



**Procesevaluatie van de module budgetteren
voor reclasseringscliënten**

Dit rapport is verschenen in opdracht van Reclassering Nederland.

Auteurs: J. Plaisier & Y. Erbas, met medewerking van H. Huizenga.

Uitgever: Impact R&D, Amsterdam, www.mpct.eu

©2010, Impact R&D, auteursrechten voorbehouden.

Procesevaluatie van de module budgetteren voor reclasseringscliënten

Janine Plaisier & Yasemin Erbas, Impact R&D

Met medewerking van Hilde Huizenga, Universiteit van Amsterdam

*“Ik weet niet of het helpt voor mij, dat zien we in de toekomst.
Dan kom ik wel een keer langs, met mijn Bugatti. Een geleende...”*

Uitspraak van een deelnemer aan de module budgetteren.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Hoofdstuk 1 Inleiding & reikwijdte	3
Hoofdstuk 2 Onderzoeksvragen en -methode	7
Hoofdstuk 3 De voorbereidingsfase	13
Hoofdstuk 4 Uitvoering	19
Hoofdstuk 5 Knelpunten	31
Hoofdstuk 6 Conclusie	39
Literatuurlijst	41

Bijlagen

1 Gebruikte bronnen	45
2 Betrokken medewerkers	47
3 Geïnterviewden	49
4 Inclusie- en exclusiecriteria	51
5 Taken van de begeleider	53
6 Opmerkingen van de twee trainers per sessie	55
7 Opmerkingen over het kleine aantal deelnemers	59

Samenvatting

In 2008 heeft Reclassering Nederland een nieuwe gedragsinterventie laten ontwikkelen, de ‘module budgetteren’, met als doel justitiabelen met problemen op financieel gebied zodanig te trainen, dat zij minder vaak en minder ernstig recidiveren. De module is in 2009 voorlopig erkend door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitiabelen. Om na te gaan of de module in de praktijk uitvoerbaar is, is een procesevaluatie uitgevoerd. De belangrijkste onderzoeksvragen waren of de module in de praktijk uitvoerbaar is, of de handleidingen voldoende uitgewerkt zijn en welke aanpassingen eventueel nodig zijn.

De module budgetteren is ontwikkeld voor volwassen extramurale delinquenten en intramurale delinquenten in de laatste fase van hun gevangenisstraf. De oorsprong van financiële problemen, waar de module zich op richt, ligt bij cognitieve disfuncties als impulsiviteit en onvoldoende probleembesef. Iemand sluit een lening af voor een nieuwe auto zonder goed te beoordelen of de maandlast ook echt kan worden opgebracht. Een ander heeft zich niet gerealiseerd dat zijn zoon niet op schoolreis kan omdat het geld besteed is aan een nieuwe TV. De financiële problemen in deze voorbeelden ontstaan door het maken van denkfouten. Daarom heeft de reclassering besloten om een gefaseerde aanpak te bieden, die start met de training van cognitieve vaardigheden (CoVa) en wordt vervolgd door de module budgetteren. In deze gefaseerde aanpak worden eerst de basisvaardigheden op cognitief gebied getraind. Daarmee wordt een basis gelegd waarop de meer specifieke vaardigheden, die voor inkomen en omgaan met geld van belang zijn, beter kunnen beklijven. De module bestaat uit zeven bijeenkomsten, voorafgegaan door twintig bijeenkomsten van de CoVa. De nieuwe module vervangt een ‘oude’ cursus budgetteren (“De Bud”).

Uit het onderzoek blijkt dat de test moeizaam is verlopen, waardoor weinig ervaring is opgedaan met het uitvoeren van de training. Het lukte namelijk niet om alle beoogde regio’s een groep deelnemers te laten starten. Slechts in een regio lukte dat wel en werden twee groepen verzorgd. Hoewel deze eerste ervaringen dus beperkt zijn en voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd, laten ze een positief beeld zien bij zowel trainers als deelnemers. Trainers geven aan dat de handleiding op hoofdlijnen goed uitvoerbaar zijn, er zijn slechts een aantal aanpassingen nodig. Deze zijn verwoord in hoofdstuk 4. De geïnterviewde deelnemers (bij wie de uitval bijzonder laag was vergeleken met andere trainingen) zeggen iets aan de training te hebben gehad en adviseren zelfs om de training te geven aan middelbare

scholieren in het kader van preventie van schulden. Wel bleek dat de uitvoering niet op alle punten volgens de handleidingen verliep. Het betreft met name de rol van begeleiders, die niet werd uitgevoerd zoals beoogd. Omdat verwacht wordt dat de begeleiding het leereffect van de relatief korte module zal vergroten, is het essentieel dat hier meer aandacht aan wordt besteed.

Het feit dat het niet lukte om meer groepen te laten starten kan voor een deel verklaard worden door de opzet van de test, maar voor een deel gaat het om blijvende knelpunten. Tijdens de test werd gezocht naar cliënten die al onder toezicht stonden en de CoVa al hadden afgerond, in plaats van te zoeken naar nieuwe cliënten die starten met een reclasseringstoezicht. Verwacht werd dat hiermee tijd zou worden bespaard (omdat bij de start van een toezicht eerst een diagnose moet worden gesteld en vervolgens de CoVa moet worden gevolgd). Dit bleek niet het geval, doordat medewerkers het moeilijk vinden om hun cliënten te motiveren om onverwacht nog mee te doen aan een extra training. Dit zal bij reguliere implementatie anders gaan, als de rechter deelname aan de CoVa en module budgetteren oplegt. Maar ook dan moeten adviseurs van de reclassering dit wel aan de rechter adviseren. Respondenten verwachten dat dit meer zal gebeuren omdat gewerkt gaat worden met een nieuwe model voor indicatiestelling. Maar gezien het feit dat er weerstand, onvoldoende kennis en weinig sturing geconstateerd werd in dit onderzoek zal de aanmelding van deelnemers niet zonder meer toenemen. Een deel van de respondenten verwijst namelijk liever door naar organisaties voor forensische psychiatrie dan naar interne gedragsinterventies. Daarnaast lijkt er een kloof te zijn tussen voor- en tegenstanders van de aanpak die de reclassering de laatste jaren voorstaat op het gebied van gedragsinterventies. Ook het management staat niet altijd achter deze aanpak en heeft behoefte aan korte en sneller inzetbare producten, en men vindt dat het FIT hier te weinig rekening mee houdt. De geconstateerde knelpunten zijn ook in eerdere onderzoeken naar voren gekomen. De respondenten zijn het er wel over eens dat er een behoefte is aan de module budgetteren.

In hoofdstuk 5 worden een aantal oplossingsrichtingen genoemd. Kennis kan vergroot worden door in opleidingen voor reclasseringswerkers aandacht te geven aan de inhoud van en redenen voor gedragsinterventies. Weerstand kan verminderd worden met behulp van motiverende technieken, doeltreffender communicatiemiddelen, en klantvriendelijker ingaan op de problemen in de praktijk (waarbij naar oplossingen gezocht kan worden die inspelen op de behoefte in de regio's maar de effecten van de aanpak niet in de weg staan). Sturing kan vergroot worden door ook leidinggevers beter te informeren over de achtergronden en het belang van de procedures. Ook kan cijfermatige informatie, die nu grotendeels ontbreekt, helpen om zicht te krijgen op de feitelijke situatie: de omvang en het bereik van de doelgroep. In hoofdstuk 6 worden de conclusies van het onderzoek, zoals die hiervoor ook zijn beschreven, samengevat.

Hoofdstuk 1

Inleiding en reikwijdte

1.1 Inleiding

Reclassering Nederland (RN) beschikt over verschillende gedragsinterventies, die beogen gedrag van justitiabelen te veranderen en recidive te verminderen. In 2008 is een nieuwe gedragsinterventie, de ‘module budgetteren’, ontwikkeld. Deze is in 2009 voorlopig erkend door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitiabelen.

Om na te gaan of de module in de praktijk uitvoerbaar is, is een procesevaluatie uitgevoerd. In dit rapport wordt hiervan verslag gedaan. Een procesevaluatie is een van de onderdelen in het proces van ontwikkeling van een gedragsinterventie tot een effectevaluatie. Nadat een interventie is ontwikkeld en erkend wordt nagegaan of de training in de praktijk uitvoerbaar is. Pas als dat het geval blijkt te zijn, en het programma zo wordt uitgevoerd als is bedoeld, is een volgende stap -een effectevaluatie- zinvol. Wordt een interventie (nog) niet consistent en volgens plan toegepast, dan is het in feite nog te vroeg om een betrouwbaar beeld te krijgen van de resultaten. Eerst zal dan via een (serie van) procesevaluatie(s) duidelijk moeten worden welke knelpunten zich in de praktijk voordoen en welke bijstellingen nodig zijn om het programma optimaal te laten functioneren (zie ook: Wartna, 2005).

1.2 Omvang van de test en reikwijdte van het onderzoek

De reclassering beoogde de uitvoerbaarheid van de module budgetteren te testen in vier regio's. Tijdens de voorbereiding van de test en het onderzoek bleek echter dat de training slechts in een regio van start kon gaan in de periode die beschikbaar was voor de test¹. Daarom kon het beoogde onderzoek naar de uitvoerbaarheid alleen volledig worden uitgevoerd in deze regio, waar de training uiteindelijk twee maal werd gegeven in de testperiode. Het onderzoek naar de eerste groep heeft retrospectief plaatsgevonden.

Het feit dat de test niet in alle regio's kon starten brengt allerlei bijkomende problemen met zich mee, bijvoorbeeld bij de herindiening van de module bij de Erkenningscommissie.

¹ De testperiode is enkele malen verlengd. Later dan 1 juli 2010 was niet mogelijk omdat de resultaten van de test meegenomen moesten worden bij de herindiening van de module bij de Erkenningscommissie, die daarvoor harde deadlines hanteert.

Daarnaast bij de uitvoering van het programma Justitiële Voorwaarden dat in 2011 in werking zal treden en dat er naar verwachting toe zal leiden er dat een groter aantal interventies zal worden opgelegd dan nu het geval is. Het is dan ook van belang voor de RN dat duidelijk is wat de knelpunten bij het testen van de module zijn. Daarom is in twee regio's waar de module niet uitgevoerd kon worden onderzoek gedaan naar de wijze waarop de test is voorbereid, en naar de knelpunten die er debet aan waren dat de module niet heeft kunnen starten. Om de anonimiteit van respondenten zoveel mogelijk te waarborgen worden de regio's aangeduid als regio 1, 2 en 3.

Daarnaast waren er nog twee regio's die wel bereid waren om mee te doen aan de test maar waar al snel bleek dat het niet lukte om groepen samen te stellen. Naar deze regio's is geen verder onderzoek uitgevoerd omdat de opdrachtgever al voldoende informatie had over de redenen waarom de test hier niet kon starten. Dit betrof de eis dat deelnemers aan de module budgetteren eerst de CoVa gevolgd moeten hebben. In deze regio's wordt de CoVa weinig gegeven zodat er logischerwijs ook weinig deelnemers voor de module budgetteren zijn.

Gezien de beperkte omvang van het onderzoek en het geringe aantal bevroegde medewerkers en deelnemers dat iets over de uitvoering van de module kon zeggen, kunnen de resultaten niet zomaar gegeneraliseerd worden naar andere regio's of deelnemers. De resultaten moeten worden gezien als een eerste indruk van de bevindingen in dit beperkte aantal regio's en moeten dan ook voorzichtig geïnterpreteerd worden. Wel kunnen de resultaten gebruikt worden om hypothesen te vormen die in een later stadium getoetst kunnen worden.

1.3 De module budgetteren

Hieronder volgt een samenvatting van de inhoud en achtergronden van de module budgetteren (op basis van de handleidingen van de module en de informatiegids). De module budgetteren is ontwikkeld met als doel justitiabelen met problemen op financieel gebied zodanig te trainen, dat zij op korte en lange termijn minder vaak en minder ernstig recidiveren.

Inkomen en omgaan met geld vormt een belangrijke factor voor het inschatten van de kans op recidive. Het is een van de dynamische en beïnvloedbare leefgebieden van delinquenten. Onderzoek laat zien dat een slechte financiële situatie vaak aanleiding vormt tot het herhalen van delictgedrag. Bij schuldsituaties kunnen drie oorzaken onderscheiden worden: 1) eenmalig probleem, 2) structureel gedragsprobleem (psychisch welbevinden, verslaving, gat in de hand) en 3) structurele onbalans (langdurig geldtekort, ontbreken van perspectief, nauwelijks reservemogelijkheden).

De module budgetteren richt zich op deelnemers met structurele gedragsproblemen. Bij een deel van de deelnemers zal tevens sprake zijn van een structurele onbalans. Voor deze groep kan het perspectief ook groeien door deel te nemen aan een arbeidstoeleidingsprogramma,

waardoor een langduriger en breder effect zal ontstaan op de financiële situatie. De module budgetteren is daar niet op gericht.

De oorsprong van financiële problemen, waar deze budgetteringstraining zich op richt, ligt bij cognitieve disfuncties als impulsiviteit en onvoldoende probleembesef. Iemand sluit een lening af voor een nieuwe auto zonder goed te beoordelen of de maandlast ook echt kan worden opgebracht. Een ander kan de verleiding niet weerstaan om telkens nieuwe kleding te kopen, waardoor schulden ontstaan. Weer een ander heeft zich niet gerealiseerd dat zijn zoon niet op schoolreis kan omdat het geld besteed is aan een nieuwe TV. De financiële problemen in deze voorbeelden ontstaan door het maken van denkfouten. Daarom is besloten om een gefaseerde aanpak te bieden, die start met de training van cognitieve vaardigheden (CoVa) en wordt vervolgd door de module budgetteren. In deze gefaseerde aanpak worden eerst de basisvaardigheden op cognitief gebied getraind (zelfcontrole/impulsiviteit, problemen oplossen, perspectief nemen, kritisch en moreel redeneren). Daarmee wordt een basis gelegd waarop de meer specifieke vaardigheden, die voor inkomen en omgaan met geld van belang zijn, beter kunnen beklijven. Problemen met inkomen en omgaan met geld worden in de training opgevat als een bijzondere situatie waarbinnen de cognitieve disfuncties bij justitiabelen een specifieke uitwerking krijgen. Deze uitwerking wordt aangevuld met specifieke kennis, en het versterken van de ervaring zelf invloed op de inkomenssituatie en het omgaan met geld te kunnen hebben.

De module heeft vier programmadoelen. Beoogd wordt 1) de kennis en 2) vaardigheden van deelnemers met betrekking tot instanties die actief zijn op het gebied van financiën te vergroten, 3) cognitieve vaardigheden die zij eerder hebben geleerd toe te passen bij het verwerven en behouden van een inkomen en het omgaan met geld, en 4) de ervaring om zelf invloed uit te kunnen oefenen op dit gebied te vergroten.

De doelgroep betreft volwassen justitiabelen (mannen en vrouwen) die matige tot ernstige problemen hebben op de criminogene factor Inkomen en Omgaan met geld, zoals door de reclassering gemeten wordt met behulp van het risicotaxatie-instrument RISC (Risiko Inschatting Schalen). Daarnaast moet de totaalscore van de RISC wijzen op een gemiddeld of hoog risico voor recidive. De module is ontwikkeld voor extramurale en intramurale justitiabelen die zich in de laatste fase van hun gevangenisstraf bevinden (gedetineerden in een Zeer Beperkt Beveiligde Inrichting of bijvoorbeeld deelnemen aan een Penitentiair Programma) en de mogelijkheid hebben om op basis van verlof minimaal twee werkdagen per week buiten de inrichting te verblijven, om hun kennis en vaardigheden in de eigen context te kunnen toepassen.

De CoVa duurt 20 bijeenkomsten. Daarna volgt de module budgetteren die bestaat uit zeven bijeenkomsten (1 per week) in een groep van 6 tot 12 deelnemers die getraind worden door twee trainers. Voorafgaand aan de startbijeenkomst worden de individuele leerdoelen voor de

module door de begeleider met de deelnemer besproken en vastgesteld en doorgegeven aan de trainers. Na afloop van de module worden de resterende of eventueel nieuwe leerpunten door de begeleider en deelnemer opgepakt als onderdeel van de begeleiding, waarmee wordt beoogd het leereffect van de module te versterken. De begeleider oefent het huiswerk ook met de deelnemer. De module is beschreven in een set van handleidingen (bron: handleidingen, Reclassering Nederland & Adviesbureau Van Montfoort, 2008).

De module komt in de plaats van ‘de oude’ cursus budgetteren². Die cursus was alleen gericht op financiële vaardigheden en niet gelinkt aan impulsiviteit en denkfouten. De cursus bestond uit 12 bijeenkomsten maar werd meestal in minder bijeenkomsten uitgevoerd. Tijdens de test van de nieuwe module budgetteren liep de cursus budgetteren ook nog. Interventies worden namelijk pas vervangen door erkende interventies wanneer die landelijk beschikbaar zijn. Het uitvoeren van de cursus budgetteren was nodig omdat dit was opgelegd als bijzondere voorwaarde bij een aantal cliënten. Wel is nagegaan of deze cliënten ook voldeden aan de instroomcriteria voor de nieuwe module. In dat geval konden zij aan de nieuwe module meedoen, net als nieuwe cliënten die aan de criteria voldoen.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de onderzoeksvragen en methode van onderzoek beschreven. Daarna worden de resultaten van het onderzoek vermeld. In hoofdstuk drie wordt ingegaan op de voorbereiding van de testfase van de module budgetteren. In hoofdstuk vier wordt de uitvoering van de testgroepen beschreven. Hoofdstuk vijf bevat een omschrijving van de knelpunten die zich hebben voorgedaan bij het formeren van trainingsgroepen. In het laatste hoofdstuk worden de antwoorden op de onderzoeksvragen samengevat en wordt een conclusie geformuleerd. Meer gedetailleerde informatie is opgenomen in de bijlagen.

² In dit rapport wordt met de nieuwe module aangeduid als ‘de module budgetteren’ of ‘de training’. De ‘oude’ training wordt aangeduid als ‘cursus budgetteren’.

Hoofdstuk 2

Onderzoeksvragen en - methode

2.1 Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen

Doelstelling

Het doel van de evaluatie is: nagaan in hoeverre de module budgetteren in de praktijk uitvoerbaar is, welke knelpunten er zijn en welke aanpassingen nodig zijn. De resultaten kunnen gebruikt worden bij de herindiening van de module bij de Erkenningscommissie teneinde volledige erkenning te krijgen. Daarnaast kan de reclassering met behulp van de resultaten bepalen welke aanpassingen moeten worden doorgevoerd voordat eventueel wordt overgegaan op landelijke implementatie.

Probleemstelling

De probleemstelling is: in hoeverre is de module budgetteren in de praktijk uitvoerbaar? Welke knelpunten zijn opgetreden en welke aanpassingen zijn volgens de betrokkenen nodig?

Onderzoeksvragen

De hoofdvragen van het onderzoek zijn:

1. Is de module budgetteren in de praktijk uitvoerbaar? Zo nee, wat zijn knelpunten?
2. Is de module budgetteren volgens de trainers voldoende uitgewerkt in de handleidingen?
3. Welke aanpassingen zijn nodig?

Deze hoofdvragen zijn ingedeeld in de volgende subvragen:

Vorbereiding: (in 3 regio's):

1. Hoe is de voorbereidingsfase verlopen?
2. Hoe is de selectie en opleiding van trainers verlopen?
3. Is de selectie van deelnemers volgens plan verlopen?
4. Wat waren redenen om potentiële deelnemers niet te selecteren?
5. Welke knelpunten zijn opgetreden?

6. Hoe zijn knelpunten in de praktijk opgelost, welke aanpassingen zijn volgens betrokkenen nodig?

Uitvoering (in 1 regio):

7. Hoeveel deelnemers zijn geselecteerd, gestart en uitgevallen? Wat waren redenen voor weigering en uitval?
8. Is de module budgetteren in deze regio uitgevoerd zoals is beschreven in de handleidingen?
9. Zijn de taken van begeleiders in deze regio uitgevoerd zoals beschreven in de handleidingen?
10. Wat vinden de trainers, interventiecoaches, begeleiders en deelnemers in deze regio van de module budgetteren? Vinden degenen die ervaring hebben met de 'oude' cursus budgetteren dat de nieuwe module meerwaarde heeft?
11. Zijn er verschillen tussen typen deelnemers (intramuraal/extramuraal, kort/lang na de CoVa)?
12. Zijn de instrumenten en methoden voor selectie, beoordeling en evaluatie van deelnemers gebruikt zoals bedoeld en lijken ze consistent te zijn ingevuld³?
13. Zijn de handleidingen voor de uitvoering van de module budgetteren bruikbaar volgens de trainers in deze regio?
14. Zijn aanpassingen van de handleidingen nodig volgens de trainers in deze regio?

2.2 Vergelijking met procesevaluaties van andere interventies

De hiervoor genoemde onderzoeksvragen en categorisering volgen in hoofdlijnen procesevaluaties die zijn uitgevoerd voor andere gedragsinterventies van de RN⁴, om vergelijking van de resultaten te vergemakkelijken. Vragen over randvoorwaarden komen echter niet aan de orde omdat de RN hierover al voldoende kennis heeft uit procesevaluaties van andere interventies. Daarnaast zal pas nadat eventuele aanpassingen in het programma zijn doorgevoerd de programma-integriteit grondiger worden onderzocht.

Er zijn ook vragen toegevoegd die bij andere interventies niet aan de orde waren. Ten eerste moeten deelnemers aan de module budgetteren eerst de CoVa hebben afgerond, wat bij de meeste andere interventies niet het geval is. Daarnaast heeft de toezichthouder een grotere rol in de begeleiding dan bij andere interventies. Deze punten krijgen dan ook aandacht in de evaluatie.

³ Het aantal voor- en nametingen was te klein om betrouwbare uitspraken over de kwaliteit van de vragenlijsten te doen. Wel is gekeken naar de vraag of de vragenlijsten überhaupt zijn ingevuld en of ze consistent en begrijpelijk lijken te zijn geweest. Ook dit kan echter alleen tot een zeer voorzichtige eerste indruk beperkt blijven.

⁴ Van Poppel, Tackoen, Verhaeghe & Bogaerts, 2004; Van Poppel, Tackoen, Moors & Verhaeghe (2005); Van Poppel, 2008.

2.3 Uitvoeringsperiode

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode mei tot en met augustus 2010. De eerste trainingsgroep (die in januari 2010 van start ging) is retrospectief onderzocht. Het onderzoek werd begeleid door een begeleidingscommissie waarin medewerkers van de RN zitting namen (de manager interventies, de beleidsmedewerker interventies, een regionale portefeuillehouder, twee regionale contactpersonen).

2.4 Onderzoeksmethode

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn verschillende methoden gebruikt: documentanalyse, interviews met projectleiding, medewerkers en deelnemers, observaties en vragenlijsten. Hieronder wordt de onderzoeksaanpak toegelicht.

Documentanalyse

De projectleiding is gevraagd om relevante informatie aan te leveren. Een precieze omschrijving van de aangeleverde documenten wordt gegeven in de bijlagen.

Interviews

Met verschillende functionarissen zijn interviews gehouden. Het grootste deel vond face-to-face plaats, namelijk met: de manager interventies, projectleider module budgetteren, contactpersonen, trainers, begeleiders en deelnemers. Ook werd een aantal telefonische interviews gehouden, met de algemeen directeur van de RN en met regiomanagers en portefeuillehouders. De meeste interviews werden individueel afgenomen (met degenen die het meest intensief betrokken waren bij de test), een aantal in duo's (met degenen die wat meer op afstand stonden). In de bijlagen zijn beschrijvende gegevens van de geïnterviewden opgenomen. Per type functionaris is een semi-gestructureerde vragenlijst opgesteld, waarin de onderzoeksvragen aan bod kwamen. Onderdeel daarvan waren vragen zoals vermeld in de Beoordelings- en Evaluatiehandleiding van de module budgetteren.

Met deelnemers aan de module is een groepsinterview gehouden. Ook is een telefonisch interview gehouden met de (enige) deelnemer die tijdens de training is uitgevallen. Daarnaast zou de onderzoeker aanwezig zijn bij twee eindevaluatiegesprekken die werden gehouden door de trainer, begeleider en deelnemer. In die gesprekken werd de training geëvalueerd met de deelnemer en kon de onderzoeker zo nodig aanvullende vragen stellen. Bij een van de eindgesprekken was de cliënt echter niet aanwezig omdat er vermoedelijk iets was misgegaan in de communicatie tussen de reclassering en de cliënt.

Observatie

Een onderzoeker was aanwezig bij een eindgesprek dat gevoerd werden door een trainer, de toezichthouder en de deelnemer. Daarnaast was een onderzoeker aanwezig bij de laatste trainingssessie met de groep.

Vragenlijsten en registraties

Onderdeel van de training is het invullen van een aantal vragenlijsten. Het aantal ingevulde vragenlijsten is te klein om statistisch te analyseren; dit zou geen betrouwbaar beeld opleveren. Wel is nagegaan in hoeverre deze vragenlijsten volgens de beschreven procedures in de handleidingen zijn gebruikt en consistent zijn ingevuld. Het betreft de volgende gegevens.

Vragenlijsten die zijn voorgeschreven volgens de handleidingen van de module budgetteren⁵:

1. Formulier contactgegevens deelnemers (ingevuld door trainers voorafgaand aan de training)
2. Formulier presentie, betrokkenheid en begrip van deelnemers (ingevuld door trainers na elke sessie)
3. Formulier evaluatie huiswerk (ingevuld door begeleiders na de beoordeling van huiswerk)
4. Eindverslag over de deelnemer (ingevuld door trainers na afronding van de training)
5. Individueel actieplan van de deelnemer (ingevuld door de begeleider, voorafgaand aan de training en na afronding ervan)
6. Formulier evaluatie bijeenkomsten (trainers beoordelen elkaar, na elke sessie)
7. Formulier eindevaluatie van de deelnemer (ingevuld door de deelnemer in de laatste sessie)
8. De Kennistest Inkomen en omgaan met geld (voor- en nameting) en
9. De Selfefficacylijst Inkomen en omgaan met geld (voor- en nameting).

Nieuw ontwikkelde vragenlijsten

Daarnaast zijn twee nieuwe vragenlijsten ontwikkeld voor deze evaluatie om meer zicht te krijgen op uitvoerbaarheid en eventuele knelpunten in de handleidingen. Ten eerste werd een vragenlijst ontwikkeld voor trainers waarin elke sessie op een aantal aspecten beoordeeld kon worden. Ten tweede werd een vragenlijst ontwikkeld voor begeleiders. In overleg met de opdrachtgever werd besloten dat deze laatste vragenlijst niet naar de begeleiders werd gestuurd, omdat de begeleidingscommissie het risico op non-respons te groot vond (door de grote werkdruk van de begeleiders). Daarvoor in de plaats werd de contactpersoon van de regio gevraagd om de begeleider de vragen telefonisch of face-to-face voor te leggen.

Standaardregistraties van de RN

Een deel van de benodigde informatie werd verzameld door bij de RN op te vragen, omdat het ging om informatie die standaard wordt geregistreerd.

1. Registraties van de mate waarin trainers aan de selectie-eisen voldoen
2. Registratie van de opleidingsresultaten
3. Registratie van de evaluatie van de opleiding door de trainers in opleiding
4. Registratie van kenmerken van potentiële deelnemers.

⁵ De formulieren voor videomonitoring zijn niet gebruikt in de testfase omdat de beoordeling van de integriteit van uitvoering pas in een later stadium aan de orde komt.

2.5 Analyse

De data zijn gecategoriseerd op basis van inhoudelijke overeenkomsten en verschillen per onderzoeksvraag. Een deel van de analyse is gedaan door twee onderzoekers om na te gaan of overeenstemming bestond over de interpretatie van de data en het destilleren van de kernpunten. Dat bleek het geval. Het aantal ingevulde vragenlijsten is te klein om statische uitspraken over te doen. Er zijn een paar analyses gedaan waarvan de uitkomsten zeer voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden.

Hoofdstuk 3

De voorbereidingsfase

3.1 De organisatie van de voorbereiding van de test

Het Facilitair Interventieteam (FIT, het landelijke team dat interventies ontwikkelt, trainers opleidt en coacht) heeft de test voorbereid, vanaf november 2008. In het plan van aanpak van het FIT wordt aangegeven dat beoogd werd de test uit te voeren in vier regio's. Per regio zou ten minste een groep deelnemers (van gemiddeld tien deelnemers) getraind worden. De beleidsmedewerker van het FIT heeft de regionale beleidsmedewerkers per mail gevraagd of de regio aan de test wilde meedoen. De beleidsmedewerkers hebben dit besproken met hun regiomanager en regionale managementteams (RMT's). Geen van de gevraagde regio's gaf aan bereid te zijn om mee te doen aan de test. Dit omdat de werklast voor de regio's te zwaar zou zijn om mee te doen. Nadat de beleidsmedewerker van het FIT van baan veranderde is de organisatie van de test overgenomen door de manager interventies en projectleider test budgetteren van het FIT. Zij hebben vanaf maart 2009 persoonlijk contact gezocht met regiomanagers of portefeuillehouders van de regio's met wie goede persoonlijke relaties bestonden en waar voldoende CoVa-trainers waren. Het lukte alsnog om vijf regio's bereid te vinden. Twee van deze regio's vielen naderhand af omdat daar maar weinig CoVa-trainingen gegeven werden en daardoor ook weinig deelnemers voor de module budgetteren zijn. De regiomanagers van de overige drie regio's stemden in met deelname aan de test en gaven aan de test te faciliteren. In april 2009 is het plan van aanpak voor de test naar deze regio's gestuurd. Ook is een bericht over de module budgetteren op intranet geplaatst, met de bedoeling om alle medewerkers in het hele land te informeren. In de bijlage is een overzicht opgenomen van het type betrokken medewerkers. In juni 2009 zijn de trainers opgeleid en is de werving en selectie van deelnemers gestart. De verwachting was dat de groepen in het najaar/winter 2009/2010 zouden kunnen draaien. Toen er onvoldoende groepen bleken te starten is de testperiode verlengd, uiteindelijk tot 1 juli 2010. Dit was de uiterste datum om de module op tijd te kunnen indienen bij de Erkenningscommissie. Deze herindiening wordt namelijk in het najaar van 2010 voorbereid en de testresultaten moesten daarbij meegenomen kunnen worden.

Samengevat is de test in de loop der tijd als volgt verlopen:

Zomer/winter 2008	Ontwikkeling module budgetteren
November 2008	Plan van aanpak voor de testfase opgesteld Regio's benaderd om mee te doen aan testfase: geen resultaat
Maart 2009	Module voorlopig erkend door Erkenningscommissie Regio's opnieuw benaderd: 5 regio's bereid gevonden, waarvan 3 geschikt (voldoende CoVa-deelnemers)
Juni 2009	Trainers uit 3 regio's opgeleid Selectie deelnemers gestart in drie regio's
Januari 2010	Eerste groep gestart (5 deelnemers)
Mei 2010	Tweede groep in dezelfde regio gestart (6 deelnemers)
1 juli 2010	Testfase afgesloten
Augustus 2010	Vorbereiding van herindiening van de module bij de Erkenningscommissie, met gebruikmaking van de resultaten uit de testfase.
Januari 2011	Herindiening van de module bij de Erkenningscommissie.
Maart 2011	Herbeoordeling van de module door de Erkenningscommissie.

3.2 De selectie en opleiding van trainers

De trainers werden geworven door de projectleider. Gezocht werd naar trainers die ervaren waren in het geven van zowel de CoVa, als de oude cursus budgetteren. Dit lukte in regio 1 en 3. In regio 2 waren geen ervaren CoVa-trainers die ook de cursus budgetteren hadden gegeven (juist de regio waar de nieuwe module wel van start is gegaan). Bij de werving speelde verder mee de mate waarin verwacht werd dat de trainers in staat waren een nieuwe module te geven die nog niet helemaal uitontwikkeld was. In juni 2009 zijn zeven trainers opgeleid (afkomstig uit de drie testregio's) en drie landelijke interventiecoaches (die trainers coachen).

De driedaagse opleiding werd verzorgd door een van de ontwikkelaars van de module budgetteren, samen met de projectleider van de test, die ervaren CoVa-opleider is en de opleiding voor de module budgetteren in de toekomst zou moeten verzorgen. Zij hebben zich samen op de opleiding voorbereid; de projectleider heeft zich tevens verder verdiept in het onderwerp budgetteren middels een tweedaagse cursus bij het NIBUD en informatie via het internet. De deelnemers gaven aan tevreden te zijn over de opleiding. De opleiders gaven aan dat de deelnemers enthousiast en gemotiveerd waren. Omdat het allemaal ervaren CoVa-trainers waren was het een relatief makkelijke groep; men is al gewend aan de manier van trainen en aan motiverende gesprekstechnieken.

3.3 Gewenste wijzigingen in de opleiding

1. De opleiders hebben voorafgaand aan de opleiding het theorieblok van de eerste dag verder uitgewerkt omdat de opleidingshandleiding naar hun mening te weinig informatie bevatte om dit onderdeel goed te kunnen uitvoeren. De ontwikkelaar is van mening dat de huidige handleiding voldoende informatie bevat om te kunnen worden uitgevoerd door

ervaren trainers. De reclassering is echter gewend om met meer gedetailleerde opleidingsprogramma's te werken, ook omdat er meerdere medewerkers zijn die de opleiding gaan geven op het moment van landelijke implementatie. Bovendien hebben de ontwikkelaar en projectleider het geven van de opleiding voorgesproken tijdens twee dagdelen. De projectleider is dan ook van mening dat de handleiding verder uitgewerkt moet worden teneinde ook nieuwe medewerkers in staat te stellen om de opleiding op vergelijkbare wijze te gaan geven.

2. De inhoud van de opleiding is niet gewijzigd, wel is het materiaal hier en daar praktischer gemaakt (bv. het maken van kaartjes om een oefening beter te kunnen uitvoeren). Een en ander is tijdens de opleiding direct aangepast in de handleiding.
3. Tijdens de opleiding bleek dat de financiële voorkennis van een aantal trainers onvoldoende was. Van hen werd verwacht dat zij deze kennis hadden door hun ervaring met de oude cursus budgetteren, of hun kennis anders zouden aanvullen door middel van zelfstudie. Dat laatste bleek onvoldoende geslaagd. Het FIT heeft inmiddels besloten om een extra dag aan de training toe te voegen om de kennis bij te spijkeren in plaats van zelfstudie te vragen.
4. De opleiders geven aan dat er meer concrete oefeningen in de opleiding zouden moeten worden opgenomen om de CoVa te linken met de budgetteervaardigheden. Hiervoor zou extra tijd nodig zijn, of de oefeningen zouden in de handleiding beschreven kunnen worden en verwerkt kunnen worden in de nabespreking. Hierover zijn nog geen afspraken gemaakt.

3.4 De werving en selectie van deelnemers

Met name de portefeuillehouders gedragsinterventies (managers), contactpersonen (coördinatoren) en trainers hebben zich met de werving van deelnemers bezig gehouden (contactpersonen zijn soms ook trainer). Zij hebben lijsten ontvangen van het FIT met daarop gegevens van justitiabelen 1) die de CoVa recent hadden afgerond, 2) die volgens de RISc voldeden aan de criteria van de module budgetteren en 3) bij wie het toezicht nog niet was afgesloten volgens de gegevens in het registratiesysteem CVS. Het doel daarvan was dat de regio's snel potentiële kandidaten konden benaderen om deel te nemen aan de training. Normaliter verloopt de procedure anders: als een cliënt bij de reclassering komt doet een adviseur een diagnose en op grond daarvan wordt een advies gegeven aan de rechter of het openbaar ministerie, over de benodigde aanpak (die kan bestaan uit het deelnemen aan gedragsinterventies). Omdat het tijd kost om de diagnose te doen en de CoVa te doen, voordat gestart kan worden met de module budgetteren, koos het FIT voor de geschetste andere procedure waarin naar 'lopende toezichten' gekeken werd. Als immers alleen gekeken werd naar nieuwe cliënten zou veel tijd van de testperiode verloren gaan. Op de 'FIT-lijst' stonden per regio ruim honderd deelnemers.

In regio 1 zijn unitmanagers en vaste begeleiders in de regio benaderd met het verzoek (bij hun teams) na te gaan welke deelnemers die op de FIT-lijst stonden, zouden kunnen meedoen aan

de module. De contactpersoon van regio 2 is rechtstreeks naar begeleiders van cliënten op de FIT-lijst gegaan met het verzoek om na te gaan of de cliënt(en) konden deelnemen aan de test. De contactpersoon van regio 3 heeft eveneens de begeleiders van cliënten die op de FIT-lijst stonden benaderd. In tabel 1 wordt aangegeven hoeveel namen er op de FIT-lijsten stonden. Daarnaast hebben de contactpersonen ook buiten de FIT-lijst om naar kandidaten gezocht (welke klanten hebben de bud in het vonnis staan, welke cliënten zijn aangemeld voor de oude bud en komen in aanmerking voor de nieuwe module).

Zoals beoogd is in elke regio een (of meerdere) voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over de module budgetteren, waarbij alle adviseurs en begeleiders zijn uitgenodigd, doorgaans medewerkers van Reclassering Nederland maar soms ook van de andere reclasseringsorganisaties. Daarnaast zijn brochures ontwikkeld voor de deelnemers, reclasseringswerkers, en de opdrachtgevers OM/ZM. Hierin staat zowel inhoudelijke informatie over de module budgetteren alsook informatie over voorwaarden en procedures. Tevens is er een informatiegids ontwikkeld over de theoretische achtergronden en de inhoud van het programma alsmede een handleiding voor begeleiders. Er is geen brochure ontwikkeld voor gevangenispersoneel. In regio 3 zijn workshops gehouden die verplicht werden bijgewoond door alle medewerkers. Dat laatste had een goed effect, er werden direct kandidaten aangemeld. Maar uiteindelijk lukte het daar toch niet om een groep te laten starten. De contactpersonen in alle regio's geven aan dat zij enorm veel actie hebben gevoerd om de test te laten starten. *"Ik heb iedereen zitten pushen, iedereen benaderd, het was erg frustrerend"*. Collega's bevestigen dat de contactpersonen er alles aan hebben gedaan om de test te laten starten.

Regio	Aantal deelnemers dat CoVa heeft afgerond in de periode 2008 tot medio 2009 en voldoet aan de criteria voor de module budgetteren	Aantal daadwerkelijke deelnemers in de testperiode (2009-juni 2010)
1	171	0
2	118	11
3	127	0
<i>Totaal</i>	<i>416</i>	<i>11</i>

Tabel 1: Aantal potentiële en daadwerkelijke deelnemers per testregio (bron: gegevens van het FIT, memo aan LMT, 8 juni 2010).

Rond oktober 2009 werd duidelijk dat het zoeken naar deelnemers op deze manier toch zeer weinig kandidaten opleverde. De moeizame voortgang is in november 2009 besproken met de regiomanagers, in het landelijk management team (LMT). Dit gebeurde naar aanleiding van een rapport over de (eveneens) matige instroom van deelnemers in de CoVa (Verweij Jonker Instituut, 2009). Afsproken werd dat de regiomanagers verbeterplannen voor hun regio zouden maken ten behoeve van de instroom van deelnemers in (alle) gedraginterventies. De

regio's kregen het verzoek om niet meer alleen begeleiders te laten zoeken naar cliënten die al een CoVa hadden afgerond, maar dat ook adviseurs bij de start van een toezicht deelname aan de CoVa en module budgetteren zouden adviseren aan rechter of Officier van Justitie.

Bij regio 2 lukte het om een groep te starten in januari 2010. De projectleider heeft in het voorjaar 2010 een mail gestuurd naar de regiomanagers van regio 1 en 3 met de boodschap dat de testfase moeizaam op gang bleef gaan. Bij deze regio's konden geen groepen worden samengesteld binnen de testperiode⁶. Bij regio 2 kon nog een tweede groep starten binnen de testperiode (mei 2010)⁷.

Het FIT heeft vervolgens de voortgang voorgelegd aan de Landelijk Management Team (LMT). De regiomanagers werd gevraagd welke maatregelen getroffen kunnen worden om de uitvoering van de module budgetteren in de toekomst mogelijk te maken. In het LMT is besproken dat het goed zou zijn om periodiek cijfers aan te leveren, met name over de sturing op de indicatiestelling. Er is niet afgesproken wie deze cijfers levert. Er wordt een structureel landelijk overleg gedragsinterventies opgericht, dat een koppeling moet houden met het LMT. Ook is een regiomanager aangewezen als portefeuillehouder gedragsinterventies. Hij is gevraagd om samen met de afdelingen beleid en media & communicatie een plan van aanpak te maken om te bewerkstelligen dat de advisering van gedragsinterventies toeneemt. Twee regiomanagers hebben naar aanleiding van de bespreking in het LMT geprobeerd alsnog op korte termijn een groep te starten. Dit is echter niet gelukt.

3.5 Aantal potentiële deelnemers volgens de RISC

Voor de test is in eerste instantie dus gezocht naar cliënten bij wie al een traject in gang was gezet. Normaliter wordt echter, zoals vermeld, bij de start van een traject nagegaan welke interventies nodig zijn, op basis van de RISC. In de volgende tabel wordt weergegeven wat de verwachtingen waren over potentiële deelnemers aan de module budgetteren, op grond van gegevens uit de RISC.

⁶ In een regio is in juli 2010 een groep (van slechts 4 deelnemers) gestart. Deze kon niet meer in het onderzoek worden meegenomen. De testperiode (en onderzoeksperiode) was in juni 2010 afgerond om de resultaten te kunnen gebruiken voor de herindiening bij de Erkenningscommissie.

⁷ In deze regio wordt in het najaar opnieuw een groep gepland.

Periode 15 juni 2008 t/m 14 juni 2009	Aantal	% van totaal	% van midden/hoog risicogroep
Afgenomen RISC's (bij unieke personen)	22.809	100%	-
Personen met een score midden tot hoog	11.632	51%	100%
Personen voldoen aan de indicatie voor de CoVa	8.588	37%	73%
Personen voldoen aan de indicatie voor de module budgetteren	8.266	36%	71%
Personen voldoen aan de indicatie voor de CoVa en module budgetteren	6.383	28%	55%

Tabel 2. Landelijke cijfers over potentiële deelnemers (bron: analyse RISC door FIT).

Uit deze tabel blijkt dat 55% van de totale groep cliënten met een midden of hoog recidiverisico (die daarmee in aanmerking komen voor gedragsinterventies), ofwel ruim 6.000 personen, voldoet aan de indicatie voor zowel CoVa als module budgetteren. Dit is aanzienlijk meer dan het aantal deelnemers aan de oude cursus budgetteren (als leerstraf of desintegratieprogramma), namelijk 491 in 2008 (waarvan 68% de training afmaakte) (bron: FIT). Hoeveel van deze deelnemers een laag risico hadden is niet bekend, dat was geen criterium en is niet nagegaan. Van de CoVa-deelnemers is 74% ook geïndiceerd voor de module budgetteren; in de periode van een jaar zijn dat ruim 6.000 cliënten. Er blijft dan volgens deze gegevens een groep over van 1.883 cliënten die wel aan de criteria voor de module budgetteren voldoet maar niet aan de CoVa en dus geen module budgetteren krijgt.

3.6 Samenvatting

De test is voorbereid vanaf het najaar 2008. De opleiding van trainers is naar wens verlopen, de betrokkenen zijn enthousiast. Wel is aangegeven –en inmiddels besloten door het FIT- dat de opleiding aangevuld moet worden met een extra dag kennisoverdracht over financiële zaken, omdat zelfstudie van deelnemers onvoldoende lukte. Daarnaast moet de handleiding op een aantal punten in meer detail uitgewerkt worden. Het selecteren van deelnemers bleek zeer moeizaam te verlopen. Ondanks het feit dat er volgens de beschikbare databestanden veel cliënten waren die baat zouden hebben bij deelname aan de module budgetteren (ruim 100 per regio), en betrokken medewerkers veel inspanning hebben verricht, kon de module slechts worden uitgevoerd in 1 regio. Hoe dat is gegaan, wordt beschreven in het volgende hoofdstuk. Inmiddels is, om de uitvoering op grotere schaal mogelijk te maken, door het LMT besloten dat periodiek cijfers zullen worden aangeleverd en dat een regiomanager de portefeuille gedragsinterventies op zich zal nemen en een plan van aanpak zal maken.

Hoofdstuk 4

Uitvoering

4.1 Hoeveel deelnemers zijn geselecteerd en uitgevallen? Wat waren redenen voor uitval?

In totaal zijn er in regio 2 twee groepen gestart met totaal 11 deelnemers (5 deelnemers in de eerste groep in januari 2010, 6 in de tweede groep in mei 2010). In de handleiding van de module wordt aangegeven dat de groepen minimaal 6 deelnemers moeten hebben maar voor de pilot is flexibel omgegaan met de ondergrens. Dit is ook omdat de deelnemers de CoVa al hebben afgerond en blijk hebben gegeven van doorzettingsvermogen, waardoor de verwachte uitval relatief laag is. Dit blijkt inderdaad het geval: van de 11 deelnemers is 1 persoon tussentijds uitgevallen. Dit percentage is veel lager dan de normale uitval bij gedragsinterventies, die kan oplopen (ook internationaal) tot 50%. De reden van de uitval was dat deze deelnemer twee maal afwezig was. Volgens de trainers moest hij één keer naar school en een andere keer was hij ziek (maar men twijfelde daaraan omdat dat tijdens een WK-wedstrijd was). De projectleider besloot dat hij verder werd uitgesloten voor deelname. Daarmee is de procedure zoals beschreven in de handleidingen verscherpt. Daarin staat namelijk dat deelnemers worden uitgesloten nadat zij meer dan 2 maal afwezig zijn geweest. De projectleider geeft voorkeur aan maximaal 1 keer afwezigheid (afhankelijk van de redenen) gezien de korte doorlooptijd van de training. Dit zou in de handleiding moeten worden gewijzigd. Trainers geven ook aan dat 1 keer afwezig zijn relatief veel is bij zo'n korte module. Maar het veroorzaakt verder geen problemen in de training omdat deelnemers een inhaalsessie volgen. Wel is de inhaalsessie korter en mist de deelnemer groepsprocessen.

Zelf wil de uitvaller niet aangeven wat precies de reden was, omdat dat om "persoonlijke redenen" was. Hij is wel positief over de training, heeft er iets aan gehad en denkt dat andere mensen (vooral scholieren) dat ook zullen hebben, zoals snel reageren op boetes, en kasboek maken. Hij is ook positief over de trainers, kende ze al van de CoVa, *"Dus ik had een soort respect voor ze"*. *"Ze doen goed werk bij de reclassering maar soms komt het niet overeen met mijn eigen leven, ik heb ook mijn verantwoordelijkheden dus ik kon niet altijd naar de training komen"*. Dat de training in de avonden werd gegeven was geen reden voor uitval, wat wel had gescheeld is als de reistijd korter was (hij moest nu met de trein 2 keer overstappen en dat kostte hem 10 euro per keer). Hij vindt het jammer dat hij de training niet mocht afmaken. Nu moet hij de training nog een keer doen, vanaf het begin.

4.2 Kenmerken van geselecteerde deelnemers

Deelnemers aan de module budgetteren worden geselecteerd op basis van selectiecriteria (een overzicht is opgenomen in de bijlagen). Veel van deze criteria worden gemeten met de RISC. De mate waarin de cliënten die uiteindelijk de module hebben gevolgd aan de inclusie- en exclusiecriteria voldoen volgens de RISC's wordt in de volgende tabel weergegeven. Daarbij moet worden opgemerkt dat de scoring die uit de RISC blijkt kan worden 'overruled' door het professionele oordeel van de adviseur. Dit is ook gebeurd: volgens de RISC voldoen namelijk drie deelnemers niet aan de criteria, maar volgens het professioneel oordeel doen ze dat wel. Uit de tabel blijkt bijvoorbeeld dat twee deelnemers volgens de RISC een te laag recidiverisico hadden (score 30 in plaats van de minimaal 32) maar volgens de adviseur was het risico in werkelijkheid hoger. Ook scoren sommigen op alcohol en druggebruik maar achtte de adviseur ze toch in staat om de training te volgen (terecht, gezien het feit dat ze CoVa en module budgetteren hebben afgerond). Verder was een deelnemer dakloos, maar hij logeerde bij vrienden waardoor hij toch (terecht) in staat werd geacht de training te kunnen volgen.

Voor een effectevaluatie is van belang om te realiseren dat de RISC-scores met goede redenen overruled kunnen worden en dat alleen een analyse van RISC-gegevens onvoldoende betrouwbare informatie oplevert. Het is van groot belang dat de redenen om af te wijken van de RISC-scores goed worden geregistreerd. We wijzen hier met nadruk op omdat de ervaring met deze procesevaluatie laat zien dat het enige moeite kostte om de juiste gegevens boven tafel te krijgen.

Inclusiecriteria	Deelnemer voldoet aan criterium volgens de RISC	Deelnemer voldoet niet aan criterium
Gemiddeld of hoog risico. Score RISC >32	9	2 ⁸
Criminogene factor inkomen & geld, schaal 5 RISC, score 1 of 2 op item 5.2	10	1
CoVa afgerond	11	0
Beschikt over vorm van inkomen	11	0
Mag inrichting verlaten	11	0
Voldoende tijd beschikbaar	11	0
Gedwongen kader (bijzondere voorwaarden, PP of aanwijzing bij toezicht)	11	0

⁸ Deze deelnemers hebben volgens de RISC een laag recidiverisico (beide score 30) maar volgens het professionele oordeel van de medewerker is het risico hoger.

Exclusiecriteria	Deelnemer scoort op exclusie-criterium volgens de RISC	Deelnemer scoort niet op exclusie-criterium
Persoon voldoet niet aan inclusiecriteria	3	8
Druggebruik: schaal 8 RISC, item 9.2 score 1 of 2	2 ⁹	9
Alcoholgebruik: schaal 9 RISC, item 9.2 score 1 of 2	2	9
Ongemotiveerd, 12.2 score 2 en item 25.5 score 2	0	11
Te grote ontvricting leefomgeving, schaal 6, item 6.3, score 2	0	11
Intramuraal en geen referentiekader voor huiswerk	0	11
Geen vaste woon- of verblijfplaats	1 ¹⁰	10

Tabel 3: Kenmerken van deelnemers op inclusie- en exclusiecriteria.

Ter informatie volgt hieronder een overzicht met overige kenmerken van deelnemers, volgens de RISC. Hieruit blijkt dat er 10 mannen en 1 vrouw deelnamen aan de training, waarvan 7 onder de 34 jaar oud; en ongeveer de helft van hen had naast problemen met het omgaan met geld ook problemen op een aantal andere leefgebieden, zoals denkpatronen, houding, criminele kennis en druggebruik. Vijf van de 11 deelnemers zaten in een PP/ET-traject.

⁹ Uit de gegevens blijkt dat toch op de schaal voor alcoholgebruik twee deelnemers te hoog scoren en op de schaal voor druggebruik eveneens twee. Van de RISC-score kan echter worden afgeweken als de deelnemer al met de problematiek om leert gaan en verwacht wordt dat hij in staat is de training te volgen. Gezien het feit dat de deelnemers de CoVa al hebben afgerond is dit inderdaad het geval is geweest.

¹⁰ Deze deelnemer had weliswaar geen eigen woning maar logeerde bij vrienden en werd (terecht) wel in staat geacht de training te volgen.

Kenmerk	Aantal deelnemers
Geslacht	
Man	10
Vrouw	1
Leeftijd	
<25	3
25-34	4
35-44	3
44-54	0
55+	1
Geboorteland	
Nederland	4
Onbekend	4
Overig	3

Kenmerk	Aantal deelnemers
Criminogeen tekort, naast problemen met omgaan met geld¹¹	
Huisvesting & wonen	2
Opleiding, werk & leren	4
Relaties	2
Kennissen	6
Druggebruik	6
Alcoholgebruik	1
Emotioneel welzijn	3
Denkpatronen	9
Houding	6
Juridisch kader	
Toezicht	6
PP/ET	5

Tabel 4: Overige kenmerken van deelnemers.

4.3 Is de module budgetteren in deze regio uitgevoerd zoals is beschreven in de handleidingen?

Volgens de trainers zijn de twee groepen op hoofdlijnen uitgevoerd zoals beschreven in de handleidingen. Er zijn enkele aanpassingen aangebracht. Die betroffen de werkvormen (zoals invoegen van een extra rollenspel bij een oefening). De inhoud is volgens hen niet gewijzigd. Over de aanpassingen die volgens de trainers nodig zijn wordt later in dit hoofdstuk ingegaan. Zoals eerder vermeld is de programma-integriteit en kwaliteitsbewaking nu niet verder onderzocht.

4.4 Zijn de taken van begeleiders in deze regio uitgevoerd zoals beschreven in de handleidingen?

De begeleider speelt in de uitvoering van de module budgetteren een meer intensieve rol dan in andere gedragsinterventies. De achterliggende reden daarvoor is: door af te stemmen op de module kan de begeleider gerichte begeleiding bieden bij de toepassing van het geleerde in de

¹¹ Zoals aangegeven op de RISc, 'Ja' bij delictgerelateerd.

leefwereld van de justitiabele. Dit verhoogt zowel de effectiviteit van de training (het geleerde wordt toegepast) als die van het toezicht (problemen in het dagelijkse leven worden opgelost), zo wordt vermeld in de handleidingen van de module budgetteren. Een meer uitgebreide beschrijving van de taken van de begeleiders is opgenomen in de bijlagen.

Uit de interviews blijkt dat de rol van de begeleider in de testfase niet is uitgevoerd zoals beoogd; op vrijwel alle onderdelen liep het anders. Voor de eerste groep is wel een voorlichtingsbijeenkomst gehouden, waar 3 van de 5 begeleiders bij aanwezig waren. Een proefsessie werd niet georganiseerd omdat verwacht werd dat lang niet alle begeleiders zouden komen. De coördinator gaf aan dat begeleiders lastig ingepast kunnen worden, vaak hebben begeleiders een volle agenda, zijn ze moeilijk te bereiken, of afwezig (vakantie, ziekte). Met name begeleiders van andere reclasseringsorganisaties zouden soms lastig te vinden zijn door RN-medewerkers. Wel wordt aangegeven dat wanneer alles lang van te voren gepland zou worden het misschien wel mogelijk is om begeleiders in te zetten. Het contact liep grotendeels per e-mail, waar niet altijd op werd gereageerd. Bij de eerste groepen hebben slechts 2 begeleiders een startgesprek gevoerd. Voor de overige deelnemers is dat overgenomen door de trainers. Bij het eindgesprek was slechts 1 begeleider aanwezig. Bij de tweede groep is geen nieuwe voorlichtingsbijeenkomst of proefsessie meer georganiseerd. Deze keer zijn de begeleiders evenmin gevraagd om een startgesprek te voeren omdat de coördinator/trainers weinig hoop hadden op een goede opkomst. Wel zijn eindgesprekken gepland, die worden geleid door een van de trainers in plaats van door de begeleiders. De begeleiders en trainers die zijn geïnterviewd hebben wel tijdens de training contact gehad over de voortgang.

Uit de vragenlijsten en interviews met begeleiders komt naar voren dat geen van de begeleiders, op een na, voldoende informatie had over de inhoud van de training, ofwel doordat de speciaal voor hen opgestelde begeleidershandleiding niet ontvangen was ofwel doordat deze handleiding nog niet gelezen was. De begeleiders hebben in hun reguliere contacten met de deelnemers algemene vragen gesteld naar het verloop (hoe gaat het, vind je het moeilijk, heb je er iets aan?). Van actieve of pro-actieve (huis)werkbegeleiding kan echter niet gesproken worden. De eindgesprekken zijn gevoerd door de trainers, die daarvoor wel de begeleiders hebben uitgenodigd. De trainers waren daarbij van mening dat de begeleiders door de relatief beperkte kennis over de module niet goed in staat zouden zijn om zelf het voor- en eindgesprek te voeren. In het voorgesprek zou veel informatie over de CoVa nodig zijn waarover de begeleider onvoldoende zou weten en daarnaast werden de vragen op het formulier onduidelijk bevonden. Het eindgesprek zou makkelijker door een trainer gedaan kunnen worden omdat die beter op de hoogte is van de voortgang van de deelnemer. Desgevraagd gaven de trainers aan het doel van de intensieve rol van de begeleider niet te kennen.

Uit het eindgesprek dat werd bijgewoond door de onderzoekers kwam naar voren dat het

gesprek lastig gevoerd kon worden omdat er geen voorgesprek was geweest waarin leerdoelen waren vastgesteld, zodat het wat lastig was om retrospectief te kunnen te bespreken of de leerdoelen waren behaald. In het gesprek werd niet duidelijk op welke manier de begeleider in de resterende periode verder kon werken aan de leerdoelen. Hoewel het slechts om een observatie gaat mag gezien de overige verkregen informatie verwacht worden dat eindgesprekken vaker niet worden uitgevoerd zoals beoogd.

Een van de geïnterviewde begeleiders gaf aan dat zij het informatiepakket alsnog zou gaan bekijken omdat het wellicht nuttige informatie bevat. Zij spreekt haar cliënt elke week omdat hij een meldplicht heeft bij zijn penitentiair programma. Door deze hoge frequentie is het soms lastig om gespreksonderwerpen te vinden. *“Als ik het had geweten had ik de map wel bekeken en oefeningen gedaan. Ik ben blij met elk onderwerp wat zich voordoet, want ik zie hem zo vaak dat het soms lastig is om een onderwerp te bedenken”*. Een andere begeleider gaf ook aan dat het fijn is om te weten wat er in een training besproken wordt. Een derde begeleider gaf aan dat haar werklast zo hoog is dat het niet haalbaar is om een voor- en nagesprek over de training te voeren en extra te begeleiden bij huiswerk. Volgens de geïnterviewde deelnemers hebben zij de module budgetteren af en toe kort besproken maar was het niet nodig om door hen geholpen te worden.

4.5 Wat vinden de trainers, interventiecoaches, begeleiders en deelnemers in deze regio van de module budgetteren? Vinden degenen die ervaring hebben met de ‘oude’ cursus budgetteren dat de nieuwe module budgetteren meerwaarde heeft?

Trainers en projectleider/interventiecoach zijn enthousiast over de inhoud van de module. Zij geven aan dat de module goed uitvoerbaar is en leuke en concrete elementen bevat waar deelnemers zichtbaar iets aan hebben. Doordat de deelnemers de CoVa al hebben afgerond is er veel minder sprake dan anders van weerstand in het begin van een training. De deelnemers weten al hoe het gaat. In deze groepen kenden de deelnemers elkaar en de trainers al zodat het ijs niet meer gebroken hoefde te worden. Het is een soort reünie, men vindt het leuk om elkaar weer te zien. De trainers die de module hebben gegeven hebben geen ervaring met de oude cursus budgetteren dus een vergelijking kan niet gemaakt worden.

Ook de deelnemers zijn enthousiast. Vrijwel allemaal vonden zij de module goed en hadden zij iets aan de leerstof. Als voorbeelden worden genoemd: stap voor stap omgaan met instanties, omgaan met schulden, omgaan met financiën, voorkomen dat je in de problemen raakt, een kasboek bijhouden, snel reageren (een brief schrijven of gaan bellen) als je een boete krijgt of een incassobureau aan de deur. In het groepsinterview geven sommige deelnemers aan dat ze de module hebben afgemaakt omdat het ‘moet van de rechter’ maar ze hebben er ook wel iets aan gehad. Ze adviseren unaniem om de training aan scholieren op middelbare scholen te geven omdat die de risico's niet kennen van uitgaven voor bijvoorbeeld een mobiel telefoonabonnement en zaken waar schulden mee opgebouwd worden, zoals

studiefinanciering. Want: *“Als ik vroeger een boete kreeg smeed ik die in een hoek, niet meer aan denken. Maar ik heb geleerd dat je juist meteen moet reageren, al heb je maar 2 euro, maak die over, dat voorkomt problemen. Er is nooit iemand geweest die mij heeft verteld dat je meteen op een boete moet reageren. Als je gaat ontsporen dan doe je dat al vroeg, dat weet iedereen. Dus je moet de training al vroeg geven, aan jongeren”*. Een deelnemer geeft in het groepsinterview aan er niets aan te hebben gehad. Hij zit in een traject met schuldsanering en budgetbeheer wat inhoudt dat al zijn financiën voor hem worden geregeld. Desalniettemin geeft hij aan dat hij al lang weet hoe hij zijn financiën moet regelen.

Een aantal geïnterviewde deelnemers geeft aan dat zij de module budgetteren veel nuttiger vonden dan de CoVa, dat is ‘een soort opvoedcursus’ waar ze niets aan hebben gehad volgens eigen zeggen. Anderen geven aan dat ze de CoVa minder storend vonden. Juist de uitvaller (die ook positief is over de module budgetteren) is positief over de CoVa. Hij geeft aan dat hij tijdens de CoVa dacht dat hij het ‘drie keer niks’ vond; hij moest wel, om naar buiten te kunnen. *“In het begin zie je het niet, als je nog binnen zit. Maar zodra je buiten komt, dan zie je ineens heel! Dit heb ik met de CoVa gehad! Wat ik dan merk? Nou, plussen en minnen, de voor- en nadelen afwegen. Dat is namelijk het probleem, dat doet iemand die crimineel is niet, afwegen’. Die denkt ‘Ik heb het nu nodig, dus ik moet het nu hebben’. Nu weeg ik af: ik ben er al geweest, en is het mij wel waard om dat te doen? Nee, niks is mij waard om weer te gaan zitten”*.

De deelnemers zijn positief over de trainers. Vooral trainers die aangeven als ze dingen uit eigen levenservaring vertellen spreken aan volgens hen. *“Dan denk je hee, die weet waar hij het over heeft”*. Geen van hen krijgt reiskosten vergoed. Dat lijkt geen probleem te zijn maar wel wordt aangegeven *“Ik rij gewoon zwart. Maar ik kreeg wel een boete”*. Als de module vanuit detentie gevolgd zou kunnen worden zou dat volgens hen de voorkeur hebben, dan is meer tijd beschikbaar en zijn er geen reistijden en reiskosten. Reistijd is wel een probleem, het avondeten komt in gevaar. *“Ze moeten rekening houden met mensen die ver wonen, die moeten ook eten. Geef ze hier te eten!”*. Ook zouden de rechters en officieren de trainingen moeten volgen om beter te zien wat ze inhouden. De verwachting van de deelnemers is dat zij vervolgens minder CoVa’s opleggen.

4.6 Zijn er verschillen zichtbaar tussen typen deelnemers (intramuraal/extramuraal, kort/lang na de CoVa).

Bijna de helft van de deelnemers zat in een PP/ET. Het aantal deelnemers is te klein om statistische uitspraken te doen over subgroepen. Het enige dat wellicht opvalt is dat een begeleider aangaf dat justitiabelen die deelnemen vanuit een PP/ET gemakkelijker te motiveren zijn voor deelname aan de module, omdat wanneer zij niet komen opdagen het risico bestaat dat zij direct weer in een zwaarder beveiligde inrichting teruggeplaatst worden.

4.7 Zijn de instrumenten en methoden voor selectie, beoordeling en evaluatie van deelnemers gebruikt zoals bedoeld en lijken ze consistent te zijn ingevuld?

Voor de selectie is het beoogde instrument (RISC) voor alle deelnemers gebruikt. Aan de selectiecriteria voldoen zoals eerder vermeld 3 van de deelnemers niet volgens de RISC, maar bij hen is de RISC-score overruled door de reclasseringwerker (op de punten waarop dat na te gaan is was dat terecht; bv. deelnemers met verslavingsproblematiek waren toch voldoende in staat om de training te volgen).

Voor de beoordeling en evaluatie is een deel van de instrumenten gebruikt zoals beoogd. De volgende instrumenten zijn gebruikt zoals beoogd: formulier contactgegevens, formulier presentie, eindevaluatie door deelnemers, kennistest inkomen & omgaan met geld, self-efficacylijst inkomen en omgaan met geld. Bij analyse van deze instrumenten blijkt het volgende op te vallen: Bij de eerste voormeting waren slechts twee van de vijf deelnemers aanwezig; zij hebben ook de nameting ingevuld. Bij de tweede groep waren alle deelnemers aanwezig bij voor- en nameting (behalve uiteraard de uitgevallen deelnemer). Uit het groepsinterview met deelnemers kwam naar voren dat de vragen in de self-efficacylijst volgens hen sterk op elkaar leken. Dit is ook terug te zien in de antwoordscores, items 9 en 10 correleren bijvoorbeeld zeer hoog (Pearson's $r = .92$).

Analyse voor- en nametingen

De kennistest bestond uit 21 items en is door 7 respondenten ingevuld. In de nummering van de vragen in de handleiding was een foutje geslopen; de ontwikkelaar zal voor de bij de volgende groepen een nieuwe versie van de vragenlijst aanleveren. Omdat een aantal items door alle respondenten op dezelfde wijze waren ingevuld (iedereen had de vraag goed of fout beantwoord) en daarom geen variantie bevatte, kunnen deze items niet worden meegenomen in de betrouwbaarheidsanalyse.

De betrouwbaarheidsanalyse van de kennistest is bij de voormeting uitgevoerd over 11 items. De test had een gemiddelde betrouwbaarheid (Cronbach's $\alpha = .70$). Bij de nameting, waarbij enkel 9 items meegenomen konden worden in de analyse, had de test een hoge betrouwbaarheid ($\alpha = .90$). Bij de voormeting hadden respondenten gemiddeld 14.1 van de 21 vragen correct beantwoord. Bij de na-meting lag dit gemiddelde iets hoger: respondenten hadden gemiddeld 15.6 vragen goed. Uit een gepaarde t-toets blijkt echter dat deze vooruitgang niet significant is ($t(6) = -1.70, p > .10$).

De Self-efficacy vragenlijst bestond uit 10 items en is ook door 7 respondenten ingevuld. De vragenlijst had een hoge betrouwbaarheid op zowel de voormeting ($\alpha = .94$) als op de nameting ($\alpha = .98$). Op de voormeting hadden de respondenten een gemiddelde score van 3.57 op een vijfpuntsschaal en op de nameting een gemiddelde score van 3.26. Respondenten scoorden bij de nameting dus gemiddeld lager dan bij de voormeting. Maar ook hier blijkt uit een gepaarde t-toets dat het verschil tussen voor- en nameting niet significant is ($t(6) = .98, p > .10$).

De resultaten laten zien dat de respondenten bij de nameting licht vooruit zijn gegaan op de vaardigheden test en een iets lagere score hebben op de Self-efficacy vragenlijst. Het verschil tussen voor- en nameting is voor beide schalen echter niet significant. Maar, omdat er een zeer klein aantal deelnemers was, kunnen uit deze resultaten geen conclusies getrokken worden. Het is immers mogelijk dat de resultaten anders zijn bij grotere aantallen deelnemers. Wel suggereren de resultaten dat de kennistest verder ontwikkeld kan worden. Wellicht blijkt in de toekomst bij analyse van grotere groepen dat een aantal vragen kan vervallen terwijl de betrouwbaarheid van de toets dan even hoog blijft. Sommige vragen lijken nu te makkelijk of juist te moeilijk te zijn voor de doelgroep.

Overige instrumenten

De volgende instrumenten zijn niet gebruikt zoals beoogd: evaluatie huiswerk door begeleider, evaluatie CoVa-vaardigheden door trainer (deze zijn niet gebruikt, omdat de begeleiders geen huiswerk bespraken), individueel actieplan (wel gemaakt maar niet door de begeleider maar door de trainer), vragenlijst uitvoering (verkeerde lijst gebruikt) en vragenlijst begeleiding (lang niet altijd gebruikt). Van de eerste groep zijn geen individuele actieplannen en eindverslagen ontvangen. Bij analyse van de tweede groep valt het volgende op: in twee van de zes ontvangen actieplannen van de tweede groep is niet aangegeven in welke mate de leerpunten belangrijk zijn, en zijn in 3 actieplannen geen of weinig leerdoelen geformuleerd. Aan de eindverslagen valt op dat open vragen worden gesteld, waardoor de informatie erg globaal kan blijven, en mogelijk te weinig concreet zal zijn voor de begeleider die de informatie zou moeten gebruiken voor het vervolg van de begeleiding. In de eindevaluaties zijn de meeste vragen ingevuld maar één deelnemer heeft alleen open vragen beantwoord; mogelijk begreep hij niet dat hij moest omcirkelen.

De vragenlijsten die voor dit onderzoek werden ontwikkeld werden niet geheel gebruikt zoals beoogd. Bij het ophalen van de ingevulde vragenlijsten bleek dat men per ongeluk een andere vragenlijst gebruikt had. Dit was een lijst die in een eerder stadium door de projectleider was opgesteld. Deze vragenlijst bevatte minder variabelen en meer gesloten antwoordcategorieën. Onderdelen die missen zijn: welke onderdelen gingen goed/moeilijk; is de volgorde gehandhaafd, is de handleiding gevolgd, zijn theorie of oefeningen toegevoegd, wat waren start- en eindtijd. Deze informatie is ook besproken in interviews maar in minder detail. De vragenlijst voor begeleiders, die werd afgenomen door de contactpersoon, kon slechts in 6 van de 24 keer worden afgenomen. Dit doordat de begeleiders lastig te bereiken waren, langdurig ziek en langdurig op vakantie.

4.8 Zijn de handleidingen voor de uitvoering van bruikbaar volgens de trainers in deze regio?

De handleidingen werden duidelijk genoeg geacht. Soms moesten de trainers nadenken over hoe ze de stof precies moesten brengen maar zij achten CoVa-trainers daar wel toe in staat. De

tijdsbelasting kwam overeen met de informatie in de handleidingen. De training werd als tamelijk intensief ervaren, niet zozeer de uitvoering maar met name de voorgesprekken en eindgesprekken. Deze werden als belastend ervaren, maar worden wel informatief geacht door de trainers, die hierdoor inzicht krijgt in de financiële situatie van de deelnemer. Het was echter de bedoeling dat de voor- en nagesprekken niet door de trainers maar door de begeleiders gevoerd zouden worden (hierover later meer) dus de tijd die de trainers hieraan besteed hebben was niet voorzien.

4.9 Zijn aanpassingen van de handleidingen nodig volgens de trainers in deze regio?

Volgens de trainers zijn vrijwel alle onderdelen in de handleiding voor hen duidelijk, en alle onderdelen konden in de beschikbare tijd uitgevoerd worden. De opmerkingen per sessie zijn opgenomen in de bijlage. Desgevraagd geven de trainers aan dat de volgende punten het belangrijkste zijn.

- 1) Door verschillen in instapniveau spreekt de inhoud niet elke deelnemer aan. Niet alle deelnemers hebben schulden; zij beheren hun geld niet allemaal zelf; sommigen hebben maar zeer weinig inkomen; sommigen staan langdurig onder budgetbeheer waarbij een bewindvoerder hun financiën regelt en zij een klein weekbedrag krijgen; bij anderen wordt de post opengemaakt en geregeld door de vader. De trainers suggereren dat het wellicht beter is om niet de persoonlijke situatie te behandelen in de module maar een fictieve casus te nemen, met daarin voorbeelden die de meeste deelnemers aanspreken. Als alternatief zouden wellicht de exclusiecriteria verscherpt moeten worden (voor deelnemers die langdurig onder volledig bewind staan lijkt de training hen weinig zinvol).
- 2) De nadruk zou meer op oefeningen moeten worden gelegd en minder op kennis. Sommige onderdelen waar alleen een financiële oefening wordt gedaan (zoals een kasboek opstellen) zouden aangevuld moeten worden met oefeningen met CoVa-vaardigheden, zoals een rollenspel (bellen met een schuldeiser e.d.). In ieder geval zou kennis gekoppeld moeten worden aan gedragsoefeningen (bv. uit de uitleg over verschillende betaalmiddelen blijkt niet duidelijk wat deelnemers daar concreet aan hebben; het leren van het feit dat in supermarkten dure artikelen op ooghoogte in de schappen staan spreekt wel aan omdat deelnemers dat direct zien en een oefening doen met boodschappen doen).
- 4) Het feit dat deelnemers hun eigen administratie moeten meenemen stuitte op problemen, deelnemers willen niet met hun papieren over straat en soms hebben ze hun papieren niet. Ook hier zou wellicht een fictieve casusbespreking kunnen helpen.
- 3) Ook zou er een moreel debat ingevoegd kunnen omdat er achter het probleemgedrag bepaalde ethische opvattingen lijken schuil te gaan: deelnemers willen niet afhankelijk zijn, niet op kosten van een ander leven en niet met de billen bloot dus ze willen geen uitkering aanvragen; maar ze plegen wel delicten.

4.10 Samenvatting

In regio 2 zijn twee trainingsgroepen uitgevoerd met in totaal 11 deelnemers. De ervaringen zijn dan ook zeer beperkt, waardoor de resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden. Vergeleken met andere interventies waren de groepen klein maar de uitval zeer laag (1 van de 11, terwijl uitval normaal gesproken kan oplopen tot 50%). De deelnemers voldoen volgens de reclasseringswerkers aan de criteria. Wanneer sec naar de gegevens van de RISC wordt gekeken wordt een andere indruk verkregen. Uit de RISC blijkt dat ongeveer een derde van de deelnemers niet voldoet aan de criteria (te laag recidiverisico en onvoldoende problematiek in het omgaan met geld) maar deze RISC-resultaten zijn (in ieder geval voor zover na te gaan is terecht) overruled door het professionele oordeel van de reclasseringswerkers. Voor een toekomstige (effect)evaluatie is het van belang om afwijkingen van de RISC goed te registreren. Ook andere registratie is voor een effectevaluatie van belang; maar de beoogde vragenlijsten, evaluatieformulieren en actieplannen werden lang niet altijd volgens de bedoeling gebruikt. De begeleiders hebben hun rol niet uitgevoerd zoals was beoogd, wat juist belangrijk wordt geacht voor de effectiviteit van deze module: juist door de langduriger begeleiding wordt het leereffect van de relatief korte module vergroot. Zij waren onvoldoende op de hoogte gesteld van hun taak. Voor een deel is dit te wijten aan volle agenda's en voor een deel zijn de pogingen om begeleiders te betrekken wellicht te snel gestaakt. Wel zijn de trainers en deelnemers enthousiast over de inhoud van de training. De trainers vinden de training goed uitvoerbaar en de handleidingen behoeven weinig aanpassing. De deelnemers vinden de training leuk en zeggen er echt iets aan te hebben. Omdat zowel trainers en deelnemers enthousiast zijn en de training voorlopig is erkend door de Erkenningscommissie is het betreuenswaardig dat de test op zo kleine schaal kon worden getest. In het volgende hoofdstuk wordt nagegaan waarom het zo moeilijk was om groepen samen te stellen.

Hoofdstuk 5

Knelpunten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar waarom het samenstellen van de trainingsgroepen zo moeizaam verliep. Alle respondenten zijn gevraagd naar redenen voor het feit dat er uit het grote aantal potentiële kandidaten, weinig deelnemers daadwerkelijk geselecteerd werden.

Uit de interviews is een groot aantal redenen naar voren gekomen. Voor een deel hadden de redenen te maken met de opzet van de test – en zullen ze dus vervallen bij ‘normale’ implementatie. Voor deze test werden de deelnemers namelijk gezocht in “lopende toezichten” (cliënten bij wie al een toezicht in gang was gezet). Cliënten hadden al een CoVa afgerond. Normaal gesproken wordt het volgen van interventies echter bij de start van een traject geadviseerd door een adviseur en opgelegd door een rechter of Officier van Justitie. Dit is bij andere trainingen al het geval en zal in geval van landelijke implementatie ook bij deze module budgetteren het geval zijn. Voor de test is dit niet gedaan. Tussen het traject van het adviseren - opleggen - en uitvoeren van de CoVa- gevolgd door de module budgetteren verstrijkt immers een behoorlijke periode (diagnose ten minste een maand, tussen advies en het opleggen van bijzondere voorwaarden kan een jaar tussentijd zitten, de CoVa duurt drie maanden). Omdat voorlopig erkende interventies twee jaar later opnieuw moeten worden ingediend bij de Erkenningscommissie was beperkte tijd beschikbaar voor de test, waarvan de resultaten zouden kunnen worden meegenomen bij de herindiening, en is besloten om in lopende toezichten te gaan zoeken. Verwacht werd dat daarmee tijd zou worden bespaard. Juist het inpassen in lopende toezichten bracht echter knelpunten met zich mee. De begeleider zou aan de cliënt moeten voorstellen om ook de module budgetteren te volgen. Dit was nieuw: noch begeleider, noch cliënt hadden eerder gesproken over deelname aan de module, wat ook niet was opgelegd door de rechter. Van begeleiders vraagt het volgens de respondenten extra vaardigheden om de cliënt opeens te motiveren voor een extra training. Veel begeleiders vonden het te veel gevraagd voor hun cliënt en vroegen het de cliënt niet, of namen snel genoegen met een afwijzende reactie. Dit zal dus naar verwachting anders lopen als deelname aan de module al bij de start van het traject wordt opgelegd. Een aantal knelpunten zullen echter ook blijven bestaan bij nieuwe cliënten. Hieronder wordt een samenvatting van de genoemde redenen gegeven. Een meer uitgebreide versie is te vinden in de bijlagen.

5.2 Deelnemers voldeden niet aan de criteria

Sommige deelnemers voldeden niet aan de criteria van de module budgetteren. Hierbij kan gedacht worden aan deelnemers bij wie het toezicht inmiddels al was afgerond (wat nog niet zichtbaar was in het CVS op het moment dat het FIT een selectie maakte van potentiële deelnemers), die de inrichting niet mochten verlaten, een te laag IQ hadden of toch niet groepsgeschikt waren (wat tijdens uitvoering van de CoVa was gebleken).

5.3 Medewerker selecteert niet

Er waren ook deelnemers die wel aan de criteria voldeden op grond van de RISc-gegevens, maar niet meededen aan de training doordat medewerkers hen niet selecteerden. De medewerkers hadden verschillende redenen om de cliënt niet deel te laten nemen aan de module budgetteren. Deze redenen kunnen in vijf categorieën verdeeld worden: 1) deelname is niet nodig of niet haalbaar, 2) onvoldoende kennis over de module, 3) er is weerstand, 4) er zijn organisatorische knelpunten en 5) er is onvoldoende sturing.

5.3.1 *Niet nodig of niet haalbaar*

Sommige medewerkers vonden dat de cliënt geen probleem had en waren het dus niet eens met de criteria, anderen erkenden dat hun cliënt een probleem had, maar losten het probleem liever op een andere manier op (door zelf met de cliënt aan de slag te gaan, door de cliënt naar een externe organisatie te verwijzen etc.). Ook bij nieuwe toezichten is het mogelijk dat adviseurs kiezen voor andere methoden dan de module budgetteren. Daarnaast vonden medewerkers het moeilijk om hun cliënt te motiveren voor de training, of besloten dat het volgen van de training niet haalbaar was voor hun cliënt (te grote reisafstand, te zwaar omdat het vlak na de CoVa begint etc.).

5.3.2 *Onvoldoende kennis over de module*

Andere redenen om niet te selecteren kwamen voort uit een tekort aan informatie bij met name de adviseurs en toezichthouders (misverstanden over het aantal sessies, over mogelijkheden voor vergoeding van reiskosten, medewerkers wisten niet dat de test draaide, kenden de informatie op intranet niet, hadden geen voorlichtingsbijeenkomsten bijgewoond). De organisatie heeft via mails, een voorlichtingsbijeenkomst, bespreking in de unitoverleggen, via workshops en het intranet getracht de deelnemende partijen op de hoogte te brengen, maar dit heeft niet geleid tot voldoende kennis bij betrokkenen. Respondenten geven aan dat e-mails op de grote stapel kunnen belanden en dat vanwege een overvloed aan informatie, het intranet amper wordt geraadpleegd¹².

¹² Er zijn echter ook argumenten gegeven die feitelijk niet kloppen of zelfs onmogelijk zijn (bijvoorbeeld dat deelname niet mogelijk was omdat een kandidaat in hoger beroep was gegaan. Dit is niet mogelijk als een cliënt al is veroordeeld en de CoVa heeft afgerond). Deze argumenten zullen niet verder besproken worden in dit rapport. Zij zijn wel opgenomen in de bijlage. Wel wordt aangeraden om het kennisniveau van adviseurs/begeleiders te inventariseren en indien nodig bij te spijkeren.

5.3.3 *Weerstand*

Volgens de respondenten is er veel weerstand tegen het stopzetten van de oude cursus budgetteren en daarmee tegen de nieuwe module budgetteren. De meeste respondenten geven aan niet te begrijpen waarom de cursus budgetteren moet vervallen. Hij draaide goed (maar vooral intramuraal, terwijl de nieuwe module alleen extramuraal wordt gegeven, wat overigens niet bij iedereen bekend was). Men ziet een groep cliënten die gebaat is bij de module budgetteren terwijl geen sprake is van impulsiviteit. Het gaat dan vaak om lichtere delicten waarbij vanuit het oogpunt van preventie een training budgetteren zinnig zou zijn. De meeste respondenten vinden dat de reclassering deze groep ook iets zou moeten kunnen bieden. Men verwijst nu cliënten met financiële problematiek door naar het NIBUD of gemeentelijke trajecten maar begrijpt niet waarom de reclassering ze niet zelf kan helpen, er is tenslotte een mooi product vindt men. Bovendien heeft de reclassering de expertise om met moeilijke deelnemers om te gaan. Men heeft ook de indruk dat de cursus budgetteren effectief was. Het feit dat de cursus budgetteren averechts zou kunnen werken, zoals door het landelijke kantoor wordt aangegeven, begrijpt men niet. Het gaat om kennisoverdracht, het is niet duidelijk hoe dat kwaad zou kunnen. Als dat echt het geval zou zijn, dan zou duidelijker verteld moeten worden waarom dat is. Wellicht dat de weerstand een achterliggende reden kan zijn voor de kleine instroom. De oude cursus draaide tijdens de pilot nog. Sommige respondenten zeggen dat een grote groep cliënten die naar de cursus budgetteren is verwezen, ook naar de nieuwe module had gekund, waardoor voor de test een grote groep deelnemers 'verloren is gegaan'. Anderen zeggen echter dat dit niet zo kan zijn omdat de doelgroep verschilt: de oude cursus budgetteren wordt veelal intramuraal gegeven en aan deelnemers met lichte delicten, terwijl de nieuwe module alleen extramuraal wordt gegeven aan een doelgroep met zwaardere problematiek¹³. De doelgroep voor de oude cursus zou groter zijn dan de doelgroep voor de nieuwe module. Zoals eerder vermeld was de groep die de oude cursus volgde echter niet zeer groot (491 starters met de cursus in 2008, als leerstraf of als reïntegratieprogramma).

Tenslotte is aangegeven dat medewerkers de opdracht kregen om cliënten te verwijzen naar de nieuwe module omdat de trainingsgroepen vol moesten. Het gebrek aan inhoudelijke redenen om cliënten door te verwijzen heeft er volgens hen juist toe geleid dat er weinig draagvlak kwam.

5.3.4 *Organisatorische knelpunten*

Ook zijn een aantal organisatorische knelpunten. Er werd aangegeven dat de regio's het aan de ene kant te druk hebben met vernieuwingen zoals Redesign Toezicht, het programma Advies, en trainingen zoals de CoVa, die, zo wordt gezegd, net pas goed begint te lopen. Daardoor was te weinig tijd en aandacht beschikbaar voor het uitvoeren van de test.

¹³

Een licht delict betekent echter niet automatisch een laag recidiverisico.

5.3.5 *Onvoldoende sturing*

Tenslotte wordt door een aantal respondenten opgemerkt dat sturing op medewerkers onvoldoende is. Er is te veel vrijheid om cliënten niet te laten deelnemen aan de module budgetteren terwijl zij daar wel baat bij hebben, gegeven hun problematiek. Werkbegeleiders zouden hier stricter op moeten toezien. Een ander punt waar veel respondenten op wijzen is dat een groot deel van de cliënten wordt doorverwezen naar externe organisaties voor forensische psychiatrie terwijl dat lang niet altijd nodig zou zijn. Cijfermatige informatie hierover is niet beschikbaar. Doorverwijzen naar deze organisaties zou volgens respondenten gemakkelijker gaan dan doorverwijzen naar interne interventies omdat de externe organisaties 'klantvriendelijker zijn' (stellen minder eisen en vragen minder aan papierwerk). Ook wordt gezegd dat de sturing op productie juist averechts werkt: adviseurs krijgen een 'productietik' voor doorverwijzing naar zorginstellingen, terwijl dat bij doorverwijzing naar interne interventies niet het geval is. Bij navraag gaf het FIT aan dat de productieregels op termijn aangepast zullen worden.

Ook wordt aangegeven dat er voor de regio's geen consequenties verbonden zijn als het ze niet lukt een training te organiseren. Door te compenseren met andere producten kunnen de regio's hun begroting namelijk weer kloppend maken. Wellicht zou het FIT hier op kunnen sturen, ware het niet dat het FIT zichzelf vooral als faciliterend ziet, en de regio's een onduidelijk beeld hebben van de strategische positie van het FIT.

5.4 **Oplossingen van knelpunten**

Respondenten gaven oplossingen voor de hiervoor genoemde knelpunten. Hieronder volgt een samenvatting van de punten die het belangrijkste en realistisch zijn op basis van analyse van 1) de interviews 2) onderbouwingen volgens de handleidingen van de module budgetteren en 3) algemene wetenschappelijke resultaten over effectieve interventies. Op grond van deze analyse worden in deze alinea een aantal oplossingen van respondenten niet vermeld omdat zij bijvoorbeeld strijdig zijn met de eisen van effectiviteit, niet haalbaar of niet zinvol zijn. Ze zijn wel opgenomen in de bijlage omdat het raadzaam is dergelijke misverstanden op te helderen.

Een groot aantal problemen is veroorzaakt doordat de deelnemers aan de training uit lopende toezichten gehaald moesten worden. Deze problemen zullen bij de landelijk implementatie daarom niet optreden. De oplossing hiervoor is eenvoudig: deelnemers niet uit lopende toezichten halen maar de adviseurs de training laten adviseren.

De mogelijke oplossingen voor de overige knelpunten kunnen in drie categorieën onderverdeeld worden, namelijk 1) vergroten van kennis, 2) verminderen van weerstand en 3) verbeteren van sturing. Opmerkelijk is dat deze punten ook naar voren komen uit andere onderzoeken naar de relatief lage instroom bij andere gedragsinterventies (Verweij Jonker Instituut, 2009, intern onderzoek reclassering 2010). Deze oplossingen zijn dus breder dan

alleen de module budgetteren en zijn al langere tijd bekend. Hieronder worden de punten toegelicht.

5.4.1 Kennis

Kennis zou vooral vergroot kunnen worden door het inbedden van informatie over doelen en inhoud van interventies in de opleiding van medewerkers, wat nu ontbreekt. In de opleiding voor de RISc worden de inclusie/exclusiecriteria van de gedraginterventies behandeld, maar de inhoud van de interventies is in geen enkele opleiding opgenomen en komt alleen in voorlichtingsbijeenkomsten en workshops aan de orde. Ook zouden medewerkers die een speciale taak krijgen bij het testen en implementeren van interventies, zoals portefeuillehouders en contactpersonen gedragsinterventies, bij aanvang meer geïnformeerd moeten worden, zeker omdat het erop lijkt dat portefeuilles regelmatig gewisseld worden en er nieuwe medewerkers bij komen. Deze medewerkers kunnen ook gevraagd worden om misverstanden in de regio's (zoals informatie over reiskosten etc.) uit de weg te helpen. Daarnaast zou overwogen kunnen worden andere communicatiemiddelen te gebruiken: meer persoonlijk contact dan intranet omdat dat het doel niet bereikt. In ieder geval moeten informatie(bijeenkomsten) (net als bij cliënten) herhaald worden om het leereffect te vergroten. Dit zal uiteraard meer tijd kosten dan nu beschikbaar is maar zal uiteindelijk ook meer rendement opleveren.

5.4.2 Weerstand

Meer kennis kan ook tot meer draagvlak leiden. Vanwege de grote weerstand is uitleg en tegemoetkoming aan de regio's nodig, zonder daarbij de effectiviteit van interventies in gevaar te brengen. Ten eerste is meer uitleg nodig, bijvoorbeeld over waarom de module budgetteren na de CoVa moet. Daarnaast is het wellicht mogelijk om instroomprocedures te vereenvoudigen (helderheid over contactpersonen, eenvoudiger schema's, minder papierwerk). Ook kan op een motiverende manier meegedacht worden met behoeften van de regio. Medewerkers geven aan dat nu de indruk ontstaat dat hun werk niet goed is. Het zou meer motiveren als wijzigingen in hun werk leiden tot verdieping. Zij zouden meer inzicht kunnen krijgen in wanneer behandeling bij De Waag geschikt is, wanneer een CoVa genoeg is, welke methoden wel en welke minder effectief zijn. Ook geven respondenten aan dat meer interactie en discussie nodig is; de methode van Motivational Interviewing zou voor een deel gebruikt kunnen worden bij het motiveren van personeel. Alleen het presenteren van informatie is niet voldoende om de weerstand weg te nemen.

Aanpassingen aan de (randvoorwaarden bij de) training zelf kunnen ook overwogen worden. In het algemeen kan worden gezegd dat de module aan de eisen van de erkenningscommissie moet voldoen (anders financiert het ministerie van Justitie niet), dat de inhoud niet zomaar is verzonnen maar is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en dus niet eenvoudig veranderd kan worden. Aan de andere kant zou wel serieus en met een open blik gekeken kunnen worden naar de bezwaren uit het veld en kunnen wellicht aanpassingen gedaan

worden die de inhoud niet treffen maar de weerstand wel wegnemen. Om de training meer bekend te maken (wat aanstekelijk kan werken) zou bijvoorbeeld in het begin soepeler omgegaan kunnen worden met het minimum aantal deelnemers en het aantal afwezigheidsmomenten. Daarnaast schept training in de avonduren, wat momenteel niet in alle regio's mogelijk is, veel meer mogelijkheden voor de cliënten. De training inkorten lijkt op inhoudelijke gronden niet mogelijk. De training samenvoegen met de CoVa is inhoudelijk ook niet mogelijk omdat niet alle CoVa-deelnemers problemen hebben in het omgaan met geld. Externe trainingen zoals Equip laten gelden als vervanger voor de CoVa is lastig, vraagt veel tijd en zou maar een klein deel van het probleem oplossen. Wel is het raadzaam voor het FIT om serieus in te gaan op suggesties van het veld en goede uitleg te geven wanneer de suggesties niet haalbaar zijn, om daarmee draagvlak te vergroten.

De presentatie van de module kan anders gedaan worden, door aan cliënten die beide trainingen nodig hebben een combipakket te presenteren. De inhoud blijft hetzelfde maar de manier van verpakken verandert mogelijk de beleving bij zowel cliënten als medewerkers. Maar ook de manier van presenteren is van invloed. Als een toezichthouder bij de start van een traject goed uitlegt wat de doelen zijn, hoe het traject er uit zal zien, en dit verdeelt in concrete en haalbare brokjes (eerst de diagnose, dan de CoVa, dan de bud) dan zou motivering van cliënten zeker mogelijk moeten zijn. Bovendien is voor een toezicht vaak twee jaar de tijd, waarin deelname aan interventies uitgesmeerd kan worden.

5.4.3 *Sturing*

Sturing kan op verschillende niveaus verbeterd worden. Ten eerste kunnen werkbegeleiders en unitmanagers sturen op het volgen van het model voor indicatiestelling en het gebruik maken van interne gedragsinterventies. Essentieel is dat de werkbegeleiders sturen op correcte doorverwijzing naar externe organisaties voor forensische psychiatrie, waar veel cliënten onterecht naar doorverwezen lijken te worden. Het nieuwe model voor indicatiestelling zal hierbij helpen, maar desalniettemin zal sturing nodig zijn. Sturing wordt eenvoudiger als interventies bij de start van een traject door de rechter worden opgelegd, want dan heeft de reclassering de opdracht om de opgelegde interventies uit te voeren. Ten tweede kunnen regionale managementteams (RMT's) sturen op de instroom van deelnemers aan gedragsinterventies, op de beschikbaarheid van trainers en het organiseren van trainingsgroepen. Ten slotte kan het landelijk managementteam (LMT) een meer sturende functie vervullen bij het aansturen van de regio's dan nu het geval is, en kan het LMT daarbij meer ondersteund worden door het FIT. Ook is het van belang dat de verantwoordelijkheid breder gedragen wordt dan alleen door contactpersonen, die dit als een onhaalbare en te zware last ervaren. En verder is cijfermatige informatie een goed middel bij de sturing door RMT's en LMT. Deze informatie is nu zeer moeizaam boven tafel te krijgen.

5.5 Samenvatting

Uit het onderzoek komt naar voren dat de belangrijkste redenen voor het feit dat er weinig trainingsgroepen konden worden samengesteld gelegen zijn in: 1) deelnemers voldoen niet aan de instroomcriteria, 2) ze voldoen wel maar worden toch niet geselecteerd omdat medewerkers dat niet nodig of haalbaar vinden, medewerkers onvoldoende weten over de training of de training niet zien zitten, er organisatorische knelpunten zijn en er een gebrek aan sturing is. De belangrijkste en haalbare oplossingen lijken te zijn: 1) vergroten van kennis, 2) verminderen van weerstand en 3) verbeteren van sturing. Deze punten spelen niet alleen bij de module budgetteren maar ook bij andere interventies.

Hoofdstuk 6

Conclusie

In de vorige hoofdstukken is beschreven hoe de test met de nieuwe module budgetteren is verlopen, wat knelpunten waren en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn. In dit hoofdstuk wordt een samenvattende conclusie getrokken.

Is de training uitvoerbaar in de praktijk?

Uit het onderzoek komt naar voren dat de test moeizaam is verlopen, maar dat de training voor zover hier ervaring mee kon worden opgedaan, uitvoerbaar bleek te zijn. Hoewel het om een kleine onderzoeksgroep gaat en de resultaten voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd, geven zij een positief beeld. De trainers zijn enthousiast. Deelnemers geven aan dat zij veel baat hebben gehad bij de training en kennis hebben gekregen waar zij concreet iets aan hebben. De uitval in deze groepen was, vergeleken bij andere interventies, zeer laag (10%).

Is de module volgens de trainers voldoende uitgewerkt in de handleidingen?

De trainers van de groepen die gestart zijn geven aan dat de handleidingen waarin de module is beschreven weinig aanpassing behoeven. Niet alle procedures werden echter uitgevoerd zoals beoogd. Het belangrijkste punt is dat de begeleiding van de deelnemers door toezichthouders niet uit de verf kwam. De bedoeling was om de toezichthouder een actieve rol in de begeleiding te geven tijdens en na de training, om daarmee het leereffect van de relatief korte module te vergroten. Het inhoudelijk belang van de rol van de toezichthouders was echter te weinig bekend bij de betrokkenen. Hier zou meer op moeten worden toegezien. Dit zal naar verwachting makkelijker worden binnen de nieuwe werkwijze voor toezicht van de reclassering (redesign toezicht), waarin de taken van toezichthouders zijn beschreven in protocollen. Andere aandachtspunten zijn vermeld in hoofdstuk 4.

Wat waren knelpunten?

Dat de test niet volgens verwachting is verlopen kwam vooral doordat het moeilijk bleek om groepen deelnemers samen te stellen. Hoewel er op papier bijna 400 reclasseringscliënten in drie regio's waren die aan de selectiecriteria voldeden, zijn er slechts 11 cliënten daadwerkelijk met de training gestart, in een periode van ca. 1,5 jaar. Verklaringen hiervoor zijn verwoord in hoofdstuk 5. Deze hebben deels te maken met de opzet van de test, maar zullen voor een deel ook blijven bestaan bij reguliere implementatie. De belangrijkste factoren zijn: 1) medewerkers vinden deelname aan de module voor hun cliënt niet nodig of niet

haalbaar, 2) medewerkers hebben onvoldoende kennis over de module en de inhoudelijke redenen voor combinatie met de CoVa, 3) er is weerstand tegen de module, 4) er zijn organisatorische knelpunten en 5) er is onvoldoende sturing. Deze factoren hebben met elkaar te maken: te weinig kennis of zelfs misvattingen over de inhoud van de module kan/kunnen leiden tot weerstand, en andersom.

Wat opvalt is dat er weerstand is tegen de nieuwe module budgetteren maar ook tegen erkende interventies in het algemeen. De meningen zijn verdeeld over het doorverwijzen naar externe organisaties voor forensische psychiatrie. Door een deel van de respondenten wordt dit sneller, eenvoudiger en effectiever geacht dan doorverwijzen naar interne interventies. Andere respondenten geven juist aan dat de externe behandelingen even intensief en langdurig kunnen zijn als interne interventies, terwijl de effecten niet zijn aangetoond. Dit heeft ook te maken met een kloof die er lijkt te zijn tussen voor- en tegenstanders van de wetenschappelijke benadering die de reclassering de laatste jaren voorstaat. Deze lijn wordt vooral gedragen door het FIT, de regionale coördinatoren en een aantal maar zeker niet alle medewerkers. Ook het management staat niet altijd achter de wetenschappelijke aanpak en heeft behoefte aan korte en sneller inzetbare producten. Men vindt dat het Facilitair Interventieteam (FIT, het landelijke team dat interventies ontwikkelt, trainers opleidt en coacht) hier te weinig rekening mee houdt. De geconstateerde knelpunten zijn ook in eerdere onderzoeken naar voren gekomen maar zijn nog niet verwerkt in concrete maatregelen.

Wat zijn mogelijke oplossingen?

In hoofdstuk 5 worden een aantal oplossingsrichtingen genoemd. Deze zijn ten eerste gericht op het vergroten van kennis (er is in de huidige opleidingen voor reclasseringswerkers geen aandacht voor de inhoud van gedragsinterventies) en het verminderen van weerstand (met motiverende technieken en doeltreffender communicatiemiddelen, klantvriendelijker ingaan op de problemen in de praktijk, waarbij naar oplossingen gezocht kan worden die inspelen op de behoefte in de regio's maar de effecten van de aanpak niet in de weg staan). Daarnaast is meer sturing van belang. Zolang er geen positieve danwel negatieve consequenties zijn voor het (niet) nakomen van afspraken, zal er volgens de respondenten weinig veranderen in het gedrag van medewerkers, die nu veel vrijheid van handelen lijken te hebben. Daarbij kan cijfermatige informatie, die nu grotendeels ontbreekt, helpen om zicht te krijgen op de feitelijke situatie: de omvang van de doelgroep en het bereik.

Literatuurlijst

- Braam, H. & Tierolf, B. (2009). Redenen om de CoVa niet te adviseren. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Poppel, J. van, Tackoen, I., Verhaeghe, P. & Bogaerts, S. (2004). *Procesevaluatie testfase Enhanced Thinking Skills - training cognitieve vaardigheden (ETS-Cova): eerst denken, dan doen!* Tilburg: IVA Beleidsonderzoek en Advies.
- Poppel, J. van, Tackoen, I., Moors, H. & Verhaeghe, P. (2005). *Procesevaluatie CoVa-2*. Tilburg: IVA Beleidsonderzoek en Advies.
- Poppel, J. van (2008). *Procesevaluatie testfase ArVatraining*. Tilburg: IVA Beleidsonderzoek en Advies.
- Reclassering Nederland & Van Montfoort (2008). *Handleidingen van de training Budgetteren*. Utrecht: Reclassering Nederland.
- Wartna, B.S.J. (2005). *Evaluatie van daderprogramma's: een wegwijzer voor onderzoek naar de effecten van strafrechtelijke interventies speciaal gericht op het terugdringen van recidive*. Den Haag: Boom.

Bijlagen

Bijlage 1 Gebruikte bronnen

Handleidingen training budgetteren (Reclassering Nederland & Van Montfoort, 2008)
Informatiegids Training budgetteren, Vervolgmodule op de CoVa
Notitie Gedragsinterventies, LMT, 27 april 2010.
Plan van Aanpak Testfase training budgetteren
Statusformulier en besluitenlijst LMT, 4 november 2010
Statusformulier en besluitenlijst LMT, 23 juni 2010

Bijlage 2**Betrokken medewerkers**

Bij de test van de module budgetteren zijn landelijk en regionaal de volgende functionarissen betrokken bij de uitvoering:

Landelijk kantoor:

Facilitair Interventieteam:

Manager interventies (manager)

Projectleider (voor de test module budgetteren)

Interventiecoaches (leiden trainers op en coachen)

Regionaal:

Regiomanager (manager)

Portefeuillehouder interventies (unitmanager)

Contactpersoon interventies (coördinator voor de organisatie interventies binnen de regio)

Adviseurs (adviseren OM en ZM over benodigde aanpak)

Begeleiders (houden toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden)

Trainers van interventies (voeren interventies uit)

Bijlage 3**Geïnterviewden**

1. In de regio die startte zijn de volgende interviews gehouden:
 - a. Contactpersoon (vooraf en achteraf)
 - b. Regiomanager (telefonisch)
 - c. Unitmanager/portefeuillehouder (telefonisch)
 - d. 2 werkbegeleiders (telefonisch)
 - e. 2 vaste begeleiders (gekoppeld aan het eindgesprek met deelnemer)
 - f. 2 trainers (duo-interview)
 - g. 5 deelnemers (groeps-interview na nameting)
 - h. 2 individuele deelnemers (bij eindgesprek; 1 was afwezig)
 - i. 1 uitvaller (telefonisch)

2. In de niet-startende regio's zijn de volgende interviews gehouden (per regio):
 - a. Regiomanager (telefonisch)
 - b. Unitmanager/portefeuillehouder (telefonisch)
 - c. Contactpersoon
 - d. Adviseurs
 - e. Werkbegeleiders
 - f. 2 vaste begeleiders

3. Daarnaast zijn de volgende (landelijke/algemene) interviews verricht:
 - a. Interview met manager interventies & projectleider (duo-interview vooraf, individueel achteraf)
 - b. Interview met opleiders (1 interview waarbij 1 van de opleiders aanwezig was en de tweede telefonisch meedeed)
 - c. Interview met beleidsmedewerker diagnose advies
 - d. Interview met algemeen directeur Reclassering Nederland.

Bijlage 4

Inclusie- en exclusiecriteria

Inclusiecriteria

Aan al de volgende inclusiecriteria moet worden voldaan:

1. Matige tot ernstige problemen op de criminogene factor Inkomen en omgaan met geld. Vastgesteld met RISC basisdiagnostiek, Schaal 5, Inkomen en omgaan met geld (score 1 of 2 op item 5.2).
2. De CoVa hebben afgerond.
3. Beschikken over een vorm van inkomen (uit werk of uitkering). Justitiabelen die “onder bewind” zijn geplaatst kunnen wel deelnemen, zij beschikken wel over inkomsten al kunnen ze er niet zelfstandig over beschikken.
4. Voor intramurale deelnemers geldt dat zij voldoende vrijheden hebben om de inrichting te mogen verlaten of in de thuissituatie mogen verblijven tijdens het volgen van de module, met het oog op de huiswerkopdrachten.
5. Minimale duur van het reclasseringscontact van de cliënt dient tijds technisch de mogelijkheid voor de afronding van de training te garanderen.
6. Deelnemers moeten de module in een gedwongen kader opgelegd krijgen:
 - Als bijzondere voorwaarde opgelegd bij een voorwaardelijke gevangenisstraf of andere voorwaardelijke sancties.
 - Als onderdeel van een Penitentiair programma.
 - Als aanwijzing bij een toezicht.

Exclusiecriteria

1. Justitiabele voldoet niet aan een of meer inclusiecriteria.
2. Druggebruik: RISC schaal8, item8.2 score1of 2.
3. Alcoholgebruik: RISC schaal 9, item 9.2 score 1 of 2.
4. Cliënt is volstrekt niet gemotiveerd om mee te doen (item 12.2 score 2 en item 12.5 score 2). Er wordt geen effect van de module verwacht, ook niet na een opgelegde start met de module. In andere gevallen moet de begeleider in het voortraject en tijdens het voorafgaande intakegesprek aan de motivatie werken. Door de training zoveel als mogelijk is af te stemmen op de individuele situatie en leerdoelen van de deelnemers wordt de motivatie naar verwachting vergroot.

¹⁴ In de informatiegids die voor medewerkers is ontwikkeld (waarin de handleidingen worden samengevat) worden exclusiecriteria voor druggebruik, alcoholgebruik en motivatie niet genoemd omdat deze criteria ook voor de CoVa gelden en dus al eerder gecheckt zijn.

5. Een te grote ontwrichting in de leefomgeving. Vaststelling met RISC schaal 6, item 6.3 score 2, waar het gaat om destructieve partner-, gezins- en/of familierelaties, waarmee delictgedrag samenhangt. (Het is ook mogelijk een score 2 op schaal 6.3 te krijgen vanwege het feit dat de persoon alleenstaand is. Een dergelijke score heeft geen gevolgen voor in- of exclusie).
6. Intramurale justitiabelen die geen referentiekader hebben om de huiswerkopdrachten die gebaseerd zijn op deelname aan het maatschappelijk verkeer uit te voeren.
7. Mensen zonder vaste woon- of verblijfplaats (dak- en thuislozen). De veelal complexe en zware problematiek van mensen die een zwervend bestaan leiden vraagt om een meer individuele aanpak en meer intensieve begeleiding.

Bijlage 5**Taken van de begeleider (uit: handleidingen)**

Van de begeleider wordt volgens de handleiding verwacht dat hij of zij een startgesprek met de deelnemer voert, waarin leerdoelen worden besproken die door de begeleider worden opgenomen in een individueel actieplan dat wordt verstrekt aan de trainers. Verder wordt vermeld dat in de testfase zal worden gezien of het mogelijk is om een gezamenlijk startgesprek te houden met de trainer. De begeleider houdt tijdens de training contact met de trainers over de inzet, voortgang en eventuele problemen bij de uitvoering van de huiswerkopdrachten. Hij draagt actief en proactief bij aan de (huiswerk)begeleiding van de deelnemer. Bij het uitvoeren van de huiswerkopdrachten moeten er o.a. contacten worden gelegd met organisaties/instanties. Deze kunnen deels beschouwd worden als belangrijke (na)zorgpartners. Door tijdens het toezicht in Justitieel kader al contacten te leggen met nazorgpartners wordt de continuïteit van begeleiding beter gegarandeerd. Na afsluiting van de module budgetteren voert de begeleider een eindgesprek met de deelnemer. Tijdens dit gesprek komt aan de orde in hoeverre de individuele leerdoelen zijn behaald. De trainer heeft zijn visie via het eindverslag ingebracht, de begeleider brengt zijn observaties vanuit de (huiswerk)begeleiding in. De deelnemer wordt vanzelfsprekend ook gevraagd naar zijn mening over behaalde leerdoelen. De bevindingen van het eindgesprek kunnen door de begeleider gebruikt worden voor aanpassing/toespitsing van het traject- en/of nazorgplan. De handleiding vermeldt verder dat begeleiders een overzicht ontvangen van de onderwerpen en de huiswerkopdrachten per bijeenkomst en dat wij worden uitgenodigd voor een proffessie en voorlichting. De taken die uitgevoerd worden om deelnemers van de module budgetteren te begeleiden vloeien verder voort uit de normale taakuitoefening en vragen niet om een specifieke training en supervisie.

Bijlage 6 Opmerkingen van de twee trainers per sessie

Sessie-nummer	Onderwerp	Duidelijk?	Opmerkingen?	Voldoende tijd?
1.1	Welkom	Ja	Doelen komen nu vooral uit de trainers, zou beter zijn als ze uit de deelnemers kwamen.	Ja
1.2	Regels	Ja	Hier kan teruggegrepen worden op de CoVa, dezelfde regels zouden gebruikt kunnen worden.	Ja
1.3	Kennis-maken	Ja	De deelnemers kennen elkaar soms al van de CoVa. Het is gevoelig om meteen financiële problemen met elkaar te bespreken.	Kort bij een grote groep
1.4	Geld	Ja	Moeilijk om duidelijk te krijgen welke emotie iemand heeft bij geld. Eerst moet ABC duidelijk teruggehaald worden. De stellingen worden niet meer gebruikt.	Ja
1.5	Huiswerk	Ja	-	Ja
1.6	Samen-vatting	Ja	-	Ja
2.1	Welkom	Ja	De moneymaker kan beter in 1 keer gedaan worden voor iedereen, het wordt langdradig om elke keer 1 persoon te vragen.	Ja
2.2	Huiswerk	Ja	Testje is leuk voor eigen kennis, maar het is niet duidelijk wat er mee gedaan kan worden, wat het doel is. Veel sociaal wenselijke antwoorden.	Ja
2.3	Geld en betalen	Ja	Leuk, praktisch. Wel veel formulieren. Zou leuk zijn om meerdere betalingsmoeilijkheden te bespreken.	Ja
2.4	Schulden	Ja	Leuke oefening, sprak de groep aan; misschien wat te veel aandacht voor denkgereedschappen. Definitie/verschil tussen gewone/problematische is onduidelijk.	Ja
2.5	Post	Ja	Tekst 1 ^e zin 2.5 is normerend. Stapeltjes maken komt kinderlijk over op de groep, verder is het een leuk onderdeel. De gedachtenketen leuk, alvast opschrijven is beter; is de keten opzetten nodig om de boodschap over te brengen? Envelop geven is leuk en spannend.	Ja, kan korter
2.6	Admini-stratie	Ja	Mensen hebben al administratie; trainers zoeken een alternatief door fictieve administratie op te zetten. Ze krijgen elke week fictieve post van de trainers en ruimen dit op in de map. Misschien kan er 1 goede map gemaakt worden als voorbeelden.	Ja.
2.7	Huiswerk	Ja	Moneymaker, zie 2.2.	Ja
2.8	Samen-vatting	-	-	-
3.1	Welkom	Ja	-	Ja

3.2	Huiswerk	Ja	Moneymaker is wel klaar. Terugkomen op de map is leuker. Zelf voorbeelden geven voor de money maker zodat ze een richting hebben.	Ja
3.3	Overzicht	Ja	Was makkelijk. Discussie over reserveringsuitgaven. Er zitten ingewikkelde uitgaven in.	Ja
3.4	Regelingen	Ja	Taaie theorie. Meer informatie nodig over waar vrijstelling voor gegeven kan worden. Praktisch voorbeeld over vrijstelling toevoegen. Wat te doen als illegale tips worden gegeven, zoals zwart werken?	Ja
3.5	Casus uitkering	Ja	Namen leiden tot opmerkingen als 'er zijn wel meer Mohamed's bij de sociale dienst'	Ja
3.6	Uitgaven	Ja	Was goed inzichtelijk te maken hoe de CoVa toe te passen is op financiële situatie. Denkgereedschap nog een keer uitwerken is te veel. Sociale vaardigheid allemaal gebruiken werkt goed. PMI was heel handig/concreet. Te veel lijstjes/formulieren.	Ja
3.6b	Huiswerk	Ja	Waarom inkomsten in krant en kasboek apart daarnaast? Huiswerk bespreken met voorbeelden is praktisch soms niet haalbaar.	Ja
3.7	Samenvatting	-	-	-
4.1	Welkom	Ja	Wel kort	Ja
4.2	Huiswerk	Ja	Moneymaker is afgeschaft. Na kasboek vragen waar je op gaat bezuinigen; doe een BEP op je uitgaven.	Ja
4.3	Schulden	Ja	Preferente en concurrente schulden er uit halen. 4.3.b Doel is onduidelijk. Brainstormen over gevolgen is wel goed. 4.3.c: doel was onduidelijk. Voorbeeld brieven zijn goed, niemand wist van stopzetten rente. 4.3.d: meer duidelijkheid gewenst over de inhoud van het gesprek.	Ja
4.4	Incasso	Ja	Kaartjes ontbraken. Leuke werkvorm, maakt het erg duidelijk, boodschap komt over.	Ja
4.5	Schuldhelpverlening	Ja	Informatief maar weinig over nadenken. Misschien beter om een socratisch gesprek te voeren over voor- en nadelen van schuldhelpverlening. Nut van drie soorten minnelijk traject is onduidelijk. Veel interesse in de WSNP.	Ja
4.6	Huiswerk	Ja	Duidelijk, maar wat te doen als een deelnemer echt niet wil?	Ja
4.7	Samenvatting	-	-	-
5.1	Welkom	Ja	-	Ja
5.2	Huiswerk	Ja	Moneymaker is niet meer gedaan, wordt te flauw geacht.	Ja
5.3	Onregelmatig	Ja	Lastig, omdat een hoop zaken ook per maand kunnen. Het was wat onduidelijk wat het nut van een maandgemiddelde was. Overzicht maakte wel zichtbaar wat er mee gedaan kan worden. Het doel van het omrekenen was onduidelijk.	Ja
5.4	Reserveren	Nee	Vakantie is geen goed voorbeeld, dat kennen de meeste deelnemers niet. Reserveren kennen ze wel,	-

			dat is te makkelijk. Spaarloonregeling is niet altijd van toepassing. Koppeling tussen reserveren en denkgereedschappen is onduidelijk. Denkgereedschappen moeten er bij betrokken worden. Het wordt niet duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om te reserveren. Misschien moet afschrijving erbij betrokken worden om het te laten voelen.	
5.5	Huishoud	Nee	Waarom nu een huiswerkbespreking? Teveel vragen over denkgereedschappen. Bezuinigingstips en trucs van winkels worden leuk bevonden. Vraag over minder geld in de maand kan gesteld worden als wat als je geld bij week direct al op is?	Ja
5.6	Huiswerk	-	Onduidelijk, want in de les al gedaan. Voor degenen onder budgetteer is het niet van toepassing.	
5.7	Samenvatting	-	Beter fictief vanuit 1 casus alle opdrachten laten doen, dan heb je 1 situatie	
6.1	Welkom	Ja	-	-
6.2	Begroten	Ja	Duidelijk maar het is niet duidelijk wat deelnemers hiermee kunnen.	-
6.3	Spel	Nee, onduidelijk beschreven	Leuk om mee te doen, nabespreken spel was leuk maar de luistervaardigheden erbij was lastig. Een van de trainers laten overtuigen/compromis laten maken was leuk erbij (rollenspel gemaakt met trainer). Ontspanningsoefening lijkt niet nodig. Ze zijn al bezig. Denkgereedschappen konden er leuk bij gehaald worden.	
6.4	Huiswerk	Ja	Vaste begeleider kan hier helpen met begroting.	-
6.5	Samenvatting	-	Er zijn niet zoveel spullen	
7	-	-	-	-
Overig	-	-	Voor het eindverslag hebben de trainers zelf een formulier gemaakt met daarop de titels van elke sessie zodat deelnemers gemakkelijker konden aangeven wat zij geleerd hebben.	-

Bijlage 7 Opmerkingen over het kleine aantal deelnemers

Alle respondenten zijn gevraagd naar redenen voor het feit dat er uit het grote aantal potentiële kandidaten, weinig deelnemers daadwerkelijk geselecteerd werden. De volgende redenen worden genoemd.

1. Gerelateerd aan de test-opzet:
 - a. Deelnemers worden uit lopende toezichten geselecteerd.
 - i. De medewerker vindt het lastig om de cliënt te motiveren omdat de module budgetteren niet in het vonnis staat en onverwacht komt.
 - ii. De cliënt is niet gemotiveerd omdat de module budgetteren 'te veel van het goede' is. Deze cliënten hebben de CoVa afgerond, daarnaast ook andere trainingen en/of behandeling gevolgd en ze werken. Onverwacht ook nog de module budgetteren moeten doen is hen te veel, zeker als er op dat moment geen schulden meer zijn. Begeleiders vinden dit begrijpelijk.

2. Deelnemers voldoen niet aan criteria
 - a. Het toezicht is inmiddels (bijna) afgerond of is omgezet in een taakstraf.
 - b. De cliënt is overgeplaatst naar een PI in een andere regio of is verhuist.
 - c. De cliënt zit nog vast en mag de inrichting nog niet verlaten.
 - d. De cliënt gaat (binnenkort) met VI.
 - e. De cliënt is in hoger beroep gegaan.
 - f. De cliënt heeft gerecidiveerd.
 - g. De cliënt is niet gemotiveerd.
 - h. De cliënt bleek tijdens de CoVa toch niet groepsgeschikt te zijn.
 - i. De cliënt bleek tijdens de CoVa een laag IQ te hebben (CoVa + kandidaat).
 - j. De financiële problemen zijn in de tussentijd opgelost, soms met hulp van de begeleider.

3. Medewerker selecteert niet
 - a. De medewerker verwijst niet door omdat het probleem op een ander manier is/wordt opgelost:
 - i. De cliënt heeft de cursus budgetteren al gevolgd.
 - ii. De begeleider zal zelf met de cliënt aan de slag gaan.
 - iii. De bewindvoerder regelt de financiën.
 - iv. Er is eigenlijk geen probleem, de begeleider vindt de criteria niet goed (score 1 of 2 op de schaal omgaan met geld komt al snel voor).

- b. De medewerker vindt deelname te zwaar, deelname aan CoVa was al lang genoeg. Als de module budgetteren hier ook nog bij komt, dan zou dit een te langdurig traject zijn.
- c. De medewerker vindt het lastig om de cliënt te motiveren omdat de module budgetteren niet in het vonnis staat en onverwacht komt.
- d. De medewerker vindt het lastig om de cliënt te motiveren omdat het niet zeker is dat de training start.
- e. De medewerker verwijst niet door omdat de omstandigheden niet goed zijn:
 - i. De training is overdag, wat niet past in het werkritme van de cliënt.
 - ii. Er is teveel reisafstand voor de cliënt (teveel stimuli onderweg, te duur, en/of andere lokatie dan CoVa).
- f. Men wil niet wachten op de CoVa maar de cliënt snel laten starten met de budgetteerproblematiek¹⁵. Zij willen snel kunnen doorverwijzen naar een training of behandeling, geven aan dat externe organisaties vaak sneller cliënten kunnen opvangen en dat die organisaties niet perse niet-effectief zijn. Volgens hen is het niet motiverend om te moeten zeggen dat er eerst een RISC gedaan moet worden en dan een CoVa en dat men dan pas aan de slag kan met de schulden.
- g. De medewerker verwijst door naar een externe organisatie (bv. NIBUD, gemeentelijk traject, of een ambulante centrum voor forensische psychiatrie)¹⁶ omdat de volgende redenen:
 - i. Er kan daar sneller gestart worden.
 - ii. Er zou daar een korter behandeltraject zijn.
 - iii. Omdat de externe instelling laagdrempeliger is (geen eisen stelt en men weet bij wie hij of zij de cliënt moet aanmelden.)
 - iv. Er wordt daar een integraal aanbod verzorgd.
 - v. Reiskosten worden vergoed en/of deelname is gratis.
 - vi. Er geldt minder reistijd.
- h. Adviseurs weten niet dat er deelnemers gezocht worden, dat er een test loopt, zij kennen de criteria niet (denken dat de module budgetteren 20 sessies bevat in plaats van 7 sessies, weten niet dat de module alleen extramuraal wordt gegeven), kennen de inhoud niet en kennen de redenen niet waarom de CoVa eerst afgerond moet zijn. Zij geven aan dat zij alleen horen dat de groepen vol moeten en dat vinden zij geen inhoudelijke overweging, het roept bij hen juist weerstand op. Bovendien roep de CoVa weerstand op bij sommigen die weinig fiducia hebben in de wetenschappelijke onderbouwing.
- i. Adviseurs denken dat vanuit vroeghulp geen interventies geadviseerd kunnen worden, terwijl dat wel kon met de cursus budgetteren en terwijl wel

¹⁵ Dit kan niet gelden als het gaat om cliënten die de CoVa hebben afgerond maar wel voor nieuwe instroom.

¹⁶ Dit kan niet gelden als het gaat om cliënten die de CoVa hebben afgerond maar wel voor nieuwe instroom.

doorverwezen kan worden naar De Waag. Dit is niet correct: adviseurs kunnen schorsing adviseren onder voorwaarde van deelname aan gedragsinterventies (bijzondere voorwaarde), met de slag om de arm dat de RISc nog moet worden afgenomen. Ook bij doorverwijzing naar De Waag moet later alsnog een RISc worden afgenomen, zeker omdat het gaat om zwaardere behandeling.

- j. Medewerkers weten niet dat het beleid voor reiskosten als volgt luidt: geen vergoeding, tenzij de cliënt aantoonbaar weinig geld heeft, in dat geval wordt een uitzondering gemaakt. Dit besluit is in het LMT genomen. Reiskosten zouden dus geen probleem moeten zijn. Wel blijkt dat de regio's dit beleid verschillend interpreteren, zo komen cliënten soms volgens regionaal beleid niet in aanmerking voor een vergoeding als zij een uitkering hebben.
4. Organisatorische knelpunten:
- a. De adviseur verwijst door naar een ambulanc centrum voor forensische psychiatrie omdat men dan direct een 'productietik'¹⁷ krijgt in tegenstelling tot wanneer men een gedragsinterventie adviseert (dan krijgt de trainer een tik).
 - b. De test kwam wat vroeg, de CoVa komt pas net goed op gang.
 - c. De regio was druk met andere vernieuwingen zoals Redesign Toezicht en het programma Advies. De test vroeg meer tijd dan verwacht.
 - d. Er werd weinig urgentie gevoeld. De regio kan trainingen proberen te organiseren maar als het niet lukt heeft dat voor de regio weinig consequenties, als dat gecompenseerd wordt met andere producten en de begroting daardoor toch klopt. Het FIT kan hier niet op sturen. Het FIT ziet zichzelf faciliterend. De regio's vinden de strategische positie van het FIT onduidelijk.
 - e. Er was wel een aantal cliënten maar die waren verspreid over de regio, het was qua reistijd niet mogelijk om een groep te formeren.

¹⁷

De reclassering wordt gefinancierd op basis van het aantal producten dat men levert.

WHICH
INTERVENTIONS
REALLY HAVE AN
IMPACT ON HUMAN
BEHAVIOUR?