



kwaliteit
forensische
zorg *jeugd*

10 maart
2026

Up2U-Future

Coachingsgesprekken voor het versterken van motivatie van jongeren in
de (trans)forensische jeugdzorg en het speciaal onderwijs

Anna T. van 't Noordende, Margriet Lenkens, Simone 't Hooft, Gera E. Nagelhout & Annemiek T. Harder

10 maart 2026

Colofon

Deze publicatie/ dit project is tot stand gekomen met financiële ondersteuning van het Programma KFZ-J. Het Programma KFZ-J heeft daarnaast zorg gedragen voor de inhoudelijke projectbegeleiding waarbij is gestuurd op kwaliteit, voorgangsbewaking en budgetbeheer. Het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie voert namens het programma KFZ-J het projectmanagement.

© KFZ-J: Het intellectuele eigendom ligt bij de auteur(s). De auteur(s) stemt er mee in dat deze uitgave onvoorwaardelijk en zonder kosten gebruikt kan worden door alle instellingen binnen het forensische zorgveld



Inhoudsopgave

1. Samenvatting/Abstract	5
Samenvatting	5
Abstract	6
2. Inleiding	7
2.1 Aanleiding	7
2.2 Doelstelling.....	7
2.3 Projectteam	8
2.4 Theoretisch kader	8
2.4.1 Motiverende gespreksvoering	8
2.4.2 Transtheoretisch model	9
2.4.3 Zelfdeterminatietheorie	10
2.5 Leeswijzer	10
3. Doorontwikkeling Up2U-Future.....	11
3.1 Beschrijving oorspronkelijke interventie Up2U	11
3.2 Van Up2U naar Up2U-Future	11
4. Methodebeschrijving pilot.....	15
4.1 Onderzoeksopzet	15
4.2 Locaties en participanten.....	15
4.2.1 Schakenbosch	15
4.2.2 iHub: School2Care De Vliet en het Educatief Centrum.....	16
4.3 Kwalitatief onderzoek	16
4.3.1 Procedure	16
4.3.2 Instrumenten	17
4.3.3 Data-analyse.....	17
4.4 Kwantitatief onderzoek	18
4.4.1 Procedure	18
4.4.2 Instrumenten	18
4.4.3 Data-analyse.....	19
4.5 Training en intervisie	20
4.5.1 Training Up2U-Future	20
4.5.2 Intervisie.....	20
4.6 Ethische toestemming	21
5. Resultaten pilot	22
5.1 Participanten.....	22
5.2 Kwalitatieve data	22
5.2.1 Interviews professionals.....	22
5.2.2 Interviews jongeren	27

5.3 Kwantitatieve data	30
5.3.1 Herhaalde metingen	30
5.3.2 Kwaliteit van leven	30
5.3.3 Vergelijking met gemiddelde scores onder Nederlandse jongeren	31
5.4 Eindworkshop	31
6. Discussie en conclusie	33
6.1 Beknopte samenvatting van resultaten	33
6.2 Beperkingen van het huidige onderzoek	33
6.3 Kritische reflectie op Up2U-Future	34
6.4 Aanbevelingen voor onderzoek en praktijk	35
6.4.1 Randvoorwaarden	35
6.4.2 Betrekken professionals	35
6.4.3 Betrekken jongeren	35
6.4.4 Training en intervisie	35
6.4.5 Match: investeer in een vertrouwensband	36
6.4.6 Organisatorische inbedding	36
7. Bijlagen	37
7.1 Referentielijst	37
7.2 Interviewleidraad individuele interviews jongeren	39
7.3 Interviewleidraad individuele interviews professionals	41
7.4 Leidraad groepsgesprek professionals	44
7.5 Overzicht geïnccludeerde jongeren	46
7.6 Verslag kwantitatieve analyse Up2U-Future (evaluatie pilot)	47

1. Samenvatting/Abstract

Samenvatting

In dit onderzoeksproject is een bestaande interventie ('Up2U') doorontwikkeld en getest, met als doel jongeren in de (trans)forensische jeugdzorg en het speciaal onderwijs te ondersteunen in hun motivatie voor gedragsverandering en behandeling. Verandermotivatie is cruciaal voor succesvolle hulpverlening. Jongeren in de forensische jeugdzorg lijken echter vaak weinig gemotiveerd, vanwege verplichte trajecten en eerdere negatieve ervaringen met hulpverlening.

In dit project is de aanpak Up2U, die is gebaseerd op onder andere motiverende gespreksvoering, doorontwikkeld tot Up2U-Future. In co-creatie met ervaringsdeskundigen is de oorspronkelijke aanpak verrijkt met nieuwe elementen, zoals intervisie, tools om het netwerk in kaart te brengen en tips en tools voor professionals voor het versterken van de alliantie met de jongeren.

Om de impact van Up2U-Future te onderzoeken, is een pilot uitgevoerd op drie locaties: Schakenbosch in Leidschendam, en School2Care De Vliet (iHub) en het Educatief Centrum (iHub) in Rotterdam. Dataverzameling bestond uit herhaalde metingen van verandermotivatie en kwaliteit van leven bij jongeren, en interviews en groepsgesprekken met jongeren en professionals. In totaal deden er 16 professionals en 21 jongeren mee aan het onderzoek.

De resultaten van de pilot laten zien dat Up2U-Future slechts beperkt is toegepast door professionals. Hierdoor is de validiteit van de kwantitatieve data zeer beperkt, effecten op motivatie zijn niet vast te stellen. Uit de interviews met begeleiders kwam naar voren dat hoewel zij de training als waardevol ervoeren, ze het lastig vonden om de werkwijze in praktijk te brengen, mede door tijdgebrek en onduidelijkheid over verwachtingen van het onderzoek. Sommige professionals gaven aan dat de training hen aan het denken heeft gezet over hun werkwijze, en dat ze in de toekomst elementen van Up2U-Future willen blijven gebruiken. De gesprekken met jongeren leverden vooral algemene inzichten over begeleiding en motivatie in de jeugdzorg op. Zowel professionals als jongeren benadrukten het belang van vertrouwen in het onderling contact, autonomie en oprechte aandacht.

Tijdens een afsluitende workshop werden de bevindingen besproken met professionals en ervaringsdeskundigen. Daaruit, en eerder in de interviews, kwamen waardevolle aanbevelingen naar voren, zoals het trainen van hele teams (inclusief leidinggevenden), het beter afstemmen en laten aansluiten van de aanpak op bestaande werkwijzen binnen organisaties, en het versterken van het eigenaarschap van jongeren. Een belangrijk inzicht is dat succesvolle implementatie vraagt om goed geregelde randvoorwaarden, versterkte training en intervisie, en structurele organisatorische inbedding.

Hoewel de pilot geen inzicht heeft gegeven in de effectiviteit van Up2U-Future, biedt het project belangrijke inzichten en aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling en implementatie van interventies in de jeugdzorg.

Abstract

This research project involved further developing and testing an existing intervention ('Up2U') with the aim of supporting young people in (trans)forensic youth care and special education to motivate them to change their behaviour and undergo treatment. Motivation for change is crucial for successful care, but it is often perceived as low in forensic youth care due to mandatory programmes and previous negative care experiences.

In this project the intervention 'Up2U', which is based on motivational interviewing, was further developed into 'Up2U-Future'. New elements were added to Up2U-Future in co-creation with experts by experience, including collegial peer consultation, tools for mapping social networks and tips and tools to help professionals strengthen their alliance with young people.

To investigate the impact of Up2U-Future, a pilot was conducted at three locations: Schakenbosch in Leidschendam and School2Care De Vliet (iHub) and the Educational Centre (iHub) in Rotterdam. Data collection consisted of repeated measurements of motivation for change and quality of life among young people, as well as interviews and group discussions with young people and professionals. A total of 16 professionals and 21 young people participated in the study.

The results of the pilot study indicate that the Up2U-Future approach was only adopted to a limited extent by professionals. Therefore, the validity of the quantitative data is very limited, and effects on motivation cannot be determined. The interviews with professionals revealed that although they considered the training valuable, they found it difficult to implement the approach, partly due to time constraints and unclear expectations regarding the study. Some professionals said that the training had made them reflect on their approach to work, and that they would like to continue using elements of Up2U-Future. Conversations with young people mainly yielded general insights into counselling and motivation in youth care. Both professionals and young people emphasised the importance of trust in the relationship, autonomy and genuine attention.

In a closing workshop, the findings were discussed with professionals and experts by experience. Recommendations that emerged from this discussion and earlier interviews included training entire teams (including managers), aligning the approach more closely with existing organisational methods, and strengthening young people's sense of agency and ownership. It was recognised that successful implementation requires well-arranged preconditions, enhanced training and collegial peer consultation, as well as structural organisational embedding.

While the pilot did not provide insight into the effectiveness of Up2U-Future, it offers valuable insights and recommendations for the development and implementation of future interventions in youth care.

2. Inleiding

2.1 Aanleiding

Behandelmotivatie bij jongeren in de forensische jeugdzorg is van belang voor het behalen van positieve behandelresultaten (Barrett et al., 2003; Harder et al., 2012; Olver et al., 2011; Van Binsbergen, 2003). Het voorspelt zowel deelname aan behandeling als het voltooien ervan (Ward et al., 2004), terwijl een lage behandelmotivatie geassocieerd wordt met uitval en recidive (Carl et al., 2020; Mulder et al., 2011; Olver et al., 2011). Tegelijkertijd laten jongeren in de forensische jeugdzorg vaak weinig motivatie voor behandeling zien (Harder et al., 2015; Van Binsbergen, 2003). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de hulpverlening doorgaans verplicht wordt opgelegd (Verdonck & Jaspaert, 2009). Veelal komen jongeren in de forensische jeugdzorg terecht als zij een strafbaar feit hebben gepleegd, of als het risico daarop als hoog wordt ingeschat, waarna de rechter besluit dat begeleiding of behandeling nodig is. Soms gebeurt dit ook in het vrijwillige kader, bijvoorbeeld wanneer jongeren kampen met agressieproblemen of vastlopen in hun thuissituatie, op school of in de samenleving. Vaak hebben jongeren ook negatieve ervaringen opgedaan in de thuissituatie en met eerdere hulpverlening (Lenkens et al., 2019). Zulke ervaringen, waarbij jongeren zich bijvoorbeeld niet gehoord of serieus genomen voelden, kunnen leiden tot een sceptische houding tegenover hulpverlening en een gebrek aan vertrouwen in professionals (Lodewijks, 2007; Harder, 2011; Lenkens et al., 2019; Rickwood et al., 2007). Het is daarom zinvol om meer handvatten te hebben voor het vergroten van motivatie voor verandering bij jongeren in de forensische jeugdzorg.

Ons eerdere onderzoek (Lenkens et al., 2023) verkende daartoe de factoren die bijdragen aan behandelmotivatie bij jongeren in de forensische jeugdzorg. Op basis van literatuur en gesprekken met jongeren en professionals werden verschillende factoren geïdentificeerd die belangrijk kunnen zijn voor behandelmotivatie, zoals kenmerken van de jongere (type problematiek, eerdere behandelervaring, eigenwaarde en beoordeling van eigen competentie) en van de behandelaar (steunende en responsieve houding), de relatie tussen de jongere en de behandelaar (verbondenheid, vertrouwen), en de handelcontext (groepsklimaat, rol ouders/verzorgers, ruimte voor autonomie en samen beslissen). Hieruit volgden aanbevelingen voor instellingen en professionals, gericht op de factoren die samen lijken te hangen met behandelmotivatie. Hoewel er ook enkele studies gevonden werden waarin specifieke interventies gericht op het versterken van behandelmotivatie werden onderzocht, leverde dit nog onvoldoende kennis op over hoe deze interventies mogelijk werken. Dit project richt zich daarom op de bestaande interventie Up2U en onderzoek naar de inzet hiervan binnen de forensische jeugdzorg.

2.2 Doelstelling

Het doel van dit project is het doorontwikkelen van de bestaande interventie Up2U (Harder & Eenshuistra, 2017) voor het stimuleren van verandermotivatatie bij jongeren in de (trans)forensische jeugdzorg. In het project wordt de interventie Up2U-Future, die inzetbaar is in zowel de residentiële jeugdhulp als het speciaal onderwijs, ontwikkeld en getest. Daarnaast dient het project kennis op te leveren over het bevorderen van de behandelmotivatie van jongeren binnen de forensische jeugdzorg. Tabel 1 geeft een overzicht van de deelvragen van dit onderzoek en gebruikte onderzoeksmethoden.

Tabel 1

Deelvragen en onderzoeksmethoden per deelvraag

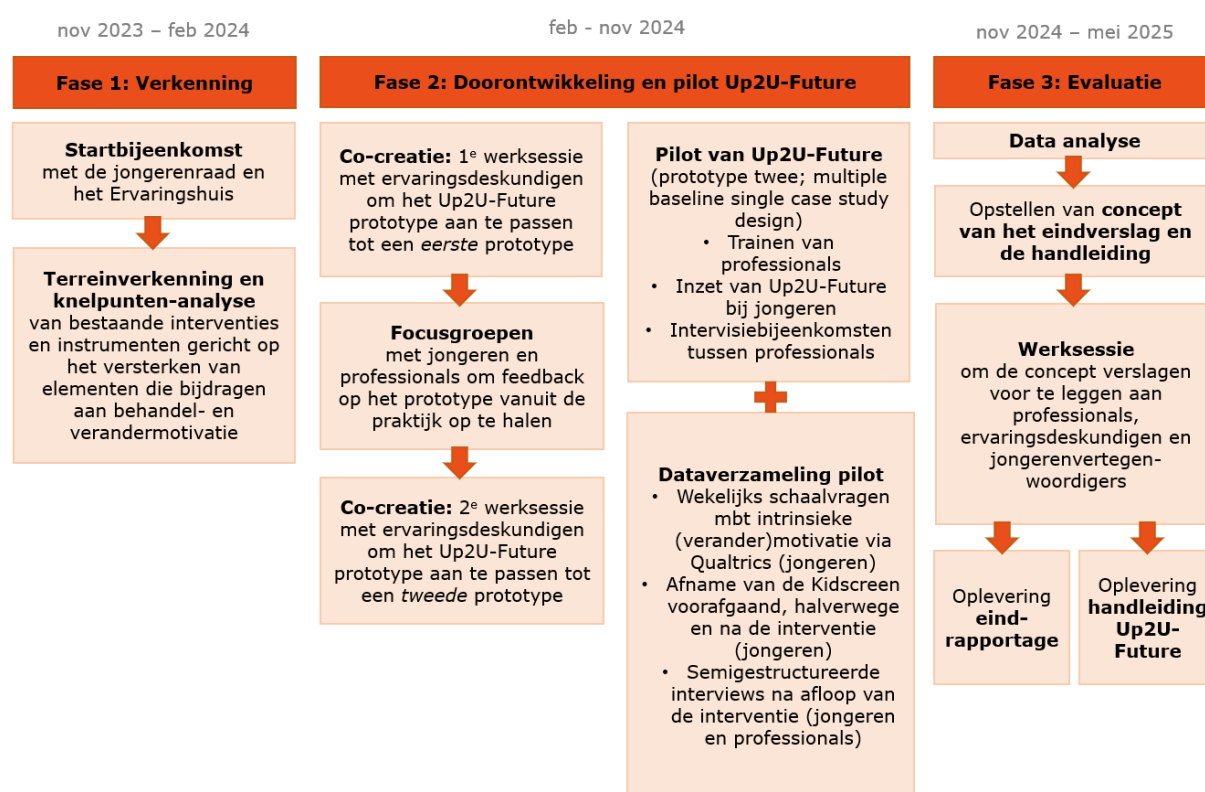
Deelvraag	Onderzoeksmethode om vraag te beantwoorden
1 Wat zijn werkzame elementen en knelpunten van bestaande (deel)interventies voor het bevorderen en in kaart brengen van (elementen die bijdragen aan) verandermotivatatie bij jongeren in de forensische jeugdzorg?	Een terreinverkenning en knelpuntenanalyse van interventies en instrumenten gericht op het versterken van (elementen die bijdragen aan) verandermotivatatie
2 Wat zijn volgens jongeren, ouders en professionals belemmerende en bevorderende factoren in de verrijkte handleiding van Up2U ('Up2U-Future')?	Groepsgesprekken met (1) jongeren, (2) professionals en (3) met ouders, en twee informele sessies met ervaringsdeskundigen (jongerenraad Schakenbosch en ExpEx)

3	Hoe kan Up2U-Future volgens jongeren en professionals worden aangepast om deze beter te laten aansluiten bij de doelgroep en praktijk?	Co-creatie met jongeren en professionals om de interventie door te ontwikkelen (twee werksessies)
4	Hoe ervaren jongeren en professionals de interventie Up2U-Future?	Semigestructureerde interviews en groepsgesprekken
5	Welke impact heeft Up2U-Future op de verandermotivatie en kwaliteit van leven van jongeren?	Een multiple baseline single case study design waarbij informatie wordt verzameld over verandermotivatie van jongeren

Onderstaand figuur geeft daarnaast een visuele weergave van de verschillende fases in het project, zoals voorgenomen bij aanvang van het project. Zoals hieronder weergegeven wordt in fase 2 de behandelmodule doorontwikkeld. Een uitgebreide beschrijving hiervan is te vinden in Hoofdstuk 3.

Figuur 1

Verschillende fases in het project.



2.3 Projectteam

De projectleiding van dit project werd gedaan door dr. Anna van 't Noordende (iHub) en dr. Margriet Lenkens (Schakenbosch, Erasmus Universiteit Rotterdam en iHub). Daarnaast bestond het projectteam uit onderzoeker Simone 't Hooft (IVO en Avans Hogeschool) en een vaste ervaringsdeskundige (betrokken tot januari 2025). Later voegde een andere ervaringsdeskundige zich voor korte tijd bij het projectteam (april – juli 2025). Adviseurs bij dit project waren prof. dr. Annemiek Harder (Erasmus Universiteit Rotterdam) en prof. dr. Gera Nagelhout (Universiteit Maastricht en Avans Hogeschool).

2.4 Theoretisch kader

2.4.1 Motiverende gespreksvoering

Up2U-Future is een behandelmodule voor pedagogisch medewerkers en docenten in de jeugdhulp (residentiële of 24-uurs jeugdzorg, ambulante hulp, of het speciaal onderwijs), gericht op de coach- of mentorgesprekken die zij met individuele jongeren voeren en gebaseerd op motiverende

gespreksvoering (MGV) en oplossingsgericht werken. Oplossingsgericht werken is een benadering waarbij de focus ligt op wat wél werkt, door samen met jongeren te zoeken naar oplossingen en krachten in plaats van problemen en tekortkomingen. Motiverende gespreksvoering is een gespreksmethode die de professional toepast waarbij een jongere zelf, op basis van diens eigen waarden, interesses en belangen, al pratend komt tot verandering (Miller et al., 2005). Motiverende gespreksvoering kent vier uitgangspunten.

Uitgangspunt 1: Sturend én vraaggericht werken

Motiverende gespreksvoering is gericht op:

- Samenwerking tussen jongere en professional;
- Onvoorwaardelijke acceptatie van de jongere door de professional;
- Compassie met de jongere, waarbij het belang van de jongere voorop staat, en;
- Het ontlocken van al aanwezige, eigen motieven van de jongere voor verandering

Uitgangspunt 2: Motivatie voor verandering is beïnvloedbaar

Een jongere is nooit 'ongemotiveerd' of 'gemotiveerd', want motivatie voor verandering:

- Is verschillend per moment, gedrag en situatie;
- Kan van buitenaf of vanuit de jongere zelf bepaald zijn;
- Is beïnvloedbaar door het contact met de professional.

Het is de centrale taak van de professional om zo op de jongere te reageren dat de motivatie voor gedragsverandering bij een jongere vergroot. De professional probeert hierbij uitspraken van de jongere vóór verandering uit te lokken. Die uitspraken worden ook wel 'verandertaal' genoemd. De professional kan verandertaal van de jongere tijdens een gesprek ontlocken door vaardigheden toe te passen zoals open vragen stellen, reflectief luisteren, bekrachtigen en samenvatten. Als een professional de juiste acties toepast tijdens een gesprek, reageert de jongere met verandertaal, waardoor de jongere zelf zijn motivatie voor verandering verhoogt. Hoe meer de jongere praat over verandering, hoe groter de kans op een echte gedragsverandering.

Uitgangspunt 3: Vier processen spelen een rol

Motiverende gespreksvoering omvat vier overlappende processen, waarbij het derde proces de kern is:

1. Engageren: aangaan van een werkrelatie met de jongere;
2. Focussen: focus op een specifiek veranderthema waar de jongere voor komt of een samen vastgesteld veranderdoel, de richting van verandering;
3. Ontlocken: uitvragen en in beeld brengen welke verandermotieven de jongere zelf heeft;
4. Plannen: ontwikkelen van vastberadenheid bij de jongere om te veranderen en het maken van een actieplan.

Uitgangspunt 4: Vaardigheden als instrument

Motiverende gespreksvoering richt zich op de volgende vaardigheden van professionals: 1) open vragen stellen, 2) reflectief luisteren, 3) bekrachtigen, 4) samenvatten, 5) informeren en adviseren met toestemming, 6) samenwerking zoeken, en 7) autonomie benadrukken.

2.4.2 Transtheoretisch model

Een invloedrijk model op het gebied van motivatie is het transtheoretisch model, ontwikkeld door Prochaska en DiClemente (1982). Volgens dit model is gedragsverandering een cyclisch proces met verschillende fasen. Het idee daarbij is dat interventies het best werken als ze aansluiten bij de fase waarin iemand zit. In de eerste fase, de 'voorbeschouwing', ervaart de betrokkene zelf nog geen probleem, al kunnen anderen dat wel signaleren. In de tweede fase, de 'overweging', groeit het besef van het probleem en ontstaat de intentie om mogelijk iets te veranderen, hoewel er nog geen daadwerkelijke actie wordt ondernomen. In de derde fase, 'voorbereiding', besluit de persoon om het problematische gedrag aan te pakken en worden er plannen gemaakt. In de vierde fase, 'actie', wordt daadwerkelijk gestart met gedragsverandering. Vervolgens probeert de persoon in de vijfde fase, 'volhouden', het nieuwe gedrag vast te houden en te integreren in het dagelijks leven, met als doel terugval te voorkomen. Vaak blijkt het echter lastig om in één keer het nieuwe gedrag volledig vol te houden. Daarom voorziet het model in een zesde fase: 'terugval', waarna de cyclus opnieuw kan beginnen (Prochaska, DiClemente, & Norcross, 1992).

Het transtheoretisch model biedt waardevolle inzichten in de aard van motivatie, met name doordat het benadrukt dat motivatie geen statisch gegeven is, maar voortdurend in beweging is. Het erkent bovendien dat terugval een normaal onderdeel is van het veranderproces. Hoewel het model veel gebruikt is in onderzoek en praktijk rond gedragsverandering, is er over het empirisch bewijs al decennialang discussie. Ook is er kritiek op het model. Zo blijken de verschillende fasen in de praktijk niet altijd duidelijk van elkaar te onderscheiden, en verloopt het proces van gedragsverandering zelden in een vaste volgorde (Littell & Girvin, 2002). Daarnaast blijft onduidelijk hoe iemand precies de overgang maakt van de ene naar de andere fase (Armitage & Arden, 2002).

In lijn met het transtheoretisch model maakt Up2U-Future duidelijk dat een jongere nooit simpelweg 'gemotiveerd' of 'ongemotiveerd' is. Motivatie wordt gezien als situationeel, veranderlijk en beïnvloedbaar – vooral door de relatie en gesprekken tussen de jongere en de professional. Daarmee sluit de module aan op de kern van het model: motivatie is geen vaststaande eigenschap, maar een proces dat zich ontwikkelt en versterkt kan worden. Een belangrijk uitgangspunt in Up2U-Future is dat het de taak van de professional is om actief bij te dragen aan de versterking van motivatie voor gedragsverandering. Dat gebeurt door middel van motiverende gespreksvoering, waarbij professionals wordt geleerd hoe zij 'verandertaal' bij jongeren kunnen ontlokken. Dit sluit nauw aan bij de overgang tussen fasen in het transtheoretisch model, met name tussen overweging en voorbereiding, waarin ambivalentie een belangrijke rol speelt.

2.4.3 Zelfdeterminatietheorie

De zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2000) gaat ervan uit dat iemand sterker gemotiveerd is om bepaalde doelen te bereiken als er voldaan is aan drie fundamentele psychologische basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie. Een persoon zal dus meer gemotiveerd zijn wanneer deze het gevoel heeft vrij te zijn en zelf keuzes te kunnen maken, zich verbonden voelt met anderen en een gevoel van erbij horen ervaart, en vertrouwen heeft in diens eigen vaardigheden om de gestelde doelen te bereiken. Wanneer deze basisbehoeften echter niet voldoende worden bevredigd, of zelfs worden onderdrukt of gefrustreerd, zal de motivatie afnemen. Het kernidee van de zelfdeterminatietheorie is dat motivatie op een continuüm loopt van extrinsiek (gedrag gestuurd door externe prikkels zoals beloningen en straffen) naar intrinsiek (de drijfveer om iets te doen, omdat je dat zelf wilt). Up2U-Future is gericht op het vergroten van intrinsieke motivatie. Ook wordt er in Up2U-Future aandacht besteed aan de drie psychologische basisbehoeften. Er ligt een sterke nadruk op het opbouwen en versterken van de band tussen jongere en professional en in de module zijn enkele tools opgenomen die hierbij kunnen helpen. Daarnaast wordt de autonomie van de jongere gerespecteerd door in het veranderplan uit te gaan van de doelen die de jongere zelf uitkiest en formuleert. Tot slot bevat de module vragen die kunnen helpen bij het onderzoeken en vergroten van de vaardigheden van de jongere om diens doelen te bereiken.

2.5 Leeswijzer

In Hoofdstuk 3 wordt de oorspronkelijke interventie Up2U beschreven, en wordt toegelicht op welke wijze en in welke stappen de interventie is aangepast en doorontwikkeld, gevolgd door een beschrijving van de doorontwikkelde versie van de interventie: Up2U-Future. Hoofdstuk 4 bevat de beschrijving van de methode van de uitgevoerde pilot, gevolgd door de resultaten van de pilot in Hoofdstuk 5. In Hoofdstuk 6 wordt gereflecteerd op de bevindingen van het onderzoek, worden de beperkingen van het onderzoek besproken, en worden enkele aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en voor de praktijk gepresenteerd. Hoofdstuk 7 bevat enkele bijlagen.

3. Doorontwikkeling Up2U-Future

Het project startte met een verkennende fase op basis waarvan de bestaande interventie Up2U doorontwikkeld kon worden. In dit hoofdstuk wordt eerst de oorspronkelijke interventie Up2U beschreven, wordt toegelicht op welke wijze en in welke stappen de interventie is aangepast en doorontwikkeld, en wordt de doorontwikkelde versie van de interventie, Up2U-Future, beschreven.

3.1 Beschrijving oorspronkelijke interventie Up2U

Up2U is een voor de residentiële jeugdhulp ontwikkelde en geëvalueerde interventie voor motiverende mentor/coachgesprekken om de intrinsieke (verander)motivatie bij jongeren maximaal te stimuleren. Het is een behandelmodule die is gericht op het vergroten van de gespreksvaardigheden van mentoren en coaches in de residentiële jeugdhulp en daarmee op het versterken van de samenwerkingsrelatie met en verandermotivatatie van de jongere. De module is in het kader van een door ZonMw gefinancierd project ontwikkeld in co-creatie met jongeren en professionals (<https://www.zonmw.nl/nl/nieuws/behandelmodule-up2u-voor-motiverende-mentorgesprekken-de-residentiele-jeugdhulp>).

Up2U richt zich op het vergroten van de gespreksvaardigheden die professionals inzetten tijdens individuele gesprekken met jongeren, wat tot doel heeft om de eigen motivatie voor verandering bij jongeren te stimuleren. De module is vooral gebaseerd op de principes van Motiverende Gespreksvoering (MGV) en enigszins op principes van oplossingsgericht werken. De module is toepasbaar voor jongeren tussen de 12 en 23 jaar oud en is bruikbaar bij verschillende uitdagingen, zoals angst- en somberheidsklachten, impulsief of prikkelbaar gedrag, agressie, middelengebruik, omgang met vrienden die riskant gedrag vormen, of bij jongeren die moeite hebben om actief deel te nemen aan behandeling. De module is ook toepasbaar bij jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB).

De module bestaat uit een handleiding met concrete en eenvoudig toepasbare handvatten en een training voor professionals. De Up2U-handleiding bevat informatie over de achtergrond en doelen van Up2U, informatie over MGV en hulpmiddelen voor het leren kennen van de jongere. Een belangrijk element van Up2U is het veranderplan: hierin staat wat, hoe en waarom de jongere iets aan diens situatie wil veranderen. Het veranderplan wordt samen met de jongere gemaakt in vijf stappen, op basis van de volgende vijf vragen: 1) Wat wil de jongere veranderen? 2) Waarom? 3) Waarom nu? 4) Welke vaardigheden heeft de jongere om dat te veranderen?; en 5) Hoe kan de jongere verandering aanbrengen in diens situatie? Verder bevat de Up2U-handleiding een Interesse Checklist, Verblijf Motivatie Vragenlijst, Goede Doelen Checklist, Beslissingsbalans, Informatie-A4's en diverse tips voor het voeren van mentor/coachgesprekken met jongeren. Tijdens de Up2U-training worden onderdelen van de Up2U-handleiding toegelicht, leren professionals het onderscheid tussen verandertaal, behoudtaal en ambivalentie bij jongeren en gaan professionals oefenen met verschillende vaardigheden die nodig zijn om Up2U goed uit te kunnen voeren.

3.2 Van Up2U naar Up2U-Future

Het project startte met een verkennende fase. Er vond een kick-off overleg plaats met de jongerenraad van Schakenbosch en met ervaringsdeskundigen van ExpEx Amsterdam om samen met jongeren te brainstormen over het begrip verandermotivatatie en over de opzet van het onderzoek. Daarnaast werd in deze fase gezocht naar interventies, therapieën of technieken die gericht zijn op het vergroten van motivatie en/of van elementen die daar mogelijk aan bijdragen (autonomie, verbondenheid, competentie). De focus lag hierbij op werkzame elementen en knelpunten op basis waarvan Up2U kon worden verbeterd. De inventarisatie werd op verschillende manieren benaderd: projectpartners en klankbordgroepleden¹ werden gevraagd om voorbeelden aan te dragen, er werd met relevante zoekwoorden in zowel grijze literatuur (via Google) als wetenschappelijke literatuur (via Google Scholar) gezocht en de databank Effectieve

¹ De klankbordgroep is twee keer geconsulteerd, en bestond uit twee ervaringsdeskundigen van ExpEx Amsterdam, een senior onderzoeker met o.a. expertise op Ketenbreed Leren, een senior onderzoeker bij het lectoraat Residentiële Jeugdzorg, een senior onderzoeker uit de onderzoeksgroep Waarde(n)volle zorg, en een senior adviseur in het sociaal domein.

Jeugdinterventies van het NJi werd geraardpleegd. Verder was de eerdere evaluatie van Up2U een belangrijke bron (Eenshuistra, 2021).

Alle gevonden informatie werd gebruikt om te kijken met welke elementen de interventie Up2U verrijkt kon worden om zo maximaal mogelijk de intrinsieke (behandel)motivatie bij jongeren te stimuleren. Zo kwam in een aantal handleidingen naar voren dat het belangrijk is om het netwerk te betrekken, daarop is de 'Netwerkanalyse' tool uit de werkwijze FamilieKracht als aparte tool bij het hoofdstuk 'Kennismaking' toegevoegd. Een ander voorbeeld is het belang van therapeutische alliantie, genoemd in zowel de evaluatie van Up2U als door de ervaringsdeskundigen van ExpEx Amsterdam en de klankbordgroep. Alliantie is hierop als apart thema aan Up2U-Future toegevoegd. De verschillende instrumenten en tools zijn in een apart document gebundeld. De aangepaste handleiding (deel 1 van Up2U-Future) en de bijlagen (deel 2) zijn vervolgens tijdens een werksessie aan vier ervaringsdeskundigen voorgelegd. Daarna hebben er gesprekken plaatsgevonden met jongeren van de drie projectlocaties (drie aparte gesprekken met in totaal vijf jongeren), met professionals (één groepsgesprek met vijf professionals van de drie locaties) en met vier ouders van het Expertpanel van iHub. Op basis van de input van de ervaringsdeskundigen en de groepsgesprekken is de handleiding nogmaals aangepast. Deze vernieuwde versie is wederom besproken tijdens een werksessie, ditmaal met twee ervaringsdeskundigen. Na laatste aanpassingen en een update van de lay-out, is deze versie vervolgens gebruikt tijdens de pilot.

Uiteindelijk is Up2U aangepast naar Up2U-Future op basis van:

- De terreinverkenning en knelpuntenanalyse (waaronder de eerdere gedane evaluatie van Up2U)
- Input van ervaringsdeskundigen van ExpEx Amsterdam (februari 2024)
- Input van de klankbordgroep (maart 2024)
- Twee werksessies met ervaringsdeskundigen (april en juli 2024)
- Gesprekken met jongeren van de drie locaties (juni 2024)
- Een groepsgesprek met professionals (juni 2024)
- Een groepsgesprek met ouders (juni 2024)

Tabel 2 geeft een aantal voorbeelden van aanpassingen die gedaan zijn, een volledig overzicht van alle aanpassingen is op aanvraag beschikbaar.

Tabel 2

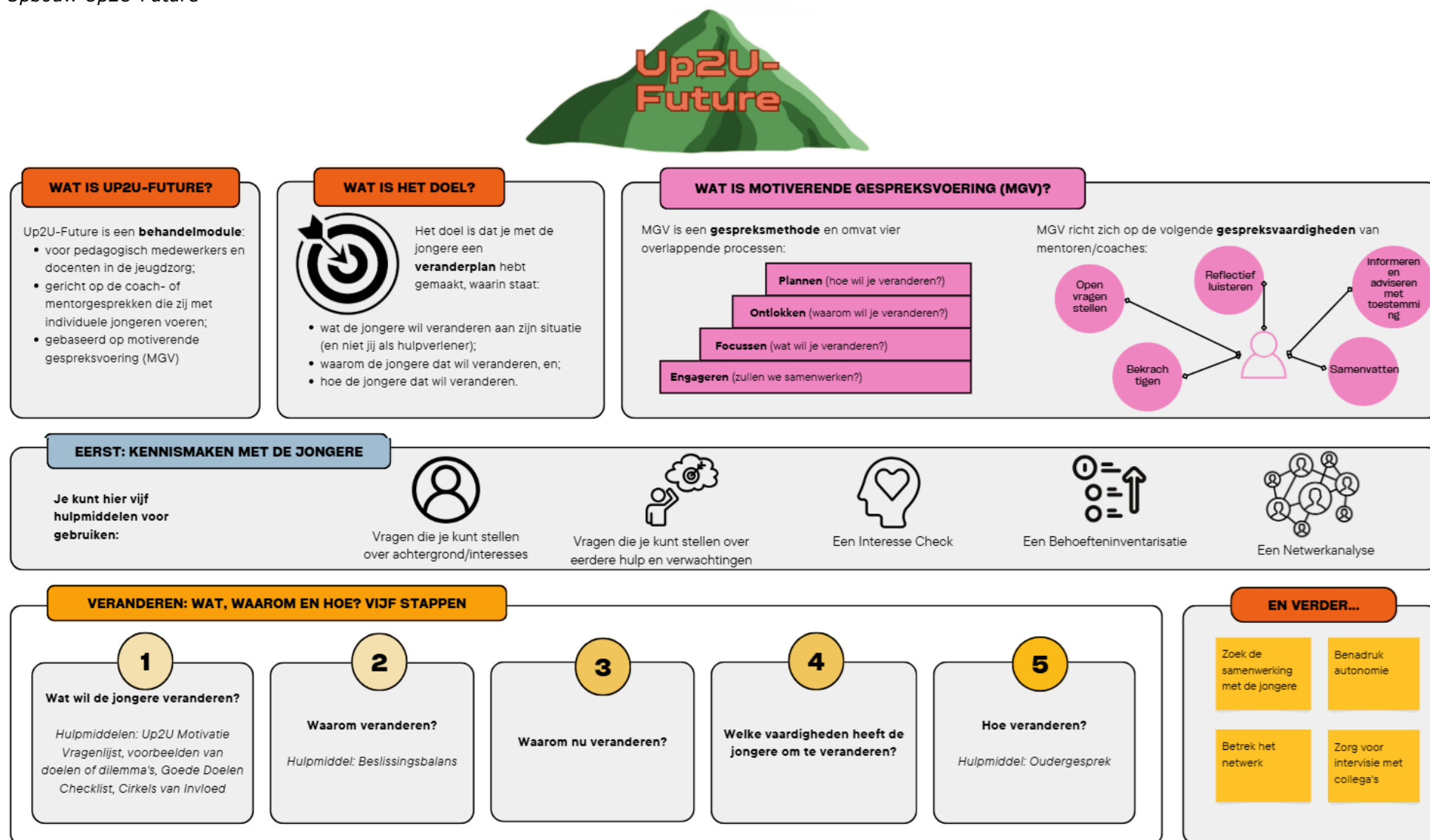
Enkele voorbeelden van aanpassingen aan Up2U op basis van verschillende informatiebronnen

Suggestie / tool	Bron	Relevant hoofdstuk in de handleiding	Aanpassingen
"Behoefteninventarisatie voor jeugdigen, gebaseerd op de 9 bepalende behoeftegebieden voor het creëren van een passend thuis, om in kaart te brengen wat de jeugdige zelf belangrijk vindt."	Terreinverkenning	Interesse Check: Wat is belangrijk? en 3.4 Kennismaking: Achtergrond en interesses jongere en/of als aparte tool / bijlage	Als aparte tool toegevoegd aan '3. Kennismaking'
Netwerk analyseren en in beeld brengen Opties: • Netwerkgroep vormen FamilieKracht • Netwerkanalyse/sociogram/genogram (FamilieKracht & Schakenbosch; geen format voor sociogram en genogram) • Sociale netwerkcirkel (Moti-4; is geen format voor)	Terreinverkenning, gesprek ExpEx, klankbordgroep	3. Kennismaking met de jongere (als aparte tool / bijlage toevoegen)	Vragen uit 'Netwerkgroep vormen' (FamilieKracht) toegevoegd aan 'Kennismaking: Achtergrond en interesses jongere' en dan 'Sociaal netwerk' Netwerkanalyse (FamilieKracht)

Suggestie / tool	Bron	Relevant hoofdstuk in de handleiding	Aanpassingen
Hulpbronnenkaart (Schakenbosch; geen format voor)			toegevoegd als aparte tool. Allebei bij '3. Kennismaking'.
Alliantie/relatie/band (bevat Up2U (nog geen specifieke tool voor) en hoe dit op te bouwen en "Belang van interesse tonen in jongere en het opbouwen van een vertrouwensband met jongere benadrukken in handleiding en training, voldoende aandacht besteden aan wat de jongere leuk vindt en goed kan."	Gesprek ExpEx, evaluatie Up2U, klankbord-groep	3 Kennismaking met de jongere	Stukje 'over alliantie' toegevoegd (aan 3. Kennismaking)
Extra tool evt. dagboekje: hier schrijft mentor vragen in. Jongere schrijft de antwoorden op en geeft het boekje weer terug. Voordelen: je geeft het antwoord aan papier, je hoeft niemand aan te kijken, kunt de tijd nemen. Andere tools: spelletjes, van die boekjes/kaartjes met spelletjes. Zowel op de groep als één op één. Leer je iemand anders goed kennen. Dagboekje.	Werksessie 1	Kennismaking met de jongere: extra tools	Kopje toegevoegd aan kennismaking: 'Gesprekken makkelijker maken Voor sommige jongeren (...) jongere steeds een kaartje te trekken."
Ongepast om naar seks te vragen (item 23)	Werksessie 1	Kennismaking met de jongere: interesse check	Item verwijderd.
Tip voor jongere om een doel op te stellen: denk aan wat je leuk vindt	Gesprek met jongere van SB	Doelen opstellen	Subdoelen toegevoegd
Coaches/leraren mogen soms meer respecteren dat dingen privé zijn, als een jongere aangeeft ergens niet over te willen praten, ga dan niet over grenzen heen. Dit schaadt het vertrouwen.	Groepsgesprek jongeren alle drie de locaties		Toegevoegd: "Als een jongere aangeeft ergens niet over te willen praten, ga dan niet over zijn of haar grens heen, dit schaadt het vertrouwen."
TikTok is te beperkend. Voorstel om TikTok te vervangen door: 'Scrollen op sociale media'	Werksessie 2	Interesse Check	('Content posten op sociale media' toegevoegd)

De belangrijkste aanpassingen aan Up2U-Future zijn het betrekken van het netwerk (via onder andere de Netwerkanalyse-tool) en expliciete aandacht voor het thema versterken van de therapeutische alliantie. Ook is intervisie voor professionals als element aan Up2U-Future toegevoegd. Up2U-Future bestaat uit twee delen: deel 1 betreft de handleiding en deel 2 de 'tips & tools'. Figuur 2 geeft een overzicht van de opbouw van de herziene werkwijze 'Up2U-Future'.

Figuur 2
Opbouw Up2U-Future



4. Methodebeschrijving pilot

In de periode september 2024 tot en met april 2025 werd de pilot met Up2U-Future uitgevoerd bij Schakenbosch, School2Care (iHub) en het Educatief Centrum (iHub). Het doel van deze pilot was om zicht te krijgen op mogelijke veranderingen in behandelmotivatie en kwaliteit van leven van jongeren van voor tot na de interventie, en op de ervaringen en tevredenheid van jongeren en professionals met de interventie.

4.1 Onderzoeksopzet

Er werd gebruik gemaakt van een mixed-methods, Single Case Experimental Design (SCED; Onghena et al., 2019) middels herhaalde metingen. SCED is praktisch (tijd- en kostenefficiënt) en heeft een hoge interne validiteit met relatief weinig respondenten (Smith, 2012). Daarnaast werden er individuele en groepsinterviews gedaan. Met deze mixed-methods aanpak wordt de betrouwbaarheid van de resultaten vergroot. Door de herhaalde metingen (Ecological Momentary Assessment/EMA) kan inzicht verkregen worden in het welzijn van individuen in de dagelijkse praktijk, en hoe dit welzijn zich dynamisch ontwikkelt over tijd. Daarnaast helpt EMA recall-bias te voorkomen, omdat het respondenten op het moment zelf of kort daarna laat rapporteren over hun ervaringen (Janssens et al., 2018). SCED biedt een goed alternatief voor Randomized Controlled Trials om empirisch aan te tonen of een interventie effectief is (Kazdin, 2019).

4.2 Locaties en participanten

Het project werd uitgevoerd in samenwerking met drie locaties waar zich onder andere jongeren met een forensisch profiel bevinden. Het ging hierbij om Schakenbosch, en twee locaties van iHub, namelijk School2Care De Vliet en het Educatief Centrum. Aangezien de werving van participanten voor de pilot verschillend verliep op de verschillende locaties, wordt hieronder per locatie een beschrijving gegeven van de wervingsprocedure en de uiteindelijke steekproef. Met betrekking tot medewerkers waren we op zoek naar medewerkers die:

- Mentorschappen hebben en vaker één op één in gesprek gaan met jongeren
- Gemotiveerd waren om hun gespreksvaardigheden te versterken
- Ervoor open stonden om met een andere insteek (meer regie voor de jongere) te werk te gaan
- Mee wilden werken aan wetenschappelijk onderzoek en na afloop geïnterviewd mochten worden

Voor jongeren gold dat er sprake moest zijn van een forensisch profiel, waarbij jongeren vanwege strafbaar gedrag met politie en justitie in aanraking waren gekomen of dreigden te komen.

Het streven was om 15 jongeren per instelling (dertig in totaal) te includeren. Hoewel een SCED al met één participant kan worden uitgevoerd (Lenz, 2015), wordt het includeren van ten minste negen participanten over het algemeen als gouden standaard beschouwd (Task Force on Promotion and Dissemination of Psychological Procedures, 1995). Voor de berekening van het totaal aantal participanten van 15 per instelling, is rekening gehouden met een non-respons en uitval op basis van onbruikbare gegevens van maximaal 40%. Selectiebias zal in beperkte mate een probleem zijn, aangezien elke deelnemer aan beide condities van het experiment wordt blootgesteld (i.e. elke participant dient als diens eigen controle) (Kazdin, 2019).

4.2.1 Schakenbosch

Schakenbosch biedt specialistische hulp aan jeugdigen van 12 tot 18 jaar met ernstige gedragsproblemen, in combinatie met psychiatrische klachten of een licht verstandelijke beperking (LVB). Schakenbosch biedt behandeling in zowel een gesloten als een open setting in Leidschendam. Op het terrein zijn twaalf groepen die sinds september 2024 hybride zijn, wat betekent dat er kinderen verblijven met en zonder machtiging gesloten plaatsing. Op elke groep verblijven maximaal zes jongeren. Elke jongere heeft een mentor en een co-mentor. De meeste jongeren gaan naar het Schakenbosch College op hetzelfde terrein. Andere jongeren hebben een dagbesteding buiten het terrein.

Bij Schakenbosch gaf een van de onderzoekers een presentatie tijdens een overleg met leidinggevend en behandelcoördinatoren van alle teams. Zij konden vragen stellen en ze werden geïnformeerd dat ze binnenkort benaderd zouden worden om geïnteresseerde professionals voor te

dragen voor deelname aan de training en de pilot. Vervolgens ontvingen zij (en de betrokken behandelcoördinatoren van de verschillende teams) een e-mail met daarin een korte uitleg van het project en de vraag om pedagogisch medewerkers uit de teams te informeren over het onderzoek en de mogelijkheid hieraan deel te nemen samen met een of twee jongeren met een forensisch profiel. Vervolgens meldden zich verschillende pedagogisch medewerkers aan voor deelname aan het project. Aan jongeren, en hun ouder(s)/verzorger(s) als de jongere jonger dan 16 jaar was, werd via de professional gevraagd een toestemmingsverklaring voor deelname aan het onderzoek te tekenen.

4.2.2 iHub: School2Care De Vliet en het Educatief Centrum

School2Care is een onderwijszorgvoorziening voor jongeren van 12 tot en met 17 jaar met ernstige problemen thuis, op school en in hun vrije tijd. Veel van deze jongeren hebben negatieve ervaringen met onderwijs en komen uit complexe thuissituaties, waarbij vaak sprake is van een gebrek aan opvoedvaardigheden en/of overbelasting van de opvoeders. Jongeren volgen van 08:00 tot 20:00 uur een integraal programma waarin onderwijs en zorg zijn geïntegreerd, waarbij het programma bestaat uit onderwijs, talentontwikkeling, therapie, samen koken en eten en samen leven. Iedere jongere krijgt een eigen coach en wordt begeleid richting vervolgonderwijs, werk en zinvolle vrijetijdsbesteding.

Het Educatief Centrum biedt voortgezet speciaal onderwijs aan jongeren van 15,5 tot 19 jaar met (ernstige) gedragsproblemen en/of een verleden van langdurig thuiszitten. Het team, bestaande uit onder andere leerkrachten, een gedragswetenschapper en een jobcoach, biedt intensieve begeleiding en specialistische ondersteuning waar nodig. Iedere leerling heeft een vaste leerkracht/interne stagebegeleider (mentor). Leerlingen worden voorbereid op een passende plek op de arbeidsmarkt of op doorstroom naar het MBO.

Bij het Educatief Centrum heeft een van de onderzoekers een presentatie gegeven tijdens het teamoverleg, waarbij alle professionals aanwezig waren. Bij beide locaties liep het contact via de gedragswetenschapper, deze werd over het onderzoek geïnformeerd, en dacht mee over te benaderen mentoren/coaches voor het onderzoek. De coaches/mentoren zijn geselecteerd door de gedragswetenschappers op basis van interesse en beschikbaarheid. Omdat jongeren bij beide locaties een vast aanspreekpunt hebben met wie zij regelmatig gesprekken voeren, zijn jongeren gevraagd mee te doen als zij aan een mentor/coach gekoppeld waren die meedeelde aan het onderzoek. Bij het Educatief Centrum heeft een van de onderzoekers op locatie één op één gesprekken met de jongeren gevoerd om het onderzoek uit te leggen. Bij School2Care heeft de onderzoeker de jongeren in groepsverband online gesproken. Bij beide locaties zijn alleen jongeren met een forensisch profiel geïnccludeerd (eerder in aanraking geweest met politie/justitie, of risico op delinquent gedrag). Jongeren zijn alleen geïnccludeerd als zij de toestemmingsverklaring hadden getekend. Bij de jongeren van School2Care heeft de gedragswetenschapper ook schriftelijke toestemming van de ouders gevraagd.

4.3 Kwalitatief onderzoek

4.3.1 Procedure

Interviews jongeren

Bij Schakenbosch zijn de jongeren die aan het einde van de kwantitatieve dataverzameling nog bij Schakenbosch verbleven rechtstreeks of via hun begeleider gevraagd om mee te doen aan een interview. Het tijdstip van de interviews werd afgestemd met jongeren en hun begeleiders. De interviews vonden plaats in een aparte ruimte op de groep waar de jongeren verbleven. Bij iHub zijn alle jongeren die deelnamen aan het onderzoek zowel door de onderzoeker als door hun mentor/coach gevraagd om mee te doen met een interview. De data van de interviews zijn afgestemd met de gedragswetenschappers. Ook bij het Educatief Centrum en School2Care De Vliet zijn de interviews in een aparte ruimte op de locaties gehouden.

Tijdens het interview kregen de jongeren eerst uitleg over het doel en de opzet van het gesprek. Er werd hen verteld dat alles wat ze zouden delen vertrouwelijk zou blijven en dat hun naam niet in het verslag zou worden opgenomen. Vervolgens werd er gevraagd of ze akkoord gingen met het opnemen van het gesprek, waarna de toestemmingsverklaring werd getekend. De interviews

duurden gemiddeld 30 minuten. De audio-opnames werden woordelijk getranscribeerd door een externe professional.

Interviews en groepsgesprekken professionals

Bij alle drie de locaties zijn de in Up2U-Future getrainde professionals gevraagd om deel te nemen aan een interview enkele weken na de interventiefase. Bij Schakenbosch werden twee getrainde professionals niet benaderd voor het interview vanwege ziekte en uitdiensttreding. Vijf personen werden één op één geïnterviewd, twee personen werden gelijktijdig geïnterviewd nadat zij in eerdere gesprekken door omstandigheden het interview moesten staken. Daarnaast vond er een groepsgesprek plaats met vier personen. Alle professionals van het Educatief Centrum en School2Care De Vliet zijn geïnterviewd. Bij het Educatief Centrum is er een groepsgesprek gehouden, en bij School2Care zijn de professionals één op één geïnterviewd. Bij alle interviews waren alleen de participanten en de onderzoekers aanwezig.

Voorafgaand aan elk interview kregen de professionals uitleg over het doel van het gesprek. De toestemmingsverklaring werd ondertekend en toestemming voor audio-opname werd gevraagd. Er werd benadrukt dat alle informatie gepseudonimiseerd verwerkt zou worden. Ook deze audio-opnames werden woordelijk getranscribeerd.

4.3.2 Instrumenten

Interviewleidraad individuele interviews jongeren

In de interviews met jongeren werden verschillende onderwerpen besproken (zie de interviewleidraad in bijlage 7.2). De jongeren vertelden iets over zichzelf, zoals hun hobby's en gezinssituatie, en hoe lang ze al bij de betreffende locatie verbleven. Ze bespraken het belangrijkste doel van hun plaatsing en eventuele eerdere ervaringen met jeugdhulp. Er werd ook ingegaan op de gesprekken die ze hadden gehad met hun begeleider, waarbij vragen werden gesteld over de frequentie, inhoud en hun tevredenheid over deze gesprekken. De jongeren reflecteerden op wat ze fijn of minder nuttig vonden, en of ze nieuwe dingen over zichzelf hadden geleerd. Daarnaast werd er gesproken over het (Up2U-Future) veranderplan dat ze mogelijk met hun begeleider hadden opgesteld, en hoe ze de uitvoering daarvan ervoeren. Tot slot gaven de jongeren feedback over de hulpmiddelen en vragenlijsten die tijdens de gesprekken werden gebruikt, en deelden ze hun algemene indrukken en eventuele suggesties voor verbetering.

Interviewleidraad individuele interviews professionals

Het interview met professionals (zie bijlage 7.3 voor de interviewleidraad) startte met vragen over de achtergrond van de professional, zoals werkervaring, eerdere trainingen in Motiverende Gespreksvoering en de setting waarin zij werkten. Vervolgens werd de Up2U-Future training besproken: wat werkte goed en wat kon beter. Daarna werd ingezoomd op de gesprekken die de professional had gevoerd met één of twee jongeren. Er werd gevraagd naar de problematiek, behandeldoelen, veranderingen in motivatie of situatie, en de rol van de training, handleiding en instrumenten daarin. Ook kwam het werken met het veranderplan aan bod. Vervolgens werd de handleiding besproken: hoe bruikbaar die was en welke onderdelen als nuttig of minder nuttig werden ervaren. Daarna werd ingegaan op het gebruik van instrumenten uit de handleiding en of deze aansloten bij de praktijk. Tot slot kwamen ervaringen met intervisie, het algemene proces en de praktische uitvoering van het project aan bod, evenals suggesties voor verbetering.

Leidraad groepsgesprek professionals

De opzet voor het groepsgesprek was gebaseerd op de leidraad voor de individuele interviews met professionals. Aanvullend waren enkele stellingen toegevoegd, maar deze zijn uiteindelijk niet gebruikt tijdens het gesprek vanwege de beperkte groepsgrootte. De volledige leidraad voor het groepsgesprek is opgenomen in bijlage 7.4.

4.3.3 Data-analyse

Alle gepseudonimiseerde interviewtranscripten werden geüpload in ATLAS.ti en geanalyseerd volgens de methode van thematische analyse, zoals beschreven door Braun en Clarke (2006). Op basis van de gebruikte vragenlijst stelde SH een lijst met deductieve codes op. Deze lijst werd beoordeeld en goedgekeurd door AN en ML. Vervolgens codeerden SH, AN en ML twee interviewtranscripten onafhankelijk van elkaar. De coderingen werden onderling vergeleken, besproken en waar nodig

aangepast. Daarna codeerde SH alle transcripten, waarbij zij naast de bestaande deductieve codes ook nieuwe, inductieve codes toevoegde. Door fragmenten per codegroep (codes die gerelateerd zijn aan diverse onderdelen van Up2U-Future en andere categorieën informatie) nader te bekijken, identificeerde SH diverse thema's. Tijdens dit proces was er meerdere keren overleg tussen SH, AN en ML, om voorlopige resultaten te bespreken. Daarnaast presenteerde SH voorlopige resultaten aan AH en GN, die haar verder adviseerden over vervolgstappen in de analyse.

4.4 Kwantitatief onderzoek

4.4.1 Procedure

Voor de pilot werd gebruikgemaakt van een multiple baseline single case study design (SCED) middels Ecological Momentary Assessment (EMA). De pilot bestond uit een baselinefase van vier weken, voorafgaand aan de training van de betrokken professionals. Na afronding van deze training ging de interventiefase (of pilotfase) van start, waarin gedurende twee afzonderlijke periodes van vier weken, op maandagen en donderdagen, data werden verzameld (vier weken meting, vier weken pauze, gevolgd door opnieuw vier weken meting).

Op drie momenten zijn de Kidscreen-27 en de extra schaalvragen uitgevraagd: op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase. Alle kwantitatieve gegevens zijn verzameld via het online surveyplatform Qualtrics. Na de interventiefase is ook de kwalitatieve data verzameld. Figuur 3 geeft een overzicht.

Figuur 3

Dataverzameling binnen het onderzoek.

Baselinefase (4 weken)	Rust / training (2 weken)	Interventiefase (3x4 weken)		
Herhaalde metingen op maandagen en donderdagen (vijf schaalvragen over motivatie)	Up2U-Future training in deze periode	Eerste vier weken: Herhaalde metingen op maandagen en donderdagen (vijf schaalvragen over motivatie)	Tweede vier weken: Geen metingen	Laatste vier weken: Herhaalde metingen op maandagen en donderdagen (vijf schaalvragen over motivatie)
Kidscreen-27 en vier extra schaalvragen over motivatie op de eerste dag van de baselinefase		Kidscreen-27 en vier extra schaalvragen over motivatie op de eerste dag van de interventiefase		Kidscreen-27 en vier extra schaalvragen over motivatie op de laatste dag van de interventiefase
				Interviews met jongeren aan het einde van de interventiefase
				Interviews en groepsgesprekken met professionals aan het einde van de interventiefase

De insteek was dat er tijdens de interventiefase regelmatig gesprekken zouden plaatsvinden tussen de professionals en jongeren, waarbij gebruik gemaakt werd van Up2U-Future. Daarnaast was de insteek dat er tijdens de interventiefase intervisie zou zijn tussen professionals (zie ook 4.5.2.).

4.4.2 Instrumenten

Voor het kwantitatieve deel van de pilot werd gebruik gemaakt van verschillende instrumenten. Deze worden hieronder beschreven.

Schaalvragen

Voor de herhaalde metingen op maandagen en donderdagen werden van vijf schaalvragen gebruikt over intrinsieke verandermotivatatie bij jongeren. Bij de ontwikkeling van de schaalvragen voor Up2U is een zorgvuldig, iteratief proces doorlopen dat begon met een brede verkenning van bestaande vragenlijsten die motivatie, behandelbeleving en veranderbereidheid in kaart brengen. Uit gevalideerde vragenlijsten, zoals de Client Evaluation of Motivational Interviewing Scale (CEMI), Schaal voor motivatie cliënt voor therapie (CMOTS), verkorte versie van de CMOTS (CMOTS-SR6), vragenlijst behandelmotivatie-VBM (Treatment Motivation Questionnaire), algemene versie van de behandelmotivatie-VBM, Vragenlijst Behandelmotivatie voor Adolescenten / Adolescent Treatment Motivation Questionnaire (ATMQ), en de schaalvragen die in Up2U staan zijn inhoudelijk passende en begrijpelijke items geselecteerd. Deze zijn vervolgens geclusterd op thema's zoals autonomie, competentie, verbondenheid en algemene veranderbereidheid. Omdat de vragen wekelijks worden afgenomen, is steeds beoordeeld of een item voldoende veranderbaar en concreet was; te algemene

of statische items zijn herschreven of verwijderd. Eenvoudig taalgebruik en positieve formuleringen waren leidend, mede op basis van eerdere feedback van jongeren en begeleiders. De Self Determination Theory vormde daarbij het inhoudelijke kader. Na meerdere rondes van schrappen, herschrijven en herschikken bleef een set over, de wens om de totale lijst compact te houden — idealiter niet meer dan zes à zeven vragen. De gekozen vragen sluiten aan bij bestaande, gevalideerde instrumenten, maar zijn tegelijk afgestemd op de taal, het tempo en de leefwereld van jongeren in een residentiële setting – dit is ook getoetst onder enkele jongeren.

Jongeren konden op een schaal van 0 (helemaal niet eens) tot 10 (helemaal eens) aangeven in hoeverre ze het eens waren met de stellingen. Naast de vijf schaalvragen was er ook een open vraag om de scores te kunnen interpreteren, waarin jongeren konden aangeven of de afgelopen weken iets leuks of stressvols was voorgevallen.

Schaalvragen over verandermotivatie (EMA):

1. Ik heb vertrouwen in mezelf dat ik mijn doelen kan bereiken
2. Ik merk dat mijn docent/mentor gelooft dat ik iets aan mijn situatie kan veranderen
3. Ik ben de afgelopen week open geweest tegenover mijn docent/mentor over wat ik denk en voel
4. Ik kan en mag mijn eigen keuzes maken
5. Ik wil me op dit moment inzetten om iets te veranderen aan mijn situatie

Op drie momenten zijn er extra schaalvragen uitgevraagd: op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase. Deze vragen zijn op hetzelfde moment uitgevraagd als de Kidscreen-27 (zie onder).

Vier extra schaalvragen over verandermotivatie (driemaal gemeten):

1. Ik heb het gevoel dat ik de afgelopen week dingen heb geleerd om mijn doelen te bereiken
2. Ik denk dat hulp van anderen belangrijk is om iets aan mijn situatie te veranderen
3. Ik vind het belangrijk om mezelf beter te leren begrijpen
4. Ik ga naar [locatie] omdat anderen het nodig vinden dat ik hier ben

Kidscreen-27

Daarnaast is de kwaliteit van leven van jongeren driemaal gemeten met de Kidscreen-27 vragenlijst: op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase. De Kidscreen-27 heeft een range van 27 tot 135, waarbij een hogere score staat voor een hogere ervaren kwaliteit van leven.

4.4.3 Data-analyse

Twee statistici hebben meegekeken en geadviseerd bij het analyseren van de kwantitatieve, longitudinale verandermotivatie data. Beide statistici waren expert op het gebied van het analyseren van de SCED-data. Ontbrekende metingen werden in de grafieken zichtbaar gemaakt en niet ingevuld; voor de statistische analyse zijn SCED-specifieke technieken gebruikt die missing data kunnen verwerken zonder de trends te vervormen. Allereerst is er een visuele inspectie van de data gedaan: per jongere is een plot gemaakt van de totale verandermotivatie score (de vijf EMA vragen over verandermotivatie). Daarnaast is er per vraag gekeken. Alleen wanneer er per fase in ieder geval drie datapunten waren, is er een plot gemaakt. Er is gekeken naar aanwezigheid van een of meerdere trends, trendveranderingen binnen en tussen fasen en of deze direct of vertraagd zijn, en stabiliteit van de datapunten in de baseline en interventiefase. De open vragen over leuke of stressvolle gebeurtenissen de afgelopen paar dagen, zijn bekeken om te zien of deze inzicht konden geven in veranderingen in scores.

Daarnaast zijn gemiddelde, mediaan, bereik, standaarddeviatie, en variabiliteit berekend. Ook zijn de Tau-U en de non-overlap van alle paren (Nonoverlap of All Pairs, NAP) berekend. Tau-U berekent de rangcorrelatie tussen tijd en score. Tau-U is vergelijkbaar met een Mann-Whitney U test, een niet-parametrische test om het verschil tussen de twee fasen te testen. Hierbij werd een p-waarde van <0,05 als statistisch significant beschouwd. NAP vat de data-overlap tussen elk datapunt in de baselinefase en elk datapunt in de interventiefase samen. Een voordeel van NAP ten opzichte van

andere maten die kijken naar (non-)overlap van datapunten, is dat NAP rekening houdt met de volledige scoreverdeling in plaats van met één enkel datapunt in de baselinefase. Een NAP-index tussen 0,66 en 0,92 duidt op een matige verbetering ten opzichte van de baselinefase, en een NAP-index tussen 0,93 en 1,0 duidt op een sterke verbetering. Initieel was het plan om gebruik te maken van Simulation Modeling Analysis voor tijdseries, maar hier bleek de data niet geschikt voor.

Bij het berekenen van de totaalscore van de Kidscreen-27 werd, wanneer bij een individuele deelnemer één item ontbrak, het gemiddelde van dat item over alle jongeren gebruikt ter imputatie. Om te testen of er verandering optrad in de verandermotivatatie en kwaliteit van leven van jongeren (driemaal gemeten), werd de niet-parametrische Friedman test gebruikt voor de totaalscore en per subschaal. Om te onderzoeken waar de verschillen optraden, is afzonderlijk nog de Wilcoxon signed-rank test uitgevoerd.

Ten slotte is de Reliable Change Index (RCI) gebruikt om voor iedere jongere de klinisch betrouwbare verandering per subschaal van de Kidscreen-27 (kwaliteit van leven) te berekenen. De RCI geeft aan hoe groot de kans is dat het verschil tussen voor- en nametingen voor één jongere door toeval is ontstaan. Hierbij wordt een RCI van groter of gelijk aan 1,96 en van kleiner of gelijk aan -1,96 als statistisch significant ($p < 0,05$) beschouwd.

De kwantitatieve data zijn geanalyseerd in SPSS versie 29, Microsoft Excel en de ShinyApp for Single Case Designs.

4.5 Training en intervisie

4.5.1 Training Up2U-Future

Professionals van Schakenbosch en iHub werden op verschillende momenten getraind. De training voor professionals van Schakenbosch en School2Care duurde een dag. De training voor professionals van Educatief Centrum werd vanwege praktische redenen (planning en werkroosters) verdeeld over twee dagdelen, met daartussen een periode van twee weken. Bij Schakenbosch zijn 11 professionals getraind, bij het Educatief Centrum is het hele team (16 medewerkers) getraind, maar deden drie professionals uit het team mee aan het onderzoek (omdat zij samen voldoende jongeren konden includeren voor het onderzoek), en bij School2Care zijn twee professionals getraind (initieel zouden er drie professionals getraind worden, één hiervan was uitgevallen wegen ziekte). In totaal deden 16 professionals mee aan het onderzoek (12 pedagogisch medewerkers van Schakenbosch, drie docenten van het Educatief Centrum, en twee coaches van School2Care).

De training, verzorgd door prof. dr. Annemiek Harder, richtte zich op het vergroten van de motivatie van jongeren (en hun ouders) in de jeugdhulp, en introduceerde de Up2U-Future behandelmodule. Deelnemers leerden wat motiverende gespreksvoering (MGV) inhoudt, wanneer en bij wie het toepasbaar is, en hoe je met behulp van specifieke gesprekstechnieken kunt aansluiten bij jongeren. Ze oefenden met luistervaardigheden zoals open vragen stellen, reflectief luisteren en samenvatten, maar ook met meer sturende MGV-vaardigheden zoals bekrachtigen, adviseren met toestemming, en het benadrukken van autonomie. Daarnaast leerden deelnemers hoe ze kunnen omgaan met weerstand en ambivalentie, door het herkennen van behoudtaal (taal die pleit voor de status quo) en verandertaal (taal die pleit voor verandering). Door het voeren van gesprekken die gericht zijn op het versterken van verandertaal, leren professionals motivatie van binnenuit te vergroten (intrinsieke motivatie) in plaats van druk van buitenaf te gebruiken (extrinsieke motivatie). Er was aandacht voor het belang van een goede samenwerkingsrelatie (alliantie) en empathie, die cruciaal zijn voor het opbouwen van vertrouwen en het stimuleren van gedragsverandering. De training was praktisch ingericht, met interactieve oefeningen, quizvragen, rollenspellen en reflectiemomenten.

Vervolgens was het de bedoeling dat professionals in de gesprekken met de jongeren die waren geïncludeerd in het onderzoek gebruik zouden maken van de kennis, vaardigheden en instrumenten die zij in de training hadden aangereikt gekregen. Hierbij zijn geen specifieke richtlijnen gegeven aan professionals over wanneer, hoe vaak en op welke manier zij hiermee konden werken.

4.5.2 Intervisie

Een nieuw onderdeel van Up2U-Future (ten opzichte van Up2U) is intervisie. De insteek was dat alle professionals die aan het onderzoek meededen, iedere maand intervisie zouden doen tijdens de

interventiefase. De professionals van School2Care hadden al ervaring met intervisie, bij School2Care is er één keer per maand intervisie met het gehele team. Voor Up2U-Future is apart intervisie georganiseerd door de twee professionals die meededen aan het onderzoek. Bij het Educatief Centrum was nog geen ervaring met intervisie, zij zijn dan ook begeleid door de afdeling Leren & Ontwikkelen van iHub, bij het opzetten en uitvoeren van de intervisie. Bij Schakenbosch hadden enkele deelnemers wel ervaring met intervisie, maar niet in de samenstelling van het huidige project. Daarom werd een ervaren intervisiebegeleider gevraagd om de leiding van deze sessies op zich te nemen. Zij was zelf niet getraind in Up2U-Future, wat ook niet nodig was voor het begeleiden van de intervisie, maar kreeg van tevoren wel mondelinge uitleg door een van de onderzoekers over de theoretische basis van de behandelmodule en de verschillende onderdelen (handleiding en tools).

4.6 Ethische toestemming

Voor dit project is goedkeuring aangevraagd en verkregen van de ethische commissie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het referentienummer van de aanvraag is ETH2324-0370.

5. Resultaten pilot

5.1 Participanten

In totaal zijn aanvankelijk 25 jongeren geïncludeerd. Dit zijn 13 jongeren bij Schakenbosch (waarvan één uitgevallen), vijf jongeren bij School2Care (waarvan twee zijn geëxcludeerd uit de data-analyse, omdat de vragenlijsten niet over de getrainde professional waren ingevuld) en acht jongeren bij het Educatief Centrum (waarvan één uitgevallen). Uiteindelijk waren er 21 jongeren die een begeleider hadden die getraind was in Up2U-Future en die meededen in de pilot, zie bijlage 7.5.

De jongeren (n=21) waren gemiddeld 16 jaar oud (mediaan = 16, gemiddelde = 16). Dertien jongeren identificeerden zich als jongen/man en acht als meisje/vrouw. Het merendeel van de jongeren was in het verleden in aanraking geweest met politie/justitie, een deel van de jongeren dreigde in aanraking te komen met politie en/of justitie maar was (nog) niet veroordeeld voor een strafbaar feit. Ervaringen met politie of justitie bestonden onder andere uit Halt-trajecten, boetes, gebiedsverboden, een voorwaardelijke straf en contact vanwege vechtpartijen, mishandeling, diefstal, drugshandel of beroving. In totaal waren er van dertien jongeren voldoende longitudinale verandermotivatiedata, bij drie van hen moet met extra voorzichtigheid naar de data gekeken worden, zij hebben relatief weinig datapunten per fase (zie bijlage 7.5). De overige jongeren hebben te weinig datapunten per fase om deze te kunnen analyseren, zij waren afwezig of vulden de vragenlijst simpelweg niet (voldoende) in. Negen jongeren hebben de Kidscreen-27 op alle drie de momenten ingevuld.

Aan het einde van de interventie zijn met 11 jongeren semigestructureerde interviews gehouden (negen iHub, drie Schakenbosch). Aan het einde van de interventie zijn zes professionals één op één geïnterviewd (twee professionals van iHub, en vier van Schakenbosch), hebben zes professionals deelgenomen aan groepsgesprekken bij Schakenbosch en drie professionals aan een groepsgesprek bij het Educatief Centrum.

5.2 Kwalitatieve data

5.2.1 Interviews professionals

In deze paragraaf worden de ervaringen beschreven van professionals met de verschillende onderdelen van Up2U-Future, de communicatie met de onderzoekers en de duidelijkheid van verwachtingen. Ook wordt ingegaan op genoemde overige knel- en verbeterpunten, hoe professionals terugkijken op hun kennismaking met Up2U-Future en hun eventuele plannen voor toekomstig gebruik.

Training

Over het algemeen waren begeleiders positief over de training; ze vonden deze 'interessant', 'tof', 'duidelijk' en 'helpend'. Ze waardeerden de manier van uitleggen en presenteren van de trainer, net als werkvormen als het oefenen met kaartjes met voorbeeldzinnen. Inhoudelijk bleven bepaalde gesprekstechnieken hangen, waaronder toestemming vragen om advies te geven, het benoemen van voor- en nadelen van verandering en eindigen met voordelen, open vragen stellen, reflecteren en vragen stellen die jongeren kunnen helpen zelf tot inzicht te komen.

Anderzijds ervoeren meerdere begeleiders de training ook als lastig. Sommigen gaven aan dat de training veel cognitieve inspanning van hen vroeg, en dat de inhoud na afloop nog nieuw of ontoepasbaar aanvoelde. Zo zeiden begeleiders tijdens een groepsgesprek bij het Educatief Centrum: *"Begeleider 1: ik weet nog: een zin anders formuleren [een opdracht tijdens de training]. Begeleider 2: dat was best, eh... Begeleider 1: het was best pittig. Begeleider 2: het was best ingewikkeld. Ja. En toen dacht ik ook van: als dit een automatisme moet gaan worden om zo... – dan gaat het best lang duren."* Een begeleider van Schakenbosch: *"Ik moet zeggen: het was ook wel heel veel nadenken. Ik weet nog dat we er zaten en dat ik dacht: wat moet ik eigenlijk veel nadenken over wat er nu eigenlijk gevraagd wordt."* Sommige begeleiders legden een link tussen deze moeite en dat zij Up2U-Future weinig hebben toegepast, zoals een begeleider van Schakenbosch: *"En ik denk dat ik dat niet super veel gebruikt heb, omdat... Ook dat was op dat moment [tijdens de training] heel erg nadenken, moet je nagaan als je in een gesprek zit."* Meerdere begeleiders vertelden dat de inhoud van de training gedurende de periode daarna bij hen wegzakte.

Een genoemde verbetermogelijkheid is de training in minstens twee dagdelen aanbieden. De eendaagse variant werd door een deel ervaren als te lang en te informatierijk. Verder zeiden begeleiders meer training en/of herhaling gehad te willen hebben. Enkele begeleiders benadrukten het belang van meer oefening (boven meer theorie), bijvoorbeeld in de vorm van rollenspellen.

Handleiding

De meeste begeleiders hebben de handleiding niet (helemaal) gelezen. Genoemde redenen waren tijdgebrek en (de verwachting) dat het voor begeleiders niet goed werkte om 'met een boekje bij een jongere te gaan zitten'. Begeleiders die onderdelen hadden gelezen, lazen vooral over gesprekstechnieken als adviseren met toestemming of reflectief luisteren. Ze gebruikten de handleiding om de stof op te frissen, ter voorbereiding op een gesprek, of juist achteraf om te reflecteren op wat beter kon.

De enkele begeleiders die feedback gaven op de handleiding waren overwegend positief. Ze vonden deze duidelijk, onder andere door de voorbeelden, en goed leesbaar. Als verbeterpunt werd genoemd dat links naar filmpjes waarin gesprekstechnieken worden voorgedaan, een waardevolle aanvulling zouden zijn. Ook werd genoemd dat het hebben van twee exemplaren van de handleiding handig zou zijn geweest: één voor op het werk en één om thuis te kunnen nalezen.

Intervisie

Begeleiders hebben minder vaak dan bedoeld intervisie gehad; bij Schakenbosch en School2Care woonde iedere begeleider één sessie bij, bij het Educatief Centrum waren dat twee sessies. Bij Schakenbosch kwam dit vooral door planningsproblemen. Bij School2Care lag de organisatie van de intervisie meer bij de begeleiders zelf, die er minder prioriteit aan gaven door hun drukke agenda's en moeite om überhaupt Up2U-Future-gesprekken in te plannen.

De invulling van de intervisie week vaak af van de oorspronkelijke bedoeling. Bij Schakenbosch werd vooral uitgewisseld wat begeleiders met Up2U-Future hadden gedaan of nog wilden doen. Bij School2Care was de bijeenkomst met twee aanwezige begeleiders (door uitval van een collega) meer een overleg. Bij het Educatief Centrum werden de sessies voorgezeten door een gedragswetenschapper, werd minstens één keer een casus besproken, en wisselden begeleiders met elkaar uit hoe zij Up2U-Future (verder) konden toepassen.

Begeleiders van Schakenbosch en School2Care waren overwegend negatief over de intervisie. De sessies leverden hen weinig op, onder andere door het lage aantal bijeenkomsten, het (lange) tijdsverloop sinds de training, onduidelijkheid over het doel van de intervisie, en nog niet veel met Up2U-Future gewerkt, en dus te bespreken hebben. Eén begeleider van Schakenbosch miste inhoudelijke sturing van de (niet in Up2U-Future getrainde) facilitator. Bij School2Care speelde vooral mee dat men slechts met twee personen bijeen was. Een begeleider van School2Care gaf aan dat meer intervisie waarschijnlijk had geholpen om de werkwijze beter vast te houden: *"Het is fijn dat we die cursus hebben gehad, maar dat vervaagt zodanig, tenminste, bij mij [...] Ik denk dat het helpend voor mij was geweest als ik er maandelijks weer op terug kon komen met iemand."*

Begeleiders van het Educatief Centrum waren positiever; ze vonden het prettig om ervaringen uit te wisselen en herinnerd te worden aan de pilot en waardeerden de casusbespreking.

Meer intervisie kwam naar voren als verbeterpunt. Genoemde frequenties variëren van drie of vier keer gedurende de pilot tot één keer per twee weken, en tussenpozen van twee weken tot twee maanden. Andere verbeterpunten, aangedragen door begeleiders van Schakenbosch, zijn een kortere periode tussen training en intervisie, meer duidelijkheid over het doel en de inhoud van de intervisie en een betere planning waarbij intervisiemomenten tijdig worden ingepland en opgenomen in roosters.

Gesprekken

Alle geïnterviewde begeleiders kozen voorafgaand aan de pilot één of twee jongeren om te begeleiden volgens Up2U-Future. De meeste begeleiders voerden tijdens de pilotperiode gesprekken met deze jongeren. Eén begeleider kreeg meer verantwoordelijkheden in diens werk, waardoor deze geen tijd meer had voor één-op-één contact met de geselecteerde jongere.

Eén begeleider van Schakenbosch sprak tijdens de pilot vaker met de jongere dan daarvoor. Andere begeleiders van Schakenbosch voerden niet per se meer gesprekken, maar wel regelmatig (elke dienst of wekelijks). Een begeleider van School2Care sprak twee jongeren wekelijks en zo'n vijf keer, met wisselende gespreksonderwerpen, afhankelijk van wat er op dat moment speelde bij de jongere en de doelen in hun 'ontwikkelingsperspectiefplannen'. De andere begeleider van School2Care sprak één jongere ongeveer vijf keer. De drie begeleiders van het Educatief Centrum spraken hun jongeren regelmatig, vaak wekelijks, bijvoorbeeld om terug te kijken op de afgelopen week.

Up2U-Future in gesprekken: gebruikte gesprekstechnieken

Meerdere begeleiders (van Schakenbosch en School2Care) noemden specifieke gesprekstechnieken die zij hadden toegepast: reflectievragen stellen, voorbeeldzinnen uit de handleiding gebruiken, het benoemen van voor- en nadelen van verandering en eindigen met voordelen, samenvatten, positief bekrachtigen, open vragen stellen en toestemming vragen om advies te geven. Een School2Care-begeleider merkte dat open vragen bij één jongere goed werkte: *"Toen ik de cursus kreeg, vond ik het lastig om een vraag te stellen zonder zelf daar een antwoord op te geven. En nu liet ik het dus open voor hem, aan wat hij kon veranderen, van: wat kan jij doen, wat heb jij nodig? En dan ging hij er echt over nadenken [...] Dan werd hij echt rustig, want hij ging nadenken over waar we het over hebben gehad. Dat was wel tof."* Bij de andere jongere met wie deze begeleider gesprekken had, werkten deze vragen minder goed, en leverden ze vooral abstracte antwoorden op. Twee begeleiders van Schakenbosch vonden toestemming vragen om advies te geven een helpende gesprekstechniek. Een van hen: *"Ik gaf altijd een mening, standaard, en nu doe ik dat minder en heb ik het eerst over van: 'Hé, ik heb ook een mening, wat vind je daarvan?' En je merkt dat ze dan met je in gesprek gaan over je mening in plaats van dat ze in de aanval gaan tegen je. [...] En dat maakt echt wel een groot verschil."*

Niet alle begeleiders pasten bewust technieken toe. Sommigen gaven aan niets anders gedaan te hebben, of merkten wel meer verandertaal bij de jongere op maar wisten niet goed hoe daarmee om te gaan. Anderen vertelden dat de insteek van hun gesprekken wel veranderd was. Twee begeleiders van het Educatief Centrum zeiden bijvoorbeeld 'meer vragend' te werk te zijn gegaan. Een Schakenbosch-begeleider vroeg de jongere vaker wat die nodig had om zijn eigen doel te bereiken. Enkele begeleiders hadden moeite om oude gewoonten te doorbreken. Zo zei een begeleider van Schakenbosch: *"[...] Ik ben wel heel snel geneigd om te zeggen: oh, dat herken ik even en dan: oh, dat kan je zus en zo doen. Dat moet je eigenlijk helemaal niet doen. Heel erg oplossingsgericht misschien, maar ja. Maar goed, weet je, ja, dat moet ik me eigen maken."*

Knelpunten en verbeterpunten

Als het gaat om het voeren van gesprekken met jongeren, liepen begeleiders tegen praktische belemmeringen aan, zoals afwezigheid van jongeren (door weglopen, verlof, emoties) en hun eigen nachtdiensten of vakantie. Sommige jongeren keerden kort na de start terug naar huis, waardoor de interventie minder aansloot.

Bij Schakenbosch en School2Care werkten veel begeleiders tijdens de pilot niet met hun eigen mentor- of coachjongeren, wat als knelpunt werd ervaren. In bestaande gespreksmomenten met hun eigen mentor- of coachjongeren had Up2U-Future makkelijker onderdeel van het gesprek kunnen worden. De reden dat veel begeleiders andere jongeren dan hun mentor- of coachjongeren kozen, is het verzoek vanuit dit onderzoek om jongeren met een forensisch profiel te selecteren.

Er waren ook knelpunten binnen de gesprekken. Sommige begeleiders gaven aan dat ze het lastig vonden om Up2U-Future toe te passen en het gesprek tegelijkertijd goed en natuurlijk te laten verlopen. Een begeleider van Schakenbosch: *"[...] als ik het gesprek voer, dan eh, ga ik eigenlijk gewoon mee met de flow en vergeet ik soms die tools ook. Voor mezelf, als ik dan ga nadenken van: oké, wat voor tools kan ik nu inzetten, dan loopt het gesprek ook vast, dan is er ook geen gesprek meer."* Met 'tools' leek deze begeleider niet zozeer te verwijzen naar de hulpmiddelen binnen Up2U-Future, maar meer naar de gesprekstechnieken.

Twee begeleiders van Schakenbosch en School2Care worstelden met korte en negatieve reacties van jongeren. Een begeleider van Schakenbosch: *"Ik vind het wel heel moeilijk als een jongere heel vaak zegt: 'Ja, dat weet ik niet.' [...] of: 'Wat zou je zelf graag willen?' 'Ja, dat weet ik niet.' En dan stopt*

eigenlijk mijn..., dan ga ik, zeg maar, op een andere manier, zeg maar, dan weer zoals ik gewend ben sommige vragen stellen. Dus dat vind ik gewoon lastig."

Enkele begeleiders gaven aan niet goed te weten hoe ze de pilot en het andere karakter van de gesprekken moesten uitleggen aan de jongere. Een begeleider van School2Care zei achteraf graag meer handvatten gekregen te hebben over hoe je een jongere die je al kent, hierover vertelt.

Een ander ervaren knelpunt, genoemd door één begeleider, is een gebrekkige match met de jongere. Die maakte in dit geval dat de gesprekken oppervlakkig bleven: *"Het is niet heel erg van de grond gekomen omdat zij [de jongere] eigenlijk aangaf: ja, ik [praat] liever met vrouwelijke collega's. [...]. Dus misschien dat dat ook een beetje een mismatch was. Ja, terwijl we gewoon goed konden praten, maar meer over oppervlakkige dingen wat ook kan, dan kan je niet heel erg deze handvatten gebruiken, vind ik persoonlijk."*

Zowel deze begeleider als sommige anderen die te maken hadden met jongeren die veel afwezig waren, hadden achteraf liever met een andere jongere deelgenomen, of eerst meerdere jongeren betrokken alvorens een keuze te maken.

Veranderplan

Het werken met het veranderplan is in deze pilot niet van de grond gekomen; geen van de begeleiders hebben dit met een jongere gedaan. Begeleiders van Schakenbosch en School2Care gaven hiervoor als redenen dat voor hen niet duidelijk (genoeg) was dat het de bedoeling was dat zij hiermee aan de slag zouden gaan. Voor sommige andere begeleiders overlapt redenen om het veranderplan niet te gebruiken met redenen om Up2U-Future in het algemeen niet of minder te gebruiken. Een begeleider van Schakenbosch gaf bijvoorbeeld aan dat het niet lukte om een veranderplan te maken met een jongere, omdat de jongere zich voorbereidde op weer thuis gaan wonen, en daardoor weinig aanwezig was op de groep.

Andere tools

De meeste geïnterviewde begeleiders hebben de tools niet gebruikt, vaak door onbekendheid, onduidelijkheid of omdat ze in de training weinig aandacht kregen. Soms voelden begeleiders zich ongemakkelijk om ze te gebruiken, vooral bij niet-mentorjongeren, of vonden ze de tools niet passend bij hun jongeren. Problemen als verslaving of afhaken bij actieve opdrachten binnen het gesprek leidden er soms toe dat begeleiders de inhoud van de opdrachten gebruikten als gespreksonderwerpen.

Een begeleider van School2Care zag overlap tussen de Up2U-Future-tools en de bestaande tools binnen de organisatie, en koos er uiteindelijk voor vooral de interne tools te gebruiken. Sommige begeleiders hebben de tools niet bij jongeren ingezet, maar haalden wel inspiratie voor gesprekken uit bijvoorbeeld de vragen in de tools.

Enkele begeleiders hebben wel tools gebruikt, namelijk de 'interessecheck', 'cirkels van invloed' en 'mijn sociale kring'. Een begeleider van het Educatief Centrum liet een jongere de interessecheck en mijn sociale kring invullen en gebruikte de antwoorden in een gesprek. Vooral de interessecheck werkte goed: *"Dat zijn thema's die je normaal echt wel in een gesprek behandelt. Ik bedoel: hoe belangrijk vind je je ouders of hoe belangrijk vind je geld, ja, daar hebben we het dagelijks over. Alleen, dit maakt het wel heel concreet. [...]. Sommige antwoorden kwamen onverwachts en het is dan leuk om het daarover te hebben. [...]. Ja, en de jongere krijgt dus zelf inzicht in plaats van dat het vanuit jou moet komen. [...]. Dat is echt wel een meerwaarde als het gaat over het werkboek."* Een begeleider van School2Care gebruikte alle drie de genoemde tools. Vooral de cirkels van invloed werkte goed bij de jongere in kwestie, vertelde deze begeleider, omdat die de jongere écht aan het denken zette.

Een genoemd verbeterpunt is het meer terug laten komen van het boekje met de tools in de training. Een begeleider van het Educatief Centrum merkte daarnaast op dat het goed zou zijn als jongeren zelf ook het boekje met de tools hebben, in plaats van alleen de begeleider.

Communicatie

Begeleiders werden ook gevraagd naar hun ervaringen met het contact met de onderzoeker tijdens de pilot. Bij Schakenbosch waren sommigen tevreden en hadden geen verbeterpunten. Anderen gaven aan dat zij graag meer tussentijds contact of ondersteuning hadden gehad. Eén begeleider zei: *"Je hebt geoefend [tijdens de training] en je moet het gaan doen dan. En hoe we het dan op moesten pakken, dat vond ik wel een beetje lastig, ja. Ik had in het begin zo iets van: ja, en nu? Wanneer moet ik nou wat gaan doen en wanneer...? Misschien dat ik daar wat meer, ja, bijgestaan kon worden of een beetje wat de bedoeling was of wanneer doe je nou wat. Weet je, in die zin."* De meeste communicatie met de begeleiders van Schakenbosch verliep via e-mails. Sommige begeleiders hadden bellen of elkaar fysiek zien en spreken beter gevonden. Eén persoon legde uit dat e-mails over een project als Up2U-Future snel worden ondergesneeuwd door urgente mails. Bij School2Care verliep de communicatie deels via de gedragswetenschapper, wat volgens een van de begeleiders beter anders georganiseerd had kunnen worden. De onderzoeker heeft begeleiders wel een aantal keer gemaild. De inhoud van de mails werd duidelijk gevonden, maar mocht soms korter. Begeleiders van het Educatief Centrum gaven aan tevreden te zijn over de communicatie, en hadden geen verbeterpunten.

Helderheid verwachtingen

Voor een deel van de begeleiders van Schakenbosch was het duidelijk (genoeg) wat er van hen verwacht werd in de pilot. Een van hen gaf later in het interview wel aan tijdens de training niet begrepen te hebben dat het de bedoeling was dat de jongere zélf een doel koos. Voor twee begeleiders waren de verwachtingen minder helder, door een combinatie van de veelheid aan informatie in de training, te weinig herhaling en te weinig opbreken in stappen van het proces na de training.

Voor een andere groep was het vooraf onvoldoende duidelijk wat het project van hen vroeg. Zij waren door hun leidinggevende gevraagd voor de training, zonder dat daarbij helder werd dat het ging om meer dan een training. Hoewel ze wisten dat ze gesprekstechnieken en tools konden gebruiken, was het minder goed doorgedrongen dat ze structureel met een of meerdere jongeren aan de slag moesten rond een concreet doel en plan voor het onderzoek. Deze onduidelijkheid lijkt bij sommigen te hebben voortgeduurd tot na de training, ondanks mails van de onderzoeker. Volgens één begeleider had een opdrachtformulering kunnen helpen.

Ook bij School2Care gaven beide geïnterviewde begeleiders aan dat het vooraf niet duidelijk was dat het project meer inhield dan een training. Zij waren door de gedragswetenschapper gevraagd om deel te nemen aan de training. Pas vlak voor de training, door een mail van de onderzoeker, werd duidelijk dat het ging om een groter geheel. Dat werd lastig gevonden, omdat een begeleider geen weloverwogen keuze kon maken in een drukke tijd, en omdat eerdere duidelijkheid had geholpen bij het plannen van activiteiten, zoals de intervisie. Uit de interviews met beide begeleiders van School2Care blijkt dat er ook na de training onduidelijkheid bestond. Zo ontdekten zij het veranderplan pas tijdens hun intervisie, en was voor een van hen tijdens de eerste gesprekken met jongeren nog niet helder dat de jongeren zelf een doel moesten kiezen.

Begeleiders van het Educatief Centrum vonden de verwachtingen in de pilot duidelijk. Zij merkten hier verder niks over op.

Overige knel- en verbeterpunten

Diverse begeleiders concludeerden dat ze meer met Up2U-Future hadden kunnen doen, en dat onder andere tijdgebrek daar een rol in speelde. Sommigen reflecteerden op hun eigen inzet en zouden een volgende keer meer tijd steken in het contact met jongeren en het plannen van gesprekken. Uit interviews en andere gesprekken bleek dat een aanzienlijk deel van de begeleiders intern niet alle informatie had gekregen over deelname en/of niet helemaal zelf kon kiezen voor deelname, in tegenstelling tot de insteek van de pilot. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat begeleiders deelnamen voor wie dat eigenlijk niet paste, of die er onvoldoende voor gemotiveerd waren. Een begeleider van Schakenbosch leek de mogelijkheid van motivatiegebrek te bevestigen: *"Dus ja, nee, ik vind niet zo van: nou, de organisatie moet nu echt iets extra's doen. Ik denk meer dat je zelf iets extra's moet doen, denk ik. [...] Ik denk dat dat het is. Interviewer: Ja, oké, dus je eigen motivatie? Begeleider: Eigen motivatie, ja. Nou ja, het is voor jezelf ook. Interviewer: Misschien moeten we volgende keer eerst de medewerkers motiveren. Begeleider: Ja, ja, dat is wel een ding. Ja."*

Een begeleider van School2Care gaf aan behoefte gehad te hebben aan overleg met een externe expert, bijvoorbeeld maandelijks, over casussen. Deze behoefte lijkt samen te hangen met de gewoonte om regelmatig te sparren met een gedragswetenschapper: *"Ik denk dat hulpverleners heel vaak afhankelijk zijn van hun gedragswetenschapper [...] Zo leven wij een beetje in hulpverlenersland. En dat merk ik nu ook tijdens de interviews, dat wij denken: ja, maar wij moeten... Maar we konden dat ook heel goed zelf invullen, daar moet ik eerlijk over zijn. Interviewer: Want hoe zijn jullie dan normaal afhankelijk van de gedragswetenschapper? Begeleider: dat we toch wel veel over bevestiging, sturing en wat we altijd beter kunnen doen, maar eigenlijk vind ik van mijn collega's: we zijn goed genoeg. Dus als wij zo'n handleiding krijgen, kunnen we dat eigenlijk heel goed zelf invullen. Het enige wat ik inderdaad net aangaf: een externe partij is gewoon fijn om een andere visie te hebben."*

Tot slot noemde een begeleider van Schakenbosch als verbetermogelijkheid om in een pilot als deze ook eventuele andere mentoren van deelnemende jongeren te trainen, zodat iedereen op de hoogte is en er samen opgetrokken kan worden.

Terugkijkend en toekomst met Up2U-Future

Terugkijkend op de pilot maakten veel begeleiders positieve opmerkingen over Up2U-Future. Sommigen zeiden dat de interventie helpt om bekende valkuilen in gesprekken met jongeren te vermijden, zoals overtuigen en 'zeggen hoe het moet'. Een begeleider van Schakenbosch vond Up2U-Future zowel 'wennen als interessant', en een *"andere manier van denken en kijken; hoe kan ik een jongere zelf zijn eigen, ja, ding laten zeggen of denken om hem te motiveren. Dat vond ik wel mooi eigenlijk."* Een begeleider van het Educatief Centrum ziet de gespreksvaardigheden als de kracht van Up2U-Future te vinden. Goed toegepast kunnen die er volgens hem voor zorgen dat *"jongeren veel meer in hun eigen verantwoordelijkheid en kracht [worden gezet], waardoor een doel behalen extra motiverend werkt."*

Bij sommige begeleiders leidde de pilot tot persoonlijke inzichten en veranderingen in werkwijze. Zo gaf een begeleider aan sinds de training bewuster in gesprek te gaan, met minder oordeel en meer ruimte voor de jongere. Anderen realiseerden zich hoe vaak zij jongeren proberen te overtuigen of adviseren, terwijl dit juist demotiverend kan werken. Zij proberen dat nu te verminderen.

Een groot deel van de begeleiders gaf desgevraagd aan in de toekomst nog met elementen van Up2U-Future aan de slag te willen. Een begeleider van Schakenbosch deelde die wens, maar twijfelde nog over de uitvoering: *"Ik ben het wel van plan, ja. Ik heb die training niet voor niets gedaan natuurlijk. Maar ja, ik vind het wel lastig, want doe je het goed? Hoe check je dat?"*

5.2.2 Interviews jongeren

In deze paragraaf wordt ingegaan op de mate waarin jongeren iets hebben gemerkt van de pilotdeelname van hun begeleiders, hoe zij de gesprekken en hun begeleider ervaarden en wat ze vonden van het invullen van de vragenlijsten.

Gemerkt van Up2U-Future

Jongeren hebben niet veel gemerkt van de pilot. Twee jongeren gaven aan in deze periode (mogelijk) meer gesprekken met hun begeleider te hebben gehad, twee evenveel en vijf jongeren minder en/of überhaupt weinig gesprekken. Voor het beperkte contact waren er soms duidelijke redenen, zoals een moeizame relatie met de begeleider, een begeleider die afbouwde vanwege vertrek bij de organisatie en afwezigheid van een jongere op geplande gespreksmomenten. Slechts één jongere gaf aan mogelijk een keer een tool ingevuld te hebben (de interessecheck). Dit komt niet helemaal overeen met wat begeleiders aangaven; mogelijk herinnerden jongeren zich het invullen van de tools niet meer of herkenden ze deze niet als zodanig. Zoals de begeleiders ook aangaven, vulde niemand samen met de begeleider een veranderplan in. De helft gaf aan niets gemerkt te hebben van het feit dat hun begeleiders een training hadden gevolgd. Sommigen benoemden subtiele verschillen, zoals 'meer aandacht' (van de begeleider), een meer zelfverzekerde of gemotiveerde begeleider en meer vervolgvragen tijdens gesprekken.

Gesprekken

Uit de verhalen van een deel van de jongeren was lastig af te leiden of zij coachingsgesprekken hadden met hun begeleiders, doordat ze spraken over dagelijkse korte contactmomenten van bijvoorbeeld vijf minuten, of omdat onduidelijk bleef of de gesprekken over de jongere zelf gingen of over lesstof (in het geval van iHub). Twee jongeren gaven aan weinig gesprekken te hebben gehad, door een verslechterde band met hun begeleider of doordat gesprekken steeds niet doorgingen, vaak vanwege hun eigen omstandigheden. Twee anderen hebben hun begeleider überhaupt niet één-op-één gesproken.

Enkele jongeren vertelden wel over duidelijke, regelmatige (wekelijks of meerdere keren per week) één-op-één gesprekken. Eén jongere gaf aan dat het in die gesprekken ging over haar persoonlijke doelen, anderen zeiden juist dat doelen geen onderwerp van gesprek waren. Genoemde gespreksonderwerpen waren incidenten waar jongeren bij betrokken waren, boosheid, absentie en thuissituaties.

De meeste jongeren waren positief over de (coachings)gesprekken met hun begeleiders, waarbij ze vaak positieve kenmerken van hun begeleiders noemden, zoals empathie en betrouwbaarheid. Gevraagd naar zijn mening over de gesprekken met zijn begeleider, en vervolgens wat hij daar fijn aan vindt, zegt één jongere bijvoorbeeld: *"Nou, hij is gewoon lekker rustig, ik kan gewoon mijn woord kwijt, hij kan zijn woord kwijt. Het is gewoon een gesprek dat wederzijds gewoon boeit. [...] Gewoon dat we open naar elkaar kunnen zijn zonder dat andere mensen het bijvoorbeeld weten of iets."*

Enkele jongeren waren minder positief of ambivalent. Zo vertelde een jongere dat hij 'rustig is met' zijn begeleider en tevreden over de frequentie van de gesprekken, maar niks met hem deelt, omdat hij hem niet vertrouwt. Een andere jongere vond dat hij te veel gesprekken met professionals moest voeren, wat hem begon te irriteren. Gesprekken met zijn begeleider beschouwde hij als iets wat 'moet', niet als iets leuks. Tegelijkertijd gaf hij aan het ook te waarderen, zolang het beperkt blijft: *"Soms is het wel gewoon aardig als iemand vraagt hoe het gaat, hoe het thuis gaat. Iedereen heeft dat eigenlijk wel nodig, iemand die het gewoon vraagt. Maakt het toch wat beter. Maar elke dag dat horen is niet nodig. [...] één keer per week is genoeg."*

Begeleider

De interviews met jongeren gingen ook over hoe zij hun begeleider ervaren. Aangezien Up2U-Future beperkt is ingezet door begeleiders en aspecten van de interventie niet expliciet ter sprake kwamen, staan de beschreven ervaringen mogelijk los van Up2U-Future. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen wat jongeren motiverend of niet motiverend vinden, en wat zij in algemene zin prettig of minder prettig vinden aan (hun) begeleiders.

Motiverend en demotiverend

Met bijna alle jongeren werd gesproken over wat begeleiders wel en niet moeten doen om jongeren te motiveren. Eén jongere beschreef hoe haar begeleider daar effectief in is, onder andere door het delen van eigen ervaringen en het geven van onverdeelde aandacht: *"Interviewer: en wat vond je van deze gesprekken die ze met jou heeft gehad? Jongere: oh, was wel fijn. Ja, gewoon een beetje moed om [er] gewoon wel iets van te maken. [...] Zij vertelt ook gewoon iets uit haar eigen, gewoon van wat ze heeft meegemaakt of zo, gaan we een beetje vergelijken. En dat was wel handig om te weten. Wel fijn. [...] dat het ook wel gewoon goed kan komen en zo. Maar ook wel wat ik dan moet doen. Gewoon meer zin om dingen te doen, zodat het goed komt en gewoon beetje [...] Niet dat ze gewoon, ze praat gewoon. Het is niet dat ze gewoon de hele tijd de deur uit moet of zo, maar ze maakt er echt een momentje van."* Andere factoren in de begeleiding die motivatie volgens jongeren bevorderen zijn regelmatige gesprekken, variatie in ontmoetingsplek, samen iets leuks doen, en een informele manier van praten ('als vriend'). Jongeren zeiden het te waarderen als begeleiders betrouwbaar zijn, vertrouwen geven en geduld hebben – bijvoorbeeld door te wachten tot een jongere zelf tot inzichten komt. Ook het benoemen van kwaliteiten en aanmoedigen werd genoemd. Tegelijkertijd gaven twee jongeren aan dat motivatie in hun ogen altijd vanuit de jongere zelf moet komen, en een begeleider daarin geen rol kan spelen. Wat jongeren noemden als demotiverend: straffen in plaats van praten, pushen, dreigen of zinnen als 'zo gaat het niet lukken'.

Positieve kenmerken begeleider en begeleiding

De meeste jongeren waren positief over hun begeleiders. Ze noemden eigenschappen als 'aardig', 'grappig', 'wijs', 'positief' en vaker: een 'goede docent'.

Sommige begeleiders weten goed aan te sluiten bij jongeren, iets wat gewaardeerd wordt. Een jongere zei bijvoorbeeld: *"[...] hij doet het wel op zijn eigen manier en zijn eigen manier is gewoon een beetje... Hij is net als ons. Hij is niet degene die gaat zeuren, die zo professioneel aan het werk moet, want anders raakt die alles kwijt en zo. Hij is gewoon echt net als ons."* Voorbeelden die deze en een andere jongere hierbij gaven zijn dat deze begeleider meedoet met gym en straattaal begrijpt.

Een jongere gaf aan het prettig te vinden dat haar begeleider duidelijk is over regels. In lijn daarmee werd het niet aangeven van grenzen en normen door een andere jongere genoemd als een tekortkoming.

Een jongere vertelde het fijn te vinden open te kunnen praten, mede door een vertrouwen dat de begeleider niets van wat zij bespreken, aan anderen vertelt. Eerlijkheid werd ook genoemd als belangrijke eigenschap van begeleiders, en is voor de jongere die dit benadrukte sterk verbonden met respect voor de jongere.

Enkele jongeren gaven aan feedback of een goed advies van hun begeleiders te waarderen. Desgevraagd zeiden meerdere jongeren te merken dat hun begeleiders hun mening ook belangrijk vinden, bijvoorbeeld doordat een begeleider een jongere vroeg ergens zelf ideeën over te vormen en deze op te schrijven voor een gesprek. Een andere jongere had dit gevoel ook, bijvoorbeeld toen haar begeleider nog tijdens een gesprek actie ondernam om een idee van de jongere uit te voeren. Deze snelle actie gaf deze jongere het gevoel dat er wordt geluisterd, en het zelf invloed mogen uitoefenen versterkt volgens deze jongere ook de inzet: *"Jongere: Dan is het niet dat andere mensen dingen op je gaan leggen, maar dat het je eigen verantwoordelijkheid is. Interviewer: Ja. En als zoiets je eigen verantwoordelijkheid is, denk je dan ook dat de kans groter is dat het goed gaat? Jongere: Ja. Interviewer: Dat je je ervoor gaat inzetten? Jongere: Ja. Interviewer: Waarom denk je dat? Jongere: Omdat het uit mijn eigen idee komt. En als ik bijvoorbeeld van mensen dingen moet doen, dan moet ik het doen. En daar houd ik niet van. Dat moet je bij mij gewoon niet doen."*

Een andere belangrijke kwaliteit van (hun) begeleiders, zo vertelden enkele jongeren, is goed kunnen luisteren, empathisch zijn en, zo voegden sommigen daaraan toe, terughoudend zijn met conclusies, oordelen en oplossingen. Eén jongere zei bijvoorbeeld, gevraagd naar wat fijn is in de gesprekken: *"Nou, dat ik mijn ei kwijt kon, dat ze echt empathie toonde. Interviewer: En waarom merkte je dat, dat ze empathie toonde? Jongere: Meeleving, ja, gewoon dat stukje dat ze dan gewoon echt luistert en dan eh, niet gelijk naar een oplossing, ging ook niet gelijk naar het probleem, maar gewoon effe liet praten. Ja, dat was wel heel fijn. [...] En zeker ook hoe ze dan keek zo en niet gelijk van, oh, dat vind ik echt teleurstellend, wat er is gebeurd. Of dat soort dingen. Of ik vind het echt rot of... Niet gelijk dat, gewoon even eerst luisteren en dan een soort van in mij verplaatsen en niet een mening geven. Ook geen oordeel, even gewoon niks eigenlijk, dat is wel fijn."*

Tot slot hechten jongeren aan eigenschappen en gedrag van begeleiders die kunnen worden samengevat als oprechte aandacht en betrokkenheid. Jongeren waarderen het dat begeleiders op hen letten. Eén jongere zei bijvoorbeeld: *"Ja, gewoon, net als [naam begeleider] gaat er gewoon naar vragen en, ehm, ze blijft gewoon, zeg maar, ze let ook op je, je lichaamstaal, alles, dat leest ze gewoon. Je komt bijvoorbeeld boos naar binnen, maar je laat het niet zien, maar je lichaamstaal zegt het al, dan vraagt ze je al gelijk van: 'Waarom ben je boos?' Dan denk je van: kan je mijn gedachten lezen of zo? Dus ja."*

In meerdere interviews kwamen daarnaast behulpzaamheid, de wil van begeleiders om jongeren iets te leren of hen te helpen, terug. Eén jongere leek vooral onder de indruk van de extra dingen die haar begeleider deed, buiten haar taakomschrijving om: *"... ja, zij doet gewoon veel, terwijl ik niet eens een mentorkindje van haar ben. Ze wil gewoon heel graag mensen helpen. [...] Want soms, bijvoorbeeld op mijn verjaardag had ze me bijvoorbeeld uit eten genomen. En dan bijvoorbeeld als ze een dagje vrij is, dan komt ze van huis, komt ze bijvoorbeeld met iets van eten. Dus zij doet het niet voor het geld. Dat kan je echt zien aan bepaalde mensen. Dus ja."*

Motivatie

Enkele jongeren deden uitspraken over hun motivatie in het algemeen. Zo vertelde een jongere dat motivatie pas ontstaat als je zelf inziet dat je zonder verandering nergens komt – een besef dat anderen je niet kunnen geven. Tegelijkertijd benoemde deze jongere dat mensen om haar heen haar ook kunnen motiveren, zoals haar moeder, die ook in moeilijke situaties het positieve ziet. Een andere jongere vond het juist motiverend als iemand hem confronteert met een gebrek aan inzet voor wat hij eigenlijk wil bereiken. Weer een ander gaf aan minder behoefte aan begeleiding te hebben dan voorheen, omdat eerdere hulp haar deed beseffen dat verandering altijd bij jezelf begint. Tot slot noemde een jongere sport als belangrijke motivatiebron.

5.3 Kwantitatieve data

Uit de interviews en eerder contact met deelnemende professionals blijkt dat in gesprekken met jongeren weinig gebruik is gemaakt van de behandelmodule Up2U-Future, met name het veranderplan en de tools. Omdat de blootstelling van de deelnemers aan de interventie te beperkt is om betrouwbare conclusies te trekken en om misinterpretatie te voorkomen, worden de resultaten alleen beknopt samengevat en niet geïnterpreteerd als indicatie van effectiviteit. Een uitgebreid verslag van de kwantitatieve bijlage is opgenomen in bijlage 7.6. Eventuele veranderingen in motivatie kunnen niet worden toegeschreven aan de behandelmodule. Dit betekent dat de resultaten die hier besproken worden met voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd.

5.3.1 Herhaalde metingen

In drie blokken van vier weken zijn op maandagen en donderdagen schaalvragen naar de jongeren gestuurd om inzicht te krijgen in hun verandermotivatie. Er zijn alleen grafieken gemaakt als jongeren voldoende (minimaal drie) datapunten per fase hadden. Er is zowel naar de totaalscore als per vraag gekeken. Deze grafieken lieten een zelfde patroon zien, namelijk:

- Bij veel jongeren is sprake van een plafondeffect van hun verandermotivatie: al in de baselinefase score zij vaak rond de maximale score van 50. Als de scores in de baselinefase al zo hoog zijn, kunnen de scores in de interventiefase (bijna) niet meer stijgen.
- Bij veel jongeren is er weinig tot geen verschil in mediaan in de baseline en de interventiefase. In één geval ligt de mediaanlijn (*Mdn*) in de interventiefase een stuk hoger, echter heeft deze jongeren erg weinig datapunten in de baselinefase. In twee gevallen is de mediaan in de interventiefase lager.
- Omdat motivatie van dag tot dag verschilt en er veel van invloed is op motivatie, zou je meer spreiding in de antwoorden verwachten. Bij sommige jongeren is er weinig fluctuatie.
- Er zijn geen trends waarneembaar.

Op drie momenten in de pilot zijn ook vier extra vragen over motivatie gesteld. De Friedman test laat zien dat er geen significant verschil is tussen de metingen op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase ($\chi^2(2) = 2.333$, $p = .311$). Ook de Wilcoxon test is niet significant ($p > .05$).

5.3.2 Kwaliteit van leven

Negen jongeren hebben driemaal de Kidscreen-27 ingevuld. De gemiddelde (*M*) Kidscreen score van deze jongeren is 97.00 bij meting één en 99.00 bij meting twee en bij de laatste meting. Uit de Friedman test blijkt dat dit verschil niet significant is ($\chi^2(2) = 4.514$, $p = .105$). Ook werden er drie Wilcoxon signed-rank tests uitgevoerd om verschillen scores tussen opeenvolgende metingen te beoordelen. Tussen meting 1 en meting 2 was het verschil niet significant ($z = -.35$, $p = .724$). Ook tussen meting 2 en meting 3 was het verschil niet significant, $z = -1.4$, $p = .161$. Ten slotte was het verschil tussen meting 1 en meting 3 eveneens niet significant ($z = -1.68$, $p = .092$). Daarnaast laat de Friedman test laat zien dat er geen significant verschil is op de gemiddelde ranks van de vijf subschalen van de Kidscreen-27 ($p > .05$). Lichamelijke activiteiten en gezondheid: $\chi^2(2) = 2.182$, $p = .336$; gevoelens en zelfbeeld: $\chi^2(2) = 1.200$, $p = .549$; familie en vrije tijd: $\chi^2(2) = 2.480$, $p = .289$; vrienden: $\chi^2(2) = 4.846$, $p = .089$; school en leren: $\chi^2(2) = 0.424$, $p = .809$.

Per jongere is de RCI berekend om de klinisch betrouwbare verandering per subschaal van Kidscreen-27 (kwaliteit van leven) te bepalen. Op geen van de subschalen was een klinisch betrouwbare verandering aan het einde van de interventiefase vergeleken met de baseline.

5.3.3 Vergelijking met gemiddelde scores onder Nederlandse jongeren

De scores op de subschalen van de Kidscreen-27 zijn daarnaast omgezet naar t-scores en vergeleken met nationale data (<https://www.kidscreen.org>). Zichtbaar is dat:

- De scores op de vijf kwaliteit van leven subschalen lager liggen dan het gemiddelde voor Nederlandse jongeren (tot 14 punten verschil in t-scores)
- De 'lichamelijke activiteiten en gezondheid' subschaal het minst verschilt
- De 'gevoelens en zelfbeeld' veel lager scoort dan gemiddeld, gevolgd door 'familie en vrije tijd', 'school en leren' en 'vrienden'.

5.4 Eindworkshop

Na de fase van dataverzameling en -analyse werd begin juli 2025 een interactieve eindworkshop georganiseerd om onderzoeksresultaten te bespreken en aanbevelingen voor vervolgacties te formuleren. Medewerkers van het Co-Creation Lab van de Erasmus Universiteit Rotterdam hielpen bij het ontwikkelen van de workshop. Uitgenodigd werden professionals van het Educatief Centrum, Schakenbosch en School2Care De Vliet, evenals ervaringsdeskundigen van Stichting ExpEx. Aanwezig waren twee getrainde professionals van Educatief Centrum, twee van Schakenbosch (waarvan één getraind in Up2U-Future), en drie ervaringsdeskundigen. Helaas konden professionals van School2Care De Vliet niet deelnemen vanwege personeelstekort.

De bijeenkomst bestond uit verschillende onderdelen. Eerst gaven de onderzoekers uitleg over Up2U-Future en presenteerden zij de onderzoeksresultaten, met extra toelichting voor deelnemers die de aanpak nog niet kenden. Daarna volgde een werkvorm waarin professionals met stickers aangaven welke gesprekstechnieken en elementen uit Up2U-Future zij gebruikten of belangrijk vonden. Voor de helft van de elementen gaven alle vier aanwezige professionals aan hier gebruik van te maken in hun gesprekken met jongeren. Er waren daarnaast vijf elementen waarvan drie professionals aangaven deze te gebruiken, namelijk open vragen stellen, reflectief luisteren, samenvatten, investeren in de vertrouwensband en samen doelen opstellen.

In een tweede werkvorm visualiseerden getrainde professionals op thermometers hun overtuiging over het nut van Up2U-Future en de mate waarin hun eigen basisbehoeften (autonomie, verbondenheid, competentie) gedurende de pilot waren vervuld. Professionals gaven aan redelijk tot sterk overtuigd te zijn geweest van het nut van Up2U-Future voor hun gesprekken met de doelgroep. Ze hadden het idee dat het aansluit bij de doelgroep, dat het de jongere kan helpen bij het maken van stappen en dat het de jongere kan ondersteunen in diens persoonlijke groei. Op de vraag of professionals zich gesteund voelden door bijvoorbeeld leidinggevenden en onderzoekers, waren de antwoorden vrij wisselend. Een persoon gaf aan dat er misschien wel te veel naar gevraagd werd. Een ander gaf aan dat deze ook terecht kon bij de gedragswetenschapper. Daarnaast werd opgemerkt dat vooraf onvoldoende duidelijk was wat de bedoeling was en dat het te weinig gedragen werd in het team. Een persoon gaf aan dat er te weinig tijd en ruimte op de werkvloer was (gemaakt) om Up2U-Future in te zetten. Ook wat betreft het gevoel over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken om te werken met de aanpak waren de beoordelingen uiteenlopend, hoewel professionals aangeven dat extra training wel geholpen zou hebben. De professionals hadden over het algemeen het gevoel dat ze zelf konden beslissen of, hoe en wanneer ze Up2U-Future gebruikten. Hoewel de methode vrij uitgewerkt is, was er genoeg ruimte om hier zelf invulling aan te geven. De handleiding en training werden over het algemeen als duidelijk gezien. Een professionals deed aan de pilot mee met een jongere van een andere groep dan die waarop zij werkzaam was, wat een belemmering vormde in het autonoom gebruiken van de aanpak.

Verder werd met de niet-getrainde professional en ervaringsdeskundigen gesproken over het actiever betrekken van jongeren bij pilots. Wat betreft het verhogen van de respons bij vragenlijstonderzoek werd genoemd dat het voor de jongere duidelijk moet zijn waar ze aan bijdragen en wat er gebeurt met hun input. Ook is het belangrijk om als onderzoeker écht contact en verbinding met de jongere te maken bij de start van een onderzoek. Daarnaast kan het helpen om een kort filmpje mee te sturen ter introductie van het onderzoek, dat is voor jongeren vaak fijner dan erover lezen. Daarnaast werd besproken hoe de rol van de jongeren bij de uitvoering van een interventie versterkt kan worden, zodat zij daarvoor minder afhankelijk zijn van professionals. Een aantal suggesties kwamen hierbij naar voren, zoals zorgen dat de jongere zelf ook een boekje heeft over de methode en de duo's van jongere en mentor/coach samen trainen, zodat zij een gedeeld eigenaarschap hebben over

wat er vervolgens met de kennis en tools gebeurt. Ook kan een startafspraken van elk duo en een onderzoeker hieraan bijdragen.

Tot slot dachten deelnemers na over voorwaarden voor succesvolle implementatie van interventies. Ze clusterden en ordenden deze voorwaarden zelf, waarna hierover een gezamenlijk gesprek werd gevoerd. De deelnemers hadden de volgende aanbevelingen:

- Maak de training breder: het hele team, inclusief leidinggevenden, moet getraind worden.
- Voor succesvolle implementatie zijn herhaling en intervisie nodig.
- De werkwijze moet aansluiten bij bestaande methodieken en de organisatiecultuur.
- Tijd, geld en ondersteuning vanuit de organisatie zijn essentieel.
- Deelname moet zowel voor professionals als jongeren vrijwillig zijn; nu voelde het voor de professionals soms als opgelegd.
- Er is behoefte aan een gedeelde visie en intentie binnen de organisatie om iets goed te implementeren.
- Motivatie moet breder bekeken worden. Bovendien, misschien zijn jongeren wel gemotiveerd maar zien we het niet, of is de omgeving niet motiverend (genoeg).
- Het eigenaarschap van de jongere kan versterkt worden, zodat het echt iets wordt van de jongere en de professional samen. Hieruit kwam ook het voorstel om de naam van Up2U-Future te veranderen naar "Up2Us", om de samenwerking te benadrukken.

6. Discussie en conclusie

6.1 Beknopte samenvatting van resultaten

Dit onderzoek heeft niet geleid tot een evaluatie van de effectiviteit van Up2U-Future als gedragsveranderende interventie, omdat de kerncomponenten van de interventie nauwelijks zijn toegepast. De ervaringen van professionals hebben vooral betrekking op de training en materialen, en niet op het daadwerkelijke gebruik in gesprekken met jongeren.

Uit de interviews met deelnemende begeleiders komt naar voren dat veel van hen enthousiast waren over de inhoud van Up2U-Future en een deel experimenteerde met de gesprekstechnieken daaruit. Dat leidde bij een aantal begeleiders tot inzichten over de eigen werkwijze en de wens om onderdelen ervan blijvend te gebruiken. Alle begeleiders die daarnaar gevraagd werden, willen in de toekomst nog werken met elementen van Up2U-Future. Mogelijk heeft de pilot 'zaadjes geplant' voor een nieuwe werkwijze waarin motiverende gespreksvoering meer een plek krijgt.

Er moet echter geconcludeerd worden dat Up2U-Future beperkt is toegepast; niet iedereen had coachingsgesprekken met jongeren en paste daarin concrete gesprekstechnieken toe en het veranderplan en de tools zijn respectievelijk niet en weinig gebruikt. Dat heeft verschillende redenen, waaronder waarschijnlijk onvoldoende toerusting en intervisie. De training werd gewaardeerd, maar leek ontoereikend om begeleiders vertrouwd te maken met de schijnbaar voor hen toch vrij nieuwe inhoud. Intervisie kwam niet genoeg van de grond, onder andere door planningsproblemen en andere prioriteiten. Begeleiders kregen bij het (interne) verzoek tot deelname aan de training niet altijd alle informatie over wat deelname aan het onderzoek inhield, wat voor onduidelijkheid en mogelijk onvrijwillige deelname gezorgd heeft. Directe communicatie van de onderzoekers met de begeleiders werd helder gevonden, maar sloot niet altijd aan op de behoeften van begeleiders; sommigen hadden liever meer direct, ondersteunend contact met hen gehad. Tot slot droegen verschillende factoren in de uitvoering en de werkomgeving bij aan een stroever verloop van de pilot. Daarbij gaat het onder andere om afwezigheid van jongeren en volle agenda's. Enkele begeleiders reflecteerden ook op hun eigen inzet en merkten op dat die beter had gekund.

Hierop aansluitend hebben jongeren niet of nauwelijks iets gemerkt van de pilot. Gesprekken met jongeren leverden dan ook vooral algemene inzichten over begeleiding en motivatie op. Jongeren gaven in de interviews aan dat motivatie voor verandering vooral van henzelf moet komen. Sommigen benadrukten dat echte motivatie pas ontstaat als je zelf inziet dat je zonder verandering niet verder komt. Toch kan de omgeving hierin een rol spelen: bijvoorbeeld een moeder die positief blijft in moeilijke situaties, of een begeleider die confronteert met gebrek aan inzet. Jongeren waardeerden begeleiders die hen vertrouwen gaven, hen serieus namen en hen lieten nadenken over hun eigen doelen. Tegelijkertijd vonden sommigen dat motivatie niet van buitenaf opgelegd kan worden en dat pushen of dreigen juist averechts werkt.

Op basis van de kwantitatieve data die in dit project verzameld is, kunnen geen uitspraken worden gedaan over de mogelijke effectiviteit van Up2U-Future, omdat de interventie te beperkt is toegepast.

6.2 Beperkingen van het huidige onderzoek

De belangrijkste beperking van het huidige onderzoek is dat Up2U-Future minder gebruikt is dan verwacht, waardoor jongeren hier nauwelijks tot niet aan zijn blootgesteld. Hierdoor is er geen wetenschappelijke evaluatie gedaan van de doorontwikkelde interventie en kunnen er slechts voorzichtige uitspraken worden gedaan over de ervaringen van professionals met de aanpak, maar niet over de effectiviteit. Tijdens de pilot werd geprobeerd zicht te krijgen op de mate waarin professionals Up2U-Future gebruikten door middel van een wekelijkse vragenlijst (welke ook diende als herinnering aan de professionals om Up2U-Future in te zetten), maar deze werd helaas weinig ingevuld.

Een beperking van het huidige onderzoek is dat de wekelijkse vragenlijst was samengesteld uit vragen van verschillende gevalideerde instrumenten welke zijn voorgelegd aan ervaringsdeskundigen, maar het instrument als geheel was niet gevalideerd. Veel jongeren behaalden op meerdere meetmomenten de maximale score voor de schaalvragen voor motivatie. Dit

kan duiden op een selectiebias van de jongeren die willen deelnemen aan het onderzoek. Het kan ook betekenen dat jongeren sterk gemotiveerd zijn, of dat in elk geval waren op het moment van invullen van de vragenlijst. Een andere mogelijkheid is dat de jongeren sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven, of dat de vragenlijst misschien niet valide was voor deze groep jongeren.

Het bleek lastig voor professionals om voldoende jongeren te benaderen voor deelname aan de pilot. Ze gaven aan dat er onvoldoende jongeren waren met een forensisch profiel, passende jongeren zouden al voor het einde van de pilot uitstromen, een jongere kwam vast te zitten en er waren jongeren die (nadat de professional getraind was) toch geen interesse hadden om mee te doen. Van de jongeren die in de baselinefase (enkele) vragenlijsten invulden, waren twee jongeren meer dan twee weken afwezig door wegllopen, waardoor zij werden uitgeschreven. Hierdoor is de steekproef kleiner geworden dan beoogd. Ook is er mogelijk sprake van selectieve uitval, waarbij juist de jongeren in de meest kwetsbare posities, die wellicht het meeste baat zouden hebben bij de interventie, niet volledig betrokken blijven of zelfs helemaal niet deelnemen.

Daarnaast kwam intervisie minder op gang dan beoogd. Voor de intervisie bij Schakenbosch was de insteek om deze bijeenkomsten te plannen op basis van de roosters en voorkeuren van professionals. Helaas bleek dit in de praktijk erg ingewikkeld, doordat de verantwoordelijke onderzoeker gedurende de pilot niet meer werkzaam was bij Schakenbosch. Hierdoor kon er geen toegang meer verkregen worden tot de roosters en was het zeer lastig om geschikte momenten te plannen. Daarnaast bleek dat er nadelen zaten aan het plannen van de intervisiebijeenkomsten zowel tijdens diensten (geen garantie dat professionals de groep tijdelijk kunnen verlaten) als daarbuiten (professionals moeten dan in hun vrije tijd naar werk komen). Voor toekomstig onderzoek wordt geadviseerd om de intervisiebijeenkomsten al vanaf de start in te plannen, zodat hier bij het maken van de roosters voor de professionals rekening mee gehouden kan worden. Organisatorische borging dat professionals ook daadwerkelijk kunnen aansluiten is hierbij cruciaal.

6.3 Kritische reflectie op Up2U-Future

Hoewel in dit onderzoek verschillende belemmeringen in de implementatie zijn geïdentificeerd, roept het feit dat geen van de begeleiders Up2U-Future zoals oorspronkelijk bedoeld heeft toegepast ook vragen op over de interventie zelf. Dit wijst erop dat mogelijk niet alleen de implementatie, maar ook het ontwerp van de interventie zelf herzien moet worden.

Up2U-Future bestaat uit meerdere componenten, waaronder een handleiding en verschillende tools, die gezamenlijk beogen professionals te ondersteunen bij het versterken van de motivatie van jongeren. In de praktijk bleek deze combinatie voor begeleiders moeilijk te integreren in bestaande begeleidingsmomenten. Mogelijk is de interventie in haar huidige vorm te omvangrijk en te complex om structureel te gebruiken binnen de dagelijkse werkzaamheden van professionals, die worden gekenmerkt door hoge werkdruk en beperkte tijd voor individuele coachingsgesprekken. Dit kan betekenen dat de kerncomponenten van Up2U-Future scherper moeten worden afgebakend en vereenvoudigd, zodat duidelijk is welke elementen essentieel zijn en welke facultatief kunnen worden ingezet. Tevens dient in de training duidelijk te worden aangegeven wat de bedoeling is van Up2U-Future en dienen de tools nadrukkelijker aan bod te komen in de training. Ook zou het helpend kunnen zijn om medewerkers een helder stappenplan met duidelijke instructies te geven, wat al tijdens de training besproken kan worden.

Daarnaast leunt Up2U-Future sterk op de inzet en vaardigheden van de professional. Tegelijkertijd gaven jongeren in de interviews aan dat motivatie voor verandering vooral vanuit henzelf moet komen en niet van buitenaf kan worden opgelegd. Dit onderstreept het belang van een aanpak die het eigenaarschap en de regie van jongeren zelf versterkt. Hoewel de eigen doelen en beweegredenen van de jongere al centraal staan binnen Up2U-Future, kan een toevoeging hieraan zijn dat er materialen ontwikkeld worden die rechtstreeks door jongeren gebruikt kunnen worden, zoals een werkboek met daarin de tools, een verkorte variant van de handleiding en (instructie)filmpjes. Door jongeren actiever te betrekken bij het werken met de interventie, kan de afhankelijkheid van de professional worden verminderd en kan de interventie beter aansluiten bij de beleving en motivatie van jongeren. Bovendien kan dit bijdragen aan een meer gelijkwaardige samenwerking tussen jongere en professional.

6.4 Aanbevelingen voor onderzoek en praktijk

Op basis van ons onderzoek worden enkele aanbevelingen geformuleerd die relevant zijn voor de opzet en uitvoering van toekomstige onderzoeksprojecten en voor de praktijk.

6.4.1 Randvoorwaarden

Randvoorwaarden zijn cruciaal voor de implementatie van een nieuwe interventie omdat ze de basiscondities vormen die bepalen of de interventie kans van slagen heeft. Zonder de juiste middelen zoals organisatorisch draagvlak, tijd, personeel met de juiste kennis en vaardigheden, en budget, kan een interventie niet (goed) worden geïmplementeerd. Zo zal de implementatie vaak niet voldoende zijn als het management de interventie niet begrijpt of ondersteunt. In dit project is getracht de randvoorwaarden vooraf op orde te krijgen, maar dit was uitdagend vanwege de hoge werkdruk en personeelstekorten waar de jeugdzorg mee kampt. Toekomstige projecten wordt aangeraden dan ook aan om de tijd te nemen om alle randvoorwaarden vooraf in kaart en in orde te brengen. Naast dat verwachtingen vooraf duidelijk moeten zijn, zijn er twee randvoorwaarden die extra aandacht verdienen. Deze werden ook door de klankbordgroep en tijdens de eindworkshop onderstreept. Allereerst moet er draagvlak zijn om met de interventie aan de slag te gaan, zowel bij de professionals zelf (motivatie om de interventie in te zetten) als op managementniveau (zij moeten de meerwaarde zien om professionals tijd en ruimte te geven om de interventie toe te passen). Ten tweede moet de interventie passen bij de cultuur en werkwijze van de organisatie, het moet geen extra belasting zijn, maar geïntegreerd worden in het bestaande aanbod.

6.4.2 Betrekken professionals

Voor een beter verloop van een vergelijkbare pilot wordt aangeraden om professionals op verschillende niveaus binnen de organisatie actiever en gericht te betrekken bij het proces, en om de communicatie af te stemmen op hun behoefte aan ondersteuning. In het huidige onderzoek is dit geprobeerd door regelmatig mailcontact met professionals te hebben. Uit de interviews blijkt echter dat er meer maatwerk nodig is. Dit betreft zowel de vorm van communicatie (bijvoorbeeld livegesprekken, WhatsApp-contact of e-mail) als het bieden van praktische ondersteuning bij het toepassen van de interventie in gesprekken met jongeren. Daarnaast was onze intentie om uitsluitend professionals te selecteren die zelf gemotiveerd waren om met Up2U-Future te werken. In de praktijk is dit belangrijke aspect in de communicatie via andere professionals (zoals leidinggevend en gedragswetenschappers) deels verloren gegaan, waardoor sommige professionals hun deelname niet als volledig vrijwillig hebben ervaren. Als het contact directer met de professionals was geweest, hadden zij waarschijnlijk vollediger informatie ontvangen over wat deelname inhield, inclusief tijdsinvestering.

6.4.3 Betrekken jongeren

In dit project is Up2U in co-creatie met jongeren doorontwikkeld tot Up2U-Future. Een ervaringsdeskundige was onderdeel van de projectgroep en heeft over alle onderdelen van het project meegedacht. De jongeren die deelnamen aan dit onderzoek zijn niet betrokken geweest bij de uitrol van Up2U-Future, zij waren alleen deelnemer. Hier is bewust voor gekozen, om de dataverzameling zo 'zuiver' mogelijk te houden. Echter, door jongeren een rol te geven bij de uitvoering van de interventie, zijn zij minder afhankelijk van de professional. Een aanbeveling is dan ook om het eigenaarschap en de regie van jongeren te versterken, bijvoorbeeld door hen actiever te betrekken bij de uitvoering van Up2U-Future (in een niet-onderzoekscontext). Als er ruimte voor is, zouden jongeren mee kunnen beslissen over de vorm en frequentie van het contact met hun coach/mentor. Ten slotte zouden professionals en jongeren als duo getraind kunnen worden, zodat ze vanaf het begin een gedeeld eigenaarschap voelen over wat ze met de kennis en tools gaan doen. Een gezamenlijke startafspraken met de onderzoeker kan dat proces versterken. Of het betrekken van jongeren positief effect heeft op de uitvoering van Up2U-Future, is een belangrijke vraag voor toekomstig onderzoek.

6.4.4 Training en intervisie

Begeleiders in onze pilot gaven aan zich vaak nog onvoldoende toegerust te voelen om Up2U-Future effectief toe te passen. Het advies is daarom om de training uit te breiden, zodat de inhoud intensiever behandeld en herhaald wordt, en professionals meer gelegenheid krijgen om met de materie te oefenen. Een geschikte aanpak zou kunnen zijn om de training op te delen in meerdere dagdelen, met telkens één of enkele weken ertussen. Hierdoor is er meer ruimte voor verwerking en

toepassing in de praktijk. Belangrijke onderdelen, zoals de handleiding, het veranderplan en de tools, dienen daarbij duidelijk en herhaaldelijk terug te komen. Het kan helpen om het volledige team te trainen, inclusief leidinggevend en gedragswetenschappers, zodat er een gedeeld kader ontstaat en collega's elkaar kunnen ondersteunen. Intervisie kan een waardevolle manier zijn om gezamenlijk ervaringen uit te wisselen en om vragen over de werkwijze te bespreken. Plan deze intervisiemomenten vooraf in, zodat professionals hier tijdig rekening mee kunnen houden. Overweeg daarnaast om gedurende de implementatie een laagdrempelige mogelijkheid te bieden om tussentijds vragen te stellen aan een expert (bijvoorbeeld de trainer).

6.4.5 Match: investeer in een vertrouwensband

De vertrouwensband of samenwerkingsrelatie tussen een jongere en een professional ('alliantie') heeft een grote invloed op de kwaliteit van de geboden hulp. Jongeren die zich veilig en serieus genomen voelen, zijn eerder bereid om open te praten over hun situatie, doelen en zorgen. Vertrouwen verlaagt ook de drempel om persoonlijke informatie te delen. Zowel de emotionele band als het eens zijn over doelen en taken zijn onderdelen van een goede alliantie (Bordin, 1979). Voor de implementatie van Up2U-Future betekent dit dat er voldoende aandacht moet zijn voor continuïteit in de begeleiding en voor een goede match tussen jongere en professional. Het is van belang dat de jongere regelmatig gesprekken heeft met een begeleider met wie er sprake is van een goede klik. Dit vraagt om tijd en ruimte binnen de organisatie om deze relatie op te bouwen voordat er gestart wordt met het werken aan doelen. Daarnaast is het belangrijk dat professionals de gelegenheid krijgen om aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren en hun tempo te volgen. Een te snelle focus op doelen of gedragsverandering kan de relatie onder druk zetten en weerstand oproepen. Door eerst te investeren in vertrouwen en wederzijds begrip wordt de kans vergroot dat jongeren zich actief willen inzetten voor verandering en dat interventies zoals Up2U-Future effectief kunnen worden ingezet.

6.4.6 Organisatorische inbedding

Om Up2U-Future effectief samen met een jongere te kunnen benutten, is het van belang dat de werkwijze breder bekend en gedragen wordt binnen de organisatie. Zoals eerder genoemd wordt daarom geadviseerd om alle professionals die bij een jongere betrokken zijn in de aanpak te trainen. Hierdoor staat de mentor of coach er niet alleen voor en blijft de begeleiding naar de jongere toe consistent. Een terugkijkmoment met collega's uit andere teams kan de borging versterken, omdat het nieuwe perspectieven en inspiratie biedt, waardoor de opgedane kennis beter wordt geborgd en samenwerking versterkt. Daarnaast is het wenselijk om interventies zoals Up2U-Future een vaste plek te geven in bestaande overlegstructuren, bijvoorbeeld door het op te nemen in overdrachtsmomenten of teamoverleggen. Voor duurzame borging wordt aangeraden om motiverende gespreksvoering (en Up2U-Future als concreet middel hiervoor) op te nemen in het opleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers zodat het niet wordt gezien als een losstaande of 'extra' aanpak, maar als onderdeel van het geheel. Hierbij is het belangrijk de samenhang met andere werkwijzen, zoals het competentiemodel en geweldloos verzet, expliciet te maken. Tot slot is het raadzaam om aan te sluiten bij bestaande interne tools en erop te letten dat de interventie daadwerkelijk iets toevoegt aan het bestaande instrumentarium. Dit kan per organisatie verschillen. Op het moment dat Up2U-Future goed is geïmplementeerd in een organisatie, zou de effectiviteit in een toekomstig onderzoeksproject getoetst kunnen worden.

7. Bijlagen

7.1 Referentielijst

- Barrett, M., Wilson, R. J., & Long, C. (2003). Measuring motivation to change in sexual offenders from institutional intake to community treatment. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, 15(4). <https://doi.org/10.1023/a:1025043910209>
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, research & practice*, 16(3), 252. <https://doi.org/10.1037/h0085885>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carl, L. C., Schmucker, M., & Lösel, F. (2020). Predicting attrition and engagement in the treatment of young offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(4). <https://doi.org/10.1177/0306624X19877593>
- Eenshuistra, A. (2021). "I know best...": Research into the professional skills of care workers in residential youth care. Groningen: University of Groningen.
- Harder, A. T. (2011). The downside up? A study of factors associated with a successful course of treatment for adolescents in secure residential care [doctoral dissertation]. University of Groningen.
- Harder, A. T., & Eenshuistra, A. (2017). Up2U: Een handleiding voor motiverende mentor/coachgesprekken in de residentiële jeugdzorg. Groningen, the Netherlands: University of Groningen
- Harder, A. T., Knorth, E. J., & Kalverboer, M. E. (2012). A secure base? The adolescent-staff relationship in secure residential youth care. *Child & Family Social Work*, 18(3), 305-317. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2012.00846.x>
- Harder, A. T., Knorth, E. J., & Kalverboer, M. E. (2015). Risky or needy? Dynamic risk factors and delinquent behavior of adolescents in secure residential youth care. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(10), 1047-1065. <https://doi.org/10.1177/0306624x14531036>
- Janssens, K. A. M., Bos, E. H., Rosmalen, J. G. M., Wichers, M. C., & Riese, H. (2018). A qualitative approach to guide choices for designing a diary study. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1). <https://doi.org/140.10.1186/s12874-018-0579-6>
- Kazdin, A. E. (2019). Single-case experimental designs. Evaluating interventions in research and clinical practice. *Behaviour Research and Therapy*, 117, 3-17. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2018.11.015>
- Lenkens, M., Rodenburg, G., Schenk, L., Nagelhout, G. E., Van Lenthe, F. J., Engbersen, G., Sentse, M., Severiens, S., & Van de Mheen, D. (2019). "I need to do this on my own". Resilience and self-reliance in urban at-risk youths. *Deviant Behavior*, 41(10), 1330-1345. <https://doi.org/10.1080/01639625.2019.1614140>
- Lenkens, M., 't Hooft, S., & Nagelhout, G. E. (2023). Behandelmotivatie in de forensische jeugdzorg: Literatuuronderzoek. Kwaliteit Forensische Zorg Jeugd. <https://ivo.nl/publicaties/behandelmotivatatie-in-de-forensische-jeugdzorg-een-literatuurstudie/>
- Lenz, A. S. (2015). Using single-case research designs to demonstrate evidence for counseling practices. *Journal of Counseling & Development*, 93(4), 387-393. <https://doi.org/10.1002/jcad.12036>
- Littell, J. H., & Girvin, H. (2002). Stages of change: A critique. *Behavior Modification*, 26(2), 223-273. <https://doi.org/10.1177/0145445502026002006>
- Lodewijks, H. (2007). Interventies bij jongeren in justitiële behandelinrichtingen: De stand van zaken. *Tijdschrift voor Psychotherapie*, 33(2), 82-101. <https://doi.org/10.1007/BF03062261>
- Miller, W. R., Rollnick, S., Schippers, G. M., & Leer, L. v. d. (2005). *Motiverende gespreksvoering: Een methode om mensen voor te bereiden op verandering*. Ridderkerk: Ekklesia.
- Mulder, E., Brand, E., Bullens, R., & Van Marle, H. (2011). Risk factors for overall recidivism and severity of recidivism in serious juvenile offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 55(1), 118-135. <https://doi.org/10.1177/0306624X09356683>
- Olver, M. E., Stockdale, K. C., & Wormith, J. S. (2011). A meta-analysis of predictors of offender treatment attrition and its relationship to recidivism. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79(1), 6-21. <https://doi.org/10.1037/a0022200>

- Onghena, P., Maes, B., & Heyvaert, M. (2019). Mixed methods single case research: State of the art and future directions. *Journal of Mixed Methods Research*, 13(4), 461-480. <https://doi.org/10.1177/1558689818789530>
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: theory, research & practice*, 19(3), 276-288. <https://doi.org/10.1037/h0088437>
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47(9), 1102-1114. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.9.1102>
- Rickwood, D. J., Deane, F. P., & Wilson, C. J. (2007). When and how do young people seek professional help for mental health problems? *The Medical Journal of Australia*, 187(S7), S35-S39. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2007.tb01334.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Smith, J. D. (2012). Single-case experimental designs: A systematic review of published research and current standards. *Psychological Methods*, 17(4), 510. <https://doi.org/10.1037/a0029312>
- Task Force on Promotion and Dissemination of Psychological Procedures, Division of Clinical Psychology, American Psychological Association. (1995). Training in and dissemination of empirically validated psychological treatments: Report and recommendations. *The Clinical Psychologist*, 48, 3-23.
- Van Binsbergen, M. H. (2003). Motivatie voor behandeling: Ontwikkeling van behandelmotivatie in een justitiële instelling [doctoral dissertation]. Universiteit Leiden.
- Verdonck, E., & Jaspaert, E. (2009). Motivatie voor gedragsinterventies bij jeugdige justitiabelen: Meetinstrumenten beoordeeld. Den Haag: WODC. https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/1760/volledige-tekst_tcm28-70516.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ward, T., Day, A., Howells, K., & Birgden, A. (2004). The multifactor offender readiness model. *Aggression and Violent Behavior*, 9(6), 645-673. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2003.08.001>

7.2 Interviewleidraad individuele interviews jongeren

Introductie

Leuk om elkaar weer te zien. Als er nog iemand bij is: Dit is [naam], hij/zij werkt bij [organisatie]. Fijn dat je mee hebt gedaan aan het onderzoek over de aanpak 'Up2U-Future'. Ik wil je graag een aantal vragen stellen over wat je van je gesprekken met je docent/coach/PM-er [naam begeleider] vond. Alles wat je zegt is anoniem. Ik ga later een verslag schrijven over dit gesprek en de gesprekken met andere jongeren. Jouw naam komt niet in het verslag te staan. Ook komt wat jij zegt niet terecht bij iemand van [naam locatie]. Vind je het goed als ik het gesprek opneem? Dan kan ik het later terug luisteren. Het gesprek duurt ongeveer een half uur. Tijdens het gesprek schrijf ik soms wat op. Dit zijn dingen die ik graag wil onthouden. Heb jij nog vragen voordat we beginnen?

Achtergrondinformatie

Participantcode: _____

Datum interview: dd / mm / yyyy

Locatie van het interview: Schakenbosch / iHub

Gender: man / vrouw / anders

Leeftijd: _____ jaar

Setting van hulpverlening aan participant: open / gesloten / ambulant

Introductie

- Zou je me iets over jezelf kunnen vertellen? (*Bijv. hobby's, gezinssituatie*)
- Hoe lang ben je nu bij [naam locatie]?
- Zou je iets willen vertellen over het belangrijkste doel van je behandeling/therapie/waarom je hier bent?
 - *Schakenbosch*: Hoe lang verblijf je al bij Schakenbosch? Heb je wel eens eerder in een instelling of pleeggezin gewoond? Wat voor soort plek was dat?
 - *iHub*: Hoe lang ben je al bij het EC/S2C? Wil je iets vertellen over de reden dat je naar het EC/S2C bent gekomen?
- Heb je sinds je hier bent doelen opgesteld samen met je docent/coach/PM-er? Welke doelen?
- Heb je wel eens contact gehad met politie/justitie omdat je iets gedaan hebt wat niet mag van de wet? Wil je daar iets meer over vertellen (hoeft niet)?
- Hoe vond je het om de vragenlijsten in te vullen? Hoe ging het als je de vragenlijsten kreeg?

Gesprekken met begeleider

- Klopt het dat je de afgelopen drie maanden wel eens gesprekken hebt gehad met [naam begeleider] over je situatie? Hoe gaan die gesprekken meestal? (*Waar/wanneer vinden ze plaats, hoe lang duren ze, is het spontaan of op afspraak, wat wordt er globaal besproken*)
- Heb je het gevoel dat je in de afgelopen maanden drie maanden vaker een gesprek met [naam begeleider] hebt gehad dan daarvoor?
- Ben je tevreden over hoe vaak je [naam begeleider] hebt gezien de afgelopen drie maanden? (Probing: had je [begeleider] liever vaker of minder vaak gezien?) Is de afspraak wel eens afgezegd?
- Wat vond je van deze gesprekken?
 - Wat vond je fijn tijdens deze gesprekken?
 - Wat vond je niet fijn of niet nuttig tijdens de gesprekken?
- Heb je nieuwe dingen geleerd over jezelf tijdens de gesprekken? Wat heb je geleerd?
- Zijn er onderwerpen die je graag had besproken met [naam begeleider], die nu niet besproken zijn?
- Vind je dat [naam begeleider] tijdens de gesprekken met jou genoeg tijd voor je had?
- Is er de afgelopen drie maanden wat veranderd aan je situatie?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen? Zijn er ook dingen die hetzelfde zijn gebleven? Hoe komt dit denk je?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund in de begeleiding vanuit [naam locatie]?
- Is er wat veranderd aan hoeveel last je zelf hebt van je situatie? Hoe komt dat?
- Hoe open stond je voor hulp een half jaar geleden? En hoe is dat nu?

Veranderplan

- Heb je het met [naam begeleider] over doelen tijdens jouw behandeling gehad? Kun je eens beschrijven hoe en wat jullie daarover gesproken hebben?
- Heb je samen met [naam begeleider] een veranderplan gemaakt (voorbeeld laten zien)? Zo ja, wat vond je er van om een veranderplan te maken? Wat vond je van het veranderplan?
- In hoeverre kon je zelf bepalen wat er in het veranderplan kwam te staan?
- Wat vind je van de uitvoering van het veranderplan? Wat was goed? Wat vond je niet goed/wat kon beter?

Begeleider

- Wat vond je van [naam begeleider] met wie je gesprekken hebt (gehad)? Wat vond je goed? Wat vond je niet goed?
- Durf(de) je vragen te stellen aan [naam begeleider]? Waarom wel/niet?
- Hoe vrij voel(de) je je om over je eigen situatie te vertellen? Hoe kwam dat?
- Voelde je je gehoord, had je het idee dat jouw mening en ideeën belangrijk waren? Waarom wel/niet?
- Hoe voelde je je na afloop van deze gesprekken met [naam begeleider]? Had je wat meer vertrouwen in dat je je doelen kon bereiken?

Vragenlijsten (instrumenten) – deze tijdens gesprek laten zien

- Gebruikt [naam begeleider] hulpmiddelen tijdens het gesprek, zoals bijvoorbeeld een papier met vragen? Zo ja, welke dan?
- Wat vind je van de hulpmiddelen/vragenlijsten die gebruikt zijn?
- Denk je dat de hulpmiddelen/vragenlijsten je geholpen hebben tijdens de gesprekken met [naam begeleider]? Op welke manier? Wat kon beter?
- Zoals je misschien weet heeft [naam begeleider] een training gevolgd om beter in gesprek te gaan met jongeren. Heb jij daar iets van gemerkt? Dat kan bijvoorbeeld zijn in de gesprekken met jou. Maar dat kan ook zijn in andere dingen binnen de behandeling/jouw verblijf hier.

Algemeen / afsluiting

- Wil je nog iets anders zeggen over de gesprekken met [naam begeleider]?
- Heb je nog (andere) ideeën over hoe de gesprekken met [naam begeleider] beter hadden gekund? Heb je nog tips voor begeleiders die jongeren willen motiveren?
- Is er nog iets anders wat je graag wilt zeggen?

7.3 Interviewleidraad individuele interviews professionals

Introductie

Fijn dat je tijd hebt voor een gesprek. Als er nog iemand bij is: Dit is [naam], hij/zij werkt bij [organisatie]. Fijn dat je mee hebt gedaan aan het onderzoek over de aanpak 'Up2U-Future'. Ik wil je graag een aantal vragen stellen over wat je van de aanpak en de training vond, en wat er bijvoorbeeld beter zou kunnen. Alles wat je zegt wordt anoniem verwerkt. Ik ga later een verslag schrijven over dit gesprek en de gesprekken met andere deelnemers. Jouw naam komt niet in het verslag te staan. Vind je het goed als ik het gesprek opneem? Dan kan ik het later terug luisteren. Het gesprek duurt ongeveer een half uur. Tijdens het gesprek zal ik soms wat dingen opschrijven, die ik graag wil onthouden. Heb jij nog vragen voordat we beginnen?

Achtergrondinformatie

Participantcode: _____

Datum interview: dd / mm / yyyy

Locatie van het interview: Schakenbosch / iHub

Gender: man / vrouw / anders

Leeftijd: _____ jaar

Setting van hulpverlening: open / gesloten / ambulant

Aantal jongeren bij wie de professional Up2U-Future heeft toegepast: 1 / 2

Introductie

- Zou je me iets kunnen vertellen over jezelf en je professionele achtergrond?
- Hoeveel jaar werk je al in de jeugdhulp? En in deze specifieke functie?
- Welke cursussen of trainingen over Motiverende Gespreksvoering heb je vóór de Up2U-Future training gevolgd?

Training over Up2U-Future

Jullie hebt de Up2U-Future training gevolgd, gegeven door Annemiek Harder.

- Wat vond je van de training over Up2U-Future? Wat vond je er goed aan?
- We willen de training en de aanpak graag verbeteren. Wat kon er beter aan de training denk je?

Je hebt een aantal keer gesprekken gehad met (een) jongere(n). Ik zou graag eerst met je praten over de gesprekken die je met [jongere 1] hebt gehad.

Gesprekken met jongere 1:

- Wat was de belangrijkste problematiek van deze jongere?
- Wat waren de belangrijkste behandeldoelen van deze jongere?
- Ben je tevreden over de gesprekken met de jongere? Waarom wel/niet?
- Ben je tevreden over hoe vaak je de jongere hebt gezien? Is de afspraak wel eens afgezegd?
- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de situatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?
- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de motivatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?
 - Heeft Up2U-Future, de training die je gehad hebt en de hulpmiddelen waarover je geleerd hebt, hierbij geholpen? Op welke manier?
- Heb je een veranderplan gemaakt?
 - Zo ja, hoe was dit om te doen?
 - Hoe werkte je daarin samen met de jongere?
 - Wat vond je van de uitleg in de handleiding over het maken van een veranderplan? Wat was goed en wat kon beter?
 - Wat vind je van de uitvoering van het veranderplan? Wat vond je goed en wat kon beter?
 - Zo nee, hoe komt dat?

Indien van toepassing: gesprekken met jongere 2

- Wat was de belangrijkste problematiek van deze jongere?
- Wat waren de belangrijkste behandeldoelen van deze jongere?
- Ben je tevreden over de gesprekken met de jongere? Waarom wel/niet?
- Ben je tevreden over hoe vaak je de jongere hebt gezien? Is de afspraak wel eens afgezegd?
- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de situatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?
- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de motivatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?
 - Heeft Up2U-Future, de training die je gehad hebt en de hulpmiddelen waarover je geleerd hebt, hierbij geholpen? Op welke manier?
- Heb je een veranderplan gemaakt?
 - Zo ja, hoe was dit om te doen?
 - Hoe werkte je daarin samen met de jongere?
 - Wat vond je van de uitleg in de handleiding over het maken van een veranderplan? Wat was goed en wat kon beter?
 - Wat vind je van de uitvoering van het veranderplan? Wat vond je goed en wat kon beter?
 - Zo nee, hoe komt dat?

Handleiding

- Heb je de handleiding gelezen?
- Wat vind je van de handleiding?
 - Wat vind je goed aan de handleiding? Wat vind je minder goed aan de handleiding? Wat zou er beter kunnen?
- De handleiding bestaat uit verschillende onderdelen (pak blaadje met daarop de onderdelen erbij).
 - Welke onderdelen van de handleiding vind je specifiek nuttig om te gebruiken in voorbereiding op of tijdens één op één gesprekken met jongeren? Waarom?
 - Welke onderdelen van de handleiding vind je niet nuttig om te gebruiken in voorbereiding op of tijdens één op één gesprekken met jongeren? Waarom?

Instrumenten

Ik zou ook graag willen weten wat je van de verschillende instrumenten uit 'deel 2 - tools en tips' vindt (pak blaadje met daarop de instrumenten erbij).

- Welke instrumenten heb je gebruikt tijdens de gesprekken met de jongere(n)? Met welk doel heb je de instrumenten gebruikt? Wat vind je van deze instrumenten? Denk je dat ze je geholpen hebben tijdens de gesprekken met de jongeren? Op welke manier? Wat kon beter?
- Waren er ook instrumenten die niet zo veel toevoegden aan de gesprekken? Waarom?
- Als niet alle instrumenten gebruikt zijn: wat maakte dat je ze niet gebruikt hebt? We zijn benieuwd waar dat aan ligt en zouden het graag verbeteren.
- Zijn er onderwerpen die je eigenlijk met de jongeren had willen bespreken, waar nu geen instrument voor was?

Intervisie

- Heb je intervisie gedaan als onderdeel van dit onderzoek? Hoe vaak?
- Wat vond je hier van? Wat was goed? Wat kon beter? Wat zouden we in de toekomst kunnen doen om (nog) meer uit de intervisie te halen?
- Wat is een inzicht dat je tijdens intervisie hebt opgedaan?

Proces

- Was het duidelijk wat er van je verwacht werd voor dit onderzoek? Dus dat je met een jongere gesprekken zou voeren, dat je daarbij geacht werd het geleerde van de training, de handleiding en de instrumenten te gebruiken?

- In hoeverre waren de benodigde middelen (zoals tijd, ondersteuning en materialen) beschikbaar? Zo nee, wat miste je?
- Waren de juiste collega's betrokken bij de start?
- Waren er onverwachte situaties tijdens het traject van het onderzoek? Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Hoe vond je het contact met de onderzoeker?
- Wat zijn belangrijke lessen die je hebt geleerd tijdens dit proces?
- Wat zou je zelf anders doen als je opnieuw met deze interventie aan de slag gaat?
- Hoe kan de organisatie jou beter ondersteunen bij een toekomstige interventie?

Algemeen / afsluiting

- Heb je nog (andere) ideeën over hoe de gesprekken met de jongere(n) en/of de handleiding beter hadden gekund?
- Wat vond je er van om mee te doen aan dit onderzoek?
- Is er nog iets anders wat je graag wilt zeggen?

7.4 Leidraad groepsgesprek professionals

Introductie

Fijn dat jullie tijd hebben voor een gesprek, en fijn dat jullie mee hebben gedaan aan het onderzoek over de aanpak 'Up2U-Future'. We willen jullie graag een aantal vragen stellen over de aanpak en de training, en wat er beter zou kunnen. Alles wat je zegt wordt anoniem verwerkt. Ik ga later een verslag schrijven over dit gesprek, jullie namen komen niet in het verslag te staan. Vinden jullie het goed als ik het gesprek opneem? Dan kan ik het later terug luisteren. Het gesprek duurt ongeveer anderhalf uur. Tijdens het gesprek zal ik soms wat dingen opschrijven, die ik graag wil onthouden. Hebben jullie nog vragen voordat we beginnen? We beginnen met een kort voorstelrondje.

Achtergrondinformatie

Datum interview: dd / mm / yyyy

Locatie van het interview: Schakenbosch / iHub

Omschrijving deelnemers (functie, geslacht, leeftijd):

Setting van hulpverlening: open / gesloten / ambulant

Introductie

- Zou je me iets kunnen vertellen over jezelf en je professionele achtergrond?
- Hoeveel jaar werk je al in de jeugdhulp? En in deze specifieke functie?
- Welke cursussen of trainingen over Motiverende Gespreksvoering heb je vóór de Up2U-Future training gevolgd?

Training over Up2U-Future

Jullie hebben allemaal de Up2U-Future training gevolgd, gegeven door Annemiek Harder.

- Opdracht met post-its
 - Wat vond je van de training over Up2U-Future? Wat vond je er goed aan? Schrijf dit op een groene post-it en plak op het vel 'Wat was goed?'
 - We willen de training en de aanpak graag verbeteren. Wat kon er beter aan de training? Schrijf dit op een oranje post-it en plak op het vel 'Wat kon beter?'
- Hoe ging het verder na de training?

Gesprekken met jongeren:

- Bij hoeveel jongeren heb je Up2U-Future toegepast?
- Wat was de belangrijkste problematiek van deze jongeren?
- Wat waren de belangrijkste behandeldoelen van deze jongeren?
- Ben je tevreden over de gesprekken met de jongeren? Waarom wel/niet?
- Ben je tevreden over hoe vaak je de jongeren hebt gezien? Is de afspraak wel eens afgezegd?
- Wat heb je met name uit de training en handleiding van Up2U-Future gebruikt tijdens gesprekken met jongeren? Kun je een voorbeeld geven van hoe je dit hebt toegepast?
Besprek dit met de persoon naast je, en daarna bespreken we het gezamenlijk
- Heb je een veranderplan gemaakt?
 - Zo ja, hoe was dit om te doen?
 - Hoe werkte je daarin samen met de jongere?
 - Wat vond je van de uitleg in de handleiding over het maken van een veranderplan? Wat was goed en wat kon beter?
 - Wat vind je van de uitvoering van het veranderplan? Wat vond je goed en wat kon beter?
 - Zo nee, hoe komt dat?

Stellingen:

1. De handleiding was nuttig tijdens mijn gesprekken met de jongere(n)

In gesprek:

- Heb je de handleiding gelezen?
- Wat vind je van de handleiding?
 - Wat vind je goed aan de handleiding? Wat vind je minder goed aan de handleiding? Wat zou er beter kunnen?

- De handleiding bestaat uit verschillende onderdelen ([verwijs naar flipover](#))
 - Welke onderdelen van de handleiding vind je specifiek nuttig om te gebruiken in voorbereiding op of tijdens één op één gesprekken met jongeren? Waarom?
 - Welke onderdelen van de handleiding vind je niet nuttig om te gebruiken in voorbereiding op of tijdens één op één gesprekken met jongeren? Waarom?

2. Intervisie heeft me geholpen om mijn gesprekken met jongeren te verbeteren

In gesprek:

- Heb je intervisie gedaan als onderdeel van dit onderzoek? Hoe vaak?
- Wat vond je hier van? Wat was goed? Wat kon beter? Wat zouden we in de toekomst kunnen doen om (nog) meer uit de intervisie te halen?
- Wat is een inzicht dat je tijdens intervisie hebt opgedaan?

3. De afgelopen maanden heb ik een verandering gezien in de motivatie van de jongere(n)

In gesprek:

- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de motivatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?
- Is er de afgelopen maanden wat veranderd aan de situatie van de jongere?
 - Zo ja, wat is er veranderd? Hoe komt dit denk je? Wat heeft hierbij geholpen?
 - Zo nee, waarom niet? Hoe komt dit denk je? Wat had beter gekund?

Instrumenten

We zouden ook graag willen weten wat je van de verschillende instrumenten uit 'deel 2 - tools en tips' vindt. [Verwijs naar flipover](#)

- Welke instrumenten heb je gebruikt tijdens de gesprekken met de jongeren? Met welk doel heb je de instrumenten gebruikt? Wat vind je van deze instrumenten? Denk je dat ze je geholpen hebben tijdens de gesprekken met de jongeren? Op welke manier? Wat kon beter?
- Waren er ook instrumenten die niet zo veel toevoegden aan de gesprekken? Waarom?
- Als niet alle instrumenten gebruikt zijn: wat maakte dat je ze niet gebruikt hebt? We zijn benieuwd waar dat aan ligt en zouden het graag verbeteren.
- Zijn er onderwerpen die je eigenlijk met de jongeren had willen bespreken, waar nu geen instrument voor was?

Proces

- Was het duidelijk wat er van je verwacht werd voor dit onderzoek? Dus dat je met een jongere gesprekken zou voeren, dat je daarbij geacht werd het geleerde van de training, de handleiding en de instrumenten te gebruiken?
- In hoeverre waren de benodigde middelen (zoals tijd, ondersteuning en materialen) beschikbaar? Zo nee, wat miste je?
- Waren de juiste collega's betrokken bij de start?
- Waren er onverwachte situaties tijdens het traject van het onderzoek? Hoe ben je daarmee omgegaan?
- Hoe vond je het contact met de onderzoeker?
- Wat zijn belangrijke lessen die je hebt geleerd tijdens dit proces?
- Wat zou je zelf anders doen als je opnieuw met deze interventie aan de slag gaat?
- Hoe kan de organisatie jou beter ondersteunen bij een toekomstige interventie?

Algemeen / afsluiting

- Heb je nog (andere) ideeën over hoe de gesprekken met de jongere(n) en/of de handleiding beter hadden gekund?
- Wat vond je er van om mee te doen aan dit onderzoek?
- Is er nog iets anders wat je graag wilt zeggen?

7.5 Overzicht geïncludeerde jongeren

Tabel 1

Overzicht van de jongeren die meededen in de pilot (n=21)

Jongere ^a	Leeftijd bij start	Gender	Voldoende ^b EMA metingen? (≥3)	Kidscreen-27 aantal keer ingevuld ^c	Interview?	Opmerkingen	Interview met begeleider? ^d
EC2	16	Man	Ja ^b	2	Nee	Drie datapunten per fase	Ja (GG)
EC3	17	Man	Ja	3	Ja		Ja (GG)
EC4	17	Man	Ja	3	Ja		Ja (GG)
EC5	16	Man	Ja	3	Ja		Ja (GG)
EC6	16	Man	Ja ^b	2	Ja	Drie datapunten in de baselinefase	Ja (GG)
EC7	15	Man	Ja	3	Ja		Ja (GG)
EC8	17	Man	Nee	1	Ja	Geen herhaalde metingen (EMA)	Ja (GG)
SC3	14	Vrouw	Ja	3	Ja		Ja (IDI)
SC4	17	Man	Nee	0	Ja	Geen herhaalde metingen (EMA)	Ja (IDI)
SC5	14	Man	Ja	3	Ja		Ja (IDI)
SB1	17	Vrouw	Nee	1	Nee	Alleen één baselinemeting	Ja (IDI)
SB2	16	Man	Ja	3	Nee		Ja (IDI)
SB3	16	Vrouw	Ja	3	Nee		Ja (IDI)
SB4	16	Vrouw	Nee	1	Nee	Alleen twee baselinemetingen	Ja (GG)
SB5	17	Vrouw	Ja	2	Ja		Nee
SB6	16	Man	Ja ^b	1	Nee	Vier datapunten in de interventiefase	Ja (GG)
SB7	15	Man	Nee	3	Ja	Alleen twee baselinemetingen	Ja (IDI)
SB8	16	Vrouw	Ja	2	Nee		Ja (GG)
SB10	15	Vrouw	Nee	0	Ja	Was <16 tijdens herhaalde metingen	Ja (GG)
SB11	16	Vrouw	Nee	1	Nee	Geen herhaalde metingen (EMA)	Ja (GG)
SB12	16	Man	Nee	1	Nee	Geen herhaalde metingen (EMA)	Ja (GG)

^a EC staat voor Educatief Centrum, SC voor School2Care, en SB voor Schakenbosch.

^b Bij sommige jongeren is extra voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de data. Zij hebben slechts drie of vier metingen in één of beide fasen.

^c Alleen wanneer de Kidscreen-27 twee of drie keer is ingevuld, kan de data gebruikt worden.

^d GG = groepsgesprek, IDI = één op één interview. Bij het Educatief Centrum waren drie professionals getraind (ECJ2 en ECJ5 hadden dezelfde docent, ECJ4 en ECJ6 ook, en ECJ3). Bij School2Care waren twee coaches (SCJ3 en SCJ5 hadden dezelfde coach) en bij Schakenbosch was iedere professional aan één jongere gekoppeld.

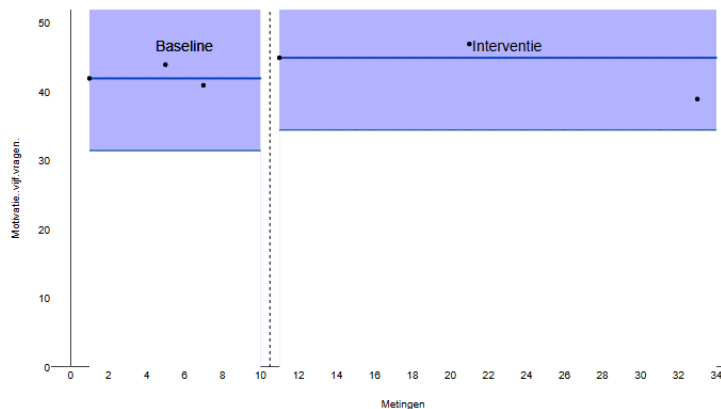
7.6 Verslag kwantitatieve analyse Up2U-Future (evaluatie pilot)

Uit de interviews en eerder contact met deelnemende professionals blijkt dat in gesprekken met jongeren weinig gebruik is gemaakt van de behandelmodule Up2U-Future. Omdat de jongere niet voldoende zijn blootgesteld aan Up2U-Future, kan het onderzoek niet accuraat vaststellen of de module invloed heeft gehad op hun motivatie. Eventuele veranderingen in motivatie en kwaliteit van leven kunnen dus niet worden toegeschreven aan de behandelmodule. **Dit betekent dat de resultaten in deze bijlage niet gebruikt kunnen worden om de effectiviteit van Up2U-Future te evalueren.**

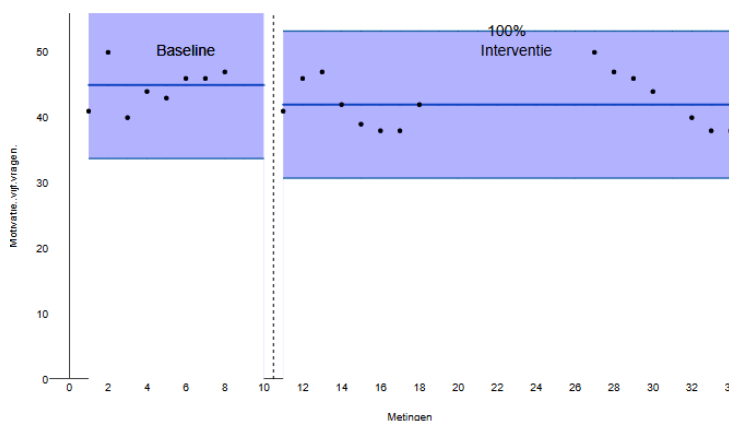
Herhaalde metingen per jongere

In drie blokken van vier weken zijn op maandagen en donderdagen schaalvragen naar de jongeren gestuurd om inzicht te krijgen in hun verandermotivatie. Er zijn alleen grafieken gemaakt als jongeren voldoende (minimaal drie) datapunten per fase hadden.

Onderstaande figuren zijn een weergave van de datapunten per jongere op de vijf schaalvragen over verandermotivatie. Er is een totaalscore berekend van de vragen, deze loopt van 0 (weinig motivatie) tot 50 (veel motivatie). De grafieken laten daarnaast een mediaanlijn per fase zien. De paarse gebieden laten de 'stability envelope'² zien.

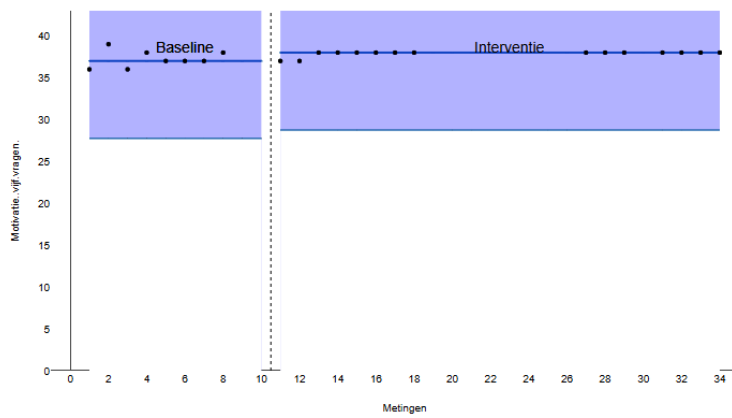


1. Man, 16 jaar oud, Educatief Centrum. Voorzichtigheid bij interpretatie: drie datapunten per fase.

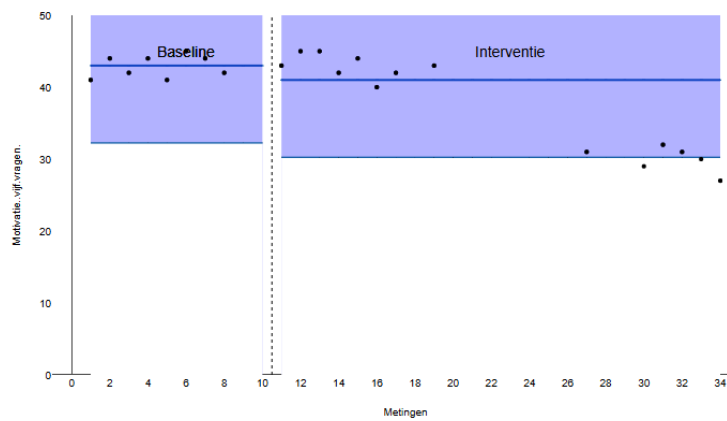


2. Man, 17 jaar oud, Educatief Centrum.

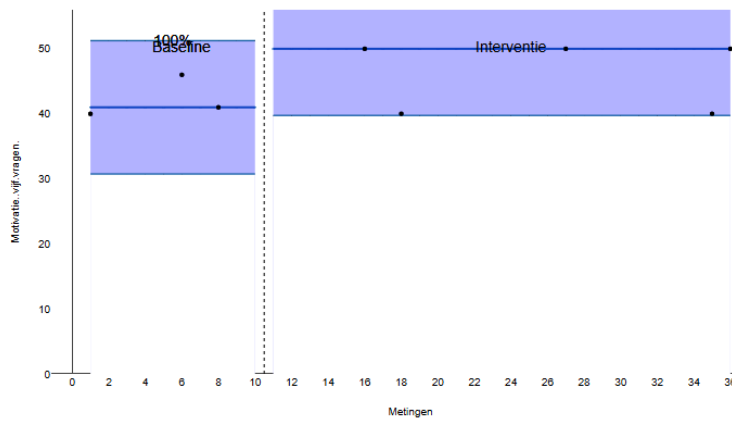
² Stabiliteitsenveloppen kunnen worden gebruikt om de stabiliteit binnen de baseline- en interventiefase in te schatten. De envelop bestaat uit twee parallele lijnen die aan weerszijden van een mediaanlijn zijn getekend. Om de lijnen te berekenen, wordt een percentage van 25% gebruikt om de stabiliteit te bepalen. Dit percentage wordt vermenigvuldigd met de mediaan. Vervolgens wordt de envelop naar boven of beneden aangepast om zoveel mogelijk datapunten te verzamelen.



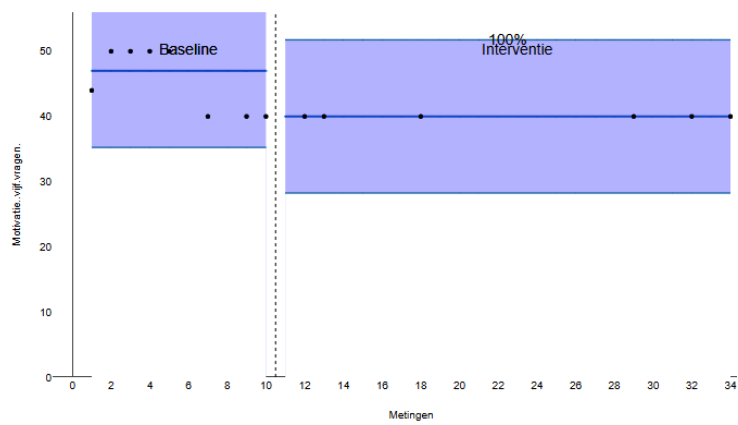
3. Man, 17 jaar oud, Educatief Centrum.



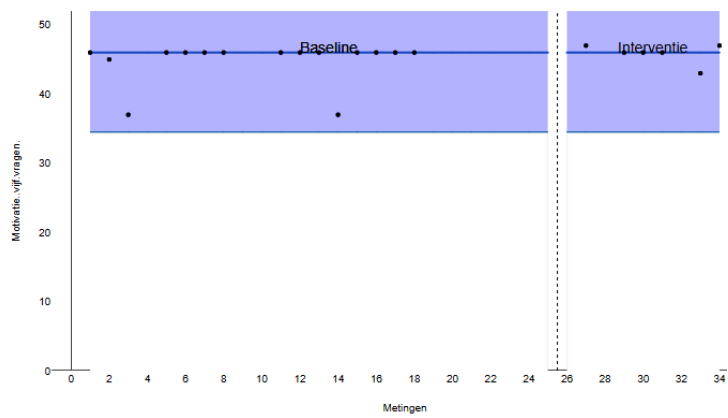
4. Man, 16 jaar oud, Educatief Centrum.



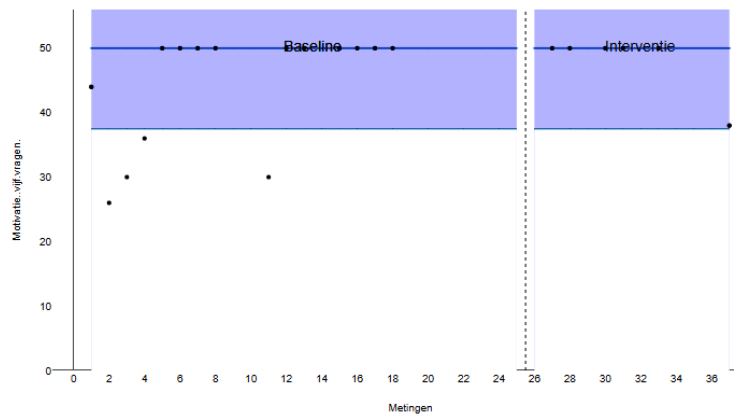
5. Man, 16 jaar oud, Educatief Centrum. Voorzichtigheid bij interpretatie: drie datapunten in de baselinedfase.



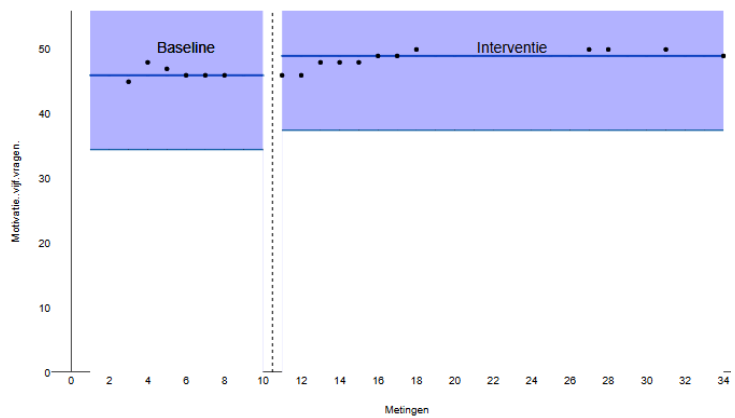
6. Man, 15 jaar oud, Educatief Centrum.



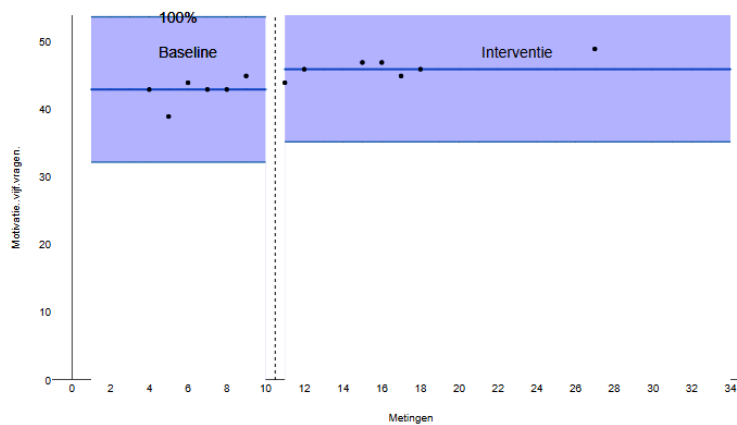
7. Vrouw, 14 jaar oud, School2Care.



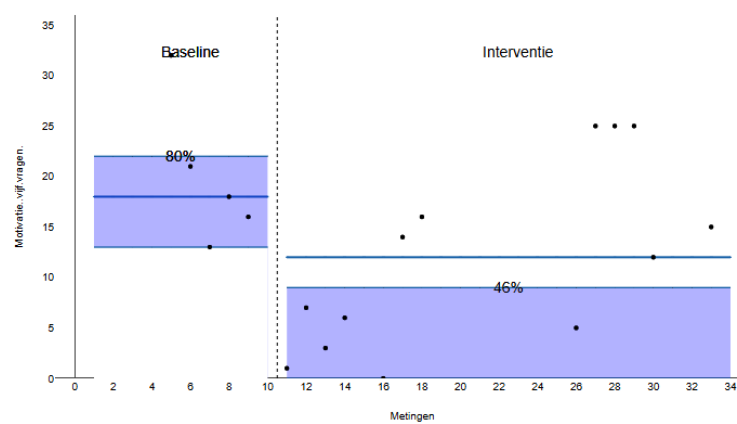
8. Man, 14 jaar oud, School2Care.



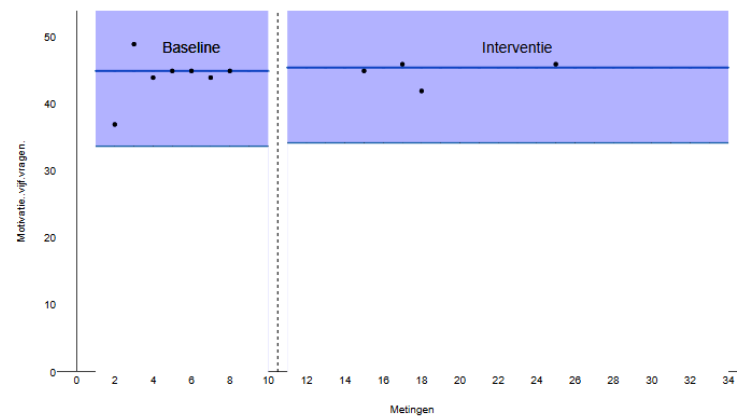
9. Man, 16 jaar oud, Schakenbosch.



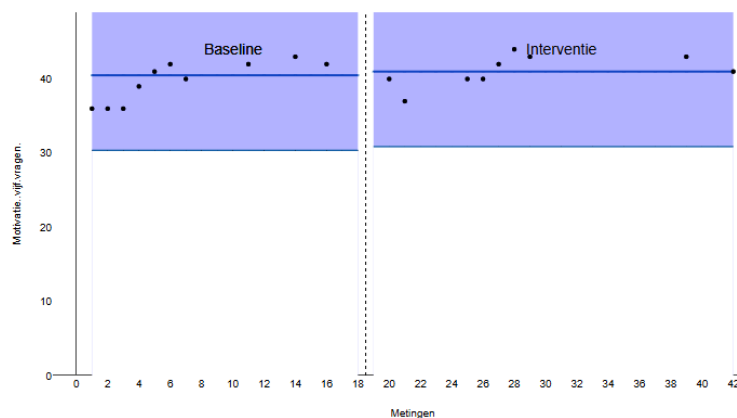
10. Vrouw, 16 jaar oud, Schakenbosch.



11. Vrouw, 17 jaar oud, Schakenbosch.



12. Man, 16 jaar oud, Schakenbosch.



13. Vrouw, 16 jaar oud, Schakenbosch.

Op drie momenten in de pilot zijn ook vier extra vragen over motivatie gesteld. De Friedman test laat zien dat er geen significant verschil is tussen de metingen op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase ($\chi^2(2) = 2.333$, $p = .311$). Ook de Wilcoxon test is niet significant ($p > .05$).

Statistische toetsen betreffende de herhaalde metingen

Tabel 1

Statistische analyses van de herhaalde metingen per jongere.

Jongere	1	2	3	4	5	6	7
Aantal datapunten baselinefase	3	8	8	8	3	8	15
Aantal datapunten interventiefase	3	15	15	14	5	6	6
Mediaan van de baselinefase	42	45	37	43	41	47	46
Mediaan van de interventiefase	45	42	38	41	50	40	46
Eerste kwartiel baselinefase	41.5	42.5	36.75	41.75	40.5	40	46
Eerste kwartiel interventiefase	42	38.5	38	31	40	40	46
Derde kwartiel baselinefase	43	46.25	38	44	43.5	50	46
Derde kwartiel interventiefase	43	46.25	38	44	43.5	50	46
Verskil in mediaan (baseline, interventie)	3	-3	1	-2	9	-7	0
Slope van de baselinefase	.02	.69	-.01	.14	.32	-1.01	.07
Slope van de interventiefase	-.31	.12	.02	-.74	-.01	.01	-.22
Verskil in slope	-.33	-.57	.03	-.88	-.33	1.02	-.29
p-waarde verschil in slope	.75	.59	.57	0	.16	.32	.6
Percent Nonoverlapping Datapoints (PND)	67	0	0	0	60	0	33
Total aantal paren	9	120	120	112	15	48	90
Non-overlap van alle paren (NAP)*	66.7	33.3	7.8	3.8	66.7	18.8	65.6
Tau-U		-.24	.39	-.28		-.62	.29
p-waarde Tau-U		.205	.061	.149		.027	.187

*) Een NAP-index tussen 0,66 en 0,92 duidt op een matige verbetering ten opzichte van de baselinefase, een NAP-index tussen 0,93 en 1,0 duidt op een sterke verbetering

	8	9	10	11	12	13
Aantal datapunten baselinefase	15	6	6	5	7	10
Aantal datapunten interventiefase	6	12	7	13	4	9
Mediaan van de baselinefase	50	46	43	18	45	40.5

Mediaan van de interventiefase	50	49	46	12	45.5	41
Eerste kwartiel baselinefase	40	46	43	16	44	36.75
Eerste kwartiel interventiefase	50	48	45.5	5	44.25	40
Derde kwartiel baselinefase	50	46.75	43.75	21	45	42
Derde kwartiel interventiefase	50	46.75	43.75	21	45	42
Verschil in mediaan (baseline, interventie)	0	3	3	-6	.5	.5
Slope van de baselinefase	.72	.2	.64	-3.48	.12	0.39
Slope van de interventiefase	-1.27	.01	.21	.75	-.16	.04
Verschil in slope	-1.99	-.19	-.43	4.23	-.28	-.35
p-waarde verschil in slope	.11	.72	.13	.09	.47	.23
Percent Nonoverlapping Datapoints (PND)	0	58	71	0	0	11
Total aantal paren	90	72	42	65	28	90
Non-overlap van alle paren (NAP)	60	88.2	95.2	23.8	62.5	65
Tau-U	.19	.57	.7	-.35	.19	.23
p-waarde Tau-U	.407	.01	.008	.103	.56	.282

Ook op de vier extra schaalvragen over motivatie laat de Friedman test zien dat er geen significant verschil is tussen de metingen op de eerste dag van de baselinefase, de eerste dag van de interventiefase, en de laatste dag van de interventiefase ($\chi^2(2) = 2.333, p = .311$). Ook de Wilcoxon test is niet significant ($p > .05$).

Kwaliteit van leven

Negen jongeren hebben driemaal de Kidscreen-27 ingevuld. De gemiddelde (mean) Kidscreen score van deze negen jongeren is 97.00 bij meting één en 99.00 bij meting twee en bij de laatste meting. Uit de Friedman test blijkt dat dit verschil niet significant is ($\chi^2(2) = 4.514, p = .105$). Ook werden er drie Wilcoxon signed-rank tests uitgevoerd om verschillen scores tussen opeenvolgende metingen te beoordelen. Tussen meting 1 en meting 2 was het verschil niet significant ($z = -.35, p = .724$). Ook tussen meting 2 en meting 3 was het verschil niet significant, $z = -1.4, p = .161$. Ten slotte was het verschil tussen meting 1 en meting 3 eveneens niet significant ($z = -1.68, p = .092$).

Daarnaast laat de Friedman test zien dat er geen significant verschil is op de gemiddelde ranks van de vijf subschalen van de Kidscreen-27 ($p > .05$). Lichamelijke activiteiten en gezondheid: $\chi^2(2) = 2.182, p = .336$; gevoelens en zelfbeeld: $\chi^2(2) = 1.200, p = .549$; familie en vrije tijd: $\chi^2(2) = 2.480, p = .289$; vrienden: $\chi^2(2) = 4.846, p = .089$; school en leren: $\chi^2(2) = 0.424, p = .809$.

Tabel 2

Vergelijking in kwaliteit van leven en (driemaal gemeten) verandermotivatatie. Meting één betreft de eerste dag van de baselinefase, meting twee betreft de eerste dag van de interventiefase, en meting drie de laatste dag van de interventiefase.

	n	Mean	Standaarddeviatie	Mediaan	IQR
<i>Kidscreen-27 totaalscore (driemaal gemeten, range 27-135)</i>					
Meting 1	18	93.89	11.871	92.50	85.50-99.75
Meting 2	13	88.77	17.570	93.00	92.50-104.00
Meting 3	10	101.20	14.343	104.00	104.00-114.00
<i>Extra vier vragen over motivatie (driemaal gemeten, range 0-40)</i>					
Meting 1	16	24.00	6.335	23.00	18.25-21.25
Meting 2	14	26.64	9.467	27.00	23.00-28.00
Meting 3	12	26.58	7.090	28.00	28.75-30.00

Per jongere is de RCI berekend om de klinisch betrouwbare verandering per subschaal van Kidscreen-27 (kwaliteit van leven) te bepalen. Op geen van de subschalen was een klinisch betrouwbare verandering aan het einde van de interventiefase vergeleken met de baseline.

Tabel 3

Reliable Change Index per jongere, voor de jongeren voor wie Kidscreen-27 data van zowel meting 1 als meting 3 beschikbaar is. Afkorting van de subschalen: L&G = Lichamelijke activiteiten en gezondheid; G&Z = gevoelens en zelfbeeld; F&V = familie en vrije tijd; V= vrienden; S&L = school en leren.

Jongere	Meting 1 (eerste dag baselinefase)					Meting 3 (laatste dag interventiefase)					Reliable Change Index (RCI)				
	L&G	G&Z	F&V	V	S&L	L&G	G&Z	F&V	V	S&L	L&G	G&Z	F&V	V	S&L
1	19	23	19	20	16	21	26	32	20	18	-0.25	-0.42	-1.63	0.0	-0.32
2	18	20	22	16	14	18	21	26	18	16	0.0	-0.14	-0.50	-0.22	-0.32
3	20	24	31	20	12	17	25	31	18	18	0.37	-0.14	0.0	0.22	-0.96
4	20	23	27	16	17	21	25	31	17	19	-0.12	-0.28	-0.50	-0.11	-0.32
5	18	21	34	20	20	21	23	35	20	19	-0.37	-0.28	-0.13	0.0	0.16
6	19	23	31	13	16	14	18	29	17	13	0.62	0.69	0.25	-0.44	0.48
7	12	19	22	12	14	14	18	22	12	10	-0.25	0.14	0.0	0.0	0.64
8	20	21	19	19	8	19	23	28	16	7	0.12	-0.28	-1.13	0.33	0.16
9	17	24	31	15	17	19	26	34	16	15	-0.25	-0.28	-0.38	-0.11	0.32
10	14	20	22	8	12	16	19	18	18	15	-0.25	0.14	0.50	-1.9	-0.48

Vergelijking met gemiddelde scores onder Nederlandse jongeren

De scores op de subschalen van de Kidscreen-27 zijn daarnaast omgezet naar t-scores en vergeleken met nationale data (<https://www.kidscreen.org>). Zichtbaar is dat:

- De scores op de vijf kwaliteit van leven subschalen lager liggen dan het gemiddelde voor Nederlandse jongeren (tot 14 punten verschil in t-scores)
- De 'lichamelijke activiteiten en gezondheid' subschaal het minst verschilt
- De 'gevoelens en zelfbeeld' veel lager scoort dan gemiddeld, gevolgd door 'familie en vrije tijd', 'school en leren' en 'vrienden'.

Tabel 4

Vergelijking kwaliteit van leven met gemiddelde scores onder Nederlandse jongeren

	N	Mdn	T-score Mdn	Norm T-scores	Verskil
Lichamelijk & gezondheid, meting 1	18	18	49	51.25	0 tot 4
Lichamelijk & gezondheid, meting 2	13	17.00	47		
Lichamelijk & gezondheid, meting 3	10	18.50	51		
Gevoelens & zelfbeeld, meting 1	18	21.50	37	50.46	11.5 tot 14
Gevoelens & zelfbeeld, meting 2	13	21.00	36.5		
Gevoelens & zelfbeeld, meting 3	10	23.00	39		
Familie & vrije tijd, meting 1	18	22.50	41	53.61	2.5 tot 12
Familie & vrije tijd, meting 2	13	27.00	46.5		
Familie & vrije tijd, meting 3	10	30.00	51		
Vrienden, meting 1	18	16.00	45	52.55	1.5 tot 7.5
Vrienden, meting 2	13	15.00	47		
Vrienden, meting 3	10	17.50	51		
School en leren, meting 1	18	15.00	48	51.02	2 tot 10
School en leren, meting 2	13	12.00	41		
School en leren, meting 3	10	15.50	49		