

Repressie? Wat doen we eraan?

Een onderzoek naar repressie op Metta III, Asja III en Asja V bij de organisatie Fier.

Repressie? Wat doen we eraan?

Een onderzoek naar repressie op Metta III, Asja III en Asja V bij de organisatie Fier.

Naam en studentnummer: Kim Haverkamp 327237 en Jorien Vos 330304
Datum: 07-06-2018
Opleiding: Social Work
Onderwijsinstituut: Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen
Vak: Onderzoeksopdracht jaar 4 SSVB16OO
Onderzoeksinstelling: Fier
Begeleider vanuit instelling: Marloes Flierman & Karla IJsinga
Onderzoeksdocent: Jisca Kuiper
Aantal woorden: 14.930

Voorwoord

Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd in het vierde en laatste jaar van de opleiding Social Work aan de Hanzehogeschool te Groningen. Dit onderzoek over repressief handelen is uitgevoerd op de groepen Metta III, Asja III en Asja V van de instelling Fier. Wij hopen met dit onderzoek bij te dragen aan de bewustwording van het onderwerp en de minimalisering van het repressief handelen binnen de instelling.

Allereerst willen wij de respondenten van dit onderzoek bedanken voor het meewerken tijdens dit onderzoek. Daarnaast willen wij Marloes Flierman bedanken voor de ondersteuning en begeleiding tijdens ons afstudeeronderzoek en Karla IJsinga voor het invallen voor Marloes Flierman tijdens haar vakantie. Wij willen Andy Crawford bedanken voor de ondersteuning tijdens de opzet van het onderzoek. Daarnaast willen wij Sophie de Valk bedanken voor het interview dat we met haar konden houden om ons onderzoek te verdiepen. Wij willen Bess Doornbos, Priscilla Bholá en Henriëtte van den Noord bedanken voor de feedback die ze ons hebben gegeven. Ten slotte willen wij Jisca Kuiper bedanken voor de tips en feedback tijdens de lessen.

Wij wensen u veel plezier tijdens het lezen van dit rapport.

Kim Haverkamp en Jorien Vos

Leeuwarden, 1 juni 2018

Samenvatting

Dit onderzoek is gedaan in het kader van 'Onderzoeksopdracht jaar 4' ter afronding van de opleiding 'Social Work' aan de Hanzehogeschool te Groningen. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden bij Fier op de afdelingen Metta III, Asja III en Asja V met als doel: het in kaart brengen welke factoren invloed hebben op de mate van repressief handelen op de groepen Metta III, Asja III en Asja V. Om zo hulpverleners, teamleiders en de instelling handvatten te bieden om de mate van repressie te minimaliseren, om zo een nog positiever leefklimaat te bewerkstelligen. Vanuit de doelstelling is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: Welke factoren hebben invloed op de mate van repressief handelen op de leefgroepen Metta III, Asja III en Asja V en hoe kan de mate van repressie worden geminimaliseerd volgens de hulpverleners en teamleiders?

Vanuit Fier kwam naar aanleiding van het leefklimaatonderzoek onder de meiden naar voren dat zij extra aandacht wilden besteden aan het thema repressie. Fier had de vraag om te onderzoeken welke factoren van invloed zijn op het repressief handelen van hulpverleners, zodat de mate van repressie op de groepen geminimaliseerd kan worden.

Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat er meerdere definities van repressie zijn, waardoor repressie een vaag begrip is. In dit onderzoek wordt de volgende definitie gehanteerd: 'Repressie is een autoriteitsfiguur die doelbewust schade toebrengt aan de jongere óf een autoriteitsfiguur die willekeurig of onwettig de vrijheid van de jongere beperkt. Deze definitie van repressie omvat de hoeveelheid regels en de handhaving van die regels, het gebruik van groepsstraffen, gevoel van veiligheid, oneerlijke behandeling, de mate van controle door de hulpverleners, een teveel aan structuur, dwang en macht op de groep, de mate van verveling op de leefgroep en het gevoel van privacy en wordt repressie gezien als negatief aspect.' Repressie is één van de vier onderdelen van het leefklimaat. Er zijn verschillende factoren die de mate van repressie kunnen beïnvloeden, zoals agressie, behandelmotivatie, automutilatie, suïcidale gedachten, het eigen functioneren van de hulpverlener, ondersteuning van de teamleider, functioneren van het team & de media. Agressie, behandelmotivatie, automutilatie & suïcidale gedachten zijn factoren die ook voorkomen bij de doelgroep binnen dit onderzoek. Gekeken vanuit het leefklimaatonderzoek onder de meiden komt naar voren dat Metta III relatief hoog scoort op repressie, terwijl Asja III en Asja V relatief laag scoren op repressie. In vergelijking met andere jeugdzorgplus instellingen scoort Metta III gemiddeld. Om de mate van repressie terug te dringen, dient een hulpverlener volgens de literatuur rekening te houden met een aantal aandachtspunten, namelijk contact houden, reflecteren op het eigen handelen, kijken naar de persoonlijke situatie van een cliënt, grenzen stellen in plaats van regels opstellen en creatief zijn in de manier waarop je iets willen bereiken.

De vanuit het literatuurhoofdstuk verkregen informatie heeft als basis gediend voor het onderzoeksinstrument. In totaal zijn er tien hulpverleners en twee teamleiders geïnterviewd. Uit deze interviews kwam naar voren dat de factoren, zoals humor, het gesprek aangaan, duidelijk zijn, overleggen met collega's, uitleg geven, kijken naar het individu en rustig blijven, ervoor zorgen dat een hulpverlener minder snel terugvalt op repressief handelen. Factoren die het terugvallen op repressief handelen vergroten zijn veel wisselingen in het team, onduidelijkheid van regels & weinig ondersteuning van de teamleider.

Concluderend kan gezegd worden dat er meerdere factoren, zoals hierboven genoemd, invloed kunnen hebben op de mate van repressie. Deze invloed kan zowel positief als negatief zijn. De hulpverleners, teamleiders en de instelling kunnen invloed hebben op de mate van repressie binnen de instelling. Naar aanleiding van dit onderzoek zijn de belangrijkste aanbevelingen: het opstarten van een training 'repressief handelen', eens in de vier tot zes weken een teamvergadering en een vervolgonderzoek.

Dit onderzoek kan een bijdragen leveren aan de beroepspraktijk, omdat het leefklimaat één van kwaliteitseisen is binnen de jeugdzorg en dit onderzoek bijdraagt aan het minimaliseren van repressie. Hierdoor kan een positiever leefklimaat worden bewerkstelligd.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	8
1.1	Context.....	8
1.2	Situatieanalyse.....	8
1.3	Doelstelling	9
1.4	Vraagstelling	9
1.4.1	Voorvragen	9
1.4.2	Deelvragen.....	10
1.5	Leeswijzer	10
2.	Strenger straffen? Volgens mij moeten we strenger gaan belonen!.....	11
2.1	Repressie.....	11
2.2	Factoren die van invloed kunnen zijn op de mate van repressie.....	12
2.3	Gedragsskenmerken die invloed kunnen hebben op repressie, die voorkomen op de groepen Metta III, Asja III en Asja V	14
2.3.1	Kenmerken van de doelgroep	14
2.3.2	Koppeling gedragsskenmerken aan de leefgroepen en hulpverleners	15
2.4	Het leefklimaatonderzoek binnen Fier	16
2.4.1	Schaal repressie	16
2.4.2	Scores leefklimaatonderzoek van de leefgroepen	17
2.5	Mogelijkheden om de mate van repressie terug te dringen.....	18
2.5.1	Aandachtspunten voor hulpverleners op het gebied van repressie	18
2.5.2	Richtlijnen voor hulpverleners binnen Fier	20
2.6	Conclusie	21
3.	Methode	23
3.1	Typering van het onderzoek	23
3.2	Respondenten/ informatiebronnen	23
3.3	Onderzoeksinstrument	24
3.4	Procedure gegevensverzameling	25
3.5	Analyseplan.....	26
4.	Resultaten.....	28
4.1	Factoren die ervoor zorgen dat er minder snel repressief wordt gehandeld.....	28
4.1.1	Metta III	28
4.1.2	Asja III	29
4.1.3	Asja V	29
4.1.4	Meest opvallende resultaten op de leefgroepen	30
4.2	Factoren die ervoor zorgen dat er sneller wordt teruggevallen op repressieve middelen.....	32
4.2.1	Metta III	32
4.2.2	Asja III	32
4.2.3	Asja V	32

4.2.4	Meest opvallende resultaten op de leefgroepen	33
5.	Conclusie, discussie en aanbevelingen	35
5.1	Conclusie	35
5.2	Discussie.....	36
5.2.1	Bruikbaarheid	36
5.2.2	Betrouwbaarheid en validiteit	36
5.2.3	Koppeling literatuur en praktijk	37
5.3	Aanbevelingen	38
	Literatuurlijst.....	40
	Bijlagen	43
	Bijlage 1: Lijst nieuwe aspecten schaal Repressie	44
	Bijlage 2: Vragenlijst interview hulpverleners Metta III, Asja III en Asja V	45
	Bijlage 3: Vragenlijst interview teamleiders Metta III, Asja III en Asja V?	47
	Bijlage 4: Beoordeling zorgvuldigheid opdrachtgever	48

1. Inleiding

Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd door twee studenten Social Work van de Hanzehogeschool in Groningen. Zij hebben onderzoek gedaan naar het gebruik van repressieve middelen op drie leefgroepen binnen de organisatie Fier. In dit hoofdstuk wordt dit onderzoek toegelicht aan de hand van de context van het onderzoek, de situatieanalyse, een doelstelling, een vraagstelling en de leeswijzer van het rapport.

1.1 Context

Fier is een landelijk behandel- en expertisecentrum voor mensen die te maken hebben of hebben gehad met geweld in afhankelijkheidsrelaties. Naast de behandeling is er ook aandacht voor positieve ervaringen door de cliënten te laten participeren in de samenleving. Fier biedt hulp aan alle leeftijdscategorieën en aan zowel slachtoffers, getuigen als plegers van geweld. Fier wil geweld voorkomen, stoppen en hulp bieden bij de gevolgen van geweld. Bij het bieden van deze hulp hanteert Fier een holistische visie. Een holistische visie is een visie waarbij de mens als geheel centraal staat. In Leeuwarden heeft Fier 14 behandelgroepen waar meiden en vrouwen worden opgevangen en behandeld (Fier, z.d.a).

In dit onderzoek wordt de focus gelegd op drie verschillende groepen, namelijk Metta III, Asja III en Asja V. Dit zijn de groepen waar de jongste meiden worden opgevangen. Metta III is een behandelgroep voor meiden, in de leeftijdscategorie 12 tot 15 jaar, die te maken hebben met complexe trauma's. De meeste meiden op deze groep hebben vaak al veel te maken gehad met verschillende jeugdzorg instellingen (Fier, z.d.b). Asja III is een groep voor meiden van 12 tot 15 jaar die in contact zijn gekomen of dreigen te komen met loverboys. Bij Asja V worden meiden opgenomen in de leeftijdscategorie 11 tot 14 jaar. De meiden worden nu bij Fier residentieel opgevangen en behandeld voor een periode van negen tot twaalf maanden (Fier, z.d.c). Tijdens de behandeling worden er verschillende soorten therapie gegeven, zoals systeemtherapie en groepstherapie. Voorbeelden van groepstherapie zijn modules, inzicht gevende therapie en weerbaarheidstraining. Naast de behandelingen wordt er een dagprogramma aangeboden dat bestaat uit begeleiding, onderwijs en dagbesteding (Fier, z.d.a).

1.2 Situatieanalyse

Sinds 2015 wordt binnen Fier jaarlijks onderzoek uitgevoerd naar het leefklimaat op de groepen. Het leefklimaatonderzoek bestaat uit verschillende schalen. De verschillende schalen in het onderzoek zijn groei, sfeer, ondersteuning en repressie (Dekker, Van der Niet & Van der Helm, 2016). Dit onderzoek richt zich op de schaal repressie. Repressie wordt gezien als een manier van handelen door hulpverleners, die jongeren hun vrijheid afneemt of die de jongeren beschadigt. Jongeren kunnen hierdoor het gevoel hebben dat zij oneerlijk behandeld worden en nauwelijks bewegingsruimte krijgen. Dit kan vervolgens voor opstand zorgen bij de jongeren, waardoor zij mogelijk ook minder gemotiveerd raken voor hun behandeling. Om te zorgen voor een optimaal pedagogisch leefklimaat is het belangrijk dat er zo min mogelijk sprake is van repressie, alhoewel een geringe mate van macht, dwang en structuur ook nodig is in de residentiële jeugdzorg, omdat er anders chaos kan ontstaan op de leefgroep (De Valk, Kuiper, Van der Helm, Maas & Stams, 2016).

Fier scoort gemiddeld zeer hoog op het leefklimaat en er wordt relatief laag gescoord op de mate van repressie op de leefgroepen. Tussen de residentiële groepen bestaan echter

verschillen. Op Metta III wordt door de meiden meer repressie ervaren dan op vergelijkbare groepen binnen Fier, namelijk Asja III en Asja V. Sinds 2015 wordt er door de meiden elk jaar meer repressie ervaren. In vergelijking met het gemiddelde van Fier scoort Metta III dan ook relatief hoog op het onderdeel repressie. In het leefklimaatonderzoek wordt aangegeven dat de score op repressie van Metta III nog steeds overeenkomt met referentiegroepen uit het onderzoek, bestaande uit residentiële jeugdzorgplus instellingen.

Binnen Fier wordt gebruikgemaakt van de referentiegroepen Asja III en Asja V. Deze groepen scoren juist erg laag op de schaal repressie. Bij Asja III verblijven meiden in dezelfde leeftijdscategorie als bij Metta III en hier wordt de score van repressie elk jaar lager. Asja V heeft in 2017 voor het eerst meegedaan in het leefklimaatonderzoek en scoort ook relatief laag op repressie in vergelijking met het gemiddelde (Dekker, Van der Niet & Van der Helm, 2016; Van der Helm, Bekken & Doornbos, 2017a).

Deze groepen worden meegenomen in dit onderzoek, zodat er een vergelijking kan worden gemaakt tussen de drie groepen. Op basis van deze informatie kan inzicht worden verkregen in de verschillende factoren op de verschillende groepen die van invloed zijn op de mate van repressie. Ook wordt er gekeken hoe hulpverleners minder repressieve middelen kunnen inzetten op basis van de afgenomen interviews. Daarnaast wordt er gekeken wat een teamleider en de instelling hierin kunnen bijdragen. Fier wil naar aanleiding van het leefklimaatonderzoek onder de meiden, meer inzicht krijgen in de factoren die invloed hebben op de mate van repressie. Fier vindt het belangrijk om zo laag mogelijk te scoren op repressie, daarom zouden zij graag willen weten waardoor hulpverleners wel en niet terugvallen op repressieve middelen en wat er gedaan kan worden om dit zoveel mogelijk te minimaliseren. Deze handvatten kunnen door de hulpverleners van Metta III, Asja III en Asja V, hun teamleiders en door de instelling worden ingezet om het gebruik van repressieve middelen binnen de instelling te minimaliseren.

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het in kaart brengen welke factoren invloed hebben op de mate van repressief handelen op de groepen Metta III, Asja III en Asja V. Om zo hulpverleners, teamleiders en de instelling handvatten te bieden om de mate van repressie te minimaliseren, om zo een nog positiever leefklimaat te bewerkstelligen.

1.4 Vraagstelling

Welke factoren hebben invloed op de mate van repressief handelen op de leefgroepen Metta III, Asja III en Asja V en hoe kan de mate van repressie worden geminimaliseerd volgens de hulpverleners en teamleiders?

1.4.1 Voorvragen

1. Wat is repressie?
2. Wat zijn factoren die eraan kunnen bijdragen dat hulpverleners gebruikmaken van repressieve middelen?
3. Welke factoren, die een bijdrage kunnen hebben op het toepassen van repressieve middelen, komen voor op de groepen Metta III, Asja III en Asja V?
4. Wat zijn de uitkomsten van het leefklimaatonderzoek onder de meiden van Metta III, Asja III en Asja V op de schaal repressie?

5. Welke mogelijkheden om de mate van repressie terug te dringen zijn al in de literatuur beschreven?

1.4.2 Deelvragen

1. Welke factoren zorgen er volgens hulpverleners voor dat er niet wordt terugvallen op repressieve middelen?
2. Welke factoren zorgen er volgens de hulpverleners voor dat er sneller repressief wordt gehandeld?
3. Welke handvatten kunnen hulpverleners, teamleiders en de instelling toepassen om de mate van repressie binnen Fier te minimaliseren?

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit rapport is het literatuurhoofdstuk te lezen. Er wordt antwoord gegeven op de voorvragen zoals benoemd in paragraaf 1.4.1. In hoofdstuk 3 wordt de methode van dit onderzoek uitgewerkt. In hoofdstuk 4 staan de resultaten uit het veldonderzoek weergegeven aan de hand van de opgestelde deelvragen. De conclusie, discussie en de aanbevelingen komen aan bod in hoofdstuk 5. Hierbij zal antwoord worden gegeven op de hoofdvraag.

2. Strenger straffen? Volgens mij moeten we strenger gaan belonen!

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de definitie van repressie, wat repressie voor invloed kan hebben op de leefgroepen, welke punten hiervan van invloed kunnen zijn op de groepen binnen dit onderzoek, de resultaten van het leefklimaatonderzoek en hoe de mate van repressie kan worden verlaagd.

2.1 Repressie

Repressie is één van de onderdelen van het leef-, leer- en behandelklimaat, naast ondersteuning, groei en sfeer. Deze onderdelen worden ook gebruikt in het leefklimaatonderzoek bij Fier (Van der Helm & Stams, 2012). Hier zal in hoofdstuk 2.4 verder op worden ingegaan. Wanneer het leefklimaat open en positief is, kan dit ervoor zorgen dat jongeren juist stabiliseren en minder bang en boos zijn. Ondersteuning en groei hebben een grotere invloed op een positief leefklimaat dan repressie en sfeer. Het begrip repressie zorgt vaak voor verwarring en wordt soms verkeerd gebruikt (Van der Helm & Stams, 2012). De meest complete en recente definitie van repressie is gegeven door De Valk et al. (2016): “Repressie is een autoriteitsfiguur die doelbewust schade toebrengt aan de jongere óf een autoriteitsfiguur die willekeurig of onwettig de vrijheid van de jongere beperkt”. Volgens Van der Helm et al. (2017a) omvat deze definitie van repressie de hoeveelheid regels en de handhaving van die regels, het gebruik van groepsstraffen, gevoel van veiligheid, oneerlijke behandeling, de mate van controle door de hulpverleners, een teveel aan structuur, dwang en macht op de groep, de mate van verveling op de leefgroep en het gevoel van privacy en wordt repressie gezien als negatief aspect. Dit wordt bevestigd door Souverein, Van der Helm & Stams (2013). Deze definitie zal in de rest van dit onderzoek centraal staan, zodat dezelfde definitie wordt gehanteerd als in het leefklimaatonderzoek bij Fier.

Volgens Van der Helm et al. (2016) gaan structuur, dwang en macht samen met een verblijf in een residentiële instelling. Een zekere mate van deze aspecten is wenselijk voor een goed verloop van de behandeling, mede door de gedragsproblematiek van de jongeren. Wanneer er geen balans is in macht, kan dwang gemakkelijk worden omgezet in repressie. Het repressief handelen kan onbewust of bewust verlopen. Het onbewust repressief handelen kan voorkomen door onkunde, onwetendheid en professionele hulpeloosheid. Het bewust repressief handelen van hulpverleners kan bestaan uit wraak of plezier (Souverein, et al, 2013). Alhoewel regels en structuur nodig zijn, kan een teveel of gebrek aan structuur en een teveel aan regels zorgen voor het ontstaan van repressie. Door een grote hoeveelheid aan regels, is er altijd wel een regel die de jongere overtreedt. Wanneer een jongere een regel overtreedt, zal hier altijd wel een sanctie op volgen. Het ingrijpen wanneer het mis dreigt te gaan en structuur bieden, wordt niet onder repressie verstaan (Van der Helm & Stams, 2012).

Straffen alleen is vaak niet genoeg om gedragsveranderingen teweeg te brengen bij de jongeren op de groep (Van der Laan, Slotboom, & Stams, 2010). Volgens van Beemen (2015) kan straffen wel tot gedragsverandering leiden en is straf het meest effectief wanneer het zo snel mogelijk gegeven wordt. Daarnaast is milde straf minder effectief dan zware straf, maar werkt een te zware straf juist averechts. Te zware straffen leiden vaak tot een toename van het overtreden van regels, omdat er wraakgevoelens bij komen. Het is belangrijk om consequent te blijven na het geven van de straf en wanneer een kind een positieve relatie

met iemand heeft zal dit een positieve werking hebben op de zelfbeheersing van een kind. Ten slotte is het geven van duidelijke uitleg bij het straffen effectief ervaren. Wanneer er gekeken wordt naar andere landen in Europa, blijkt dat in België meer gebruik wordt gemaakt van straffen, dan bijvoorbeeld in Nederland en Frankrijk. Waarom dit zo is, is niet bekend. In België is de mate waarin men repressie hanteert nog steeds zorgelijk, terwijl dat in Nederland en Frankrijk al lang niet meer het geval is. In het verleden is gebleken dat repressie in België al snel een politieke zaak is geworden. Dit was in Nederland niet het geval (Demuynck, 2009). In gesprek geeft De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) aan dat er weinig specifiek onderzoek is naar repressie in het buitenland. In Nederland is het leefklimaat één van de kwaliteitseisen binnen de residentiële jeugdzorg, terwijl er in het buitenland weinig oog is voor het leefklimaat.

Uit recent onderzoek is gebleken dat met name meiden in de residentiële zorg op zoek zijn naar de mogelijkheden voor persoonlijke groei en daarvoor meer intrinsieke motivatie hebben dan jongens. Wanneer meiden de mogelijkheid om te groeien wordt onthouden, zullen zij meer repressie ervaren (De Valk, Kuiper, Van der Helm, Maas & Stams, 2017).

2.2 Factoren die van invloed kunnen zijn op de mate van repressie

Er zijn verschillende factoren die de mate van toepassing van repressieve middelen door hulpverleners kunnen beïnvloeden. Dit kunnen zowel factoren op micro-, meso- of macroniveau zijn. In deze paragraaf zal hierin een onderscheid worden gemaakt.

Van der Helm, Boekee, Stams, & Van der Laan (2011) geven aan dat in de residentiële jeugdzorg vaak agressief gedrag voorkomt op de leefgroepen. Volgens Van der Helm (2012) kan agressie van jongeren verschillende oorzaken hebben. Zo kunnen jongeren die uit een gezin komen waar veel sprake was van geweld en verwaarlozing agressie zien als een manier waarop ruzies worden opgelost. Wanneer jongeren het gevoel hebben dat hun onrecht wordt aangedaan door een hulpverlener kan dit een gevoel van angst, onzekerheid en machteloosheid veroorzaken. Dit gevoel kan bij jongeren vervolgens omslaan in agressie. Deze agressie bij jongeren kan bepalend zijn voor de werkhouding van hulpverleners. Wanneer hulpverleners angst ervaren voor de agressie van cliënten kunnen zij meer controle gaan uitoefenen of de situaties uit de weg gaan door bijvoorbeeld meer op kantoor te gaan zitten. Dit kan leiden tot repressie en een gesloten leefklimaat. Wanneer medewerkers zich dominant gaan gedragen en er meer wordt gestraft en meer regels worden bedacht, ontstaat er meer repressie (Van der Helm, Boekee et al., 2011). Wanneer één van de medewerkers 'er bovenop gaat zitten', gaan andere medewerkers uit loyaliteit hier vaak in mee. Hierdoor ontstaat veel angst op de leefgroep, wat weer leidt tot meer agressie (Blokdijs, Laghuwits en Van der Helm, 2012). Om een open leefklimaat te waarborgen is het van belang dat angst voor agressie wordt voorkomen en dat hulpverleners een balans vinden tussen controle en flexibiliteit. Om geweld en chaos te voorkomen is het bieden van structuur belangrijk (Clark Craig, 2004). Daarnaast is flexibiliteit belangrijk om nieuwe sociale competenties te leren aan jongeren (Van der Helm, Boekee et al., 2011). Uit onderzoek van Ros, Van der Helm, Wissink, Stams en Schaftenaar (2013) blijkt dat kenmerken van een gesloten leefklimaat zoals conflicten, competitie en afhankelijkheid samengaan met meer agressie op de leefgroep. Echter worden hier verschillende resultaten over gevonden. Zo zijn er in Nederland resultaten dat de ervaring van een gesloten leefklimaat geen samenhang heeft met een grote hoeveelheid agressie (Van der Helm, Stams & Van der Laan, 2011). Door Ros et al. (2013) wordt dit bevestigd. Terwijl in Duitsland uit onderzoek bleek dat een gesloten

leefklimaat juist wel samenhangt met agressie-incidenten. Dit onderzoek werd door een deel van dezelfde onderzoekers uitgevoerd als het onderzoek in Nederland (Heesterbeek, 2015).

Automutilatie en suïcidale gedachten kunnen de mate van repressie verhogen volgens De Valk (persoonlijke communicatie, 2018). Hulpverleners krijgen dan het gevoel voor de cliënt te moeten zorgen en willen voorkomen dat een cliënt daadwerkelijk over gaat tot actie. Hierdoor leggen hulpverleners cliënten dan vaak beperkende maatregelen op, om de veiligheid van de cliënt te waarborgen.

Jongeren die verblijven in een residentiële instelling hebben vaak weinig motivatie om een behandeling aan te gaan. Ze zijn hier veelal terecht gekomen door beslissingen die door anderen zijn genomen. Wanneer er veel sprake is van dwang tijdens de behandeling, zal de motivatie van jongeren alleen maar verder afnemen en stijgt de mate van repressie op de groep. Het doel is om een verschuiving in de motivatie van jongeren van moeten naar willen te laten plaatsvinden. Dit is alleen mogelijk wanneer hulpverleners responsief reageren op de jongeren en hun het gevoel geven dat de jongere zelf de beslissing heeft genomen om deel te nemen aan de behandeling. Vaak wordt gedacht dat jongeren in residentiële instellingen niet gemotiveerd zijn voor hun behandeling. Deze aanname is vaak onterecht. Ook al hebben jongeren een geringe motivatie voor hun behandeling, zij zullen zich toch gaan openstellen voor hulpverleners. Een gevolg hiervan is dat de behandelmotivatie mede bepaald wordt door de mate van responsiviteit van de hulpverleners vanaf de binnenkomst van een cliënt (Van Scheppingen, 2012).

Ook de manier waarop hulpverleners aangestuurd worden door hun teamleider heeft invloed op de manier waarop de hulpverleners jongeren op de groep begeleiden. Wanneer er veel onderlinge samenwerking en afstemming is tussen de teamleider en de hulpverleners heeft dit een positieve invloed op de hulpverleners en heeft dit ook een meer open leefklimaat als resultaat. Passief leiderschap staat in verband met een gesloten leefklimaat. Wanneer een teamleider op een passieve manier leidinggeeft aan de hulpverleners kan dit zorgen voor een toename van repressieve controle en een gesloten leefklimaat op een groep. Ook jongeren kunnen door deze manier van leidinggeven een negatieve visie gaan overnemen (Van Miert & Dekker, 2012). Volgens Van der Helm, Winter & Van Tol (2012) creëren teamleiders die de hulpverleners weten te inspireren en bijstaan, meer motivatie, flexibiliteit en minder angst bij de hulpverleners. Deze manier van leidinggeven stimuleert een open leefklimaat. Naast de rol van de teamleider voor hulpverleners heeft ook de werkmotivatatie te maken met de manier waarop hulpverleners jongeren begeleiden. Wanneer hulpverleners geloven in hun werk, zijn zij ook beter in staat om responsief te reageren naar de jongeren. Wanneer hulpverleners meer terugvallen op repressieve middelen, staat dit vaak in verband met de stress die een hulpverlener ervaart. Door deze stress kunnen conflicten ontstaan tussen de werk en privésfeer van de hulpverlener. Dit kan vervolgens weer invloed hebben op de werkmotivatatie (Van Miert & Dekker, 2012).

Volgens De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) kunnen ook een tekort aan personeel of veel wisselingen in een team van invloed zijn op de mate van repressie op een leefgroep. Op deze manier wordt het onmogelijk om een goede behandelrelatie met de cliënten te kunnen opbouwen. Dit responsief vermogen en het inlevingsvermogen in de cliënt is een belangrijke voorwaarde om zo min mogelijk repressie toe te passen. Hoe het team samenwerkt is

belangrijker dan individuele kenmerken van hulpverleners, omdat hulpverleners in een team elkaars handelen kunnen beïnvloeden.

Daarnaast is ook de media een factor die invloed kan hebben op de mate van repressie binnen instellingen. Zo kan het zijn wanneer instellingen negatief in de media komen, dat de directeur van de instelling het beleid wil aanscherpen. In dit beleid kunnen soms beperkende voorwaarden beschreven staan, waardoor hulpverleners meer en sneller repressief gaan handelen. Hierdoor wordt voorbijgegaan aan de individuele cliënt aldus De Valk (persoonlijke communicatie, 2018).

2.3 Gedragskenmerken die invloed kunnen hebben op repressie, die voorkomen op de groepen Metta III, Asja III en Asja V

In deze paragraaf zal als vervolg op paragraaf 2.2 worden gekeken naar de kenmerken van de doelgroep binnen de organisatie. Daarnaast wordt er een koppeling gemaakt naar welke van de gedragskenmerken van de leefgroep en hulpverleners invloed kunnen hebben op de mate van repressie.

2.3.1 Kenmerken van de doelgroep

Metta en Asja zijn verschillende groepen, maar lijken ook veel overeenkomsten te hebben. Hieronder staat van beide doelgroepen een korte beschrijving van de gedragsproblematiek die op de groepen voorkomt.

Metta is een groep voor meiden waarbij sprake is “van (vroegkinderlijke) traumatisering vaak gecombineerd met hechtingsproblematiek en/of inadequate hechtingsstrategieën en stagnatie of scheefgroei van de ontwikkeling op belangrijke ontwikkelingsgebieden” (Fier, 2015a).

Bij de meiden op Metta III doen zich verschillende (gedrags)problemen voor. Deze problemen ontstaan als gevolg van chronische en/of meervoudige traumatische ervaringen die zij hebben opgedaan. De problemen doen zich voor op de volgende gebieden volgens Fier (2015a):

- Fysieke/lichamelijke problemen;
- De meeste meiden hebben moeite met het herkennen, beschrijven en reguleren van hun emoties;
- Doordat de meiden zijn opgegroeid in een onvoorspelbare omgeving waarin emotionele en fysieke grenzen zijn overschreden, hebben zij moeite met het vertrouwen en hebben zij een wantrouwende instelling. Er komt dan ook veel hechtingsproblematiek voor;
- Veel meiden hebben moeite met het reguleren van hun aandacht. Hierdoor ervaren zij zowel in het dagelijks leven als op school problemen;
- Er is vaak sprake van een laag zelfbeeld dat voorkomt uit negatieve ervaringen in het verleden;
- Klachten van de Posttraumatische Stressstoornis (PTSS) zoals nachtmerries, automutilatie, suïcidale gedachten, verslavingsgedrag etc.;
- Vaak moeite met de gedragscontrole wat zich uit in agressie, slaapproblemen, verslaving, oppositioneel gedrag etc.

Asja is een groep voor meiden “die als gevolg van misleiding, dwang en/of geweld in de prostitutie terecht zijn gekomen, of ernstig risico lopen om hierin terecht te komen vanwege hun contacten met loverboys/ pooierboys en andere mensenhandelaren. Een specifiek kenmerk van deze meisjes en jonge vrouwen is dat ze ‘wanhopig’ op zoek zijn naar liefde en aandacht en doorgaans seks en liefde verwarren” (Fier, 2015b).

Op Asja III en Asja V zijn ook verschillende gedragingen die kenmerkend zijn voor de doelgroep volgens Fier (2015b):

- Oppositioneel en antisociaal gedrag: de meiden hebben weinig vertrouwen in volwassenen en overtreden veel gestelde regels;
- Moeite met hechting en het aangaan van affectie;
- Wantrouwen tegenover de buitenwereld: de meiden leggen veelal de schuld buiten zichzelf;
- Klachten van de PTSS zoals nachtmerries, automutilatie, suïcidale gedachten, verslavingsgedrag etc.;
- Laag zelfbeeld als gevolg van negatieve ervaringen uit het verleden;
- Moeite met gedragscontrole en het reguleren van emoties wat kan leiden tot woede-uitbarstingen en impulsief, roekeloos gedrag;
- Het presteren onder hun eigen leeftijd- en intelligentieniveau.

Agressie kan worden opgeroepen door trauma's. Het externaliserende probleem- en delict-gedrag van de doelgroep kan door verschillende factoren worden verklaard. Zo kan er woede en frustratie ontstaan met betrekking tot de traumatische gebeurtenissen. Ook kunnen meiden op zoek gaan naar sensatie, doordat gevoelens door een trauma zijn afgevlakt. Om emoties te ervaren hebben meiden dan sterkere prikkels nodig (Fier, 2015b).

De meiden uiten zich vaak naar groepsleden en hulpverleners op de leefgroep. Daarom is het belangrijk dat er een open leefklimaat wordt gecreëerd waarin meiden zich bewust worden van hun gevoel, angst en woede en hiermee leren omgaan. Zodat de mate van de ervaren woede en agressie afneemt (Fier, 2015b).

In paragraaf 2.2 is beschreven welk gedrag van jongeren invloed kan hebben op het gebruik van repressieve middelen bij hulpverleners. Uit dit stuk blijkt dat er tussen Metta en Asja verschillen bestaan, zoals de reden waarom ze zijn opgenomen, maar ook dat veel gedragskenmerken met elkaar overeenkomen, zoals een PTSS, hechtingsproblematiek en moeite met emotieregulatie en gedragscontrole.

2.3.2 Koppeling gedragskenmerken aan de leefgroepen en hulpverleners

Zoals beschreven staat in paragraaf 2.2 kan agressie van cliënten ervoor zorgen dat hulpverleners vaker en sneller repressief handelen. In paragraaf 2.3.1 staan de kenmerken van de doelgroep beschreven. Hierbij staat ook dat de meiden binnen deze leefgroepen moeite hebben met hun gedragscontrole. In het handboek sociale veiligheid van de organisatie staat beschreven dat hulpverleners over basisvaardigheden moeten beschikken om met (verbale) agressie van cliënten om te gaan (Fier, 2017a).

Daarnaast komen ook automutilatie en suïcidale gedachten voor op de leefgroepen binnen Fier. Zoals in paragraaf 2 beschreven staat kan dit de mate van repressief handelen

vergroten. Binnen Fier is de richtlijn dat cliënten zelf verantwoordelijk zijn voor de automutilatie. Fier biedt alleen gedragsalternatieven om automutilatie te voorkomen. Daarnaast ligt de eindverantwoordelijkheid van de veiligheid van cliënten bij de teamleider en hoofdbehandelaar (Fier, 2017b).

Voor jongeren die nauwelijks genegenheid, warmte en positieve ervaringen kennen is het lastig om motivatie te vinden om te veranderen. Zij kunnen zich er geen gevoel en beeld bij vormen hoe hun leven eruit zal zien wanneer hun leven zal veranderen en de gevoelens een plek hebben gekregen. Deze angst om te veranderen zou ook invloed kunnen hebben op de behandelmotivatie van jongeren (Fier, 2015a).

In het werkklimaatonderzoek van Fier is ook gekeken naar hoe de hulpverleners hun teamleider scoren. Uit dit onderzoek volgt dat bij de afdeling residentieel het meest controlerend leiderschap voorkomt onder de teamleiders. De scores op passief en inspirerend leiderschap zijn verwaarloosbaar. Bij de afdeling residentieel wordt gemiddeld gescoord in vergelijking met andere gesloten- en jeugdzorgplus instellingen. In het onderzoek wordt aangegeven dat deze scores voor een organisatie als Fier aan de magere kant zijn. Hierin zou nog verbetering mogelijk zijn. Om een meer controlerend en inspirerend leiderschap te creëren is het belangrijk dat een teamleider aanwezig en flexibel is, met nieuwe ideeën komt, open staat voor vragen van hulpverleners en medewerkers aanspoort om met nieuwe ideeën te experimenteren (Van der Helm, Bekken & Doornbos, 2017b).

In het werkklimaatonderzoek van Fier staat dat hulpverleners erkennen dat er veel regels zijn. Zij geven hierbij aan dat deze nodig zijn op de groepen. Hierbij wordt wel aangegeven dat het belangrijk is om te blijven communiceren over de regels en dat deze wel uitgelegd moeten kunnen worden. De hulpverleners geven aan dat de regels zorgen voor een voorspelbaar klimaat en een bijdrage levert aan de veiligheid en de mogelijkheid om te leren. Een groot deel van de hulpverleners geeft dan ook aan dat zij van mening zijn dat de regels duidelijk worden uitgelegd (Van der Helm et al., 2017b).

2.4 Het leefklimaatonderzoek binnen Fier

In deze paragraaf wordt eerst beschreven wat er verstaan kan worden onder de schaal repressie binnen het leefklimaatonderzoek van Fier. Daarna worden de uitkomsten op de schaal repressie binnen het leefklimaatonderzoek van Fier per leefgroep uitgewerkt.

2.4.1 Schaal repressie

Repressie wordt gezien als een negatieve schaal. Onder de schaal Repressie worden het terugdringen van gedragingen, moraal wat niet overeenkomt met maatschappelijke normen en waarden en de onderdrukking verstaan. Wanneer de schaal Repressie moet worden ingevuld kunnen de jongeren cijfers aangeven van 1 t/m 5, waarin 1 'helemaal niet van toepassing' betekent en 5 'helemaal wel van toepassing'. In de schaal Repressie is een hogere score een hogere mate van repressie. De scores moeten dus zo laag mogelijk zijn, wanneer een instelling wil dat de repressie zo laag mogelijk is (Van der Helm et al., 2016). In gesprek stelt De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) dat er een verschil is tussen de vragenlijst die Fier als vragenlijst gebruikt binnen het leefklimaatonderzoek en de doorontwikkeling leefklimaatvragenlijst. Fier maakt gebruik van de huidige vragenlijst. De doorontwikkeling leefklimaatvragenlijst wordt vernieuwd, omdat de huidige vragenlijst niet het

volledige begrip repressie dekt. De nieuwe vragenlijst zal naar waarschijnlijkheid na de zomer van 2018 ingezet kunnen worden. De Schaal Repressie wordt, in de nieuwe doorontwikkeling leefklimaatvragenlijst, aangevuld met de volgende aspecten:

Ten eerste wordt de schaal aangevuld met het aspect regels, waaronder bijvoorbeeld het teveel aan regels en gelijke behandeling kan worden verstaan. Ook het aspect dwang wordt toegevoegd aan de schaal Repressie. Hieronder valt bijvoorbeeld of het voorspelbaar is wat de groepsleiding gaat doen wanneer een jongere boos is. Het aspect structuur is het derde aspect wat is toegevoegd aan de schaal Repressie, om de repressie op een zo degelijk mogelijke manier te meten. In dit aspect structuur gaat het om het feit of het dagprogramma met de jongeren besproken wordt, of de groepsleiding zich houdt aan het dagprogramma en of de groepsleiding wel ingrijpt wanneer het nodig is. Het laatste aspect dat wordt toegevoegd aan de schaal Repressie is deprivatie. Hierin gaat het onder andere om eenzaamheid of juist genoeg contact hebben met mensen buiten de instelling (Van der Helm et al., 2016). De volledige lijst met aspecten die worden opgenomen in de schaal Repressie, staat in bijlage 2.

Van der Helm et al. (2017a) gebruiken in hun onderzoek naar het leefklimaat binnen Fier de huidige vragenlijst van de schaal Repressie. In het onderzoek maken ze gebruik van de volgende negen stellingen: we lopen elkaar op de groep soms behoorlijk in de weg, de groepsleiding krijgt altijd zijn zin, ze begrijpen me hier onvoldoende, je moet altijd overal toestemming voor vragen, ik word depressief van deze omgeving, ik verveel mij soms enorm, er is hier niks te doen, ik verdoe mijn tijd hier en soms is het hier vies en stinkt het.

2.4.2 Scores leefklimaatonderzoek van de leefgroepen

In deze paragraaf komen de drie groepen binnen dit onderzoek aan bod. De uitkomsten van het leefklimaatonderzoek onder de meiden zal per leefgroep beschreven worden aan de hand van de scores van dit jaar, van vorig jaar en van het gemiddelde van alle residentiële groepen. Daarnaast zal per leefgroep beschreven worden wat de meiden van de regels op de leefgroep vinden.

2.4.2.1 *Metta III*

In vergelijking met het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen samen (waaronder Metta III, Asja III en Asja V alle drie vallen), wordt het leefklimaat op Metta III negatiever ervaren, doordat er een iets hogere mate van repressie wordt ervaren. Wanneer er wordt gekeken van een schaal van 1 t/m 5, scoort Metta III gemiddeld een 3,43 op repressie. Het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen samen binnen Fier is 2,66. Vorig jaar was de gemiddelde score van Metta III op repressie nog een 3,18. Dit betekent dat Metta III hoger scoort op repressie dan het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen binnen Fier samen en dat de mate van repressie volgens de meiden is gestegen. Argumenten die de meiden van Metta III geven voor de hoge score zijn bijvoorbeeld te strenge regels of te veel onduidelijkheid in de regels. Ook te veel verandering in de regels, het niet eens zijn met de regels en sommige regels zijn overdreven, zijn verschillende argumenten binnen de score van repressie op Metta III. De meiden van Metta III geven de regels op de leefgroep dan ook een rapportcijfer van 4,8 (Van der Helm et al., 2017a).

2.4.2.2 Asja III

Wanneer het leefklimaat binnen Asja III vergeleken wordt met het leefklimaat binnen alle residentiële jeugdgroepen samen, wordt het leefklimaat binnen Asja III iets positiever ervaren, mede doordat de meiden op Asja III een lagere mate van repressie ervaren ten opzichte van het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen binnen Fier. De score op repressie binnen Asja III zit op 2,17, terwijl het gemiddelde van de residentiële jeugdgroepen op 2,66 zit. In 2016 had Asja III nog een score van 3,08, wat betekent dat de mate van repressie volgens de meiden flink is verminderd. De meiden van Asja III zijn over het algemeen positief over de regels op de leefgroep. Ze geven aan dat de regels soms wat streng zijn. Soms is het nodig dat de regels wat strenger zijn, maar sommige meiden vinden bepaalde regels kinderachtig. Ook zijn er meiden die het niet altijd eens zijn met de regels en er wordt aangegeven dat er niks mee gedaan wordt wanneer ze dit aangeven. Uiteindelijk geven de meiden van Asja III de regels op de leefgroep een rapportcijfer van 7,9 (Van der Helm et al., 2017a).

2.4.2.3 Asja V

Wanneer er wordt gekeken naar het leefklimaat binnen Asja V, dan is het leefklimaat positiever dan het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen samen, mede doordat de mate van repressie als laag wordt ervaren. Asja V kan alleen worden vergeleken met de residentiële jeugdgroepen en niet met de scores van een jaar eerder, omdat Asja V een relatief nieuwe groep is. De meiden van Asja V scoren een 1,84 op repressie, waar het gemiddelde van alle residentiële jeugdgroepen samen, een score van 2,66 heeft. Dit betekent dat Asja V van de drie groepen het beste scoort ten opzichte van de residentiële jeugdgroepen op de mate van de repressie volgens de meiden. De meiden van Asja V geven aan ze over het algemeen wel tevreden zijn met de regels. Zo worden de regels aangepast bij goed gedrag en kan er gepraat worden over de regels, wanneer de meiden het er niet mee eens zijn. Er zijn ook een paar zaken waar ze niet tevreden over zijn. Zo zijn sommige regels overdreven, niet leuk of een beetje streng volgens de meiden. Het rapportcijfer dat de meiden van Asja V de regels op de groep geven is een 7,9 (Van der Helm et al., 2017a).

2.5 Mogelijkheden om de mate van repressie terug te dringen

In deze paragraaf komen de mogelijkheden om de mate van repressie terug te dringen aan bod. Daarnaast komen de verwachtingen die Fier heeft wat betreft de hulpverleners ter sprake.

2.5.1 Aandachtspunten voor hulpverleners op het gebied van repressie

Volgens Van der Helm en Stams (2012) zijn contact houden, eerlijkheid en transparantie de belangrijkste ingrediënten voor een hulpverlener om repressief handelen te voorkomen. In gesprek geeft De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) aan dat zij reflectie op eigen handelen en op het handelen van collega's juist als belangrijkste aspect ziet om repressie te voorkomen of verminderen. Om dit te kunnen realiseren is veiligheid binnen een team noodzakelijk, waar de teamleider van een team een belangrijke rol in speelt.

Van der Helm (2012) noemt een aantal aandachtspunten, waar hulpverleners rekening mee moeten houden om een positief leefklimaat te bewerkstelligen. Belangrijk voor hulpverleners is dat ze rekening moeten houden met het feit dat de leefgroep elke dag kan veranderen, waar de hulpverlener flexibel mee om moet gaan.

Een aandachtspunt voor hulpverleners is dat ze rekening moeten blijven houden met de beperkingen van de doelgroep waar ze mee werken. Jongeren zijn gevoeliger voor beloningen dan voor straffen. Als hulpverlener is het belangrijk om niet teleurgesteld te raken wanneer een jongere in oude gewoonten terugvalt, maar geef de jongere opnieuw een kans. Ook met het stellen van doelen kunnen problemen opduiken. Voor een hulpverlener is het goed om te blijven denken in kleine, haalbare doelen, zodat een jongere al snel resultaat kan zien in plaats van gefrustreerd raken omdat hij zijn doel niet kan behalen (Van der Helm, 2012). Ook De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) geeft aan dat het belangrijk is dat jongeren fouten moeten mogen maken.

Ook het stellen van grenzen in plaats van regels is een aandachtspunt voor hulpverleners. Regels gaan hun eigen leven leiden, waardoor hulpverleners verschillend reageren en onvoorspelbaar zijn voor de jongeren. Grenzen stellen en uitleg geven over de reden waarom iets wel of niet kan, kan ervoor zorgen dat jongeren niet meer in verzet gaan. Ook het gebruik van groepsstraffen kan demotiverend werken. Het behandelen van een jongere als individu kan leiden tot een positiever leefklimaat (Van der Helm, 2012).

Een ander aandachtspunt is dat een hulpverlener creatief moet zijn in de manier hoe een doel bereikt kan worden. Hiermee wordt bedoeld dat jongeren ruimte nodig hebben om te experimenteren met hun gedrag, om zich te ontwikkelen tot een persoon die kan samenwerken, kan leren van anderen en de strijd met elkaar aan te gaan. Voor hulpverleners betekent dit dat het belangrijk is, om binnen de regels die de instelling hanteert, niet te veel regels op te leggen, maar ruimte te bieden voor ontwikkeling. Dit kan ook zorgen voor een betere motivatie onder de jongeren, om hun gedrag te veranderen (Van der Helm, 2012).

Het interesse tonen in de achtergronden en gebruiken van de jongere is een belangrijk aandachtspunt voor hulpverleners. Jongeren hebben aangegeven meer motivatie te hebben om mee te werken, wanneer ze het gevoel hebben dat ze begrepen worden. De hulpverleners zullen dan minder gebruik hoeven te maken van dwangmatige middelen om een jongere mee te laten werken. Veel individuele gesprekken voeren en zorgen dat de jongeren genoeg aandacht krijgen is belangrijk op een leefgroep. Doordat de jongeren genoeg aandacht krijgen is de kans kleiner dat de jongeren zich gaan vervelen. Verveling kan ervoor zorgen dat jongeren dingen gaan doen die ze niet mogen, waardoor de hulpverleners meer gaan straffen (Van der Helm, 2012).

Een ander aandachtspunt voor hulpverleners is het tonen van respect naar de jongeren. Het vernederen van jongeren werkt averechts. Jongeren met een laag zelfbeeld hebben vaker een grote mond. Een gevolg kan zijn dat de hulpverleners minder respectvol met de jongeren omgaan en meer regels opstellen (Van der Helm, 2012).

Het omgaan met de eigen emoties is een ander aandachtspunt waar hulpverleners rekening mee moeten houden. Het blijven praten over je eigen angsten op de groep, kan ervoor zorgen dat een hulpverlener minder last heeft van de eigen emoties in het contact met jongeren, hierdoor zal minder snel teruggegrepen worden op repressieve middelen (Van der Helm, 2012).

Positief blijven in het contact met jongeren, duidelijkheid naar de jongeren en het nabespreken van incidenten, zorgen voor een betere verstandhouding tussen de jongere en de hulpverlener. Ook het openstaan voor ideeën van de jongere en veel onderling overleg kan helpen bij de band tussen beide. Door het gevoel inspraak te hebben in dingen, zal een jongere minder tegen zaken aanschoppen en minder agressie vertonen dan wanneer er niet geluisterd wordt of constant verschillend wordt gereageerd (Van der Helm, 2012).

Betrouwbaar zijn is een belangrijke eigenschap voor een hulpverlener. Het vertrouwen van een jongere winnen is belangrijk voor een positief leefklimaat. Het vertrouwen van een jongere winnen kan een hulpverlener doen door eigen gedrag als voorbeeldgedrag te zien. Dus open en eerlijk communiceren en geen machts spelletjes spelen. Het geven van nieuwe kansen bij elk contact is voor een jongere erg belangrijk. Wanneer jongeren het idee hebben dat ze opgegeven zijn door de hulpverleners, kunnen ze in verzet gaan. De hulpverleners zullen in moeten grijpen, misschien wel met repressieve middelen, waardoor de jongeren nog meer in verzet gaan. De hulpverlener en de jongere belanden dan in een vicieuze cirkel (Van der Helm, 2012).

Een laatste aandachtspunt voor hulpverleners is dat ze rekening moeten houden met gedrag wat jongeren zichzelf hebben aangeleerd. Voor een hulpverlener is het belangrijk om de jongere hier niet op af te keuren, maar juist samen te kijken naar de mogelijkheden om het gedrag te veranderen, door vooral de jongere zelf na te laten denken. Door de jongeren af te wijzen op hun gedrag, zullen ze zich schamen, wat een negatief effect kan hebben op hun zelfbeeld. Hierdoor kunnen ze weer een grotere mond opzetten en moeten hulpverleners meer ingrijpen, waardoor ze weer in de vicieuze cirkel terechtkomen (Van der Helm, 2012).

2.5.2 Richtlijnen voor hulpverleners binnen Fier

Van der Helm et al. (2017b) stellen in het onderzoek naar het werkklimaat binnen Fier, dat niet bij alle werknemers duidelijk is wat er van hen verwacht wordt in hun professionele handelen. Binnen het rapport wordt aangegeven dat afwezigheid van geweld, structuur, nabijheid, warmte, ontwikkeling en verbondenheid centraal staan binnen het leefklimaat van Fier. Van werknemers wordt verwacht dat ze een positief leefklimaat neerzetten en dus voldoen aan deze punten. Er wordt onder andere van de hulpverleners verwacht dat ze leren omgaan met conflicten binnen de opnames en behandelingen.

Een balans vinden tussen flexibiliteit en controle is een belangrijk aspect binnen het creëren van een open leefklimaat en daarin in de basisbehoeften van cliënten te voorzien (verbondenheid, competentie en autonomie volgens de zelfdeterminatietheorie). Flexibiliteit bestaat uit responsiviteit, groeimogelijkheden creëren voor de cliënten en verbinding maken. Controle bestaat uit een voorspelbare dagstructuur, effectieve regels en veiligheid. Dit is noodzakelijk om chaos en geweld op de groep te voorkomen. Zoals al eerder beschreven, kan te veel controle leiden tot repressie, wat leidt tot meer angst, depressie, wantrouwen en beschadiging van de relatie tussen hulpverlener en cliënt (Van der Helm et al., 2017b).

Het uitvoeren van standaardtaken, gestelde doelen verbeteren, het inzetten van het functioneren van de organisatie en het uitvoeren van taken buiten de standaardtaken zijn de drie factoren van verplichtingen van werknemers. Fier verwacht ten slotte van haar werknemers dat ze onderling communiceren, om de cliënten op eenzelfde manier te benaderen (Bal, Jansen, Van der Velde, de Lange & Rousseau, 2010).

Bij Metta III stelt Fier dat de hulpverleners geborgenheid en veiligheid moeten bieden, omdat onveilig of gedesorganiseerd gehechte jongeren daar behoefte aan hebben. Dit kan gedaan worden door bedreigende situaties te verminderen of zelfs te voorkomen. De meiden op deze groep moeten zich begrepen en gehoord voelen, door middel van positieve communicatie. Het doorbreken van verwachtingspatronen, realiseren van een steunend netwerk en het bieden van een veilige basis zijn belangrijke elementen voor hulpverleners van Metta III (Fier, 2015a).

Voor Asja III en V geldt dat een goede professionele houding van groot belang is voor de meiden. Dit betekent dat hulpverleners aandachtig en nabij zijn, motiveren en structureren en ontwikkelingsmogelijkheden creëren door de meiden uit te nodigen, wat uiteindelijk veiligheid biedt. Het aansluiten bij de meiden door gericht te zijn op ontwikkeling van kennis en vaardigheden is een ander aspect van een professionele houding (Fier, 2015b).

2.6 Conclusie

“Repressie is een autoriteitsfiguur die doelbewust schade toebrengt aan de jongere óf een autoriteitsfiguur die willekeurig of onwettig de vrijheid van de jongere beperkt” is de meest complete en recente definitie van repressie die is gegeven door De Valk et al. (2016). Deze definitie staat centraal binnen dit onderzoek. Er zijn verschillende kenmerken die van invloed kunnen zijn op repressie zoals agressie van cliënten, behandelmotivatie, automutilatie, suïcidale gedachten, de manier van leidinggeven door de teamleider, werkdruk, het beleid van de instelling en de media. Een aantal van deze kenmerken zijn ook van invloed op de mate van repressie op de groepen Metta III, Asja III en Asja V. De huidige schaal repressie dekt niet het volledige begrip repressie. Hierdoor is er een nieuwe vragenlijst in ontwikkeling “doorontwikkeling leefklimaat vragenlijst”. Nu is er nog gebruikgemaakt van de huidige schaal Repressie. Hierop scoort Metta III relatief hoger dan de groepen Asja III en Asja V. Volgens Van der Helm & Stams (2012) zijn contact houden, eerlijkheid en transparantie de belangrijkste ingrediënten voor een hulpverlener om repressief handelen te voorkomen. Er is nog een aantal andere uitgangspunten waar een hulpverlener ook rekening mee dient te houden. De Valk (persoonlijke communicatie, 2018) geeft aan dat reflectie op eigen handelen en op het handelen van collega's één van de belangrijkste punten is om repressie te kunnen terugdringen.

In paragraaf 1 is de definitie van repressie die wordt gebruikt binnen dit onderzoek uitgebreid beschreven. Deze definitie zal in het praktijkonderzoek uitgelegd worden, zodat over dezelfde definitie wordt gesproken. In paragraaf 2 zijn factoren aan bod gekomen die de mate van repressief handelen kunnen beïnvloeden. Deze factoren zijn in paragraaf 3 vervolgens aan de leefgroepen gekoppeld en zullen in het praktijkonderzoek gebruikt worden in het onderzoeksinstrument, zodat situaties waarin de factoren, bijvoorbeeld agressie en behandelmotivatie, een rol spelen kunnen worden uitgevraagd. Zo kan een vergelijking gemaakt worden tussen het handelen van de hulpverleners en de gevonden literatuur. De factoren die invloed hebben op de mate van repressie worden in het veldonderzoek meegenomen als richtingen om naar te vragen. In paragraaf 4 is gekeken naar de uitkomsten van het leefklimaatonderzoek binnen Fier onder de meiden, omdat dit onderzoek een gevolg is van de uitslagen van het leefklimaatonderzoek. De resultaten van de meiden kunnen worden vergeleken met de antwoorden van de hulpverleners en teamleiders uit het praktijkonderzoek. In paragraaf 5 worden aandachtspunten voor hulpverleners op het gebied

van repressie gegeven. Deze aandachtspunten gelden voor alle hulpverleners. Binnen het praktijkonderzoek kunnen de aandachtspunten, bijvoorbeeld contact houden en reflecteren op eigen handelen, worden meegenomen om te kijken of deze aandachtspunten herkenbaar en werkend zijn voor de hulpverleners van Fier en hun teamleiders.

3. Methode

In dit hoofdstuk wordt de methode van dit onderzoek uitgewerkt aan de hand van de typering van het onderzoek, de respondenten, het onderzoeksinstrument, de procedure van de gegevensverzameling en het analyseplan.

3.1 Typering van het onderzoek

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Een kwalitatief onderzoek kan getypeerd worden als een onderzoek waarin inzicht wordt verkregen tussen de overeenkomsten en verschillen die de respondenten hebben met betrekking tot een bepaald onderwerp. Binnen kwalitatief onderzoek wordt gebruikgemaakt van een steekproef. Hierbij wordt zoveel mogelijk verscheidenheid tussen respondenten gezocht (Migchelbrink, 2010). In dit onderzoek wilden de respondenten inzicht krijgen in de verschillen en overeenkomsten tussen de respondenten met betrekking tot het handhaven van repressie. De typering van dit onderzoek kan worden beschreven als een behoefteonderzoek. Dit type onderzoek wordt gebruikt om informatie in kaart te brengen wat betreft de situatie (Migchelbrink, 2010). In dit onderzoek betekende dit dat de huidige situatie van de leefgroepen wat betreft repressie, volgens de hulpverleners, in kaart werd gebracht. Ook de gewenste situatie is in kaart gebracht.

Een onderzoek naar de mate van repressie binnen Fier volgens de meiden van Metta III, Asja III en Asja V is al eerder uitgevoerd. De betrouwbaarheid van deze resultaten wordt in het midden gelaten, omdat dit een momentopname was. Vanuit de instelling is een vraag gekomen om onderzoek te doen naar repressie volgens de hulpverleners en de hulpverleners uiteindelijk handvatten te bieden om de mate van repressie te verlagen. Er is behoefte aan handvatten, zodat de mate van repressie op de groepen zoveel mogelijk kan worden geminimaliseerd.

3.2 Respondenten/ informatiebronnen

Om een goed beeld te krijgen van de repressie op de groep, is er gekozen om de hulpverleners van de groepen Metta III, Asja III en Asja V als respondenten voor het onderzoek te nemen. Omdat er al onderzoek gedaan is naar de mening van de meiden over de mate van repressie op de leefgroepen, zijn de meiden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. De hulpverleners van de groepen hebben tijdens het interview aan kunnen geven op welke manier zij repressie op de leefgroepen handhaven. Daarnaast konden zij onder andere aangeven wat er goed gaat, wat er beter kan, hoe ze de repressie kunnen terugdringen en wat ze hiervoor nodig hebben.

Binnen het onderzoek is gekozen voor hulpverleners die vast op de groep werken, omdat zij meer kijk hebben op de gebeurtenissen op de groep dan invallers. Elke groep heeft gemiddeld zes of zeven hulpverleners. Er is gekozen om van elke groep vier hulpverleners te interviewen, om voldoende betrouwbaarheid te kunnen creëren en het onderzoek binnen de beschikbare tijd te kunnen uitvoeren. Door niet alle hulpverleners te interviewen wordt het onderzoek niet te breed gemaakt en wordt hiermee de validiteit van het onderzoek verhoogd. Waar mogelijk is geprobeerd om zoveel mogelijk verscheidenheid te creëren tussen de respondenten. Dit is typerend voor een kwalitatief onderzoek. Hierbij is er zoveel mogelijk rekening gehouden met factoren als leeftijd, geslacht en werkduur op de groep. Dit om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van repressie op de groep. Op Asja III kan er geen

onderscheid gemaakt worden op basis van geslacht, omdat hier geen mannelijke hulpverlener werkzaam is. Asja V is een groep die bestaat sinds september 2016, waardoor het niet mogelijk is om hulpverleners te interviewen die langer werkzaam zijn op deze groep. Deze factoren kunnen beide invloed hebben op de betrouwbaarheid van dit onderzoek, omdat de respondenten niet op elke groep hetzelfde zijn. Alle respondenten zaten in de leeftijdscategorie tussen de 24 en 35 jaar. De werkduur van de respondenten bij Fier lag ongeveer tussen één en zeven jaar. Om privacyredenen worden er geen verdere gegevens verstrekt van de respondenten.

In totaal hebben er twaalf interviews plaatsgevonden binnen dit onderzoek met zoveel mogelijk verschillende soorten hulpverleners om zoveel mogelijk informatie te verkrijgen. Er zijn factoren die invloed kunnen hebben op de resultaten binnen het onderzoek. Wanneer er net wisselingen zijn binnen een team, kan dit, volgens de literatuur, leiden tot meer repressie omdat er minder veiligheid kan zijn binnen het team (De Valk, persoonlijke communicatie, 2018). Dit kan uiteindelijk invloed hebben op de resultaten van het onderzoek, doordat op dat moment de minder positieve handelingen centraal staan. Ook wanneer een team al heel lang met elkaar samenwerkt, kan dit invloed hebben op de resultaten van het onderzoek. Doordat een team al lang samenwerkt, kan er minder reflectief vermogen binnen het team ontstaan, waardoor er meer repressie ontstaat (De Valk, persoonlijke communicatie, 2018). Uiteindelijk zijn van Metta III alle vier de interviews afgenomen. Van Asja III en Asja V zijn er op beide groepen drie interviews afgenomen in plaats van vier. Hier is voor gekozen, omdat er in alle drie de interviews dezelfde informatie werd verkregen.

Naast de tien interviews, zijn er nog twee interviews afgenomen met teamleiders om een ander perspectief te creëren in het onderzoek. Dit omdat een teamleider overzicht heeft over de hele groep en zelf niet werkzaam is op de groep. Dit kan mogelijk een andere kijk geven op het handhaven van repressie op de leefgroepen. Vanuit de literatuur is gebleken dat een teamleider veel invloed kan hebben op de mate van repressief handelen van hulpverleners, waardoor het interessant is om ook de visie van de teamleiders mee te nemen in de aanbevelingen (De Valk, persoonlijke communicatie, 2018). De teamleiders hebben het onderzoek gelezen voordat de interviews waren afgenomen. Dit zou invloed gehad kunnen hebben op de betrouwbaarheid van de resultaten. Door deze kennis over repressie kunnen zij dit onderwerp waarschijnlijk beter onderbouwen.

3.3 Onderzoeksinstrument

De kwalitatieve onderzoeksmethode staat voorop tijdens dit onderzoek, wat betekent dat de focus ligt op de beleving van de respondenten op de situatie. De hulpverleners op de groepen Metta III, Asja III en Asja V en de teamleiders zijn in dit onderzoek geïnterviewd. Hierbij is gebruikgemaakt van een half gestructureerd interview. Een half gestructureerd interview wordt gekenmerkt door een losse structuur, vaste onderwerpen, maar geen vaste volgorde, vragen en antwoorden (Migchelbrink, 2010). De onderzoekers hebben vooraf vragen opgesteld, maar deze niet elke keer op dezelfde manier gesteld, maar als leidraad voor het interview gebruikt. Ook hebben de onderzoekers geen vaste volgorde aangehouden, maar ingespeeld op de antwoorden van de respondent. Aan het eind van het interview werd gecheckt of alle onderwerpen aan bod waren gekomen. De onderzoekers hebben gebruikgemaakt van een vragenlijst in plaats van een topiclijst, om zo wel dezelfde soort vragen aan alle respondenten te stellen. Hierdoor konden de antwoorden met elkaar

vergeleken worden. Op deze manier wordt ook de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. Daarnaast is er voor de twee teamleiders een andere vragenlijst opgesteld, omdat zij zelf niet werkzaam zijn op de groep, maar juist meer zicht overzicht over het handelen van de hulpverleners hebben. De antwoorden van respondenten kunnen met elkaar en met de verkregen literatuur worden vergeleken. Hiervoor zijn van tevoren interviewvragen opgesteld, om zoveel mogelijk relevante informatie te verkrijgen. De vragen zijn gemaakt aan de hand van gevonden literatuur, waardoor er vergeleken kan worden of deze informatie ook in de praktijk voorkomt. De vragen zijn gericht op de ervaren ondersteuning van de teamleider, het functioneren binnen het team, situaties op de groep, de persoonlijke situatie van de hulpverlener en tips voor andere hulpverleners om repressief handelen te voorkomen. Ook is de definitie van repressie aan het begin van het onderzoek duidelijk uitgelegd, zodat dit begrip duidelijk gekaderd was. Dit heeft de validiteit van het onderzoek verhoogd, omdat iedereen dezelfde definitie van repressie heeft gehanteerd. Er zal gekeken blijven worden naar de vraag waar uiteindelijk antwoord op gegeven moet worden, om de validiteit van het onderzoek te verhogen. De interviewvragen zijn doorgesproken met de begeleider van het onderzoek en met een medewerker van het onderzoeksteam van Fier, om zo de validiteit te vergroten. Doordat zij de vragen hebben doorgekeken en de fouten hieruit hebben kunnen halen, zullen de interviewvragen nog beter aansluiten op de onderzoeksvraag. In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt op gebied van teamleider, hulpverlener en cliënt en de rol van deze personen op de mate van repressief handelen. Vanuit de literatuur zijn verschillende factoren toegekend die het repressief handelen van de hulpverlener kunnen beïnvloeden. Deze factoren zijn opgenomen in de vragenlijst in bijlage 3. Hierin staat bij een aantal vragen een opsomming genoemd. Deze diende voor de onderzoekers als geheugensteun. Deze punten worden niet gelijk genoemd naar de respondenten, maar kunnen als richtlijn worden gebruikt wanneer de respondent er niet uit komt.

3.4 Procedure gegevensverzameling

De onderzoekers hebben aan het begin van het onderzoek vastgelegd in welke weken ze de interviews af wilden nemen. De onderzoekers hebben de interviews gepland in overleg met de hulpverleners en teamleiders op de groep. Deze werden vastgelegd door middel van een uitnodiging in hun agenda.

Er zullen individuele interviews worden gehouden. Om de interviews niet door elkaar heen te laten lopen en overzicht te houden in de resultaten, worden eerst de interviews van Metta III afgenomen en afgerond en vervolgens Asja III, vervolgens de interviews van Asja V en tot slot het interview met de teamleiders. De onderzoekers hebben samen de interviews afgenomen, om zo goed mogelijk alle informatie mee te krijgen. De onderzoekers hebben om en om een vraag gesteld en waar nodig doorgevraagd. Zo hebben de onderzoekers een gelijkwaardige bijdrage aan het interview gehad. De onderzoekers hebben de interviews samen uitgewerkt, om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten. Door de interviews samen uit te werken, werden er zo min mogelijk eigen interpretaties op de antwoorden losgelaten. Na het afnemen van het eerste interview kwamen de onderzoekers tot de conclusie dat er weinig informatie naar voren kwam, doordat het begrip repressie niet duidelijk was en er niet nagedacht was over situaties waarin er repressief was gehandeld. De onderzoekers hebben de rest van de respondenten vervolgens een mail gestuurd met de definitie van repressie en het verzoek om vast na te denken over situaties waarin er

repressief was gehandeld. Dit heeft de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek verhoogd.

De interviews hebben plaatsgevonden in een ruimte die de onderzoekers hiervoor hebben geboekt. Deze ruimtes zijn stil en voor een bepaalde tijd gehuurd, hierdoor werden de onderzoekers en hulpverleners/ teamleiders tijdens het afnemen van het interview niet gestoord. Zo konden beide partijen hun aandacht bij het interview houden en is de betrouwbaarheid van het interview verhoogd. De onderzoekers hebben elke hulpverlener en de teamleiders de vraag gesteld of het gesprek opgenomen mag worden, enkel voor eigen gebruik. Door het interview op te nemen, konden de onderzoekers het interview in een samenvatting uitschrijven. Hierdoor is er geen informatie verloren gegaan en is het onderzoek meer valide en betrouwbaar. Daarnaast was het opnemen van de interviews prettig voor beide partijen. De onderzoekers konden alle aandacht bij het interview houden en de hulpverleners/ teamleiders voelden zich meer gehoord.

3.5 Analyseplan

De interviews met de hulpverleners en teamleiders van de groepen zijn met toestemming opgenomen. Op deze manier kon de verkregen informatie worden teruggehaald en worden verwerkt. De onderzoekers hebben een samenvatting geschreven aan de hand van bruikbare informatie uit het opgenomen interview. Deze samenvatting is al gestructureerd volgens de deelvragen van het onderzoek. Dit is gedaan aan de hand van de volgende categorieën: factoren die ervoor zorgen dat er minder snel repressief gehandeld wordt, factoren die ervoor zorgen dat er sneller wordt teruggevallen op repressieve middelen en handvatten. Voordat de onderzoekers de verkregen informatie met elkaar hebben vergeleken, hebben zij de samenvatting na laten kijken door de betreffende respondent. Dit omdat er privacygevoelige informatie in kon staan. Op deze manier hebben de onderzoekers de respondenten toestemming laten geven om de informatie te publiceren. De informatie is geanonimiseerd. De samenvattingen van de interviews met de hulpverleners en teamleiders zijn per groep met elkaar vergeleken. Aan de hand van die vergelijking zijn de resultaten in kaart gebracht.

Vervolgens hebben de onderzoekers aan de hand van de antwoorden van het interview een samenvatting geschreven met de uitkomsten. Vanuit deze uitkomsten zijn de resultaten weergegeven. Wanneer mogelijk zijn de resultaten toegelicht doormiddel van grafieken. De hulpverleners hebben aangegeven wat zij nodig hebben om minder repressief te handelen. Ook de teamleiders hebben hun visie op deze vraag gegeven. Deze informatie is verwerkt in een grafiek. In deze grafiek zal per groep en in totaal aangegeven worden hoe vaak dezelfde antwoorden voorkomen op wat hulpverleners nodig hebben om minder repressief te handelen. De data-analyse is gedaan aan de hand van categorieën, namelijk succesfactoren en verbeterpunten. Onder deze categorieën zijn vanuit de respondenten en de teamleider ook handvatten aangeboden om de mate van repressie te minimaliseren. De analyse van de resultaten zijn gedaan aan de hand van de in hoofdstuk 1 opgestelde deelvragen voor het praktijkonderzoek. De eerste twee deelvragen zijn vervolgens weer opgedeeld. Dit is gedaan om eerst de resultaten per groep weer te kunnen geven. Vervolgens is er een vergelijking tussen de groepen gemaakt met wat de overeenkomsten en verschillen zijn tussen de groepen. Succesfactoren, verbeterpunten en handvatten om repressie te verminderen op de leefgroepen zijn punten waar in de resultaten aandacht voor zal zijn. Op basis van deze

punten hebben de onderzoekers vervolgens aanbevelingen geschreven met handvatten voor de hulpverleners, teamleiders en instelling om zo de mate van repressie te verminderen.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk komen de resultaten van het onderzoek naar repressie aan bod. Dit wordt gedaan aan de hand van factoren die ervoor kunnen zorgen dat er minder snel repressief wordt gehandeld, factoren die ervoor kunnen zorgen dat er sneller repressief wordt gehandeld.

4.1 Factoren die ervoor zorgen dat er minder snel repressief wordt gehandeld

In deze paragraaf worden per groep de factoren benoemd die ervoor kunnen zorgen dat er minder snel repressief wordt gehandeld. Ten slotte wordt er een vergelijking gemaakt tussen de verschillende groepen op basis van de meeste opvallende uitkomsten.

4.1.1 Metta III

Alle vier de respondenten geven aan dat het belangrijk is om het gesprek aan te gaan met de meiden over wat een meisje heeft gedaan en hoe ze weer verder kunnen. Eén van de respondenten geeft aan dat wanneer het een meisje niet lukt om in gesprek te gaan, dat je een meisje kan vragen om dit op te schrijven. Onder het in gesprek gaan verstaan de respondenten dat je uitleg geeft en dus niet meteen een consequentie geeft voor het gedrag dat het meisje laat zien. Wanneer er uiteindelijk wel voor wordt gekozen om een consequentie aan het gedrag van een meisje te verbinden, wordt er steeds meer bij stil gestaan binnen het team waarom deze consequentie is gegeven. Dit geeft één van de respondenten aan. Volgens een andere respondent word je je hierdoor ook meer bewust van je eigen handelen. Dit zorgt ervoor dat je in een volgende situatie meer bewust een keuze kunt maken of je wel of niet repressief gaat handelen. De respondenten geven allemaal aan dat het belangrijk is dat er regels zijn op de groep en dat deze begrenzing ook wel als prettig wordt ervaren door de meiden. Deze begrenzing moet dan wel op een liefdevolle manier gebeuren. Daarbij is het wel belangrijk dat er niet te veel regels zijn, dat de regels eenduidig worden gehanteerd en de manier waarop je iets zegt veel verschil kan maken in hoe het bij de meiden overkomt. Eén van de respondenten geeft aan dat een grapje hierbij ook zou kunnen helpen. Eén van de respondenten geeft aan dat het belangrijk is om te kijken wat erachter zit wanneer een meisje geen motivatie laat zien. Een andere respondent geeft aan dat het meiden motiveert om zelf mee te helpen met bijvoorbeeld hun huishoudelijke taken. Dit laat het punt zien wat één van de respondenten noemt, dat gelijkwaardigheid tussen de meiden en hulpverleners ook belangrijk is. Eén van de respondenten geeft aan dat hoe meer ervaring je hebt, hoe minder je terug zult vallen op repressieve middelen. Een andere respondent beaamt dit en vult aan dat hoe meer ervaring je hebt, je meer het gevoel hebt controle te hebben over het eigen handelen. Het verliezen van de controle zou er volgens deze respondent voor zorgen dat je sneller op repressieve middelen teruggrijpt.

Op Metta III wordt er sinds ongeveer een jaar eens in de vier tot zes weken een teamvergadering georganiseerd. Tijdens deze teamvergadering wordt er stil gestaan bij het onderwerp repressie en hoe dit wordt gezien op de groep. Twee van de respondenten geven aan dat het hen helpt, wanneer ze met een collega bespreken als ze er privé dingen spelen of zich niet fit voelen. Ze zoeken dan afstemming door taken te verdelen om te voorkomen dat ze terugvallen op repressief handelen. Eén van deze respondenten geeft nog aan dat ze op deze momenten juist het contact opzoekt in plaats van dit contact uit de weg te gaan.

4.1.2 Asja III

Alle respondenten van Asja III geven aan dat zij het in gesprek gaan met cliënten een succesfactor vinden om niet repressief te gaan handelen. Vooral het vragen waarom een meisje doet wat zij doet in plaats van meteen consequenties geven werkt voor hen. Eén van de respondenten heeft eerst op een andere groep gewerkt. Deze respondent vertelt dat op die groep snel vrijheden werden afgenomen, terwijl op Asja III eerder het gesprek wordt aangegaan. Alle drie de respondenten geven aan dat er op Asja III regelmatig stiekem wordt gerookt. Wanneer de meiden dit vertellen, volgt er geen consequentie maar wordt hun eerlijkheid beloond. Eén van de respondenten vertelt dat ze humor inzet om dingen te bereiken, maar benoemt ook dat het belangrijk is om te blijven kijken naar een meisje. Sommige meiden snappen niet altijd alle grappen, waardoor er juist een conflict kan ontstaan. Dit zou weer kunnen leiden tot repressief handelen. Een andere respondent zet humor ook in om dingen te bereiken, maar soms probeert de respondent dit ook via een omweg te bereiken. Deze respondent noemt dat ook rustig blijven, alternatieven zoeken voor je eigen handelen en uitleg geven factoren zijn die repressief handelen kunnen voorkomen. “Doe iets wat de meiden niet van je zullen verwachten. Hierdoor zal er minder snel een conflict komen en hoef je ook niet repressief te handelen”. Een andere respondent noemt dat de meiden informeren juist goed werkt, bijvoorbeeld als je er niet lekker bij zit of als ze geen zin hebben in het dagprogramma uitleggen wat de consequentie daarvan is. Dan kan een meisje uiteindelijk zelf de keuze maken wat ze hier mee doet. De laatste respondent noemt dat niet overal op ingaan, nadenken over je eigen handelen en afspraken maken met de meiden hoe je hen kan helpen, goed werken.

Twee van de drie respondenten geven tevens aan dat zij genoeg begeleiding hebben gekregen vanuit de teamleider, met name tijdens de werkbegeleiding. Zij geven aan dat de teamleider hen stimuleert om het gesprek aan te gaan wanneer iemand iets doet wat je niet wilt en niet meteen te straffen. Eén van deze twee respondenten geeft ook aan dat de teamleider regelmatig gesprekken voert waarom je doet wat je doet en wat je eventueel anders kan doen. Daarnaast wordt vanuit de teamleider, volgens deze respondent, gestimuleerd om duidelijk te blijven naar de meiden. De duidelijkheid wordt volgens deze respondent door de meiden als prettig ervaren, omdat ze dan weten waar ze aan toe zijn. Twee respondenten geven aan dat zij het idee hebben dat wanneer je meer ervaring hebt of meer ondersteuning krijgt, dat je dan minder snel terugvalt op repressieve middelen. De andere respondent geeft aan dat juist het team invloed heeft op het repressief handelen. Wanneer er bijvoorbeeld veel repressief wordt gehandeld binnen het team, zul je dit zelf ook sneller gaan doen.

4.1.3 Asja V

Twee van de drie respondenten geven aan dat zij humor inzetten om de lading van een situatie af te halen, zodat er geen repressieve middelen meer gebruikt hoeven te worden. Alle respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden om naar de individuele situatie van een meisje te kijken. Zo heeft het ene meisje weer wat anders nodig dan het andere meisje. Eén van de respondenten zegt gebruik te maken van een beloningssysteem en daarbij ook te kijken naar wat het meisje nodig heeft. Zo duurt het voor sommige meiden te lang om vijftien dagen stickers te moeten sparen voor zij een cadeau mogen grabbelen. De respondent geeft aan dat het soms werkt om de meiden te belonen voor kleiner goed gedrag. Daarin is het ook belangrijk om te kijken hoe een meisje er op dat moment bij zit,

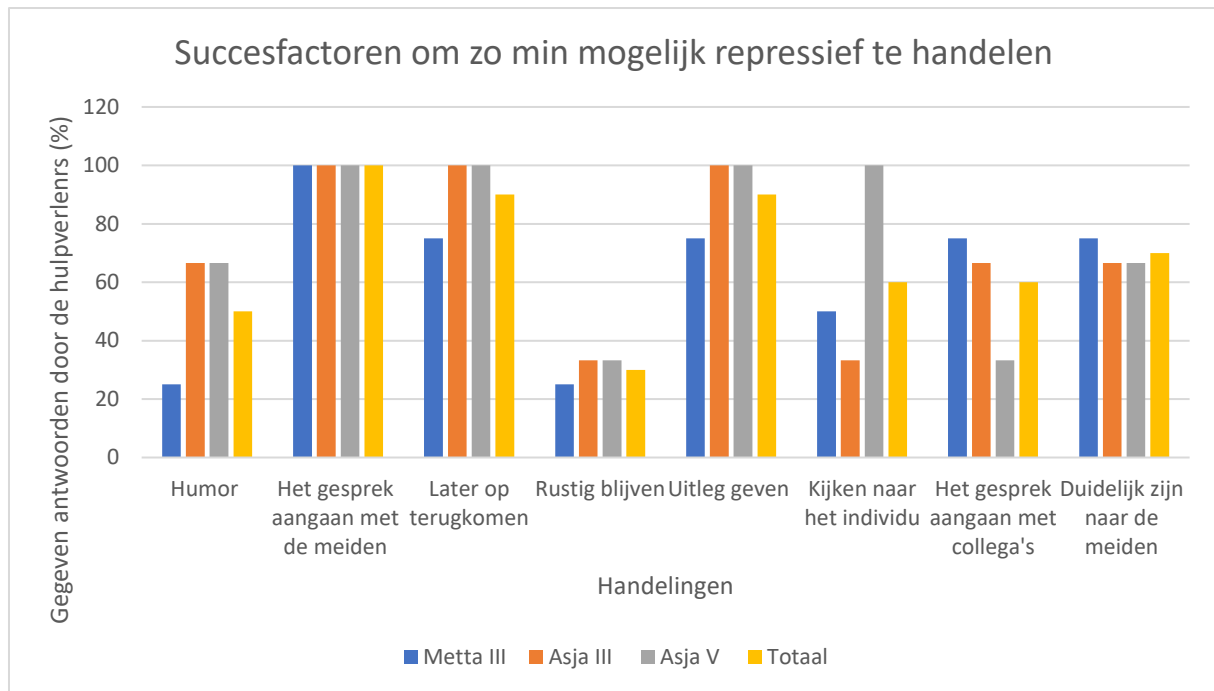
voordat je gaat handelen. Volgens één van de respondenten werkt spiegelen in sommige gevallen beter dan praten. “De meiden snappen soms niet helemaal wat je bedoelt, waardoor het soms beter werkt om het gedrag te spiegelen in plaats van uit te leggen. Bij spiegelen krijgen ze inzicht in hoe ze zich gedragen”. Wanneer een meisje agressief gedrag vertoont, is het volgens één van de respondenten goed om uit het moment te stappen en er later op terug te komen. Een andere respondent geeft aan dat het werkt om uitleg te geven, tijdens het moment zelf of achteraf. Eén van de respondenten geeft nog aan dat het belangrijk is om liefde te tonen naar de meiden en om de tijd te nemen om in contact met ze te zijn.

Iedereen geeft aan dat de teamleider een belangrijke factor is in het voorkomen van repressief handelen. Factoren die daarbij kunnen helpen zijn het ontvangen van positieve feedback op je handelen, overleg met je teamleider als je ergens niet uitkomt. Eén van de respondenten geeft nog aan dat wanneer het niet mogelijk is om te sparren met de teamleider dat het dan ook kan werken om dit op te pakken met de regiebehandelaar¹. Eén van de respondenten geeft aan dat stabiliteit in het team ervoor zorgt dat er minder wordt teruggevallen op repressieve middelen, omdat je dan beter op elkaar bent ingespeeld en meer op één lijn zit. Daarnaast is het volgens een andere respondent belangrijk om afstemming te zoeken met collega's wanneer je het gevoel hebt dat je minder goed functioneert dan anders.

4.1.4 Meest opvallende resultaten op de leefgroepen

Opvallend is dat op elke groep meerdere malen wordt genoemd dat het in gesprek gaan met een meisje helpt om repressie te voorkomen. Sommige respondenten geven aan dat zij dit tijdens een situatie meteen oppakken, anderen geven aan dat zij dit soms op een later moment doen. Hierin moet volgens meerdere respondenten rekening gehouden worden met het individu. Op alle groepen wordt aangegeven dat door het gebruik van humor soms de lading van een situatie afgehaald kan worden, zodat er minder of geen gebruik wordt gemaakt van repressieve middelen. In figuur 1 staan de meest genoemde succesfactoren genoemd.

¹Regiebehandelaar: verantwoordelijk voor de uiteindelijke beslissingen op gebied van de behandeling van de meiden



Figuur 1: Succesfactoren om zo min mogelijk repressief te handelen

Door meerdere respondenten van verschillende groepen wordt aangegeven dat zij het als prettig en helpend ervaren om samen met de teamleider op hun handelen te reflecteren. Zij hebben de individuele ondersteuning van de teamleider als voldoende ervaren in de afgelopen periode. Beide teamleiders geven aan dat het helpend kan zijn voor hulpverleners om vertrouwen te geven dat er goed wordt gehandeld en het gevoel te geven dat ze fouten mogen maken. De teamleider geeft aan dat dit het zelfvertrouwen van de hulpverleners in hun handelen kan bevorderen. De teamleider denkt dat er hierdoor minder snel wordt teruggevallen op repressieve middelen. Het veel aanwezig zijn als teamleider op de groep, wordt door deze teamleider als succesfactor omschreven. Door veel aanwezig te zijn op de groep, kan een teamleider een voorbeeld zijn voor de hulpverleners. De andere teamleider is het hiermee eens, maar geeft aan dat volledig mee werken op de groep ervoor kan zorgen dat je er teveel in zit en er niet meer boven kan hangen om tips te geven. Deze teamleider benoemt nadrukkelijk dat het belangrijk is om er te zijn voor de hulpverleners en de meiden, aan te voelen wat ze nodig hebben en vertrouwen te geven.

Opvallend is dat alleen door de respondenten van Metta III en Asja III wordt aangegeven dat hoe meer ervaring je hebt als hulpverlener, hoe minder snel je terug zult vallen op repressieve middelen. Op Asja V is dit echter niet genoemd. Dit betekent niet dat dit niet zo wordt ervaren.

In de interviews met de hulpverleners kwam naar voren dat agressie en behandelmotivatie geen invloed hebben op het repressief handelen van de hulpverleners op deze groepen. Alternatieven die door de hulpverleners werden genoemd zijn humor en in gesprek gaan op het moment zelf of achteraf.

Meerdere respondenten geven aan dat het belangrijk is om feedback te geven op elkaars handelen. Wanneer je ziet dat iemand repressief handelt kun je iemand daarop aanspreken en overleggen hoe het anders kan. De teamleider beaamt dat het goed is om elkaar aan te

spreekt op repressief handelen. Volgens de teamleider zorgt dit voor bewustwording van je handelen en zal je het minder gaan toepassen. De andere teamleider geeft aan dat het belangrijk is om met collega's te sparren over bepaalde situaties, omdat je niet alles zelf hoeft te weten en anderen hierin kunnen meedenken.

4.2 Factoren die ervoor zorgen dat er sneller wordt teruggevallen op repressieve middelen

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij de factoren die ervoor zorgen dat er sneller teruggevallen wordt op repressieve middelen. De factoren zullen per groep besproken worden. Uiteindelijk zullen ook de meest opvallende uitkomsten van de drie groepen met elkaar vergeleken worden.

4.2.1 Metta III

Eén van de vier respondenten geeft aan dat wisselingen in het team ervoor zorgen dat het team niet op één lijn zit en dit ten koste gaat van het contact dat de hulpverleners met de meiden hebben. Dit kan de mate van repressie verhogen. Een andere respondent geeft juist aan dat nieuwe werknemers nog zoekende zijn en vaak meegaan in wat de rest doet. Weer een andere respondent geeft aan dat nieuwe werknemers en invallers zoekende zijn en dat het veel tijd kost om hen op dezelfde lijn te krijgen. Eén van de respondenten geeft aan dat ze op de groep bezig zijn om de hoeveelheid regels te verminderen. Het vasthouden aan regels werkt voor een andere respondent juist wel. Deze respondent vertelt wel mee te gaan met de verandering naar minder regels, maar heeft het gevoel dit soms niet te moeten doen. Juist vanuit de zorgen die er zijn over de cliënten, zijn sommige regels voor de meiden noodzakelijk. Meerdere respondenten geven aan dat Metta III een drukke agenda heeft, waardoor er sprake is van veel tijdsdruk. Dit heeft volgens de respondenten invloed op het contact met zowel de meiden als met collega's. Zo wordt er sneller gekeken naar het gedrag wat een meisje laat zien en niet naar wat hierachter zit. Ook is hierdoor weinig tijd voor meiden die er niet lekker bij zitten. Eén van de respondenten ervaart dat het lastig wordt om zelf aan te geven dat je er niet lekker bij zit. Deze respondent geeft aan dat de drukke agenda en vele, drukke diensten achter elkaar ervoor kunnen zorgen dat je sneller uit emotie handelt. Een gevolg hiervan kan zijn dat er sneller repressief wordt gehandeld.

4.2.2 Asja III

Twee van de drie respondenten geven aan dat het regelmatig gebeurt, dat de meiden over hun eigen grenzen gaan. Zij sturen de meiden dan naar hun kamer, waar ze soms de hele dag moeten blijven. Eén van deze respondenten geeft aan dat er op elke regel een andere consequentie zit. Zij benoemen dit zelf ook als repressie. Eén van de respondenten geeft aan dat het team meer op één lijn moet zitten om duidelijkheid aan de meiden te kunnen geven. Een andere respondent geeft aan dat het team vooral op momenten dat er wisselingen in het team zijn, het team niet op één lijn zit. Op de momenten dat er weinig afstemming is in het team handelt deze respondent meer vanuit de regels. Een andere respondent geeft aan dat er meer aandacht moet komen voor het handelen op de groep. Op deze manier kan er meer één lijn getrokken worden.

4.2.3 Asja V

Alle respondenten geven aan dat er in het team momenteel geen eenduidige lijn wordt gehanteerd. Dit betreft vooral de regels op de groep. Een voorbeeld dat is genoemd is dat

wanneer meiden iets doen wat tegen de regels ingaat, ze niet mogen bellen met hun ouders. Deze respondent geeft aan het hier niet mee eens te zijn en deze consequentie ook niet zelf toe te passen, omdat de meiden hier recht op hebben. De respondenten geven aan dat dit volgens hen te maken heeft met de vele wisselingen in het team. Nieuwe collega's moeten worden ingewerkt en kennen niet meteen de regels die op de groep gelden. Die geldt ook voor de invallers. Doordat de invallers en nieuwe collega's de regels misschien niet hanteren, ontstaat er onduidelijkheid bij de meiden, waardoor het handelen van de vaste medewerkers al snel als repressief wordt ervaren door de meiden. Op dit moment is er nieuwe doelgroep op Asja V. De meiden zijn nu jonger dan de groep van een jaar geleden. Hierdoor geven de respondenten aan dat het team nog erg zoekende is hoe ze het beste kunnen handelen bij deze doelgroep. Zij zouden hierin nog meer ondersteuning wensen van de teamleider en regiebehandelaar. Ook geven ze aan dat ze denken dat Asja V nu in het leefklimaatonderzoek hoger zal scoren op repressie, omdat er veel onduidelijkheid ontstaat bij de meiden.

4.2.4 Meest opvallende resultaten op de leefgroepen

Een opvallend punt is dat op elke groep wordt aangegeven door de hulpverleners en één van de teamleiders dat het belangrijk is om met het team op één lijn te zitten. Hierbij wordt meerdere malen aangegeven dat de teams op dit moment niet op één lijn zitten wat betreft de regels. De regels zijn niet altijd duidelijk voor de hulpverleners, waardoor zij op verschillende manieren handelen. Dit kan voor onduidelijkheid bij de meiden zorgen. Dit kan invloed hebben op hoe meiden de mate van repressie ervaren. Meerdere respondenten geven aan dat er weinig aandacht is in het team voor bepaalde situaties, bijvoorbeeld welke consequentie bij welk gedrag past en of er überhaupt een consequentie moet volgen. Meerdere malen wordt genoemd dat het een wens is dat hier meer aandacht voor is. Bijna alle respondenten hebben aangegeven het wenselijk te vinden dat er eens in de vier tot zes weken een teamvergadering wordt gepland om zo meer op één lijn te komen. Dit is volgens de respondenten een lastige opgave door de overvolle agenda's van de teamleider en regiebehandelaar.

Op verschillende groepen wordt door enkele respondenten aangegeven dat nieuwe werknemers soms niet goed weten wat de regels zijn en hoe er op de groep wordt omgegaan met bepaalde situaties. De werknemers die al langer op de groep werken houden wel vast aan de regels. Hierdoor ontstaat er verwarring bij de meiden. Eén van de teamleiders geeft aan dat het opvalt dat ervaren hulpverleners meer op de inhoud zitten en kijken wat er achter het gedrag zit, terwijl sommige nieuwe hulpverleners juist meer op het gedrag zitten en straffen geven. Deze teamleider geeft aan dat het goed zou zijn om wekelijks met een nieuwe werknemer te zitten en casussen te bespreken. Er wordt door een aantal hulpverleners en één van de teamleiders aangegeven dat er meer ondersteuning voor nieuwe werknemers mag komen in de vorm van werkbegeleiding. Andere respondenten geven juist aan dat ze wel voldoende ondersteuning tijdens de werkbegeleiding hebben ervaren. Nieuwe hulpverleners weten vaak niet hoe ze moeten handelen als ze net bij Fier komen werken. Daarnaast werd er regelmatig tijdens de interviews aangegeven dat het begrip repressie vaag is. "Repressie is een grijs gebied en ik weet niet altijd goed wanneer ik nou wel of niet vanuit repressie handel".

Eén van de teamleiders geeft, net als een aantal respondenten, aan dat de consequentie die een hulpverlener geeft niet altijd past bij het gedrag dat een meisje laat zien. Een voorbeeld

die de teamleider noemde was dat wanneer meiden later terugkomen dan de afspraak is, zij eerder naar bed moeten of hun telefoon in moeten leveren. “Dit heeft niks te maken met het gedrag wat de meiden laten zien. Het gedrag van meiden zal door een niet passende consequentie niet veranderen”.

Het lezen van vakliteratuur, gebruik maken van elkaars kennis en het volgen van cursussen, zoals bijvoorbeeld psychopathologie, zouden volgens één van de teamleiders factoren kunnen zijn die de hulpverleners helpen om minder snel terug te vallen op repressieve middelen.

5. Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt eerst een conclusie gegeven van het onderzoek. Er wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag, zoals deze in paragraaf 1.4 is opgesteld. Vervolgens wordt er een discussie geschreven op basis van zaken die invloed hebben gehad op de betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid van het onderzoek. Ten slotte wordt er een aantal aanbevelingen gegeven om de mate van repressie te verminderen.

5.1 Conclusie

In deze conclusie wordt antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvraag: *Welke factoren hebben invloed op de mate van repressief handelen op de leefgroepen Metta III, Asja III en Asja V en hoe kan de mate van repressie worden geminimaliseerd volgens de hulpverleners en teamleiders?*

Vanuit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat er veel factoren zijn die invloed hebben op de mate van repressie. De respondenten hebben een aantal factoren genoemd die vaak terugkwamen en die werden ingezet om repressief handelen tegen te gaan. Deze factoren fungeren ook als handvatten voor de hulpverleners. Eén van de belangrijkste punten was het aangaan van een gesprek met het meisje. In sommige gevallen werd dit in de situatie zelf gedaan, in andere gevallen werd dit achteraf gedaan. Een ander punt dat veelal werd genoemd is het kijken naar de individuele situatie van een meisje. Het ene meisje heeft iets anders nodig dan een ander meisje. Dit wordt ook bevestigd wanneer het gaat over humor. Humor wordt volgens de respondenten regelmatig ingezet om de lading van een situatie te halen, maar kan ook niet begrepen worden door de meiden. Hier moet wel goed naar gekeken worden door de hulpverleners. Een verkeerd grapje zou kunnen leiden tot een conflict, wat repressief handelen als gevolg kan hebben. De respondenten hebben ook duidelijkheid geven aan een meisje en uitleg geven als factoren benoemd die de mate van repressie kunnen verminderen. De laatste belangrijke factor is het praten met collega's. Hieronder wordt het overleggen over cliënten, bespreken als je je niet lekker voelt en afstemmen van de taakverdeling voor die dag verstaan.

In het onderzoek komen de respondenten ook met factoren die ervoor zorgen dat er sneller repressief gehandeld wordt op de groep. Het is opvallend dat wanneer het team niet op één lijn zit, er sneller wordt teruggevallen op repressief handelen. Wisselingen in het team, nieuwe werknemers en onduidelijkheid in de regels kunnen hier ook aan bijdragen. Nieuwe werknemers weten vaak niet hoe te handelen in bepaalde situaties, waardoor sneller terug wordt gevallen op repressieve middelen.

Ook kan gesteld worden vanuit het onderzoek, dat de teamleider een belangrijke rol kan hebben in de mate van repressief handelen van hulpverleners. Deze rol kan een positieve of negatieve invloed hebben. Wanneer de teamleider genoeg aandacht besteedt aan het handelen van de hulpverlener, feedback geeft op het handelen en handelingsalternatieven biedt, zal de mate van repressief handelen verminderen. Wanneer het team weinig ondersteuning van de teamleider ervaart, door bijvoorbeeld een gebrek aan tijd, kan dit de mate van repressief handelen ook verhogen. Uit het onderzoek is gebleken dat de respondenten behoefte hebben om als team stil te staan bij hun handelen en wat ze eventueel anders kunnen doen om zo repressief handelen te voorkomen. Naast deze momenten zouden ze het prettig vinden om elkaar feedback te geven op elkaars handelen.

Opvallend is dat beide teamleiders dezelfde visie hanteren over het aanwezig zijn als teamleider op de groep. Ze vinden het beide belangrijk om veel aanwezig te zijn op de groep. Alhoewel één van de teamleiders wel vindt dat je niet mee-werkend moet zijn, omdat je dan het overzicht kunt verliezen.

5.2 Discussie

In de discussie wordt ingegaan op de bruikbaarheid, validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarnaast wordt er een koppeling tussen literatuur en praktijk gemaakt.

5.2.1 Bruikbaarheid

Dit onderzoek heeft ertoe geleid dat er meer aandacht is gekomen voor het repressief handelen van hulpverleners binnen Fier. Door middel van de interviews gingen de respondenten nadenken over hun eigen handelen en wat ze daarin anders kunnen doen. Dit onderzoek heeft invloed gehad op de bewustwording van de hulpverleners. Door middel van dit onderzoek krijgen de hulpverleners verschillende handvatten die zij kunnen toepassen in het contact met de meiden en collega's, om het repressief handelen te verminderen. Daarnaast heeft dit onderzoek bijgedragen aan het stimuleren van een positief leefklimaat, waarin de mate van repressie zo laag mogelijk is. De instelling heeft de mogelijkheid om zichzelf hierin te ontwikkelen, naar aanleiding van de aanbeveling die zullen worden gegeven in paragraaf 5.3. Deze aanbevelingen kunnen worden overgedragen aan andere open jeugdzorginstellingen. Tevens kunnen de handvatten voor de hulpverleners die in het onderzoek zijn beschreven bijdragen aan het verbeteren van het sociaal werk. Repressie is één van de vier onderdelen van het leefklimaat. Het leefklimaat is een van vijf thema's uit 'het toetsingskader verantwoorde hulp voor jeugd'. Dit is een van de kwaliteitseisen die door de wet zijn gesteld (Inspectie Jeugdzorg, z.d.). Dit houdt binnen dit onderzoek in dat dit onderzoek bijdraagt aan de bevordering van het leefklimaat, omdat Fier en mogelijk andere instellingen zich bezig kunnen houden met het bevorderen van het leefklimaat na het lezen van dit rapport. Het leefklimaat kan worden bevorderd doordat het thema repressie van het leefklimaat centraal staat in dit rapport en er handvatten worden gegeven om de repressie te minimaliseren.

Het doel van dit onderzoek was het in kaart brengen welke factoren invloed hebben op de mate van repressief handelen op de groepen Metta III, Asja III en Asja V. Om zo hulpverleners, teamleiders en de instelling handvatten te bieden om de mate van repressie te minimaliseren, om zo een nog positiever leefklimaat te bewerkstelligen. Volgens de onderzoekers is de doelstelling behaald, omdat duidelijk is geworden welke factoren invloed hebben op de mate van repressief handelen van de hulpverleners van Metta III, Asja III en Asja V. Sommige factoren helpen om niet repressief te hoeven handelen, andere factoren spelen een rol in het sneller repressief handelen.

5.2.2 Betrouwbaarheid en validiteit

In dit onderzoek is een aantal zaken van invloed geweest op de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. Ten eerste zijn er weinig verschillende onderzoekers die onderzoek hebben gedaan naar het onderwerp repressie. Hierdoor was het vaak niet mogelijk om verschillende bronnen tegenover elkaar te zetten en zo een kritisch beeld te schetsen. Dit kan de betrouwbaarheid van het literatuurhoofdstuk verlagen.

De onderzoekers kwamen er tijdens de interviews achter dat er beter gebruikgemaakt had kunnen worden van een topiclijst in plaats van een vragenlijst. De vragenlijst die was opgesteld bleek alleen gebruikt te worden om alle onderwerpen aan bod te laten komen. Dit heeft geen invloed gehad op de validiteit van het onderzoek, omdat de vragen al opgesteld waren. Uiteindelijk hebben de onderzoekers wel gebruik gemaakt van deze vragen, maar werd er ook deels gebruik gemaakt van topics. Zo stonden vragen als: 'Hoelang bent u werkzaam bij Fier' en 'Hoelang bent u werkzaam op uw huidige groep?' al vast en werden elke keer weer op dezelfde manier gesteld. De vragen over de teamleider, het functioneren van het team, situaties op de groep, persoonlijk situaties en tips voor andere hulpverleners werden meer als topics gebruikt. De vragen werden niet elke keer op dezelfde manier gesteld, maar vormgegeven op basis van het antwoord van de respondent. De onderzoekers hadden van tevoren niet alle vragen op moeten stellen, maar alleen de vragen over algemene informatie. Voor de rest hadden de onderzoekers aan de hand van topics moeten werken en niet al vragen op moeten stellen voor de interviews. Deze wijziging heeft uiteindelijk geen invloed gehad op het behalen van het doel van het onderzoek.

De onderzoekers hebben er tijdens het afnemen van de interviews voor gekozen om van Asja III en Asja V een interview minder af te nemen. Hier is voor gekozen, omdat de onderzoekers merkten dat er steeds meer verzadigde informatie binnenkwam, omdat de respondenten van de groepen steeds dezelfde informatie gaven, ondanks de open vragen die de onderzoekers stelden.

De onderzoekers hebben na het afnemen van het eerste interview een wijziging aangebracht. De onderzoekers hebben de definitie van repressie naar de respondenten gemaild, met de vraag of de respondenten vast na konden denken over situaties waarin repressief werd gehandeld. Hierdoor hebben de onderzoekers meer kunnen meten wat zij wilden meten, doordat alle respondenten vast na konden denken en iedereen van tevoren de definitie helder had. Dit heeft de validiteit van het onderzoek verhoogd. Deze verandering heeft bijgedragen aan behalen van het doel van het onderzoek.

5.2.3 Koppeling literatuur en praktijk

Wisselingen in het team zorgen volgens sommige respondenten voor meer repressief handelen binnen het team. Vanuit het personeelsbeleid van Fier kan worden gesteld dat het belangrijk is om duurzame werkgelegenheid te creëren voor de hulpverleners, wat erop duidt dat ze verwachten dat hulpverleners voor langere tijd bij Fier blijven werken (Van Eijndhoven, Terpstra & Van Dijke, 2017). De respondenten geven juist aan dat er veel wisselingen zijn in de teams. Terwijl in de cao van de jeugdzorg te lezen is dat ze zo min mogelijk gebruik maken van contracten voor bepaalde tijd maar juist voor onbepaalde tijd. Ook maakt de cao-jeugdzorg geen gebruik van nulurencontracten om de kwaliteit, werkzekerheid en continuïteit te waarborgen (Jeugdzorg Nederland, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn & FBZ, z.d.). Fier werkt volgens het CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, waarin een contract voor onbepaalde tijd gelijk wordt gesteld aan een contract voor bepaalde tijd. Wel wordt hierbij gestreefd dat het werk zoveel mogelijk wordt gedaan door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (Sociaal Werk Nederland, FNV Zorg & Welzijn & CNV Zorg & Welzijn, 2016). Opvallend is dat Fier ervoor kiest om niet te werken volgens het cao-jeugdzorg, maar volgens het CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, terwijl Fier stelt dat ze zoveel mogelijk duurzaamheid willen. Ook kiest Fier

ervoor om invalkrachten met een nulurencontract te laten werken, terwijl de cao-jeugdzorg stelt dat zij dit niet doen (Fier, z.d.d).

Vanuit de praktijk is naar voren gekomen dat de hulpverleners van Metta III wisselend aankijken tegen de mate van repressief handelen. Twee van de vier zien wel veel repressief handelen op Metta III, de andere twee herkennen zich hier niet in. Terwijl uit het leefklimaatonderzoek onder de meiden naar voren kwam dat er relatief veel repressie werd ervaren, zoals ook is beschreven in paragraaf 2.4. Mogelijk kan dit verschil komen doordat er nu een andere groep meiden is dan tijdens het leefklimaatonderzoek of omdat hulpverleners bepaalde situaties anders ervaren dan de meiden. Op Asja III komen de resultaten van de hulpverleners in dit onderzoek en de uitkomsten van het leefklimaatonderzoek onder de meiden met elkaar overeen. In beide onderzoeken werd er weinig repressie ervaren. Bij Asja V is er een opvallend verschil tussen dit onderzoek onder de hulpverleners en het leefklimaatonderzoek onder de meiden. De hulpverleners geven aan dat zij denken dat de meiden op dit moment meer repressie zullen ervaren dan toen, doordat het team zoekende is in hoe te handelen. Op het moment van het leefklimaatonderzoek scoorden de meiden de mate van repressie relatief laag.

Tijdens de interviews kwamen verschillende aandachtspunten voor hulpverleners naar voren, bijvoorbeeld het rekening houden met de persoonlijke situatie van een meisje, het gesprek aangaan, reflecteren op het eigen handelen en creatief zijn in het bedenken van oplossingen. Deze aandachtspunten kwamen ook in de literatuur naar voren, zie paragraaf 2.5.1. Opvallend is dat aandachtspunten als duidelijk zijn, humor en overleggen met collega's wel in de interviews naar voren kwamen, maar dit niet in dit literatuuronderzoek bekend was.

Tijdens het praktijkonderzoek viel op dat de teamleiders dezelfde visie hanteren op het aanwezig zijn op de groep. Echter geeft één van de teamleiders aan dat het wel belangrijk is om niet mee-werkend teamleider te zijn. Volgens deze teamleider kan dit ervoor zorgen dat je het overzicht verliest en niet meer vanuit een helicopterview kunt kijken. Wanneer dit wordt vergeleken met de organiseerprincipes van Fier, blijkt dat Fier van een hiërarchische organisatie naar een pizza-organisatie wilt. In het kort houdt dit in dat Fier minder hiërarchie wil binnen de organisatie. Dit wil Fier bereiken door werknemers meer eigen verantwoordelijkheid te geven, waarin afhankelijk van de context steeds een andere medewerker het voortouw neemt. Fier geeft aan dat een teamleider vervangen kan worden door een manager (Fier, 2017c). Wat dus vergeleken kan worden met het van een afstand de groep begeleiden. Dit houdt dus in dat Fier streeft naar een organisatie waarin een teamleider de verantwoordelijkheid bij de hulpverleners legt en hulpverleners minder terugvallen op hun teamleider.

5.3 Aanbevelingen

In deze paragraaf wordt ingegaan op een viertal aanbevelingen om de mate van repressie op de leefgroepen binnen Fier te verminderen.

1 Training 'repressief handelen'

Het begrip repressie is voor velen een grijs gebied. Dit houdt in dat onder de huidige werknemers niet iedereen even goed weet wanneer er sprake is van repressief handelen.

Tijdens het onderzoek werd benoemd dat nieuwe werknemers vaak niet wisten wat ze deden. Om ervoor te zorgen dat iedereen weet wat repressie inhoudt en hoe ze repressief handelen kunnen voorkomen, is het advies voor de instelling om een training 'repressief handelen' te ontwikkelen. Het doel van deze eenmalige training zal zijn om huidige werknemers bewust te maken van wat repressief handelen precies inhoudt en handvatten te geven om dit te voorkomen. Deze zelfde training kan ieder kwartaal worden aangeboden aan nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers zullen beter voorbereid zijn door de training, waardoor ze zelfverzekerder en bewuster op de groep starten. Hierdoor kan het repressief handelen binnen de instelling worden geminimaliseerd.

2 Teamvergadering

De hulpverleners geven aan behoefte te hebben om met het team bepaalde situaties te bespreken. Hier is behoefte aan doordat er veelal niet op één lijn wordt gezeten en er veel wisselingen in het team plaatsvinden, waardoor de regels niet bij iedereen duidelijk zijn. Om deze punten te bespreken is de aanbeveling om één keer in de vier tot zes weken een teamvergadering te organiseren, waar deze punten uitgebreid aan bod kunnen komen. Het repressief handelen binnen het team zal hierdoor worden geminimaliseerd. Deze aanbeveling heeft hoge prioriteit. Een teamleider kan hierbij in de agenda op zoek gaan naar een geschikt moment om dit in te plannen. Het advies hierbij is om dit al voor een heel jaar in te plannen.

3 Vervolgonderzoek: Leefklimaatonderzoek uitbreiden

Op dit moment wordt het leefklimaatonderzoek één keer in het jaar onder de meiden afgenomen. Dit is een momentopname, waarbij er jaarlijks nieuwe meiden op de groep zitten. Door twee keer per jaar dit onderzoek af te nemen zullen de resultaten betrouwbaarder worden. Er zal een geschikt moment gezocht moeten worden om het onderzoek af te nemen, zodat de resultaten betrouwbaarder worden. Nu kunnen de resultaten beïnvloed worden door een nieuwe stroom meiden. Wanneer dit onderzoek twee keer in het jaar gedaan zal worden, zullen de momenten met elkaar vergeleken kunnen worden. Hier kan dan zien of het invloed heeft of meiden al lang in behandeling zijn of nieuw zijn. Dit zal dan ook het advies zijn vanuit dit onderzoek. Daarnaast wordt dit onderzoek alleen onder de meiden gehouden. Er is een apart werkklimaatonderzoek onder de hulpverleners, maar hierbij is geen aandacht voor het leefklimaat waarin de hulpverleners ook een rol spelen. Het advies is dan ook om het leefklimaatonderzoek uit te breiden door ook de hulpverleners bij dit onderzoek te betrekken, zodat ook het beeld van hulpverleners met betrekking tot repressie inzichtelijk wordt.

Literatuurlijst

- Bal, M., Jansen, P., Velde, M. van der, De Lange, A., & Rousseau, D. (2010). De rol van toekomstperspectief in het psychologisch contract van oudere werknemers. *Management en organisatie*, 84, 381-394. Opgevraagd op 28-02-2018 van <http://www.matthijsbal.com/articles/bal%20ea.pdf>
- Beemen, L. van (2015). *Ontwikkelingspsychologie*. Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers
- Blokdijk, M., Laghuwitz, J. & Helm, P. van der (2012). Praktische tips voor werken in een gesloten leefgroep. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*. (2e herziene druk, pp. 197-205). Amsterdam: SWP
- Clark Craig, S. (2004). Rehabilitation versus control: an organizational theory of prison management. *The Prison Journal*, 84, 928-1148. doi: 10.1177/0032885504269394
- Dekker, A.L., Niet, N. van der & Helm, G.H.P. van der (2016). *Onderzoeksrapport Leef- en leerklimaat Fier*. Opgevraagd op 20-01-2017 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=leefklimaat>
- Demuyne, S. (2009). *Kind van de collaboratie Beleidsinitiatieven ten aanzien van kinderen van incivieken (1944-1948)*. Gent: Universiteit Gent
- Eijndhoven, J. van, Terpstra, L. & Dijke, A. van (2017). *Jaarverantwoording 2016 Fier*. Opgevraagd op 14-05-2018 van <https://www.fier.nl/mediadepot/4680bcf556f/Jaardocument2016def.pdf>
- Fier (z.d.a). *Fierluik. Visie en missie Fier*. Opgevraagd op 14-02-2018 van <https://www.fier.nl/mediadepot/62dabae02c/Fierluik-visieenmissieFier.pdf>
- Fier (z.d.b). *Verwijskaart Metta*. Opgevraagd op 24-12-2017 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=verwijskaart>
- Fier (z.d.c). *Verwijskaart Asja*. Opgevraagd op 18-01-2017 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=verwijskaart>
- Fier (z.d.d). *Vacatures*. Opgevraagd op 14-05-2018 van <https://www.werkenbijfier.nl/vacaturebeschrijvingen/overzicht>
- Fier (2015a). *Zorgprogramma Metta*. Opgevraagd op 19-02-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=zorgprogramma%20metta>
- Fier (2015b). *Zorgprogramma Asja*. Opgevraagd op 19-02-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=zorgprogramma%20asja>
- Fier (2017a). *Handboek sociale veiligheid*. Opgevraagd op 23-02-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=handboek%20sociale%20veiligheid>

- Fier (2017b). *Handboek cliënt gerelateerde protocollen*. Opgevraagd op 07-03-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=automutilatie>
- Fier (2017c). *Organisatie en organiseerprincipes*. Opgevraagd op 28-05-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=organisatie%20en%20organiseerprincipes>
- Heesterbeek, M.R. (2015). *Individuele ervaring van leefklimaat en alliantie op een residentiële leefgroep en de invloed hiervan op agressie*. Utrecht: Universiteit Utrecht
- Helm, P. van der, et al. (2016). *Doorontwikkeling leefklimaatvragenlijst. Van PGCI naar GCI (12+)*. Opgevraagd op 19-02-2018 van <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/doorontwikkeling-leefklimaatvragenlijst.pdf>
- Helm, P. van der (2012). Leefklimaat en behandelmilieu. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*. (2e herziene druk, pp. 171-194). Amsterdam: SWP
- Helm, G.H.P. van der, Bekken, F. & Doornbos, B. (2017a). *Onderzoeksrapport Leefklimaat Fier*. Opgevraagd op 20-01-2017 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=leefklimaat>
- Helm, G.H.P. van der, Bekken, F. & Doornbos, B. (2017b). *Onderzoeksrapport Werkklimaat bij Fier*. Opgevraagd op 23-02-2018 van <http://intranet.fier.nl/pages/documentfinder.aspx?q=werkklimaat>
- Helm, G. H. P. van der, Boeke, I., Stams, G. J. J. M. & Laan, P. H. van der (2011). Fear is the key. Keeping the balance between flexibility and control in Dutch youth prison. *Journal of Children's Service*, 6(4), 248-263. doi: 10.1108/17466661111190947
- Helm, P. van der & Stams, G. (2012). Leefklimaat in de gesloten jeugdzorg: behandeling, herstel en leren. Een wetenschappelijke onderbouwing. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg?* (2e herziene druk, pp. 24-36). Amsterdam: SWP
- Helm, G. H. P. van der, Stams, G. J. J. M., & Laan, P. H. van der (2011). Measuring group climate in prison. *The Prison Journal*, 91(2), 158–176. doi: 10.1177/0032885511403595
- Helm, P. van der, Winter, P. & Tol, N. van (2012). Als team sta je sterk. De invloed van teams in de gesloten residentiële jeugdzorg. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*. (2e herziene druk, pp. 304-311). Amsterdam: SWP
- Inspectie Jeugdzorg (z.d.). *Toetsingskader Verantwoorde Hulp voor Jeugd. Nieuwe toetreders*. Opgevraagd op 01-05-2018 van toetsingskadervhj.nl/pdf/Toetsingskader_VHJ-Nieuwe_toetreders.pdf

- Jeugdzorg Nederland, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn & FBZ (z.d.). CAO *Jeugdzorg. Looptijd: 1 mei 2015 tot en met 31 december 2016*. Opgevraagd op 14-05-2018 van https://www.fbz.nl/FBZ_CAO_Documenten/Cao%20Jeugdzorg%202015-2016.pdf
- Laan, P. H. van der, Slotboom, A. & Stams, G. J. J. M. (2010). *Wat werkt? Bijdragen aan het terugdringen van recidive*. In Koppen, P.J. van, Merkelbach, H., Jelicic, M. & Keijser, J. de (Eds.), *Reizen met mijn rechter: Psychologie van het recht* (1^{ste} druk, pp. 987-1002). Deventer: Kluwer
- Michelbrink, F. (2014). *Handboek praktijkgericht onderzoek. Zorg, welzijn, wonen en werken*. Amsterdam: SWP.
- Miert, V. van & Dekker, A. (2012). Het werkklimaat van medewerkers in de gesloten jeugdzorg. De ontwikkeling en toepassing van het Living Group Work Climate Instrument. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*. (2e herziene druk, pp. 288-299). Amsterdam: SWP
- Ros, N., Helm, P. van der, Wissink, I., Stams, G. J., & Schaftenaar, P. (2013). Institutional climate and aggression in a secure psychiatric setting. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 24(6), 713-727. doi:10.1080/14789949.2013.848460
- Scheppingen, L. van (2012). De invloed van responsiviteit op behandelmotivatie. In Helm, P. van der, Hanrath, J. & Jonker, E. (red), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*. (2e herziene druk, pp. 206-217). Amsterdam: SWP
- Sociaal Werk Nederland, FNV Zorg & Welzijn & CNV Zorg & Welzijn (2016). *Cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2016 – 2017*. Opgevraagd op 14-05-2018 van https://www.fcb.nl/sites/default/files/caowmd1617_definitief210716gecorrigeerd.pdf
- Souverein, F.A., Helm, G.H.P. & Stams, G.J.J.M. (2013). 'Nothing works' in secure residential youth care? *Children and Youth Services Review*, 35, 1941-1945. doi:10.1016/j.childyouth.2013.09.010
- Valk, S. de, Kuiper, C., Helm, G.H.P. van der, Maas, A.J.J.A. & Stams, G.J.J.M. (2016). Repression in Residential Youth Care: A Scoping Review. *Adolescent Research Review*, 1(3), 195-216. doi:10.1007/s40894-016-0029-9.
- Valk, S. de, Kuiper, C., Helm, G. H. P. van der, Maas, A. J. J. A, & Stams, G. J. J. M. (2017). Repression in Residential Youth Care: A Qualitative Study Examining the Experiences of Adolescents in Open, Secure and Forensic Institutions. *Journal of Adolescent Research*, 00(0), 1-26. doi: 10.1177/0743558417719188

Bijlagen

Bijlage 1: Lijst nieuwe aspecten schaal Repressie

Bijlage 2: Vragenlijst interview hulpverleners Metta III, Asja III en Asja V

Bijlage 3: Vragenlijst interview teamleiders Metta III, Asja III en Asja V

Bijlage 4: Beoordeling zorgvuldigheid opdrachtgever

Bijlage 1: Lijst nieuwe aspecten schaal Repressie

“Repressie

Regels

1. Jongeren en groepsleiding overleggen over de regels op de groep
2. De groepsleiding houdt zich aan de regels
3. Wanneer de groepsleiding een uitzondering maakt op de regels leggen ze uit waarom
4. Er zijn hier teveel regels
5. De regels zijn duidelijk
6. Je moet altijd overal toestemming voor vragen
7. De groepsleiding krijgt altijd zijn zin
8. Iedereen wordt hier op een gelijke manier behandeld

Dwang

1. Wanneer een jongere boos wordt blijft de groepsleiding rustig
2. Ik vind dat de groepsleiding goed omgaat met boze jongeren
3. Ik word vaak onterecht naar mijn kamer gestuurd
4. De groepsleiding drukt te snel alarm □ Nb. Alleen voor gesloten groepen, aanpassen voor open groepen
5. Wanneer een jongere boos wordt weet ik wat de groepsleiding gaat doen
6. De groepsleiding schreeuwt veel tegen de jongeren

Structuur

1. Het dagprogramma wordt met de jongeren besproken
2. Groepsleiding houdt zich aan het dagprogramma
3. Groepsleiding grijpt in wanneer dat nodig is

Deprivatie

1. Ik voel me hier eenzaam
2. Ik heb genoeg contact met mensen buiten de instelling
3. Klachten worden hier serieus genomen
4. Het is vies en het stinkt op de groep
5. Ik kan hier op school hetzelfde leren als op mijn eigen school
6. Ik word nooit met rust gelaten door de groepsleiding
7. Ik heb voldoende tijd voor mezelf
8. Ik kan naar mijn kamer gaan als ik dat wil
9. Ik weet wat mijn behandeldoelen zijn
10. Ik ben het eens met mijn behandeldoelen” (van der Helm et al., 2016).

Bijlage 2: Vragenlijst interview hulpverleners Metta III, Asja III en Asja V

We doen onderzoek naar repressief handelen op de groep binnen Fier. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe repressie op de groep wordt gehandhaafd, om hiervoor uiteindelijk handvatten te kunnen bieden om de mate van repressie te kunnen verminderen. Door inzicht te krijgen wanneer er wordt teruggevallen op repressieve middelen en inzicht te krijgen in wanneer dat niet gebeurt, willen we uiteindelijk handvatten aanbieden.

Algemene informatie:

Leeftijd:

Geslacht:

Functie:

Repressie is een vaag begrip. Daarom willen we dit graag eerst duidelijker kaderen, om zo een eenduidig definitie te hanteren tijdens dit interview. In de literatuur wordt repressie gezien als een autoriteitsfiguur die doelbewust schade toebrengt aan de jongere of die willekeurig en onwettig de vrijheid van de jongere beperkt. Dit betekent niet dat je bewust schade toebrengt, maar dat je ervoor kiest om een bepaalde handeling uit te voeren. Repressief handelen moet niet de overhand nemen, maar een geringe mate van controle, dwang en regels kan noodzakelijk zijn voor de jongeren.

- 1. Hoelang bent u werkzaam bij Fier?**
- 2. Hoelang bent u werkzaam bij uw huidige groep?**
- 3. (Op welke groep heeft u binnen Fier eerder gewerkt?)**
- 4. (Ziet u verschillen in het repressief handelen binnen de groepen?)**
- 5. Heeft u door de jaren heen veranderingen binnen Fier gezien in het repressief handelen? Heeft dit uw beeld over repressief handelen veranderd?**

Vanuit de literatuur blijkt dat een organisatie, een leidinggevende en het functioneren van een team kan invloed hebben op de mate van repressief handelen. Hierover zullen de volgende vragen gaan.

- 6. Zijn er situaties te noemen waarin uw leidinggevende invloed heeft gehad op uw repressief handelen?**
 - Mate van ondersteuning
 - Visie teamleider
- 7. Speelt het functioneren binnen het team een rol in uw repressief handelen?**
 - Teamwisselingen
 - Personeelstekort

Vooraf het werken op de groep, de doelgroep en je persoonlijke rol als hulpverlener hebben volgens de literatuur een grote invloed op de mate van repressief handelen. Deze punten willen we nu wat meer uitdiepen.

- 8. Zijn er ook situaties te noemen waarin u wel repressief hebt gehandeld? Kunt u hier voorbeelden van noemen?**
 - Agressie
 - Automutilatie
 - Suïcidale gedachten
 - Behandelmotivatie
 - Regels en consequenties → uitleg
 - Interne/ externe locus of control

9. Kunt u situaties noemen in contact met de meiden waarin u hebt gekozen om niet repressief te handelen?

- Agressie
- Automutilatie
- Suïcidale gedachten
- Behandelmotivatie
- Regels en consequenties → uitleg
- Interne/ externe locus of control

10. Wat maakt dat u in de ene situatie anders hebt gehandeld dan in de andere situatie?

11. Wat had u in de situatie waarin u repressief handelde, anders kunnen doen om repressief handelen te voorkomen?

12. Wat heeft u nodig om dit anders te kunnen doen? Wordt hier aandacht aan besteed op de groep?

- Intervisie
- Werkbegeleiding
- Trainingen

13. Zijn er ook situaties waarin uw persoonlijke situatie een rol speelde, waarin u uiteindelijk repressief bent gaan handelen?

- Werkdruk
- Werkmotivatie
- Werkomgeving
- Veiligheid binnen het team
- Bewust of onbewust handelen?

14. Kunt u situaties noemen waarin uw persoonlijke situatie een rol speelde, waarin u uiteindelijk niet repressief hebt gehandeld?

- Werkdruk
- Werkmotivatie
- Veiligheid binnen het team
- Werkomgeving
- Bewust of onbewust handelen?

15. Wat maakt dat u in de ene situatie anders hebt gehandeld dan in de andere situatie?

16. Wat had u in de situatie waarin u repressief handelde, anders kunnen doen om repressief handelen te voorkomen?

17. Wat heeft u nodig om dit anders te kunnen doen? Wordt hier aandacht aan besteed op de groep?

- Intervisie
- Werkbegeleiding
- Trainingen

18. Heeft u zelf dingen bedacht om repressie te kunnen voorkomen?

Bijlage 3: Vragenlijst interview teamleiders Metta III, Asja III en Asja V?

We doen onderzoek naar repressief handelen op de groep binnen Fier. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in hoe repressie op de groep wordt gehandhaafd, om hiervoor uiteindelijk handvatten te kunnen bieden om de mate van repressie te kunnen verminderen. Door inzicht te krijgen wanneer er wordt teruggevallen op repressieve middelen en inzicht te krijgen in wanneer dat niet gebeurt, willen we uiteindelijk handvatten aanbieden.

Algemene informatie:

Leeftijd:

Geslacht:

Functie:

Werkzaam bij Fier:

Werkzaam in deze functie:

Repressie is een vaag begrip. Daarom willen we dit graag eerst duidelijker kaderen, om zo een eenduidig definitie te hanteren tijdens dit interview. In de literatuur wordt repressie gezien als een autoriteitsfiguur die doelbewust schade toebrengt aan de jongere of die willekeurig en onwettig de vrijheid van de jongere beperkt. Dit betekent niet dat je bewust schade toebrengt, maar dat je ervoor kiest om een bepaalde handeling uit te voeren. Repressief handelen moet niet de overhand nemen, maar een geringe mate van controle, dwang en regels kan noodzakelijk zijn voor de jongeren.

- 1. Wat ziet u aan repressief handelen op de groep?**
- 2. Ziet u op verschillende groepen ook verschil wat betreft repressief handelen van de hulpverleners?**
- 3. Op welke manier wordt er aandacht besteed aan het verminderen van repressief handelen?**
- 4. Wat kunnen alternatieven voor hulpverleners zijn om niet op repressieve middelen terug te vallen?**
- 5. Wat denkt u dat hulpverleners nodig hebben om hun repressief handelen te verminderen?**
- 6. Ziet u door de jaren heen ook verschil wat betreft repressief handelen op de groepen?**
- 7. Wat bent u nodig om de hulpverleners aan te sturen op het verminderen van repressief handelen?**

