld te voorkomen worden secundaire denkfouten aangewend om gevoelens van empathie en schuld te neutraliseren. Op deze wijze wordt spanning, voortvloeiend uit de gevolgen van een primaire denkfout, gereduceerd.

- De ontwikkelingstheorie van het moreel besef van Kohlberg

Een volgend model uit de theorievorming rondom Equip is de ontwikkelingstheorie van het moreel besef van Kohlberg (Doreleijers, Boer, Vermeiren & De Haan, 2009). In Kohlbergs theorie over moreel besef wordt een groeiproses beschreven waarbij ervan uit wordt gegaan dat er bij criminele jongeren onvoldoende sprake is van evolutie van de morele ontwikkeling. Veel criminele jongeren functioneren op het preconventionele niveau (Brugman & Van den Bos, 2007): het morele denken en handelen wordt beheerst door (angst voor) straf, of kiezen voor het eigen gewin zoals ieder ander dat in hun ogen ook doet door het sluiten van dealtjes; "Als jij iets voor mij doet, doe ik wat voor jou".

- De 5 G's

De 5 G's komen voort uit het ABC-schema van Ellis wat deel uit maakt van de RET ofwel Rationeel Emotieve Therapie (InfoNu.nl. z.j.). De 5 G's bestaan uit Gebeurtenis, Gedachte, Gevoel, Gedrag en Gevolg. Het uitgangspunt is dat niet de situatie moeilijkheden veroorzaakt en problemen met zich meebrengt, maar de manier waarop we tegen de situatie aankijken. Door de wijze waarop we tegen gebeurtenissen aankijken te veranderen zullen de gevoelens en gedrag mee veranderen (Kievit, Tak & Bosch, 2009). Het gaat er bij de RET om dat mensen een meer realistische kijk op zichzelf en hun omgeving verkrijgen. Dit stelt hen in staat om de gewenste doelen in het leven te bereiken.

Aansluiting PBS op kernelementen Youturn

- Competentieverricht werken

Het competentieverricht werken richt zich op het verminderen van probleemgedrag en het leren van vaardigheden aan jongeren om taken waarvoor een jongere nu en in de toekomst wordt gesteld op een adequate wijze kan vervullen. Er worden uitgewerkte ontwikkelingstaken gehanteerd, namelijk:

- **Positie ten opzichte van de ouders:** minder afhankelijk worden van de ouders en het bepalen van een eigen plaats binnen de veranderende relatie in het gezin en de familie.
- **Onderwijs of werk:** kennis en vaardigheden opdoen om een beroep uit te kunnen oefenen en een keuze maken ten aanzien van werk.
- **Vrije tijd:** ondernemen van leuke activiteiten in de vrije tijd en het zinvol doorbrengen van de tijd waarin er geen verplichtingen zijn.
- **Eigen woonsituatie:** zoeken of creëren van een plek waar je goed kunt wonen en het omgaan met huisgenoten.
- **Autoriteit en instanties:** accepteren dat er instanties en personen boven je zijn gesteld, binnen geldende regels en codes opkomen voor eigen belang.
- **Gezondheid en uiterlijk:** zorgen voor een goede lichamelijke conditie, een uiterlijk waar men zich prettig bij voelt, goede voeding en het vermijden van overmatige risico's.
- **Sociale contacten en vriendschappen:** contacten leggen en onderhouden, oog hebben voor wat contacten met anderen kan opleveren, je openstellen voor vriendschap, vertrouwen geven en nemen en wederzijdse acceptatie.
- **Intimiteit en seksualiteit:** ontdekken wat mogelijkheden en wensen zijn in intieme en seksuele relaties.

Een verband in relatie tot de ontwikkelprofielen en PBS komt voort uit de constatering van Sugai en Horner (2011) dat "PBS-scholen" aandacht aan verschillende sociale onderwerpen besteden als bijvoorbeeld normen en waarden, seksualiteit en burgerschap. Dunlap, Sailor, Horner en Sugai (2011) stellen dat de nadruk van PBS ligt op het ondersteunen van individuen in het proces een kwaliteit van leven te verwerven welke voortkomt uit de eigen persoonlijke keuzes. Het gedrag van een persoon beïnvloedt het vermogen om sociale contacten en vriendschappen op te bouwen en te onderhouden,

kennis en vaardigheden op te doen, werk te vinden en te behouden en het zinvol doorbrengen van vrije tijd. (Zie ook omschrijving verband PBS-Sociaal Competentie model).

- Equip- en Tip-bijeenkomsten

Zie theoretische uitgangspunten Youturn: Equip

- Trajectgericht werken in samenwerking met ketenpartners

Het traject van de jongere kan worden ingedeeld in vijf fasen.

- Fase 1: De eerste 7-10 dagen (Observeren, informatieanalyse en stabiliseren) gevolgd door het eerste Perspectiefplan.
- Fase 2: Stabiliseren en motiveren: max.14 weken. Tweede Perspectiefplan 10-12 weken na opname.
- Fase 3: Uitvoering tweede en volgende Perspectiefplan. Minimaal elke vier maanden Perspectiefplan-overleg en -aanpassing.
- Fase 4: Scholings- en trainingsprogramma JJI/JR. Tussentijdse evaluaties.
- Fase 5: de Nazorg, JJI/JR. Tussentijds evaluaties.

Ketenpartners zijn o.a. de Jeugdreclassering en Raad voor de Kinderbescherming

De overeenkomsten zitten in de betrokkenheid van instanties overeenkomstig de beschreven ketenpartners. Een aanvulling binnen het reguliere onderwijs zijn de geestelijke gezondheidszorg, Justitie en politie (Eber, Sugai, Smith & Scott, 2002).

- Coaching on the job door coach

De methodiecoach coacht en begeleidt de uitvoerders en bewaakt de kwaliteit van de uitvoering. De hoofdtaak van de methodiecoach is zorgen dat alle uitvoerders de basismethodiek uitvoeren zoals beschreven is in de handleiding (het waarborgen van de programma-integriteit).

Stormont, Lewis, Beckner en Johnson (2008) beschrijven dat men in eerste instantie is aangewezen op externe coaches en trainers. Het is echter cruciaal voor het succes van PBS dat er zich in een onderwijsteam coaches bevinden die op de werkvloer ondersteuning kunnen bieden.

- Persoonlijke ontwikkelprofielen

Om feedback systematisch in te kunnen zetten als sturingsmiddel van gedrag, denken en inzet, zijn er basis- en persoonlijke ontwikkelprofielen samengesteld waarin de vaardigheden zijn benoemd waarover een persoon dient te beschikken om bepaalde taken te kunnen vervullen of een inzet te kunnen laten zien. De persoonlijke problematiek wordt nader bekeken door het multidisciplinair team. Op basis van deze analyse wordt een keuze gemaakt aan welke persoonlijke ontwikkelprofielen de jongere gaat werken. Dat kan dus per jongere verschillend zijn. In de ontwikkelprofielen staan concrete doelen beschreven die de jongere kan behalen. Voorbeelden van ontwikkelprofielen zijn omgaan met gezag, omgaan met vrije tijd, omgang met leeftijdsgenoten, zorg voor de eigen gezondheid, respect, omgang met ouders en gezin, intimiteit en seks, middelenmisbruik en omgang met complimenten en kritiek.

De overeenkomsten met PBS zitten in het vaststellen van individuele doelen. Een belangrijk component van PBS is de erkenning dat evenals met betrekking tot verschillen in de ondersteuning van het behalen van didactische doelen er ook ten aanzien van gedrag sprake is van differentiatie (Stormont, Lewis, Beckner & Johnson, 2008). PBS biedt in de vorm van tertiaire preventiestrategieën (zie three-tier model, pagina 29) de mogelijkheid tot het plegen van geïndividualiseerde (positieve) interventies (Sugai & Horner, 2011). Een multidisciplinair team vormt een ondersteuningsplan voor leerlingen met aanzienlijke gedragsproblemen op basis van een individuele analyse en een functionele hypothese. De interventies zijn wetenschappelijk onderzocht en kunnen als evidence-based worden beschouwd. Van vaststaande ontwikkelprofielen is echter geen sprake.

- Ouderparticipatie

Onder ouderparticipatie wordt de actieve betrokkenheid van ouders bij het verblijf van een jeugdige in een J.J.I. verstaan (Jong, 2011). In het kader van systeemgericht werken streeft een J.J.I. naar een klimaat waarin de ouders altijd betrokken worden bij de behandeling van een jeugdige, behalve als de situatie dit niet toelaat. Het meeweten, meedoen, meepraten en meebeslissen van ouders staat centraal. Er wordt gezinsgericht gewerkt waarbij de behandeling van een jeugdige zich niet alleen op het individu richt maar eveneens op familie en/of gezin. Het gezin speelt een cruciale rol bij de terugkeer van een jongere in de maatschappij. Een J.J.I. zal beter in staat zijn de pedagogische opdracht uit te voeren, wanneer de ouders zoveel mogelijk zijn betrokken bij de opvoedkundige, zorg- en behandeltaken.

Opmerking [e7]: Bedoel je p. 29 van dit verslag? Ik heb het niet kunnen vinden.

Blijkt op p. 28 te staan.

Lewis (2011) pleit binnen PBS voor een actieve samenwerking met de ouders c.q. gezin. De nadruk met betrekking tot familieparticipatie ligt op het betrekken, informeren en ondersteunen van families van leerlingen. Ouders worden beschouwd als de belangrijkste leraren van hun kind. Zij kennen hun kind het best (Golly & Sprague, 2009).

- Positieve groepsbeïnvloeding voor een veiliger leefklimaat op de groep

Onder positieve groepsbeïnvloeding wordt binnen Youturn bedoeld op "peerintervention". Dit is een groepsmethodiek waarbij de dynamiek en de positieve invloed van groepsgenoten wordt gebruikt om de morele ontwikkeling en de cognitieve vaardigheden van de jongere te bevorderen. De groepsmethodiek waarmee wordt gewerkt, gaat uit van de sociale leertheorie van Bandura. Wenselijk gedrag wordt door rolmodellen aangedragen en positief bekrachtigd. Zoals de Stuurgroep Youturn (2009) uiteenzet is er sprake van een overdracht van het in de TIP- en Equip-bijeenkomsten geleerde, naar de leefgroepactiviteiten. De negatieve (straat)cultuur, waarin egocentrisme een belangrijke rol speelt, is omgebogen tot een meer positieve cultuur waarin rekening met elkaar wordt gehouden. Dit draagt bij aan een meer positieve groepscultuur en daarmee aan een veiliger leefklimaat.

Zie Sociale leertheorie op pagina 23, certificaten op pagina 26 en sociale competentie academische prestatie op pagina 29.

Kernelementen Youturn zonder aantoonbaar verband met PBS

- Rolbeschrijving pedagogisch medewerker, mentor en trainer/coach

Bij de uitvoering van Youturn zijn drie rollen van belang: de rol van mentor, de rol van groepsleider en de rol van trainer. De mentor is de vaste contactpersoon van de jongere en stuurt het leerproces aan door het geven van individuele feedback; de groepsleider begeleidt de jongeren bij de dagelijkse activiteiten in de leefgroep en de trainer/coach begeleidt de groepsbijeenkomsten. Een goede afstemming tussen deze drie rollen is noodzakelijk. Daarbij kan het voorkomen dat deze drie rollen door dezelfde persoon worden vervuld.

- Intensieve samenwerking mentor en jongere

De mentor is de vaste contactpersoon van de jongere en stuurt het leerproces aan door het geven van individuele feedback. Elke jongere die wordt opgenomen, krijgt een mentor en een co-mentor aangewezen. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de jongere tijdens diens verblijf. De mentor volgt de ontwikkeling van de jongere gedurende diens verblijf en rapporteert hierover. De mentor krijgt hierbij input van onder andere de groepsleiders, de trainers en het onderwijs.

- Inzet gevalideerde screenings- en meetinstrumenten

Binnen Youturn worden in de fases 1 en 2 een aantal gevalideerde screenings- en meetinstrumenten gebruikt. Uiterlijk 24 uur na binnenkomst van een jongere in een J.J.I. wordt The Massachusetts Youth Screening Instrument-Second Version (MAYSI-2) afgenomen om te vast te stellen of bij een jongere sprake is van psychische problemen, zoals depressie, suïcidegedachten of denkstoornissen. In de eerste zeven tot tien dagen van het verblijf, behorende tot fase 1 worden de Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) en Hoe Ik Denk-lijst (HID) ingevuld. Aan de hand van de SDQ worden de sterke kanten en de moeilijkheden van een jongere in kaart gebracht. De HID wordt gebruikt om de denkwijze van jongeren vast te stellen. Voorafgaand aan het tweede Perspectiefplan, in fase 2, worden de vragenlijst Taken en Vaardigheden Adolescenten-vragenlijst (TVA), Structured Assessment of Violence in Youth (SAVRY) en opnieuw de HID afgenomen. Zo nodig vindt er aanvullende diagnostiek plaats. Met behulp van de TVA wordt het inzichtelijk gemaakt hoe vaardig een jongere in zijn dagelijkse leefomgeving functioneert. De SAVRY is een instrument voor risicotaxatie en -hantering en wordt gebruikt om het geweldsrisico bij jongeren in te schatten.

Aansluiting PBS op hulpmiddelen Youturn

- Certificaten

Voor elk behaald profiel ontvangt een jongere een certificaat. Daaraan is een extra beloning gekoppeld welke voorafgaand aan de start van een profiel individueel wordt bepaald. Typerend voor een effectieve beloning is dat deze zo snel mogelijk volgt op het behaalde succes. Het certificaat wordt om deze reden direct uitgereikt en de afgesproken beloning zo snel mogelijk gerealiseerd om de succeservaring maximaal te benadrukken.

Binnen PBS worden verschillende systemen van waardering en beloning gehanteerd. Beloningen worden beschouwd als sterke bekrachtigingen ten behoeve van gedragsverandering (Golly & Sprague, 2009). Waarderen en belonen draagt bij aan het creëren van een positieve schoolcultuur. Het type beloning dat als blij van waardering wordt aangereikt wordt binnen de school vastgesteld.

Hulpmiddelen Youturn zonder aantoonbaar verband met PBS

- Instroomprofiel

Om direct in fase 1 op een gedragsverandering aan te sturen, wordt een instroomprofiel ingezet. In dit profiel worden vaardigheden benoemd die in de instroomfase van toepassing zijn. Een jongere sluit deze fase af met een Certificaat Instroomprofiel als de concrete gedragingen, gekoppeld aan deze fase door de jongere worden getoond. Tot deze gedragingen behoren bijvoorbeeld stil zijn in de nachtelijke uren, meewerken aan intakes en fatsoenlijk voorstellen aan de begeleiding en groepsleden.

- Basisprofielen

De vaardigheidsprofielen in fase 2 van het verblijf worden basisprofielen genoemd. Er wordt gericht op het aanleren van een aantal basisvaardigheden voor het dagelijks leven. Daarbij moet worden gedacht aan onder andere zelfverzorging, dag- en nachtritme, sociale vaardigheden, verzorging eigen leefomgeving, tafelmanieren, het benoemen van denkfouten en problemen. Het is mogelijk dat een jongere niet alle basisprofielen gedurende zijn verblijf in fase 2 behaalt. Er wordt dan ook in fase 3 aan de basisprofielen gewerkt voordat de aandacht wordt gericht op de persoonlijke ontwikkelprofielen. De basisprofielen omvatten alle voorwaarden die nodig zijn voor het werken aan de persoonlijke problematiek. De jongere ontvangt een certificaat voor elk basisprofiel dat wordt behaald.

- Prestatieplan

In het prestatieplan worden de doelen geformuleerd waaraan een jongere gedurende zijn verblijf in een J.J.I. gaat werken. De doelen hebben betrekking op het verwerven van vaardigheden die nodig zijn in het dagelijks leven en verantwoordelijk denken en handelen. Het prestatieplan is enerzijds een contract waarmee de jongere een overeenkomst met zichzelf, de instelling en de ouders aangaat, anderzijds draagt het bij aan het vaststellen van het niveau van de jongere. Het prestatieplan wordt gebruikt om de ontwikkeling van een jongere te volgen, het kan onderwerp van gesprek zijn tijdens de Tip-bijeenkomsten en het wordt meegenomen in de individuele gesprekken met de mentor. Verder wordt het plan opgenomen in het portfolio van een jongere en wordt het prestatieplan door de mentor met de ouders van de jongere besproken.

- Perspectiefplan

Het perspectiefplan maakt integraal deel uit van het trajectplan. Het perspectiefplan is voor de gezinsvoogd/jeugdreclassering én de rechter een belangrijk document welke een rol speelt in de besluitvorming over het verdere verloop van het traject van een jongere. Naast de stand van zaken ten aanzien van de basis-/ ontwikkelprofielen, wordt informatie aangeleverd door de gedragswetenschapper, de ITB-ers (Interne Trajectbegeleiders), de mentor (leefgroep), informatie over de Equip- en Tip-bijeenkomsten, door het onderwijs en mogelijk door de vrijetijdsafdeling. Het Perspectiefplan wordt met de jongere besproken. Aan de hand van het Perspectiefplan past de jongere, met behulp van diens mentor het Prestatieplan aan. Ouders worden geïnformeerd over de uitkomst van de perspectiefplannen en wordt de mogelijkheid geboden tot het geven van feedback. Deze feedback wordt in het Perspectiefplan opgenomen.

- Perspectiefplan-bespreking

Binnen drie weken na binnenkomst in een J.J.I. vindt de eerste Perspectiefplan-bespreking plaats. Een in een J.J.I. verblijvende jongere heeft minimaal elke vier maanden een Perspectiefplan-bespreking waarin een evaluatie van de behandeling en/of het verlof plaatsvindt. De behandeling wordt zo nodig bijgesteld en er wordt opnieuw een keuze gemaakt uit de ontwikkelprofielen dan wel nieuwe in te zetten gedragsinterventies. Bij het Perspectiefplan-overleg zijn de volgende disciplines aanwezig: ouders, gedragswetenschapper (voorzitter), ITB-er, PMW-er (bij voorkeur de mentor/ co-mentor), vertegenwoordiger van het onderwijs (bij voorkeur mentordocent) en de voogd/ (jeugd)reclassering.

- Zelfevaluatie-formulieren

Het zelfhulp-formulier wordt uitgereikt door de groepsleiding bij onverantwoordelijk denken en handelen al dan niet met een time-out, kamerplaatsing of afzondering tot gevolg. Ook kunnen ze worden uitgereikt in situaties waarin de jongere zich zeer positief/verantwoordelijk gedraagt, zodat de jongere zichzelf positief kan bekrachtigen. Zelfevaluatie-formulieren kunnen door een jongere worden meegebracht naar de Tip-bijeenkomsten en opgenomen in het Portfolio van de jongere.

- Handleiding introductiegesprek en mentorgesprek

De PMW-er voert als mentor drie gesprekken met een jongere als voorbereiding op het verblijf in een J.J.I. en de basismethodiek Youturn. Als geheugensteun dient de handleiding introductiegesprekken. Hierin staan tips uiteengezet om in contact te komen en te blijven met een jongere, de opbouw van het gesprek en de te behandelen onderwerpen. Minimaal één maal per week vindt er met een jongere een

mentorgesprek plaats. In de handleiding mentorgesprekken worden de rol van de jongere en de mentor uiteengezet. Daarnaast worden evenals bij de handleiding introductiegesprekken mogelijkheden voor de opbouw van het gesprek en de te behandelen onderwerpen weergegeven.

- Portfolio

In het portfolio bewaart een jongere alle belangrijke informatie over zijn verblijf in een J.J.I. zoals het levensverhaal, het prestatieplan, de behaalde profielen, zelfevaluatie-formulieren, de trainingen en de onderwijsresultaten. Met het portfolio kan een jongere aantonen waaraan hij/zij heeft gewerkt en wat hij/zij heeft bereikt.

- Mentortaken

Iedere in een J.J.I. verblijvende jongere krijgt een mentor en een co-mentor toegewezen. De co-mentor neemt bij afwezigheid van de mentor de taken m.b.t. de desbetreffende jongere over. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de jongere gedurende zijn verblijf, volgt de ontwikkeling van de jongere gedurende diens verblijf, rapporteert hierover en biedt hierbij de nodige begeleiding.

- Door het koppelen van een jongere aan een mentor ontstaat er een vast aanspreekpunt voor de jongere, voor de ouders/verzorgers, de inrichting en voor de externe contacten.
- De mentor en co-mentor streven naar een samenwerkingsrelatie met de jongere en diens ouders/verzorgers gebaseerd op betrouwbaarheid.
- De mentor begeleidt de jongere tijdens diens verblijf in het streven naar gedragsverandering om tot een succesvolle re-integratie te komen.

Samen met de jongere stelt de mentor het prestatieplan op. Daarbij krijgt de mentor ook input van de groepsleiders. De mentor bespreekt minimaal 1maal per week met de jongere hoe deze diens verblijf in de instelling ervaart, wat er goed gaat en hoe de contacten met de buitenwereld verlopen. Minimaal één maal per week voeren mentor en jongere een feedbackgesprek over de vorderingen van de jongere met betrekking tot de vaardigheidsprofielen. De mentor leert de jongere vaardigheden aan door middel van instructie, voordoen en oefenen. Verder verzorgt en verzamelt de mentor de feedback en beschrijft de ontwikkelingen van de jongere. Deze beschrijving vormt de input voor het Perspectiefplan.

- Technieken

Youturn biedt de in een J.J.I. werkzame professionals technieken aan, welke zich richten op het gedrag van een jongere. Daarbij worden technieken gericht op het doen en technieken gericht op het denken en voelen onderscheiden. Onder de eerste categorie, doen, vallen technieken als ondersteunende ik-boodschappen, feedback op adequaat gedrag, het geven van goede waaroms en instructie voor het aanleren van nieuwe vaardigheden. Technieken als omkeren, confronteren en feedback aan de hand van de Sandwich-methode (lit) vallen onder de tweede categorie, denken.

Naast confronteren en instructie voor aanleren nieuwe vaardigheden zijn er in de literatuur geen overeenkomsten gevonden met de overige technieken.

Deelvraag 9: Welke aanvullingen biedt Positive Behavior Support op de methodiek Youturn?

Aanvullende kenmerken PBS

- Evidence- of research-based gedragstherapeutische werkwijzen

Elke werkwijze binnen PBS moet passen binnen de context waarin professionals hun werk verrichten en leerlingen de ondersteuning ondergaan (Dunlap, Sailor, Horner & Sugai, 2011). Voorwaardelijk is echter dat een werkwijze is herhaaldelijk is getest en toegepast in een experimentele onderzoeksomgeving (Sugai & Horner, 2011).

- Systeemperspectief

Voor de selectie en implementatie van gedragsinterventies wordt de voorkeur gegeven aan de capaciteiten, de expertise en voorkeuren van het uitvoerende team. Dit staat boven het verspreiden van een door hogerhand voorgeschreven werkwijze, aangeboden in trainingen. (Sugai & Horner, 2011).

- Het Three-tier model

Een hulpmiddel in de vorm van het ~~model~~-Three-Tier model draagt bij aan het leveren van maatwerk aan alle leerlingen, door een onderscheid te maken op het niveau van school, klas en individu. Elk van de drie categorieën heeft een eigen benadering met betrekking tot interventies (McIntyre & Phaneuf, 2007). De eerste laag heeft betrekking op regels en interventies welke voor alle leerlingen gelden. De tweede laag

omhelst een aanvullende benadering voor leerlingen met risicogedrag (7 tot 10% van de leerlingen). De derde laag betreft specifieke, doelgerichte interventies voor leerlingen met een verhoogd risicogedrag (3 tot 5% van de leerlingen).

- Sociale competentie en academische prestaties

Volgens Sugai en Horner (2011) heeft een school twee belangrijke doelen, namelijk het behalen van maximale didactische resultaten en het ontwikkelen van de sociale competenties van leerlingen. PBS richt zich op het ontwikkelen van een preventieve, voorspelbare, positieve, veilige en betrokken leer- en werkomgeving.

- De Schoolbrede aanpak ontwikkeling en onderwijzen gedragsregels

eerste stap in het vormgeven van een doelgericht gedragshandhavingsprogramma is het opstellen van gedragsregels op school- en klassenniveau. De schoolbreed gedragen basiswaarden worden vertaald naar prosociaal gedrag (Goei, et al, 2010). De verwachtingen naar de leerlingen toe zijn duidelijk. Naast het ontwikkelen en bekend maken van de regels draagt de leerkracht zorg voor het zichtbaar maken, herhaaldelijk terug laten komen en het onderwijzen van de regels.

- Functional Behavioral Assessment (FBA) / Gedragsfunctie-analyse (GFA)

Een Gedragsfunctie-analyse is een proces gericht op probleemoplossing (Hieneman, Dunlap en Kincaid, 2005). Het doel van dit proces zit in het in kaart brengen van het probleemgedrag, het benoemen van gebeurtenissen, momenten en situaties welke voorspellen wanneer het gedrag wel of niet optreedt en het vaststellen van de functie van het probleemgedrag. Verder worden hypothesen gevormd over het probleemgedrag aan de hand van de verbanden tussen de verschillende factoren. Tevens wordt de data verzameld en geregistreerd. Deze benadering is van toepassing op leerlingen die onvoldoende hebben aan de eerste laag en de tweedelaags interventies (Scott, 2011).

- Data-driven decision making

Twee maal per jaar worden via de SWPBS-monitor de gedragsgegevens verzameld op het niveau van leerling, klas en school (Goei, et al, 2010). Om grip te verkrijgen en te behouden op de implementatie en borging van PBS is het verzamelen van data van belang. Op deze wijze kan een team vaststellen waarop de focus zich dient te richten met betrekking tot het bijstellen van het programma. Volgens Stormont, Lewis, Beckner en Johnson draagt het benutten van data bij aan de effectiviteit en efficiëntie van het programma (2008).

Aanvullende hulpmiddelen

- Aanvullende hulpmiddelen ondersteuning leerlingen (Golly & Sprague, 2009)

- Educatieve correcties: Correctiestrategieën ten behoeve van ongewenst gedrag of licht probleemgedrag
- Reactieprocedure: Voorspelbare wijze om te reageren op ongewenst gedrag
- Klassenverwijderingen: De uit klassenverwijderingen voortkomende data wordt gebruikt om PBS binnen de school bij te stellen
- Aanpassingstrategie lesprogramma: planmatige aanpak om het lesprogramma aan te passen om zodoende te voorzien in de ondersteuningsbehoefte van de individuele leerling, de deelname aan onderwijs te bevorderen en daarmee probleemgedrag voorkomen.
- Escalatieketen: Door kennis te hebben van de verschillende stadia van escalerend gedrag kan het proces beter worden begrepen en het herkennen van de bijbehorende signalen bij dragen aan de preventie van een escalatie.

- Aanvullende hulpmiddelen ondersteuning school (Golly & Sprague, 2009)

- Zelfbeoordelingsformulier school: Hulpmiddel om het eigen schoolprogramma doelmatiger te maken.
- Basisplan handhaven regels: Aandachtspunten ten behoeve van implementatie en borging programma m.b.t. gedragsregels.
- Klassenorganisatie: Vertaling schoolprincipes m.b.t. PBS naar de klassensituatie

Deelvraag 10: Wat is de invloed van PBS op de veiligheid van Portalis?

Critici spreken twijfels uit over de deskundigheid in het onderwijs met betrekking tot de geestelijke gezondheidszorg en de beperkte middelen om tegemoet te komen aan deze zorg binnen het onderwijs (Nelson, Sprague, Jolivet, Smith & Tobin, 2011). Hemels (2010) geeft weer dat blijkt dat antisociaal gedrag door PBS afneemt evenals criminaliteit op latere leeftijd. Er is in de school minder sprake van

Opmerking [e8]: Redundante informatie. Ik heb dit eerder gelezen.

probleemgedrag en leerprestaties en sociaal gedrag nemen toe. Daarnaast wordt de toenemende tevredenheid over de werkzaamheden onder leerkrachten benoemd. Uit onderzoek in de VS en Noorwegen blijkt dat scholen veiliger worden, gedragsproblemen afnemen en leraren zich handelingsbekwamer voelen (Goei, et al, 2010). Ook zijn er aanwijzingen voor verbeterde leeropbrengsten. Ook Stormont, Lewis, Beckner en Johnson geven aan dat probleemgedrag met behulp van PBS afneemt. Voorwaardelijk is dat proactieve preventie is geïmplementeerd, evenals programma's die vroegtijdige interventies op probleemgedrag voor staan.

Nelson, Sprague, Jolivet, Smith en Tobin (2011) stellen dat elke benadering die kinderen ondersteunt in hun ontwikkeling kan profiteren van PBS. Ook geven zij aan dat de effecten van PBS in alternatieve settings als een jeugdgevangenis nader onderzocht dienen te worden. Voorlopige onderzoeksresultaten stellen echter dat de basiselementen van PBS eveneens kunnen bijdragen aan de ondersteuningsbehoefte van kinderen in een jeugdgevangenis.

5. Conclusies en discussie

Het doel van dit praktijkonderzoek is het leveren van een bijdrage aan de kwalitatieve ontwikkeling van het onderwijs binnen Portalis, locatie Veenhuizen. Daarbij gaat de aandacht in dit praktijkonderzoek uit naar een gerichte aanpak om agressie en geweld te voorkomen. Om in dit streven te voorzien is er gezocht naar antwoorden op de vraag hoe er binnen Portalis wordt omgegaan met probleemgedrag en agressie en de vraag of Positive Behavior Support kan bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor jongeren en onderwijsmedewerkers te doen toenemen.

Zoals in paragraaf 1.2 uiteen is gezet worden leerkrachten binnen Portalis met probleemgedrag geconfronteerd wat, zoals uit de verrichte documentanalyse blijkt, met regelmaat leidt tot agressief en in enkele gevallen gewelddadig gedrag van jongeren. De situaties vertonen in de aanloop en in het verloop overeenkomsten en zijn een terugkerend iets. Dit roept vragen op met betrekking tot het lerend vermogen van Portalis, aangezien probleemsituaties vaak voor de korte termijn worden opgelost maar zich desondanks weer voordoen. Om de leerkrachten ondersteuning te bieden moeten passende handvatten worden aangereikt. De basismethodiek Youturn zou in deze behoefte moeten voorzien.

Uit de interviews en documentanalyse komt naar voren dat de vormen van probleemgedrag en agressie binnen Portalis divers van aard zijn. Leerkrachten geven aan dat het omgaan met probleemgedrag deel uitmaakt van de pedagogische taak van de leerkracht in een J.J.I. De documentanalyse toont aan dat alle leerkrachten in meer of mindere mate met probleemgedrag te maken hebben. Ook agressie wordt beschouwd als een gegeven dat bij de doelgroep en het werken in een inrichting als Juvaïd hoort, maar waar men niet of nauwelijks mee te maken zegt te hebben. Uit de documentanalyse blijkt echter dat volgens de definitie van agressie, uiteengezet in paragraaf 2.2, nagenoeg alle leerkrachten met agressie worden geconfronteerd.

Het verschil in de interpretatie van probleemgedrag en agressie en de daarmee gepaarde onduidelijkheid levert een scala aan, proefondervindelijk eigen gemaakte, handelingswijzen op met betrekking tot de wijze waarop er met probleemsituaties wordt omgegaan. Over het algemeen is het onderwijsteam positief over de resultaten van de eigen benadering van probleemgedrag en agressie. Het soort resultaten dat men benoemt, heeft voornamelijk betrekking op het afwenden van oplopende spanning op het moment zelf. Indien probleemgedrag zich voordoet wordt er evenals bij agressie naar gestreefd om erger te voorkomen.

Ondanks de tevredenheid over het eigen handelen blijkt uit de documentanalyse dat elke leerkracht handelingsverlegenheid bij bepaalde probleemsituaties ervaart, er van uitgaande dat een klassenverwijdering aan het einde staat van een door de leerkracht uitgevoerde reeks van pedagogische interventies. Kanttekening daarbij is dat er ook sprake kan zijn van handelingsverlegenheid zonder klassenverwijdering. De leerkracht schikt zich in de situatie, wat het risico met zich meebrengt dat de men de regie in de klas in meer of mindere mate verliest. Het is binnen Portalis in vijf maanden tijd drie maal tot fysiek geweld gekomen. Dat is 1,5 procent van de geregistreerde situaties waarbij binnen Portalis sprake was van handelingsverlegenheid.

Veiligheid wordt door overige onderwijsfunctionarissen beschouwd als een voorwaarde om binnen Portalis te kunnen functioneren. De door de geïnterviewde onderwijsmedewerkers benoemde factoren, die van invloed zijn op de veiligheid vallen zowel onder primaire preventie als secundaire en tertiaire preventie (Cottenie, z.j.). Een groot deel van de leerkrachten geeft aan dat de veiligheid in het eigen handelen als leerkracht zit, ofwel "Je bent je eigen veiligheid". De wijze waarop dit in praktijk wordt gebracht verschilt onderling, zowel met betrekking tot interpretatie als uitvoering. In relatie tot het werken met de jongeren geeft men binnen Portalis aan zich veilig te voelen. Het gemiddelde cijfer dat voortkomt uit het onderzoek is een acht. Men weet te benoemen waar de eigen kracht ligt met betrekking tot het handhaven van de veiligheid en wat de aandachtspunten zijn. Om de aandachtspunten te verbeteren richt men zich voornamelijk op collega's of houdt het bij de eigen persoon. Over de invloed op en de betrokkenheid van Portalis met betrekking tot de veiligheid, is men negatief en beschouwt men de rol van Portalis als beperkt. Een deel van de overige onderwijsfunctionarissen is positief met betrekking tot de rol van Portalis ten aanzien van veiligheid. De mensen in het primaire proces vragen om meer steun en willen meer gehoord worden.

Binnen Portalis weet men in grote lijnen een beeld te vormen van wat Youturn is. Dit beperkt zich tot het benoemen van de combinatie Equip-Sociaal Competentiemodel en dat deze als basismethodiek in Juvaïd fungeert. Het wordt gezien als een middel met de potentie een positieve bijdrage te leveren in relatie tot de te verrichten taken in de school. Op dit moment maakt het niet of nauwelijks deel uit van de

dagelijkse gang van zaken binnen het onderwijs. Door de beperkte kennis en ervaring met Youturn kunnen slechts enkele ondervraagde medewerkers van Portalis zich een beeld vormen welke invloed Youturn heeft op de veiligheid binnen Portalis. Daarbij wordt genoemd dat het ontstane verschil tussen internaat en onderwijs bij zowel jongeren als personeel contraproductief zou werken en de veiligheid verder doet afnemen in plaats van vergroten.

Wel kan het merendeel een voorstelling maken van hetgeen een basismethodiek zou moeten inhouden en wat dat zou opleveren. De roep om een eenduidige aanpak komt regelmatig terug. De organisatie wordt aangespoord om de juiste middelen te leveren. Of Youturn in zijn huidige vorm het antwoord is wordt betwijfeld. Het onderwijsteam is sceptisch maar hoopvol. Met behulp van de juiste middelen verwacht men de jongeren de ondersteuning te kunnen bieden welke ze behoren te krijgen, onder andere door een toename van de eigen professionele competenties, het hanteren van een eenduidige aanpak en commitment vanuit het management. In de ogen van de ondervraagden zijn dit factoren welke de veiligheid zou doen vergroten en probleemgedrag en agressie afnemen.

Zoals hierboven vermeld tracht men binnen Portalis probleemgedrag om te buigen om erger te voorkomen. Of dit effectief gebeurt is de vraag. Gezien het aantal klassenverwijderingen doen zich binnen Portalis de nodige probleemsituaties voor waarbij handelingsverlegenheid wordt ervaren. Hoewel weinig van deze situaties tot geweld leiden, lijken het voornamelijk oplossingen voor de korte termijn te zijn. Men zet zich in met betrekking tot de waan van de dag, maar is men ook in staat om pedagogische doelen in relatie tot de individuele jongere te realiseren? In hoeverre draagt Portalis bij in het ten uitvoer brengen van de missie van Het Poortje Jeugdinrichtingen? Is dat voldoende en kan het meer zijn? Het gevaar zit in het reactieve karakter dat een dergelijke benadering met zich meebrengt. Door aandacht te besteden aan de onderliggende structuren kunnen ook resultaten voor de lange termijn worden geboekt (Fritz, 2007).

De diversiteit in opvattingen, interpretaties en handelen leidt tot onduidelijkheid en onvoorspelbaarheid, met mogelijk handelingsverlegenheid in het ondersteunen van de jongere tot gevolg. Dergelijke situaties bieden een vruchtbare voedingsbodem voor probleemgedrag en agressie. Inconsequent hanteren van onduidelijke, ongeschreven regels en procedures en het ontbreken van overeenstemming over de regels en procedures (Golly & Sprague, 2009) houden het probleemgedrag van een leerling in stand of leiden zelfs tot een toename. Ongeacht het feit dat de beleving van probleemgedrag en agressie als een subjectief gegeven wordt beschouwd, ontbreekt het binnen het onderwijsteam aan kennis en kaders om probleemgedrag en agressie van elkaar te onderscheiden. Ook met betrekking tot veiligheid ontbreekt een duidelijke definitie, waar het handelen in relatie tot dit thema aan kan worden opgehangen.

Het streven van het Ministerie van Justitie om met behulp van Youturn de kwaliteit van de opvoedkundige, zorg- en behandeltaken te professionaliseren en een eenduidige aanpak te bewerkstelligen wordt volgens de onderzoeksgegevens niet als zodanig door het onderwijsteam herkend en/of erkend. Er wordt geopperd dat het ontbreken van de aansluiting van de basismethodiek op het onderwijs van negatieve invloed is op de veiligheid. Het streven om binnen Portalis een kwaliteitsniveau te verwerven waarbij elke leerkracht in elke situatie, bij elke jongere, op elk moment en iedere plek in school de juiste ondersteuning kan bieden en probleemgedrag met mogelijk agressie en geweld kan voorkomen, vraagt om nieuwe inzichten om de onderwijsmedewerkers in het primaire proces te ondersteunen.

De vraag is of Positive Behavior Support kan bijdragen aan het realiseren van een gerichte aanpak om de veiligheid voor leerlingen en onderwijsmedewerkers te doen toenemen. PBS en Youturn hebben overeenkomsten in de oorsprong en in de doelen, wat maakt dat de beide concepten elkaar bij voorbaat niet uitsluiten. Probleemgedrag levert zowel PBS als Youturn bestaansrecht. Tot de basis behoort de gerichtheid op het aanleren van adequaat gedrag door middel van positieve bekrachtigingen. Volgende fundamentele overeenkomsten zijn de gerichtheid op deelname aan de maatschappij en het leveren van een bijdrage aan de maatschappij en het preventief werken met betrekking tot probleemgedrag. Naast overeenkomsten in de theoretische uitgangspunten zoals de Operante leertheorie, Sociale leertheorie en het principe van zelfbepaling, sluit PBS ook aan op een merendeel van de kernelementen van Youturn. Met betrekking tot de beschreven hulpmiddelen welke onder Youturn vallen, zijn in beperkte mate overeenkomsten gevonden.

Horner et al. (in Singer & Wang, 2001) stellen dat PBS en vrijheidsbeperking niet samengaan. Ook Nelson, Sugai en Smith (2005) twijfelen of PBS effectief ingezet kan worden binnen de setting van een justitiële jeugdinrichting. De introductie van PBS in settings zoals Juvaïd staat volgens Nelson, Sprague, Jolivette, Smith en Tobin (2001) in de kinderschoenen. Zij dragen echter aan dat elke benadering die jongeren ondersteunt in hun ontwikkeling kan profiteren van PBS. Ook geven zij aan dat de effecten van PBS in alternatieve settings als een jeugdgevangenis nader onderzocht dienen te worden.

Voorlopige onderzoeksresultaten tonen echter aan dat de basiselementen van PBS eveneens kunnen bijdragen aan de ondersteuningsbehoefte van jongeren in een jeugdgevangenis.

De bijdrage welke PBS mogelijk kan leveren aan het realiseren van eenduidige aanpak ten behoeve van de ondersteuning van de in Juvaïd, en mogelijk andere J.J.I.'s verblijvende jongeren, ligt op verschillende vlakken. In de eerste plaats biedt PBS inzichten ten aanzien van het integreren van onderwijs- en opvoedkundige, zorg- en behandeldoelen. Volgens Sugai en Horner (2011) heeft een school twee belangrijke doelen, namelijk het behalen van maximale didactische resultaten en het ontwikkelen van de sociale competenties van leerlingen. Dit is een aspect waar Youturn, volgens Hendriksen-Favier, Place en Wezep (2010) en de geïnterviewde medewerkers van Portalis, aandacht aan dient te besteden.

Een volgend punt, is de expertise van PBS rondom het implementeren en borgen van een organisatiebreed programma. Gezien het feit dat deze processen niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd zou Portalis onder andere het in PBS gehanteerde systeemperspectief kunnen aanwenden. Binnen PBS wordt de voorkeur gegeven aan de capaciteiten, de expertise en voorkeuren van het uitvoerende team in plaats van het verspreiden van een door hogerhand voorgeschreven werkwijze, aangeboden in trainingen (Sugai & Horner, 2011). Het is van belang het ontwikkelen van onderwijs van onderop serieus te nemen (Van Houten, 2004). Kleine teams krijgen de verantwoordelijkheid, de middelen en de vrijheid om initiatief te nemen en door experimenteren gestelde doelen te realiseren (Pijl, Meyer & Hegarty, 1997). Daarnaast draagt Data-driven decision making bij aan het verkrijgen en behouden van grip op de implementatie en borging van PBS door het verzamelen van data. Op deze wijze kan een team vaststellen waarop de focus zich dient te richten met betrekking tot het bijstellen van het programma. Volgens Stormont, Lewis, Beckner en Johnson draagt het benutten van data bij aan de effectiviteit en efficiëntie van het programma (2008).

Ook biedt PBS aanvullingen met betrekking tot het motto één kind, één plan van Het Poortje Jeugdinrichtingen. De Functional Behavioral Assessment (FBA) ofwel Gedragsfunctie-analyse (GFA) en het Three-tier model zijn middelen ten behoeve van differentiatie in de ondersteuning van jongeren. Een Gedragsfunctie-analyse brengt probleemgedrag in kaart, benoemt de gebeurtenissen, momenten en situaties welke voorspellen wanneer het gedrag wel of niet optreedt en stelt de functie van het probleemgedrag vast. Daarnaast worden aan de hand van de verbanden tussen de verschillende factoren hypothesen gevormd over het probleemgedrag (Hieneman, Dunlap en Kincaid, 2005). Een hulpmiddel in de vorm van het ~~model~~ Three-tier model draagt bij aan het leveren van maatwerk aan alle leerlingen, door een onderscheid te maken op het niveau van school, klas en individu (McIntyre & Phaneuf, 2007).

Evenals Youturn kent PBS hulpmiddelen om de praktische uitvoering te ondersteunen. Daarbij moet in de ondersteuning van de jongeren worden gedacht aan *educatieve correcties*, de *reactieprocedure*, de *aanpassingsstrategie lesprogramma* en de *escalatieketen*. Met betrekking tot het ondersteunen van de professionals bieden het *zelfbeoordelingsformulier school*, het *basisplan handhaven regels* en *klassenorganisatie* mogelijkheden.

Zoals uit het bovenstaande blijkt kan PBS Youturn aanvullen zonder het gedachtegoed geweld aan te doen en Portalis voorzien van een preventieve, voorspelbare, positieve, veilige en betrokken leer- en werkomgeving. Dit praktijkonderzoek heeft zich echter alleen op PBS gericht. Mogelijk zijn er andere opties die mede of beter met Youturn zijn te combineren. Een volgend aandachtspunt is het feit dat Youturn niet in Portalis is geïmplementeerd. Mogelijk neemt een serieuze poging om dit alsnog te bewerkstelligen twijfels en onduidelijkheid rondom Youturn weg. Daaraan voorafgaand zou een diepgaand en onafhankelijk onderzoek moeten uitwijzen of in relatie tot Youturn de juiste keuzes zijn gemaakt. Binnen een organisatie als Het Poortje Jeugdinrichtingen dient men zich voortdurend bezig te houden met de vraag of men over de juiste middelen beschikt om alle professionals binnen Juvaïd te voorzien van de juiste handvatten om probleemgedrag, agressie en geweld te voorkomen en de maximale veiligheid voor alle betrokkenen te bewerkstelligen. Dit alles in het belang van de aan de verantwoordelijkheid van de inrichting overgeleverde jongeren.

Literatuurlijst

- Austin Independent School District, Department of Positive Behavior Support. (z.j.). *Training Manual for: How to Create and Sustain an Effective PBS Team*. Ontleend aan http://archive.austinisd.org/academics/sss/pbs/docs/PBS_Training_Manual_Team_Systems.pdf
- Boeije, H. (2008). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Boom Onderwijs.
- Boerhout, C. & Weele, K.van der. (2007). Psychomotorische therapie en agressieregulatie: een pilotonderzoek. *Tijdschrift voor Vaktherapie*, 2.
- Brugman, D. & Bos, J.K. van den. (2007). *De effecten van herstelopvoeding op morele ontwikkeling bij delinquente jongens in een justitiële jeugdinrichting*. Utrecht: Universiteit van Utrecht.
- Cottenie, J. (z.j.) *Agressiehantering*. Ontleend aan www.khlim.be/eCache/DEF/8/271.doc
- Covey, R.S. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.
- Didden, R. (2005). *In perspectief: gedragsproblemen, psychiatrische stoornissen en lichte verstandelijke beperking*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Dijkstra, K. (2010). *De houding van leerkrachten ten aanzien van inclusief onderwijs*.
- Dongen, I. van. (2010). Niet afleren, maar aanleren; Aanbevelingenrapport ten behoeve van het methodisch handelen binnen het sociaal competentiemodel op de Halm. Ontleend aan http://natschool.hro.nl/CMS/OAI/HR%20Kennissbank/Scripties/Instituut_ISO/Pedagogiek/2010/0783932/Niet%20afleren,%20maar%20aanleren%20AANBEVELINGSRAPPORT.pdf
- Doreleijers, T., Boer, F., Huisman, J., Vermeiren, R., & Haan, E. de. (red) (2006). *Leerboek psychiatrie. Kinderen en adolescenten*. Utrecht: de Tijdstroom.
- Drost, J.Y. (2008). *Residentiële justitiële opvoeding en de houding van jongens ten opzichte van sociale grenzen*. Utrecht: Uitgeverij Agiel.
- Dunlap, G., Iovannone, R., Wilson, K.J., Kincaid, D.K., & Strain, P. (2010). Prevent-Teach-Reinforce: A Standardized Model of School-Based Behavioral Intervention. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 12.
- Dunlap, G., Sailor, W., Horner, R.H. & Sugai, G. (2011). Overview and Historie of Positive Behavior Support. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 3-16). New York: Springer Science+Business Media.
- Eber, L., Sugai, G., Smith, C.R. & Scott, T.M. (2002). Wraparound and Positive Behavioral Interventions and Supports in the Schools. *Journal of Emotional & Behavioral Disorders*, 10 (3),171-180.
- Elling, M.W. (2009). *Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving Equip*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut. Ontleend aan <http://www.nji.nl/eCache/DEF/37/990.cmVjb3Jkbni9NTA3JmFkbGlidGI0ZWw9RVFVSVAmc2V0ZW1iZWQ9.html>
- Expertgroep Kwaliteit van Zorg. (2003). *Denken over leerlingenzorg*. Den Bosch: Expertgroep Kwaliteit van Zorg.
- Fritz, R. (2007). *De weg van de minste weerstand*. Deventer: Uitgeverij Ankh-Hermes bv.

Gewijzigde veldcode

- Goei, S.L., et al. (2010). Omgaan met gedragsproblemen in het onderwijs: School-Wide Positive Behavior Support. *Reaal*.
- Golly, A. & Sprague, J. (2009). *Positive Behavior Support*. Uitgeverij Pica.
- Graaf, E. de. (2009). *Gevaarlijk? De forensische psychiatrie, in het teken van agressie*. (Master thesis, Hogeschool Utrecht, Amersfoort, Nederland). Ontleend aan <http://han2.windesheim.nl/han/HBOKennisbank/hbo-kennisbank.uvt.nl/cgi/hu/show.cgi?fid=23180>
- Groep Ivo Cornelis. (2008). *Bundel Agressiebeleid*. Ontleend aan <http://www.vspf.org/vspf06/files/File/bibliotheek/bundel%20agressiebeleid%2020080220%20Ivo%20Cornelis.pdf>
- Grooff, T. (2004). *Samen leren samen leven*, Amersfoort: CPS.
- Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen / Apeldoorn: Garant,
- Hemels, I. (2010). Preventie van gedragsproblemen in de klas. *Balans*, augustus-september, 44-47.
- Hendriksen-Favier, A., Place, C. & Wezep, M. van. (2010). *Procesevaluatie van Youturn: instroomprogramma en stabilisatie- en motivatieperiode*. Utrecht: Trimbos-instituut.
- Het Expertise Centrum Arbeid & Gezondheid (z.j.). *Begrippen en definities*. Ontleend aan <https://rijksweb.autoolkit.nl/begrippen-en-defenities.html>
- Het Poortje. (z.j.). *Doelgroep*. Ontleend aan <http://www.hetpoortje.nu/nl/juavid/over-juavid/doelgroep>
- Het Poortje. (z.j.). *Missie en visie*. Ontleend aan <http://www.hetpoortje.nu/nl/missie-en-visie>
- Hieneman, M., Dunlap, G., & Kincaid, D. (2005). Positive support strategies for students with behavioral disorders in general education settings. *Psychology in the Schools*, 42 (8), 779 – 794.
- Houten, D. van. (2004). *De gevarieerde samenleving. Over gelijkwaardigheid en diversiteit*. Utrecht: De Tijdstroom uitgeverij BV.
- InfoNu.nl. (z.j.). *In Mens-en-samenleving: Rationeel Emotieve Therapie*. Geraadpleegd op 17 mei, 2011, op <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/33585-rationeel-emotieve-therapie-ret-abc5-gs-psychologie.html#4>
- Inspectie jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg & Inspectie voor de Sanctietoepassing. (2007). *Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen: opdracht met risico's*. Utrecht.
- Jong, J. (2011). *Ontwikkelingen systeem-/gezinsgericht werken en ouderparticipatie in JJI's: een plaatsbepaling*. Dienst Justitiële Inrichtingen, Ministerie van Justitie.
- Kievit, Th, Tak, J.A., & Bosch, J.D. (red.) (2009). *Handboek psychodiagnostiek voor de hulpverlening aan kinderen*. Utrecht: De Tijdstroom.
- Knorth, E.J. (2009). *Pedagogische invalshoeken in de jeugdzorg*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Lewis, T.J. (2011). Increasing Family Participation Through Schoolwide Positive Behavior Support. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 353-374). New York: Springer Science+Business Media.
- Lieshout, T. van. (2002). *Pedagogische adviezen voor speciale kinderen*. Houten: Uitgeverij Bohn Stafleu van Loghum.
- McIntyre, L.L., & Phaneuf, L.K. (2007). A Three-Tier Model of Parent Education in Early Childhood. Applying a Problem-Solving Model. *Topics in Early Childhood Special Education*, 27 (4), 214-222.

- Meng, C., Huijgen, T. & Rameakers, G. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis: Doorleren of werk zoeken?* Maastricht: ROA secretariaat.
- Nas, C.N., Brugman, D. & Koops, W. (2006). De effecten van het interventieprogramma EQUIP op morele ontwikkeling, denkfouten en sociale vaardigheden bij delinquente jongens. *Kind en Adolescent*, 27, 112-127.
- Nelson, C.M., Sprague, J.R., Jolivette, K., Smith, C.R. & Tobin, T.J. (2011). Positive Behavior Support in Alternative Education, Community-Based Mental Health, and Juvenile Justice Settings. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 465-496). New York: Springer Science+Business Media.
- Osher, D., Bear, G., Sprague, R. & Doyle, W. (2010). How Can We Improve School Discipline? *Educational Researcher*, 39 (1), 48–58.
- Pameijer, N., Beukering, T., van, Schulp, Y., & Veire, H., van de. (2007). *Handelingsgericht werken op school*. Leuven/Voorburg: Acco.
- Pijl, J.S., Meijer, C.J.W., Hegarty, S. (1997). *Inclusive education. A global agenda*. London-New York: Routledge.
- Ploeg, J.D. van der. (1998). *Gedragsproblemen: ontwikkelingen en risico's*. Rotterdam: Lemniscaat b.v.
- Raad van Bestuur Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen. (2010). *Beleidsvoornemens 2011-2012-2013- Op koers op de wind*. Groningen: Raad van Bestuur Stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen.
- Schoolwide PBS. (z.j.). Ontleend aan <http://www.SWPBS.nl>
- Scott, T.M., Anderson, C., Mancil, R. & Alter, P. (2011). Function-Based Supports for Individual Students in School Settings. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 421-442). New York: Springer Science+Business Media.
- Singer, G.H.S. & Wang, M. (2011). The Intellectual Roots of Positive Behavior Support and Their Implications for its Development. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 17-46). New York: Springer Science+Business Media.
- Slot, N.W., & Spanjaard, H.J.M. (2003). *Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg. Hulpverlening voor kinderen en jeugdigen in tehuizen*. Baarn: HB uitgevers
- Spanjaard, H., Lange, M. de, & Haspels, M. (1999). *Competentievergroting in een jeugdinrichting*. Duivendrecht: PI Research BV.
- Steele, P.D. (2002). *Evaluation of the EQUIP Program: A Partnership Between the New Mexico Statistical Analysis Center and the New Mexico Children, Youth and Families Department (Final Report of Project Activities)*. Ontleend aan http://www.jrsa.org/pubs/juv-justice/reports/newmexico-equip_program.pdf
- Stormont, M., Lewis, T.J., Beckner, R. & Johnson, N.W. (2008). *Positive Behavior Support Systems in Early Childhood and Elementary Settings*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Stuurgroep Youturn. (2009). *Basishandleiding YOUTURN*.
- Sugai, G. & Horner, R.H. (2011). Defining and Describing Schoolwide Positive Behavior Support. In W. Sailor, G. Dunlap, G. Sugai & R.H. Horner (Eds.), *Handbook of Positive Behavior Support : Issues in Clinical Child Psychology* (pp. 307-326). New York: Springer Science+Business Media.
- Taghon, G. (2008). *Loop naar de maan!: Praktijkgids omgaan met verbale agressie in onderwijs en opvoeding*. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Tilburg, E. van. (2004). *Agressie: praktijkboek voor hulpverleners, begeleiders, leerkrachten*. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wolf, K. van der, & Beukering, T., van. (2009). *Gedragsproblemen in scholen*. Leuven: Acco.

Wonderen, R. van. (2005). *Geweld en agressie in het onderwijs*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Bijlage 1

Interviewschema “leerkrachten”

Opening interview

- Begroeting
- Installeren

Inleiding

- Uitleg doel van het interview
- Uitleg context
- Uitleg opzet interview
 - Rollen tijdens interview
 - Verwerking resultaten
 - Duur interview
- Ruimte voor vragen

Interview

- 1a: Wat versta jij onder probleemgedrag?
1b: Welke ervaringen heb je met probleemgedrag binnen Portalis?
1c: Wat versta jij onder agressie?
1d: Wat is volgens jou het verschil tussen probleemgedrag en agressie?
1e: Welke ervaringen heb jij met agressie binnen Portalis?
- 2a: Welke visie heb je op probleemgedrag en agressie?
2b: Hoe ga je om met probleemgedrag?
2c: Wat zijn de resultaten van jouw benadering?
2d: Hoe ben je tot deze aanpak gekomen?
2e: Hoe ga je om met agressie?
2f: Wat zijn de resultaten van jouw benadering?
- 3a: Wat zijn jouw opvattingen over veiligheid op het werk?
3b: Welke factoren spelen in jouw ogen een rol m.b.t. veiligheid?
3c: Wat doet Portalis m.b.t. veiligheid?
3d: Welke handvatten of middelen reikt Portalis aan?
3e: Welke handvatten of middelen aangereikt door Portalis gebruik je?
3f: Wat doe jij zelf om je werkomgeving veilig te maken?
3g: Wat zie ik jou in de klas doen?
3h: hoe veilig voel jij je op het werk (schaal van 1-10, 1 is onveilig en 10 zeer veilig)?
- 4a: Wat spreekt je aan in de benadering van Portalis m.b.t. veiligheid?
4b: Wat zijn aandachtspunten voor Portalis m.b.t. veiligheid?
4c: Wat zijn jouw eigen “tips” m.b.t. veiligheid op school?
4d: Wat zie jij in je handelen als je eigen aandachtspunten m.b.t. veiligheid op school/ welke “tips” heb jij voor jezelf?
4e: Hoe kun je dit realiseren?
4f: Heb je daarvoor iets nodig? Zo ja, wat?
- 5a: Wat is Youturn volgens jou?
5b: Hoe verhoudt Youturn zich ten opzichte van probleemgedrag en agressie?
5c: Wat biedt Youturn jou ten behoeve van de veiligheid binnen Portalis?
5d: Wat zijn de voordelen van Youturn in het onderwijs/ wat zijn de “tips”?
5e: Welke invloed heeft dit op de veiligheid?
5f: Wat ziet Youturn met betrekking tot onderwijs over het hoofd/ wat zijn de “tips”?

Sg: Welke invloed heeft dit op de veiligheid?

Afsluiting

- Terugblik op verloop interview
- Samenvatten belangrijkste resultaten
- Aangeven aandachtspunten
- Bedanken geïnterviewde

Bijlage 2

Interviewschema “Overige functionarissen Portalis”
Opening interview - Begroeting - Installeren
Inleiding - Uitleg doel van het interview - Uitleg context - Uitleg opzet interview • Rollen tijdens interview • Verwerking resultaten • Duur interview - Ruimte voor vragen
Interview 1a: Wat versta jij onder probleemgedrag? 1b: Welke ervaringen heb je met probleemgedrag binnen Portalis? 1c: Wat versta jij onder agressie? 1d: Wat is volgens jou het verschil tussen probleemgedrag en agressie? 1e: Welke ervaringen heb jij met agressie binnen Portalis? 2a: Welke visie heb je op probleemgedrag en agressie binnen Portalis? 2b: Welke visie heeft het Poortje/ Portalis op probleemgedrag en agressie? 2c: Wat zijn de resultaten van deze visie? 3a: Wat zijn jouw opvattingen over veiligheid op het werk? 3b: Welke factoren spelen in jouw ogen een rol m.b.t. veiligheid? 3c: Welke handvatten of middelen reikt Portalis aan/ Wat doet Portalis m.b.t. veiligheid? 3d: Hoe veilig voelt men zich binnen het Poortje/ Portalis (schaal van 1-10, 1 is onveilig en 10 zeer veilig)? 4a: Wat spreekt je aan in de benadering van Portalis m.b.t. veiligheid/ wat zijn de “tips” m.b.t. veiligheid op school? 4b: Wat zijn aandachtspunten voor Portalis m.b.t. veiligheid / welke “tips” heb jij voor Portalis m.b.t. veiligheid 4c: Hoe kun je dit realiseren? 4d: Wat is daar voor nodig? 5a: Wat is Youturn volgens jou? 5b: Hoe verhoudt Youturn zich ten opzichte van probleemgedrag en agressie? 5c: Wat biedt Youturn ten behoeve van de veiligheid binnen Portalis? 5d: Wat zijn de voordelen van Youturn in het onderwijs/ wat zijn de “tips”? 5e: Welke invloed heeft dit op de veiligheid? 5f: Wat ziet Youturn met betrekking tot onderwijs over het hoofd/ wat zijn de “tips”? 5g: Welke invloed heeft dit op de veiligheid?
Afsluiting - Terugblik op verloop interview - Samenvatten belangrijkste resultaten - Aangeven aandachtspunten - Bedanken geïnterviewde

Bijlage 3

Interviewdata overige functionarissen Portalis

Omschrijving probleemgedrag (PG) en agressie (AG)					
	Omschrijving probleemgedrag	Omschrijving agressie	Verschil probleemgedrag en agressie	Ervaringen met probleemgedrag	Ervaringen met agressie
Leerkraft 1	Subjectief gegeven	Probleemgedrag en agressie zijn subjectieve gegevens. In hoeverre iets wordt opgevat als probleemgedrag of agressie wordt bepaald door de omgeving/ontvanger.	AG verband met geweld. PG hoeft niet	Ander lastig vallen. Niet opvolgen aanwijzingen	Weinig ervaring mee
Leerkraft 2	Gedrag dat functioneren belemmert.	Dreiging, gerelateerd aan geweld.	PG is deel van persoonlijkheid. AG is middel om iets voor elkaar te krijgen	Opstandig gedrag, niet opvolgen aanwijzingen. Ondermijnen les, schreeuwen	Haantjesgedrag, strijd om de pikorde
Leerkraft 3	Gedrag dat buiten de norm valt. Inherent aan doelgroep	Bewust of onbewust ageren tegen norm. Inherent aan doelgroep.	AG is gericht op beschadigen. PG kan ook passief zijn	Niet	Fysiek geweld jongeren onderling. Bedreigingen
Leerkraft 4	Gedrag wat gevaar op kan leveren	Gewelddadig gedrag	AG is fysiek, PG niet	Opvliegerig gedrag, blinde woede	Aangevallen worden door een leerling
Leerkraft 5	Beperkt aanpassingsvermogen	Dreiging, fysiek geweld	AG is laatste hulpmiddel jongere	Verbaal geweld	niet
Leerkraft 6	Afwijkend gedrag	Fysiek geweld	PG hoeft geen AG te zijn. AG is wel PG	Druk doen, veel aandacht vragen, agressie	Schelden
Leerkraft 7	Niet weten hoe te gedragen	Verbaal/ fysiek geweld	Met elkaar verbonden, AG komt voort uit PG	Niet opvolgen aanwijzingen, ongemotiveerd zijn	Verbale en fysieke agressie naar leerlingen en leerkracht
Leerkraft 8	Niet kunnen houden aan de geldende norm	Dreigende houding	PG speelt voortdurend een rol. AG kan ontstaan	Fysiek en verbaal geweld	Verbale agressie
Leerkraft 9	Storend, afwijkend gedrag	Geweld of dreigend geweld	PB hoeft niet te leiden tot AG	Geen voorbeeld	Vechtpartijtjes tussen jongeren
Leerkraft 10	Afwijkend gedrag	Zelf positioneren ten koste van de ander	Beiden onmacht, verschillende gradaties	Agressie, verlegenheid, overcompenseren, intimidatie, zelfmutatie	Gooien met stoelen, spugen, fysiek en verbale aanvallen leerlingen onderling
Visie en aanpak op probleemgedrag (PG) en agressie (AG)					
	Opvattingen over PG en AG	Omgang met PG	Omgang met AG	Resultaten benadering	Hoe gekomen tot de benadering
Leerkraft 1	PG hoort erbij, AG is onacceptabel	Zeggen wat ik niet/ wel wil	Jongere apart nemen. Zo geen gevaar voor anderen.	Goed, brengt rust terug	Proefondervindelijk
Leerkraft 2	Bij AG niet meegaan in emoties. Bij PG veel opties om mee om te gaan.	Oplossen door 1 op1 gesprek. Zonodig raadplegen dossiers of collega's	Jongere aanspreken. Niet meegaan in de emotie	Goed gevoel over, agressie zakt weg	Zit in mijn aard en experimenteren.
Leerkraft 3	Inherent aan doelgroep	Met jongeren in gesprek	Ontlopen, uit de weg gaan	Veel situaties worden positief omgebogen. Het uit de weg gaan	Door Equip en omgang PG eigen kind

				van agressie doet veiligheid toenem omdat rode lap weg is.	
Leerkracht 4	Altijd proberen te voorkomen. Handelen naar wat een jongere nodig heeft	Preventief werken door stemming te peilen, signalen oppikken en jongeren apart nemen	Niet voor wegllopen, verbaal oplossen. Fysieke actie te voorkomen.	Goed, leerlingen hebben de aandacht gehad en krijgen de mogelijkheid om te ontsnappen. Spanning daalt Geen fysiek geweld tegen mijn persoon.	Proefondervindelijk
Leerkracht 5	AG is onacceptabel. M.b.t. PG; te groot onderwerp	Ontspannen leerklimaat, duidelijke grenzen aangeven en geen angst laten zien	Oppakken. Op een ontspannen manier. Open, eerlijk en duidelijk zijn. Ik heb de regie in de klas.	Leerlingen accepteren het. Er is weinig sprake van agressie.	Mezelf aangeleerd. Bewust omgaan met zaken. Links en rechts wat meepakken.
Leerkracht 6	Probleemgedrag ontstaat in eerste instantie door handelingsverlegenheid leerkracht. Eerst kijken wat je zelf kunt doen om het te voorkomen daarna de kindfactoren beter onder de loep nemen	Ik heb geen probleem de jongere heeft een probleem. Ik ben de factor in het oplossen van het probleem	Niet veel mee te maken gehad. Alleen wat verbaal. AG wordt niet getolereerd.	Kom er meestal wel uit, wordt wel bij gebogen	Proefondervindelijk
Leerkracht 7	Bij AG en PG ondersteuning bieden	Tackelen van de situatie. Bij binnenkomst jongeren stemming peilen en daar naar handelen	Rustig blijven. Hoe bozer hoe rustiger ik wordt. Jongere wordt keuze voorgelegd. Fysiek: dan pieper.	de spanning wordt weggenomen door dat de jongere kan ventileren. De jongere voelt zich gehoord en kan verder. Erger wordt voorkomen.	Uitgaan van eigen normen en waarden
Leerkracht 8	Jongere bij AG en PG aanspreken, benoemen en er over in gesprek gaan. Jongere apart nemen en anders Way-out	Jongere bij PG aanspreken, benoemen en er over in gesprek gaan. Jongere apart nemen en anders Way-out	Benoemen wat ik zie en humor gebruiken. Soms klassikale aanpak soms hand op de schouder. Verschillende aanpak per persoon maar gelijkwaardig	Leerlingen kunnen zich herpakken	Proefondervindelijk
Leerkracht 9	Preventief werken, waakzaam zijn	Aanleiding achterhalen, Observeren in de klas, zonodig kijken in het dossier en met collega's er over hebben	Duld geen agressie. Duidelijke opstelling, grenzen aangeven, 1 x waarschuwen en dan er uit. Ga AG niet uit de weg.	Over het algemeen worden situaties omgebogen	Schade en schande
Leerkracht 10	Inherent aan doelgroep. Niet tolereren. Bespreekbaar maken en ombuigen. Inleven in situatie jongeren	In de jongere verplaatsen. Confronteren. Accepteer geen intimidatie. Iedereen moet veilig zijn in de groep; voorwaarde voor leren. Hetgeen ik doe of stel beargumenteren	AG voor proberen te zijn. Ik doe de deur open als ontsnappingsmogelijkheid voor jongere of zo nodig mijzelf. Mogelijk een gesprek op de gang, anders Way-out. Confronteren, duidelijk en grenzen stellend. Ik wil serieus genomen worden als persoon.	Voel me veilig en op me gemak. Dit heeft weerslag op jongeren. Lastige situaties kunnen worden gekanteld.	Proefondervindelijk

Veiligheid (1)					
	Opvattingen over veiligheid op werk	Welke factoren spelen een rol	Rol Portalis	Welke handvatten en middelen gebruik je	Wat doe jezelf m.b.t. veiligheid
Leerkraft 1	Structuur bieden. Materiaal dat risico's oplevert wegleggen.	Piepers, rode knoppen en protocollen	Way-out en formele interventies.	geen antwoord	Materialen wegleggen, gemoedstoestand jongeren inschatten.
Leerkraft 2	Voor personeel een voorwaarde. Bij leerlingen actie ondernemen als negatieve aandacht op één persoon is gericht. Aandacht voor zowel dader als slachtoffer.	Goede afspraken maken en deze nakomen. Alert zijn op signalen en deze doorcommuniceren.	PMW-ers zichtbaar op school voor optreden bij incidenten, FMT en met name mentale weerbaarheid.	geen antwoord	Ontspannen overkomen en omgaan met leerlingen. Scherp zijn op signalen en hierop inspringen en/of doorspelen.
Leerkraft 3	Veiligheid creëer je samen, afspraak is afspraak, eenduidige aanpak	Elkaar goed kennen. Detectiepoortje, regelmatige controle o.a. op drugs. Kinderen als cliënt zien en hulp bieden. Dit uitstralen ondervangt veel PG en AG.	Te veel beheersing en te weinig met het geven verantwoordelijkheid. Probleemgedrag pak je niet onder dwang aan. Betrokkenheid tonen.	Veel, waaronder Equip, cursus LVG. Pakken wat bij jezelf past. Er wordt voldoende geboden maar je moet zelf ook zoeken	Jongeren zo goed mogelijk leren kennen, eerlijk zijn.
Leerkraft 4	Veiligheid zit in jezelf. Eigen persoon het belangrijkste instrument.	Stemming jongere, personeel, communicatie, eigen persoon. Afspraak is afspraak. Je komt in situaties waar je niet in gebracht zou moeten worden (lessen opvangen)	FMT	Je bent op jezelf aangewezen	Jongere centraal stellen door onder andere structuur te bieden.
Leerkraft 5	Aan de afspraken en protocollen houden. Daar valt of staat het mee.	Geld: bijvoorbeeld van 6 naar 7 leerlingen in de klas. In de toekomst mogelijk en er wordt al gesproken over 10.	Niet zoveel.	Niet zoveel, je moet het eigenlijk zelf doen, er wordt weinig over gepraat. Ik weet ook niet wat ze moeten aanbieden	Aan de protocollen houden. Dat staat nu op een laag pitje.
Leerkraft 6	Voel me niet onveilig, maar de klassen moeten niet groter worden. Moet overzicht bewaren. Preventief werken is mijn veiligheid.	Communicatiemiddelen. Zelf voor zorgen dat de situatie veilig is. Onveilig materiaal uit de klas. Zelf de regie in handen houden.	FMT, communicatiemiddelen, piepers en rode knop.	Heel weinig.	Controleer lokalen als ik binnenkom, ped. sfeer creëren. Sta geen intimidatie en kwetsen toe. Verdiep me in de problematiek/pathologie van de jongere
Leerkraft 7	Ik voel me veilig, klassengrootte is van belang. Groepen moeten niet groter worden,	Mensen die achter je staan. Teamwork is van belang. Veiligheid zit in de mensen zelf	Pieper en sleutels. FMT	Geen antwoord	De jongeren op hun gemak te stellen, veiligheid en vertrouwen bieden.
Leerkraft 8	Kan beter. Staat alleen met 6/7 leerlingen. Inrichting klas en doelgroep geen goede combi.	Gedrag en spanning van de jongeren. Overdracht moet beter	Groepsleiding in de school, bakens en piepers. FMT.	Way-out	Opvangen bij de deur.

	moet af en toe de klas uit, veel hoeken en muurtjes.				
Leerkraft 9	Veiligheid ben jezelf. Niet te ver laten komen. Op tijd in spelen en ombuigen. Duidelijk grenzen aangeven.	Klassensituatie, gereedschap en apparatuur in de klas. Duidelijke instructie	Piepers. Collega's onder elkaar letten goed op de veiligheid. Ik weet niet of Portalis wat doet. Het ligt meer op de collega's onderling.	Piepers GL in de school. Middelen voor alarm slaan. Telefoon	Duidelijkheid bieden, regels scheppen, consequent zijn.
Leerkraft 10	Als ik steun nodig heb, moet ik dat krijgen. Je moet serieus genomen worden, rugdekking krijgen vanuit de organisatie	Gehoord worden, serieus genomen worden. Dit geldt ook voor de jongeren. Het gesprek aan gaan. Jongeren verantwoordelijk stellen en helpen zoeken en vinden. Overdracht, eenduidige aanpak. In contact zijn met de jongere. Frustratie jongeren serieus nemen. Portalis zit teveel op beheersing en maakt daarmee de zaken onveiliger.	Way-out, COGL is in stelling, groepsleiding om in te grijpen.	Way-out, COGL is in stelling, groepsleiding om in te grijpen	bepaalde voorwerpen zwerfen niet rond in het lokaal zoals passer, scharen, perforator.

Veiligheid (2)

	Actie in de klas	Hoe veilig	Top Portalis m.b.t. veiligheid	Tip Portalis m.b.t. veiligheid
Leerkraft 1	Materialen wegleggen, gemoedstoestand jongeren inschatten	8/9	Duidelijke (dag-)structuur	Geen antwoord op.
Leerkraft 2	Persoonlijke benadering	9	Niks, het komt bij Juvaïd vandaan. FMT, piepers en rode knoppen	Iedereen moet alert zijn op onveilige situaties.
Leerkraft 3	Gereedschap opbergen en tellen. Jongeren verantwoordelijkheid geven en laten merken dat ze er toe doen.	8	Equip mits goed gegeven	Jongeren beter te eten te geven. Daardoor volgens onderzoek minder agressief.
Leerkraft 4	Preventief werken op PG en AG	7	Niet veel, FMT is structureel weggezet	Luister wat meer naar het personeel. Structuur handhaven. Uitval leerkracht, geen ondeskundige voor de klas laten zetten.
Leerkraft 5	Heel alert zijn.	8	Geen idee	Geld beschikbaar stellen om veiligheid te waarborgen. Vanuit management hier voor staan. Kwaliteit nastreven door klassen klein te houden en mensen wijzen op de protocollen en daar aan laten houden
Leerkraft 6	Heel snel ingrijpen als jongeren grof worden. Positie met het meeste overzicht over de klas innemen. Er is ruimte maar ik heb de regie.	8/9	Piepers, Way-out, zorgstructuur. De maatregelen stoppen niet bij de deur. Er is een netwerk m.b.t. veiligheid.	Docenten leren niet op de opleiding hoe ze moeten omgaan met probleemgedrag. Je zou verwachten dat in Portalis daar de nodige aandacht aan wordt besteed, dat is niet zo. We leren hoe we een leerling

				moeten aanpakken maar we leren niet hoe een hoe we het kunnen voorkomen en hoe de jongeren/ stoornissen in elkaar zitten. Competentievergroting personeel voorwaardelijk voor veiligheid. Iedereen en alles maakt deel uit van hetzelfde netwerk.
Leerkraft 7	Ik blijf rustig	7/8	Lastig om dit bij Portalis te leggen. Zit in de persoon zelf	Groepsgrootte, is het verstandig 1 op 7.
Leerkraft 8	1 op 1 gesprekken, benoemen wat je waarneemt, zaken tellen	7/8	Portalis draagt hier niet aan bij. Alleen fysieke middelen (piepers).	Voldoende mensen achter de hand bij escalaties.
Leerkraft 9	Scherp zijn, rust en overzicht bewaren	7	Geen antwoord op.	Betere communicatie bij brengen jongeren/ overdracht.
Leerkraft 10	Jongeren als volwaardig mensen behandelen.	9	Sommige zaken soepel, zoals pauzes.	dit heeft invloed op onveiligheid. Geen sprake van practise what you preach.
Veiligheid (3)				
	Eigen top m.b.t. veiligheid	Eigen tip m.b.t. veiligheid	Hoe te realiseren	Benodigheden
Leerkraft 1	Duidelijk in wat ik wel/ niet wil.	Iets sneller ingrijpen en concreter zijn.	Directe collega om feedback vragen.	Collega.
Leerkraft 2	Niet mee in de emotie en in gesprek blijven. Daardoor weinig agressie en verwijderingen.	Geen idee.	n.v.t.	n.v.t.
Leerkraft 3	Elkaar kennen en in gesprek met elkaar gaan.	Sneller grenzen aangeven, hoewel tot nu toe gaat het goed.	Geen antwoord.	Geen antwoord.
Leerkraft 4	Duidelijkheid bieden en enthousiasme.	Plezier in het werk blijven houden. Alert blijven.	Meer kennis opdoen (studie) en blijven ontwikkelen.	Tijd en financiën
Leerkraft 5	Aan de protocollen houden en structuur bieden.	Soms iets consequenter zijn.	Meer innerlijke rust vinden bij mezelf.	Geen idee.
Leerkraft 6	Kennis over de jongeren en stoornissen.	Altijd consequent zijn.	Reflecteren als het niet zo loopt zoals je in gedachten had.	Kennis
Leerkraft 7	Rustig, duidelijk en biedt structuur.	Niet uit de tent laten lokken.	Tot 10 tellen.	Een collega die feedback geeft.
Leerkraft 8	Ombuigen van probleemgedrag.	Alle materialen klaar hebben staan zodat ik de klas niet meer uit hoef.	Zorgen dat de boel compleet is.	Klassenassistent of LIO-er.
Leerkraft 9	Alert. Ik doe mijn werk en sta klaar voor collega's.	Minder laten meeslepen in de les. Geen lijfelijk contact of stoeien of doorgaan met een grapje.	Mezelf afremmen. Goed in het achterhoofd houden.	Daar is geen handleiding voor.
Leerkraft 10	Contact maken met de jongeren, luisteren, serieus nemen. Betrokkenheid tonen, oog voor de leerlingen. Gevoel geven dat de leerling er toe doet.	Ook jongeren die minder aandacht vragen wel de aandacht geven die ze nodig hebben. Ook deze jongeren zien.	Door elke jongere aan te spreken.	Mijn eigen alertheid.

Youturn (1)				
	Wat is Youturn	Youturn t.o.v. PG en AG	Meerwaarde Youturn t.o.v. veiligheid	
Leerkracht 1	Onbekend.	SCM biedt handvatten.	?	
Leerkracht 2	Methode om sociaal gedrag aan te leren en in te bedden.	Als het goed wordt uitgevoerd een eenduidige aanpak m.b.t. wat wel/ niet kan.	Geen idee.	
Leerkracht 3	Youturn is het "huis waar we in leven". Equip is de taal. Hier te weinig gedragen door bovenlaag. Daardoor moeilijk van de grond te krijgen.	Jongeren weten goed wat de consequenties van gedrag zijn. Dat wordt door Youturn duidelijk.	Geen idee.	
Leerkracht 4	Overkoepelende deel/ huis binnen de inrichting. Bij mij Equip centraal omdat ik hiermee werk.	Ik zie niet wat het oplevert	Niet veel. Het voelt op dit moment minder veilig. Met name de manier waarop het invallen is geregeld en Equip is weggezet bij langverblijf.	
Leerkracht 5	Een middel om een eenduidige aanpak na te streven.	Geen idee.	Je pakt wel eens wat mee, maar maakt weinig deel uit van mijn aanpak. Meer bewust bekwaam.	
Leerkracht 6	Een methode. Het grootte raadsel.	Het zou duidelijkheid moeten scheppen.	Geen antwoord op.	
Leerkracht 7	Een methode waarvan je handvatten zou kunnen gebruiken.	Youturn zet zoveel druk dat de jongeren alleen maar gewenst gedrag laten zien. Niet reëel.	Geen antwoord op.	
Leerkracht 8	Een methode.	Het is een kunstje en geen ingebed iets, een niet natuurlijke aanpak. Daardoor meer onveiligheid	Met jongeren over denkfouten beginnen werkt averechts. Drijft spanning op. Weinig meerwaarde.	
Leerkracht 9	Basis voor het verbeteren van het sociaal gebeuren voor de jongeren. Incompleet en sluit onvoldoende aan op de jongeren.	Niet specifiek genoeg en te soft.	Weinig.	
Leerkracht 10	Methodiek om te komen tot een professionele houding.	Herhalen en herhalen van Equip wekt AG en PG op. Opdringen werkt averechts. Er moet aansluiting zijn op de jongere.	Weet ik eigenlijk niet.	
Youturn (2)				
	Top Youturn in Portalis	Invloed op veiligheid	Tip Youturn in Portalis	Invloed op veiligheid
Leerkracht 1	Geen idee.	Geen idee.	Personeel meer mee bekend maken.	Eenduidige aanpak.
Leerkracht 2	Het benadrukken van wat goed gaat en minder goede dingen als voor verbetering vatbaar.	Leerlingen rustiger.	De principes van Youturn meer uitdragen. Vaker ter sprake laten komen en in dagelijkse routine laten terugkomen (bv. Profielen). Door vaker mee in aanraking te komen wordt het een tweede natuur.	Jongeren passen zich sneller aan en krijgen passende aandacht.
Leerkracht 3	Niks van gemerkt.	Niks van gemerkt.	Men is er onvoldoende mee bezig. Mensen moeten weten wat het is en de taal van Equip gaan spreken. Leidinggevend moeten ook de principes van Youturn uitdragen. Practice what you preach.	Eén kind één plan binnen de school zal veel duidelijkheid voor de leerlingen opleveren. Hoe meer men weet waar men aan toe is hoe veiliger, voorspelbaarheid.
Leerkracht 4	Denkfouten en probleemnamen zijn goed	Aanspreken op denkfouten wekt agressie	De jongeren niet allemaal hetzelfde	Geen idee.

	om mee te werken omdat ze herkenbaar zijn voor de jongere, twijfels over het effect.	juist op.	behandelen, stoppen met Equip zoals het nu wordt aangeboden. Ik zie geen resultaten. Verplicht nummertje voor het Ministerie. Equip een meer volwassen vorm geven zou kunnen helpen.	
Leerkracht 5	Het streven dat iedereen dezelfde aanpak heeft en de positieve benadering van de jongeren.	Geen idee.	De gemeenschappelijke aanpak zou meer moeten worden uitgedragen en in de praktijk moet worden toegepast.	Duidelijk voor de jongeren.
Leerkracht 6	Die is er niet.	Onduidelijkheid leidt tot PG. Youturn kan de duidelijkheid vergroten. Nu vergroot het PG.	Implementatie. Hoe ga je met leerlingen om. Ervaring is er wel alleen kennis niet. Werken aan het individu, ook de leraar. Goed werkend netwerk rondom de leerling en leerkracht.	Die zou toenemen.
Leerkracht 7	Geen antwoord op.	Geen antwoord op.	Info achteraf, onderwijs eerder betrekken bij nieuwe plannen.	Kunt meer problemen tackelen.
Leerkracht 8	Geen idee.	Geen idee.	Zou moeten zijn dat iedereen de gelijke taal spreekt. Zoek aansluiting op de jongeren in plaats van een toneelstuk opvoeren. Realistisch zijn. Het staat te ver van de belevingswereld af	Meer bewustzijn en beter adequaat gedrag laten zien.
Leerkracht 9	Te veel hiaten m.b.t. het onderwijs.	Zie geen invloed ten positieve.	Specifiek onderwijsprogramma voor onderwijs in relatie tot Youturn. Meer tijd om Youturn en Equip te verwerken in de lessen. Onderwijs nu onvoldoende op voorbereid.	Vraag me af wat het nut is gezien de doelgroep. Te zwaar kaliber jongeren.
Leerkracht 10	Weet ik eigenlijk niet.	Geen direct effect.	Eigen verantwoordelijkheid voor de jongere, het is te strak, sluit niet aan op jongere. Het is het gereedschap waar je iets mee moet doen. Maar het gereedschap wordt nauwelijks aangeboden en er wordt niks mee gedaan.	Dit heeft invloed op onveiligheid. Geen sprake van practice what you preach

Bijlage 4

Interviewdata overige functionarissen Portalis

Omschrijving probleemgedrag (PG) en agressie (AG)					
	Omschrijving probleemgedrag	Omschrijving agressie	Verschil probleemgedrag en agressie	Ervaringen met probleemgedrag	Ervaringen met agressie
Overig 1	Gedrag dat afwijkt van de norm. Subjectief; iedereen ervaart het anders. Kan aandacht opeisen, maar ook onzichtbaar zijn.	Uit de hand gelopen boosheid of frustratie die over mijn grens heengaet.	Agressie is probleemgedrag maar vice versa niet.	Agressie, belhamelgedrag.	Dreigen met het gooien van een stoel. Jongere moest iets doen wat hij niet wilde. Bij het stellen van een ultimatum ging de stoel boven zijn hoofd.
Overig 2	Gedrag wat iemand vertoont en de ander zich handelingsverlegen bij voelt.	Fysieke/ verbale dreiging.	PG hoeft geen A te zijn. A is een uiting van gedrag. PG is breder.	Zie het via docenten die advies komen vragen.	Indirect. Hoor het van anderen (dit kan een beperking zijn) wel dreiging gevoeld.
Overig 3	Gedrag wat volgens de algemene normen/ meeste mensen als storend wordt gezien. Is subjectief.	Destructief gedrag naar personen en middelen toe door middel van woorden of handelingen.	Agressie is meer beschadigend. Probleemgedrag hoeft niet meteen een probleem voor de omgeving te zijn.	Heel breed, agressie, geen aanwijzingen opvolgen, eigen aandeel niet kunnen zien, de taal niet begrijpen etc.	Weinig. Geleerd om uit de agressie te blijven en sta minder voor de klas, dus minder van dit soort situaties. Handel minder uit emotie.
Overig 4	Probleemgedrag is gedrag wat door de ander als PB wordt gezien, subjectief, zit bij de ontvanger.	Gedrag waarbij je jezelf of ander schade probeert toe te brengen. Kan zowel fysiek als mentaal, bewust of onbewust.	PB hoeft niet te leiden tot A. A is wel PB. Iemand kan PB veroorzaken zonder agressief te zijn.	Bij formele interventies. Hoort de jongeren m.b.t. de situatie.	Jongeren die zich agressief gedragen t.o.v. leerkrachten.
Overig 5	Gedrag waar de professionals geen adequaat antwoord hebben.	Persoon onmachtig om zijn gedrag bijeen te houden en naar anderen toe bedreigend kan zijn.	PG kan buiten de professional staan en kan ondersteuning bieden. AG is meer gerelateerd aan onacceptabel gedrag. Gericht op beschadigen andere of iets	PG overkwam het team, onvoldoende regie. Nu wel de regie er over. Er was in de handelingsverlegenheid geen antwoord.	Aantal incidenten van bedreiging bij collega's, fysiek iets aangedaan.
Visie en aanpak op probleemgedrag (PG) en agressie (AG)					
	Opvattingen over PG en AG	Visie Portalis op PG en AG		Resultaten benadering	
Overig 1	Het is heel menselijk, iedereen kan het overkomen. Het is in Portalis onontkoombaar, part of the deal.	geen idee		geen beeld van	
Overig 2	PG en A is bovengeschild aan onderwijs. Eerst ped. Taak.	Is mij onbekend		Is mij onbekend	
Overig 3	Probleemgedrag is waarom we ons werk doen. Jongere daarin ondersteunen. Agressie is er en hoort soms bij het probleemgedrag. Het is niet altijd te voorkomen. Agressie wordt vervelend als er ongelukken van komen maar dit moet	Geen idee		Geen idee	

	je kunnen ombuigen.			
Overig 4	AG en PB worden voor een groot gedeelte veroorzaakt door de omgeving. De setting waarin de jongeren hier zitten is daar een voorbeeld van. Agressie kun je niet tolereren.	Elk kind heeft recht op behandeling en ondersteuning.	Verschillend. Sommigen gaan met minder PB weg, anderen minder succesvol. De ene keer lukt het wel en andere niet.	
Overig 5	PG en AG hoort per definitie bij ons werk. Dat zal zo blijven. Moeten het op basis handelingsplan zelfs opwekken ten behoeve van ontwikkeling jongere. Dit kan alleen bij bekwaamheid waarin de veiligheid kan worden gewaarborgd.	Komt overeen met voorgaande. Planmatig meer confronteren is nog geen gemeengoed.	Er is rust binnen het team. Er is een uitgangspositie om aan de standaard van de inspectie te voldoen.	
Veiligheid (1)				
	Opvattingen over veiligheid op werk	Welke factoren spelen een rol	Rol Portalis	Hoe veilig
Overig 1	Werkgever moet er alles aan doen om randvoorwaarden veiligheid te waarborgen. Zelf ook verantwoordelijk voor je veiligheid. De regie bij leerkracht, anders Way-out, afspraak is afspraak, doe wat je zegt en zeg wat je doet.	Randvoorwaarden, eigen houding, kennis over agressie en hoe daar mee om te gaan, kennis van gespreksvormen, trainen om er mee om te gaan. Heldere communicatie over dit onderwerp, professioneel gedrag, confrontatie aan durven gaan.	FMT, management lette erg op veiligheid, nu minder, piepers en rode knop, detectiepoortjes.	8
Overig 2	Basisvoorwaarde, moet op orde zijn boven alles. Binnen onderwijs zit men uit angst veel op beheersing ipv behandelen. Komt door veiligheidsgevoel, bang voor confronteren.	Gevoel is van belang. Het moet bespreekbaar zijn.	Te weinig. Way-out, FMT, intervisie, portofoons, piepers, Youturn, manier van aanspreken, technieken Equip (kan meer), intervisie, zorgstructuur.	Werkvloer 6/7, zelf 9/10
Overig 3	Veiligheid moet serieus genomen worden. Het is een subjectief gegeven. Het zit in jezelf hoe je je omgeving veilig maakt. Er is geen duidelijke grens. De risico's lijken wel groter te worden, vergroten van de klassen is een voorbeeld.	Geld speelt de hoofdrol, de allesbepalende factor.	De groepsgrootte zo klein mogelijk houden. Verder niet echt iets noemen.	8
Overig 4	Subjectief begrip. Je kunt je veilig voelen en niet zijn en vice versa. PB moet bespreekbaar zijn. Het begint bij onszelf. Het goede voorbeeld geven (voorbeeldrol naar jongeren en elkaar). Zonder vertrouwen naar elkaar, hoe minder veiligheid.	Materiële veiligheid (sloten, hekken, opruimen materiaal) en mentale veiligheid welke lastig te beïnvloeden is.	Goed uitgerust en veilig schoolgebouw en middelen om het over werk te hebben, zoals CvB, intervisie, teamvergaderingen en overlegmomenten en FMT. Daarnaast een omgeving waarin men zich veilig kan voelen.	7,5
Overig 5	Relatief begrip. Onveiligheid kunnen accepteren en hanteren. Niet uitbannen, het is een element wat de jongere meebrengt en de taak om de veiligheid en de groep zo optimaal mogelijk te maken. Niet beheersen maar behandelen. De professional moet zo handelingsbekwaam zijn dat er geen echte vorm van onveiligheid is.	De mate van competentie en professional handelen. Cultuur en veiligheid in een team. Op org. Niveau instrumenten in de structuur om op terug te vallen (Way-out, COT, welbevinden individuen) Competent gedrag, cultuur en structuur in org.) daarnaast inrichting gebouw, randvoorwaarden. Mensen moeten kunnen vertrouwen op piepers.	Formatieverdeling om inhoudelijke processen te ondersteunen. Zorgstructuur. Bewuste keuze. Kind centraal. Leerkracht wordt ook ondersteund. Eigen methodiecoach Youturn. Scholingsgelden. competentie leerkracht groter maken.	6

Veiligheid (2)				
	Top Portalis m.b.t. veiligheid	Tip Portalis m.b.t. veiligheid	Hoe te realiseren	Benodigdheden
Overig 1	Er wordt geluisterd naar personeel, zie FMT.	Onderwijsaanbod uitbreiden, aandacht voor blinde vlekken veiligheid, inrichting gebouw/ lokalen (kleine lokaal bouw) niet altijd veilig, meer aandacht voor veiligheid in het algemeen (het gaat toch goed).	Zet het op de agenda,	maak het onderwerp van gesprek
Overig 2	Het is erg onder de aandacht van Juvaïd. Goed bespreekbaar. Veel in investeren (jaarplan. Intervisie/ FMT. Deskundig handelen/ prof handelen.	Rekening houden met subjectieve gevoel van veiligheid. Veiligheid onvoldoende gewaarborgd door randvoorwaarden. Niet voor iedereen genoeg. behoeftes in kaart brengen in funct. gesprek.	in veilige omgeving bespreekbaar kunnen maken.	Top down veiligheid (management directie). Inbededen in organisatie; veilig kunnen uiten
Overig 3	Geen idee wat de benadering is	Veiligheid belangrijker maken dan de financiële middelen.	Dat kun je niet realiseren. Daar wil niemand aan	veiligheid het belangrijkste maken in je beleid, desnoods ten koste van andere zaken.
Overig 4	Primair proces wordt gefaciliteerd, kleine klassen en steun i.v.v. CvB., aanbod dat past bij doelgroep en duidelijkheid in verwachtingen van personeel.	Aandacht voor de geslotenheid, hoeveel halen we binnen om zicht te houden op de werkelijkheid. Waken voor schijnveiligheid door piepers etc. Afspraken na komen en elkaar scherp houden. Signalen oppikken.	Je kunt niet alles in procedures en regels stoppen. Er zit ook een deel in commitment naar elkaar	elkaar kennen en erkennen
Overig 5	Veel vertrouwen waar we mee bezig zijn. We doen de goede dingen. De signalen dat mensen zich veiliger voelen. Mensen herkennen zich steeds beter in waar we mee bezig zijn.	Cultuur: sprake van een prof cultuur, waarin we met elkaar leert, kijkt evalueert en bijstelt en ambitie dat we allemaal beter willen worden. Dat is binnen het team het toppunt van veiligheid zijn. Met elkaar het gesprek aan kunnen gaan. M.b.t. tot alle thema's. Dit is een cyclisch proces.	Veiligheid creëren in je teamsetting dat alles uitgesproken kan worden, ik kan het niet en durf het niet. Veilig zijn, betrouwbaar zijn op alle niveaus.	Onderzoekende houding. Het er niet over te hebben maar doen. Feedback momenten creëren. Dit organiseren. Bijeenkomsten teamoverleg etc. mensen uitnodigen om het te zeggen.
Youturn (1)				
	Wat is Youturn	Youturn t.o.v. PG en AG	Meerwaarde Youturn t.o.v. veiligheid	
Overig 1	Een methodiek gehanteerd in elke JJI in Ned. Combi SCM. Terugdringen recidive.	Op school gebruiken we het niet zoals het bedoeld is. Er is wel behoefte aan. Inzichtelijk maken; een kind een plan; het werkt op de groep dus waarom niet in het onderwijs; handvatten voor leerkrachten en leerlingen.	Niks	
Overig 2	Basismethodiek	Profiel in Youturn die zich daar mee bezig houdt. Technieken Equip zijn nuttig voor jongeren om met agressie te leren omgaan. Niet walhalla. Daarom erkende interventies gebruiken om ook ind. aspecten voldoende te behandelen.	Weinig. Pos. Benaderen vanuit SCM	

Overig 3	Een methodiek waarmee binnen het Poortje werken, SCM en Equip maakt deel uit.	Uitgaand van dat SCM een belangrijk deel uitmaakt van Youturn, wordt positief gedrag bekrachtigd en Equip biedt handvatten om goed gedrag te laten zien.	Ik zie niet wat het bijdraagt. Een goede toepassing van Youturn zou kunnen helpen
Overig 4	Een manier van hoe we met elkaar om horen te gaan. Een methodiek. Iets wat niet in mappen hoort, maar tussen de oren van het personeel. Grondhouding van personeel.	Als Youturn in de haarvaten zit dan kunnen we het als middel inzetten om de jongeren goed te begeleiden, dan kan het PB voorkomen. Het kan echter ook ingezet worden om agressie indien gewenst in kader van behandeling aan te wakkeren.	Niet veel. Nog teveel eigen manier van handelen
Overig 5	Voorgeschreven methodiek om een poging te doen om de behandeling te standaardiseren. Het is een aangeleerd kunstje. Wetenschappers laten onderzoeken of we met en binnen Youturn de goede dingen doen.	Kan dat niet goed inschatten. Onvoldoende samenhang tussen wat er modulair wordt aangeboden m.b.t. Youturn. Te weinig integrale aanpak is tussen wat er in de modules zit in de relatie tussen de rest van Youturn. Gat tussen Youturn en school. aangeleerde techniek, niet geïnternaliseerd.	Verbindingen moeten duidelijker. Youturn en onderwijs gescheiden trajecten. Dat moet anders. Incidenteel zijn er verbindingen. De vraag is of Youturn voldoende handvatten biedt voor het onderwijs.

Youturn (2)

	Top Youturn in Portalis	Invloed op veiligheid	Tip Youturn in Portalis	Invloed op veiligheid
Overig 1	Ik weet er te weinig van af.	Geen invloed op veiligheid binnen school.	maak een programma waarmee onderwijs aansluit op Youturn op de groep. Eén kind één plan; mentor-mentor gesprekken; meer duidelijkheid, minder shoppen, eenduidige aanpak.	Ik kan Youturn niet in verband brengen met de veiligheid binnen Portalis.
Overig 2	Way-out en training onderwijs-Youturn training. Kleine verandering in bejegening jongeren.	Beperkt in plegen ped. Interventies	Schoolprofielen voor concrete feedback; niveau van de leefgroepen halen; kansen voor samenwerking met leefgroepen.	Zelfvertrouwen leerkrachten omhoog, beter optreden.
Overig 3	Youturn is me niet concreet genoeg binnen het onderwijs.	Geen idee.	Meer concreet maken in het onderwijs. Stel het kind echt centraal in plaats van geld. De jongere komt in de discussie onvoldoende voor.	Niet helemaal duidelijk voor me.
Overig 4	Gemeenschappelijke taal met de groep. Transfer van de leermomenten	Door toename voorspelbaarheid meer veiligheid.	Gemeenschappelijke aanpak maar authentiek Youturn is geen technisch verhaal maar een grondhouding dat moet worden onthouden.	Zou beter beheersbaar moeten zijn
Overig 5	Youturn is een mooie opmaat geweest voor één kind en één plan en dat is wel geland in Portalis.	Meer rust binnen Portalis, of dat hier door komt is niet vastgesteld.	Youturn is een middel en geen doel. Als prof. Moet je discussie voeren of we de goede dingen doen. Ondanks dat justitie dit heeft uitgerold. De transfer is het grote aandachtspunt. Wat je beoogd te doen met Youturn, hoe zet je dat weg in het onderwijs. integraliteit: alles is verweven van intake tot uitstroom.	Competentievergroting doet veiligheid omhoog gaan.