

# HET BELANG VAN DE RELATIE

Een onderzoek naar het verband tussen  
de werkalliantie en de motivatie voor  
begeleiding bij jongeren met een licht  
verstandelijke beperking





## HET BELANG VAN DE RELATIE

Een onderzoek naar het verband tussen  
de werkaliantie en de motivatie voor  
begeleiding bij jongeren met een licht  
verstandelijke beperking

- eindrapport -

Regioplan:  
Dr. M. Witvliet  
M.E. Snijdwint MSc.  
L.M. Bertling MSc.

Hogeschool Leiden:  
Dr. H.L. Kaal  
L. van Scheppingen MSc.

Regioplan  
Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15

Amsterdam, september 2015  
Publicatienr. 14029

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan en het lectoraat LVB en jeugdcriminaliteit van de Hogeschool Leiden, mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.

Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## VOORWOORD

Motivatie voor begeleiding is een belangrijke factor voor succesvolle hulpverlening. De werkalliantie tussen de begeleider en de jongere is mede bepalend voor de mate waarin de jongere zich gemotiveerd voelt voor de begeleiding. Ten aanzien van jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb) bestaat er echter nog zeer weinig gefundeerde kennis over in hoeverre de werkalliantie de motivatie voor begeleiding beïnvloedt. RegioPlan en het lectoraat LVB en jeugdcriminaliteit van de Hogeschool Leiden hebben, met subsidie van ZonMw, onderzoek gedaan naar de rol die de werkalliantie tussen jongeren met een lvb en hun begeleiders speelt in de mate waarin de jongeren gemotiveerd zijn voor begeleiding.

Voor ons onderzoek hebben we bij 34 jongeren een vragenlijst afgenomen, een interview gehouden, begeleidingsgesprekken geobserveerd en focusgroepen gehouden. Wij willen de jongeren op de eerste plaats hartelijk danken voor hun bereidheid om mee te werken aan het onderzoek. Verder bedanken wij de professionals van de instellingen die hebben deelgenomen aan het onderzoek, Stichting Philadelphia Zorg, Cordaan en het Leger des Heils, voor hun inzet tijdens het onderzoek en het meedenken in de opstartfase van het onderzoek. Ook bedanken wij de professionals voor de tijd die zij beschikbaar hebben gesteld voor het deelnemen aan de interviews en de focusgroep en voor het invullen van de vragenlijsten.

Aan de dataverzameling hebben Gina van der Wal en Koen Zeelenberg, stagiairs Toegepaste psychologie van Hogeschool Leiden, meegewerkt. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor al het werk dat zij hebben verzet. Ook zijn wij Mireille de Beer van stichting LFB, de belangenvereniging door en voor mensen met een verstandelijke beperking, erkentelijk voor haar waardevolle suggesties tijdens de voorbereiding van het onderzoek.

Voor het onderzoek is een klankbordgroep geformeerd bestaande uit Karam Abdallah, coördinerend begeleider bij Stichting Philadelphia Zorg, Ton Bos, coördinerend begeleider bij Stichting Philadelphia Zorg, Hans Willemsen, beleidsadviseur LVB bij Cordaan, Christa Baas, clustermanager bij het Leger des Heils en Johan de Vries, beleidsadviseur Zorg bij de gemeente Amsterdam. Wij willen de klankbordgroep hartelijk bedanken voor het meedenken tijdens het onderzoek en hun waardevolle bijdrage daaraan.

Namens het onderzoeksteam,

Miranda Witvliet,  
Projectleider



## INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting .....</b>	<b>I</b>
<b>1 Inleiding .....</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding voor het onderzoek.....	1
1.2 Doel en vraagstelling .....	1
1.3 Opzet van het onderzoek in het kort.....	2
1.4 Leeswijzer .....	3
<b>2 Theoretische onderbouwing.....</b>	<b>5</b>
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Afbakening doelgroep en belang van begeleiding.....	5
2.3 Belang van motivatie voor begeleiding .....	7
2.4 Werkalliantie en samenhang met motivatie voor begeleiding	8
2.5 Zicht op eigen problematiek en zelfeffectiviteit.....	11
<b>3 Gehanteerde onderzoeksmethoden .....</b>	<b>13</b>
3.1 Inleiding.....	13
3.2 Instrumenten.....	13
3.3 Dataverzameling.....	17
3.4 Achtergrondgegevens respondenten.....	18
<b>4 Uitkomsten van het onderzoek.....</b>	<b>23</b>
4.1 Inleiding.....	23
4.2 Werkalliantie volgens de verschillende informanten.....	23
4.3 Werkalliantie en de motivatie voor begeleiding.....	25
4.4 Zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding.....	30
4.5 Toetsen van het model: samenhang werkalliantie, zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding .....	32
4.6 De uitkomsten samengevat.....	34
<b>5 Conclusie.....</b>	<b>37</b>
5.1 Inleiding.....	37
5.2 Beantwoording van de onderzoeksvragen.....	37
5.3 Limitaties van het onderzoek.....	41
5.4 Implicaties van het onderzoek.....	42
<b>Literatuur .....</b>	<b>43</b>





## SAMENVATTING

### *Aanleiding van het onderzoek*

De begeleiding van jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb) is in veel gevallen langdurig van aard. Bovendien kent de begeleiding van jongeren met een lvb doorgaans geen natuurlijk einde door bijvoorbeeld het behalen van de begeleidingsdoelen waardoor begeleiding overbodig wordt. De praktijk leert dat jongeren met een lvb beperkingen ervaren bij het zelfstandig functioneren en tevens een verhoogde kans hebben op problemen zoals criminaliteit, schulden, loverboyproblematiek, ongewenste zwangerschap en middelengebruik. Gezien de vrijwillige aard van de begeleiding in de fase van jongvolwassenheid, is het van belang dat jongeren met een lvb de toegevoegde waarde van begeleiding naar een zelfstandiger leven inzien.

Motivatie voor begeleiding is een belangrijke factor voor succesvolle hulpverlening en begeleiding. De werkalliantie tussen de begeleider en de jongere is mede bepalend voor de mate waarin de jongere zich gemotiveerd voelt voor begeleiding en dus ook voor de kans dat het traject wordt doorlopen zoals beoogd. Ten aanzien van jongeren met een lvb bestaat er vooralsnog zeer weinig gefundeerde kennis over in hoeverre de werkalliantie de motivatie voor begeleiding beïnvloedt. Dit onderwerp staat dan ook centraal in het huidige onderzoek.

### *Doel van het onderzoek*

Dit onderzoek heeft tot doel om in kaart te brengen in hoeverre er een (positieve) relatie bestaat tussen de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding onder jongeren met een lvb. Met werkalliantie doelen we zowel op de positieve emotionele binding tussen de jongere en de begeleider, als de mate van overeenstemming over de doelen van de begeleiding en de taken die daarbij horen. In het onderzoek is bekeken welke van deze drie componenten van de werkalliantie samenhangen met motivatie voor begeleiding. Daarnaast is bekeken in hoeverre de mate van zelfeffectiviteit van jongeren met een lvb samenhangt met hun motivatie voor begeleiding. Met zelfeffectiviteit wordt de mate bedoeld waarin iemand zichzelf in staat acht om problemen op te lossen. Het onderzoek is uitgevoerd door RegioPlan en het lectoraat LVB en jeugdcriminaliteit van de Hogeschool Leiden en mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw (binnen het programma Effectief werken in de jeugdsector).

### *Onderzoeksopzet*

In totaal hebben er 34 jongeren (21 jongens en 13 meisjes) deelgenomen aan het onderzoek, waarvan de jongste 14 jaar is en de oudste 27 jaar. De gemiddelde leeftijd van de jongeren is 22 jaar. Ruim de helft van de jongeren heeft naast zijn/haar licht verstandelijke beperking te maken met een stoornis

(zoals een posttraumatische stressstoornis (PTSS), verslavingsproblemen, ADHD, autisme, depressie en hechtingsproblemen). De jongeren wonen onder begeleiding bij acht locaties binnen drie instellingen in Amsterdam (Philadelphia, Cordaan en Leger des Heils). Per jongere zijn twee begeleidingsgesprekken geobserveerd en gescoord aan de hand van een observatiemethode. Daarnaast is er voor of na de observatie een interview afgenomen bij de begeleider en heeft de begeleider een vragenlijst over de werkalliantie met de jongere ingevuld. Naast de dataverzameling bij de begeleiders hebben de onderzoekers ook een vragenlijst bij de jongeren afgenomen, waaraan een kort interview voorafging. De vragenlijst bevatte vragen over de werkalliantie, de motivatie van de jongere en zelfeffectiviteit van de jongere. Wanneer jongeren daar toestemming voor gaven, hebben wij ook een van de ouders telefonisch geïnterviewd over de begeleiding van de jongere. In totaal zijn er zes ouders geïnterviewd. Tot slot zijn er focusgroepen georganiseerd met begeleiders en met jongeren, om de resultaten terug te koppelen en te toetsen. Als dank voor hun deelname aan het onderzoek ontvingen de jongeren een VVV-bon van tien euro.

#### *Uitkomsten van het onderzoek*

Om te beginnen komt uit de analyses naar voren dat jongeren met een lvb en begeleiders het relatief vaak eens zijn over de mate waarin er goede afspraken zijn over de taken die centraal staan in de begeleiding. Deze overeenkomst tussen de jongeren en de begeleiders geldt echter gemiddeld gezien niet voor de doelen en de binding als aspecten van werkalliantie. Verder wijzen de uitkomsten erop dat de jongeren en de begeleiders een wat ander perspectief hebben op de inhoud van de werkalliantie: wanneer de jongere aangeeft dat er goede afspraken zijn over de taken, is de begeleider daarnaast vaak ook van mening dat de binding in de begeleidingsrelatie goed is.

Ten aanzien van de samenhang met de motivatie voor begeleiding, komt uit de analyses naar voren dat de jongeren die aangeven goede afspraken te hebben met hun begeleider over de taken van de begeleiding, gemotiveerder zijn voor de begeleiding dan de jongeren die aangeven hier minder goede afspraken over te hebben. Voor de begeleiders geldt dat de binding met de jongere als belangrijkste aspect van de werkalliantie samenhangt met de motivatie voor begeleiding. De jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat er een goede binding is met de jongere, zijn gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat de binding minder aanwezig is. De samenhang tussen de motivatie voor begeleiding en de werkalliantie verschilt daarmee vanuit het perspectief van de jongeren (de taken) en vanuit het perspectief van de begeleiders (de binding).

Het belang van het maken van goede afspraken over de taken van de begeleiding wordt bevestigd in de interviews en de focusgroepen. Volgens begeleiders komt het de motivatie van jongeren ten goede als ze een doel

voor ogen hebben, weten waar ze het voor doen en duidelijkheid hebben over hoe ze dit moeten gaan uitvoeren (de taken van de begeleiding). Tevens komt uit de interviews het belang van de binding tussen de begeleiders en de jongeren naar voren. Begeleiders benadrukten dat er eerst vertrouwen moet worden opgebouwd, voordat met de jongeren aan de doelen en taken kan worden gewerkt.

Uit de analyses van de observaties van de interactie tussen de jongere en de begeleider tijdens het begeleidingsgesprek, komt naar voren dat met name het aannemen van een explorerende houding (dat wil zeggen: moeite doen om de jongere leerervaringen op te laten doen) en een directieve houding (dat wil zeggen: sturende) van de begeleider tijdens het begeleidingsgesprek samengaan met een hoge mate van motivatie van de jongere voor de begeleiding. Ook de ouders die we hebben gesproken in dit onderzoek gaven aan dat ze een proactieve opstelling van de begeleiders en een minder 'vraaggerichte' houding als belangrijk achten voor de motivatie van hun kind voor de begeleiding. Daarnaast wijzen de observaties op het belang van de mate van vertrouwen dat de jongere heeft in de begeleider. Uit de observaties blijkt dat jongeren die hun begeleiders tijdens het begeleidingsgesprek in hoge mate lijken te vertrouwen, gemotiveerder zijn voor de begeleiding dan de jongeren die minder vertrouwen lijken te stellen in de begeleider. Deze uitkomsten worden tevens onderbouwd door het kwalitatieve onderzoek. Begeleiders gaven in de interviews aan dat het van belang is dat jongeren het gevoel hebben dat zij de begeleider kunnen vertrouwen. Dat is de basis van waaruit met de jongeren gewerkt kan gaan worden aan de taken die centraal staan in de begeleiding.

Naast de samenhang tussen de verschillende aspecten van de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding, hebben we in dit onderzoek tevens gekeken naar het belang van de zelfeffectiviteit van de jongeren. Aan de jongeren hebben we drie vragen over zelfeffectiviteit voorgelegd, waaronder de vraag in hoeverre zij denken iets te kunnen veranderen aan de dingen die met hen gebeuren. Jongeren die het in hoge mate eens zijn met deze stelling, geven tevens aan gemotiveerder te zijn voor de begeleiding dan jongeren die het hier in mindere mate mee eens zijn.

In een meervoudig lineair regressiemodel hebben we de onderlinge bijdrage van de verschillende aspecten van de werkalliantie en zelfeffectiviteit (gemeten als de mate waarin jongeren denken iets te kunnen veranderen aan de dingen die met hen gebeuren) aan de motivatie voor begeleiding getoetst. Als deze verschillende aspecten van de werkalliantie en zelfeffectiviteit tezamen aan het model worden toegevoegd, blijkt alleen zelfeffectiviteit significant samen te hangen met de motivatie voor begeleiding. In vergelijking met de werkalliantie en de interactie tussen de begeleider en de jongere, lijkt het er dus op dat de mate waarin de jongeren denken iets te kunnen

veranderen aan hun eigen situatie, een sterker verband heeft met de motivatie voor begeleiding.

#### *Conclusie*

Uit het onderzoek komt naar voren dat jongeren met een lvb een heel concrete opvatting hebben van de werkalliantie. Vooral goede afspraken over de taken zijn vanuit hun perspectief van belang in de context van de motivatie voor begeleiding. Dezelfde concrete benadering lijken de jongeren ook te hebben over het begrip vertrouwen. Vertrouwen in de begeleider komt in dit onderzoek naar voren als een belangrijke samenhangende factor met de motivatie voor begeleiding. Met vertrouwen bedoelen de jongeren vooral dat de begeleiders hun afspraken nakomen en bijvoorbeeld niet te laat komen. Voor de begeleiders van jongeren met een lvb geeft dit handvatten voor het opbouwen van een goede werkalliantie. Kort gezegd: het sluit goed aan bij de beleavingswereld van de jongeren om de werkalliantie zo concreet mogelijk te maken en de focus te leggen op de taken van de begeleiding.

De resultaten wijzen verder op de meerwaarde van een proactieve benadering van begeleiders in de begeleidingsgesprekken met de jongeren, waarbij de begeleiders de jongeren actief sturen in de richting van het opdoen van leerervaringen. Dit biedt handvatten voor begeleiders om in de praktijk te onderzoeken welke rol zij aannemen in het gesprek met de jongere. Het aannemen van een onderzoekende en sturende houding in het gesprek kan de motivatie van de jongeren voor begeleiding wellicht ten goede komen.

Voor toekomstig onderzoek zou het interessant zijn om te bekijken hoe een proactieve houding van de begeleider zich verhoudt tot de mate waarin jongeren in staat worden gesteld om zelf problemen om te lossen. De richting van het verband tussen de interactie tijdens het begeleidingsgesprek en de motivatie voor begeleiding, en de mechanismen die daar onder zouden kunnen liggen, hebben we in dit onderzoek helaas niet kunnen onderzoeken. Voor vervolgonderzoek zou het volgens ons tevens interessant zijn om nader te onderzoeken op welke manier de werkalliantie, de mate van zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb zich onderling verhouden.

#### *Limitaties van het onderzoek*

Dit onderzoek kent een aantal limitaties. Er zijn, ondanks de verbreding van het onderzoek van twee locaties bij één instelling naar acht locaties bij drie instellingen, slechts 34 jongeren met een lvb in het onderzoek betrokken. Voorafgaand aan het onderzoek was het doel om 50 jongeren te laten deelnemen. De multi-informant en multi-methodische opzet van het onderzoek vergroot echter de betrouwbaarheid, waardoor wij ervan uitgaan voldoende onderzoeksmateriaal te hebben kunnen verzamelen om gefundeerde uitspraken te doen over de samenhang tussen de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb. Als tweede limitatie is het relevant

om te noemen dat we, door de cross-sectionele opzet van het onderzoek, geen uitspraken kunnen doen over een causaal verband tussen werkalliantie, zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding. Ten derde noemen we de manier waarop zelfeffectiviteit in dit onderzoek is gemeten. We hebben hiervoor drie vragen gesteld aan de jongeren. Deze vragen bleken achteraf een lage onderlinge consistentie te vertonen, waardoor er geen samenhangende schaal van gemaakt kon worden. Voor vervolgonderzoek is het raadzaam om zelfeffectiviteit op een betrouwbaardere manier te meten, bijvoorbeeld door het stellen van meerdere vragen over dit onderwerp.



## **1 INLEIDING**

### **1.1 Aanleiding voor het onderzoek**

De begeleiding van jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb) is in veel gevallen langdurig van aard. Bovendien kent de begeleiding van jongeren met een lvb doorgaans geen natuurlijk einde door bijvoorbeeld het behalen van de begeleidingsdoelen waardoor begeleiding overbodig wordt. De doelgroep jongeren met een lvb is gezien de aard van de problematiek ook na het achttiende levensjaar (wanneer men dus voor de wet volwassen is) gebaat bij continue begeleiding en enige mate van toezicht in het dagelijks leven. De praktijk leert dat jongeren met een lvb beperkingen ervaren bij het zelfstandig functioneren en tevens een verhoogde kans hebben op problemen zoals criminaliteit, schulden, loverboyproblematiek, ongewenste zwangerschap en middelengebruik. Gezien de vrijwillige aard van de begeleiding in de fase van jongvolwassenheid, is het van belang dat jongeren de toegevoegde waarde van begeleiding naar een meer zelfstandig leven inzien. Motivatie voor begeleiding is een belangrijke factor voor succesvolle hulpverlening en langdurige begeleiding.

De werkaliantie tussen de begeleider en de jongere is mede bepalend voor de mate waarin de jongere zich gemotiveerd voelt voor behandeling of begeleiding en dus ook voor de kans dat het traject wordt doorlopen zoals beoogd. Ten aanzien van jongeren met een lvb bestaat er vooralsnog zeer weinig gefundeerde kennis over in hoeverre de werkaliantie de motivatie voor begeleiding beïnvloedt. Kennis over de samenhang tussen de werkaliantie en motivatie is – met het oog op het voortzetten van een goede begeleiding – relevant vanuit het oogpunt van jongeren met een lvb en de directe omgeving, zorgprofessionals, wetenschap en onderwijs, gemeenten (als zorginkoper) en de maatschappij in brede zin. Dit onderwerp staat daarom centraal in het huidige onderzoek. Het onderzoek is mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw (binnen het programma Effectief werken in de jeugdsector).

### **1.2 Doel en vraagstelling**

Dit onderzoek heeft tot doel om in kaart te brengen welke rol de werkaliantie tussen jongeren met een lvb en hun begeleiders speelt in de mate waarin jongeren gemotiveerd zijn voor begeleiding. Met werkaliantie doelen we zowel op de positieve emotionele binding tussen de jongere en de begeleider, als de mate van overeenstemming over de doelen van de begeleiding en de taken die daarbij horen. Het onderzoek beoogt de werkaliantie in kaart te brengen voor jongeren in de leeftijd van veertien tot en met 27 jaar.

De centrale vraagstelling is:

*In hoeverre bestaat er een (positieve) relatie tussen de werkaliantie en de motivatie voor begeleiding onder jongeren met een lvb?*

De volgende deelvragen zijn daarbij onderscheiden:

- Welke componenten van de werkaliantie (binding, doelen en/of taken) hangen samen met motivatie voor begeleiding?
- In hoeverre kan de werkaliantie de motivatie voor (langdurige) begeleiding na achttien jaar (jongvolwassenheid) vergroten? Wijkt dit af van de rol van de werkaliantie in het vergroten van de motivatie voor (langdurige) begeleiding voor jongeren van veertien t/m zeventien jaar?

Na overleg met de instellingen die hebben deelgenomen aan het onderzoek, hebben we nog een derde deelvraag toegevoegd:

- In hoeverre hangt de mate van zelfeffectiviteit van jongeren met een lvb samen met hun motivatie voor begeleiding?

Deze derde deelvraag wordt door de instellingen als relevant geacht, omdat er in de geboden begeleiding in toenemende mate aandacht is voor het vergroten van de zelfregie van jongeren met een lvb. Het is daarom vanuit het oogpunt van de instellingen relevant om te onderzoeken in hoeverre de zelfeffectiviteit, naast de werkaliantie, samenhangt met de motivatie van jongeren met een lvb voor begeleiding. Met zelfeffectiviteit wordt de mate bedoeld waarin iemand zichzelf in staat acht om problemen op te lossen.

### 1.3 Opzet van het onderzoek in het kort

In totaal zijn er acht locaties vanuit drie instellingen in Amsterdam bij het onderzoek betrokken. Per locatie is het onderzoek allereerst gepresenteerd aan de teams en vervolgens zijn er via de begeleiders afspraken gemaakt voor de dataverzameling. De dataverzameling bestond uit een vragenlijst en een kort interview met de jongere en een vragenlijst en interview met de begeleider over de werkrelatie en de motivatie van de jongere. Daarnaast zijn er begeleidingsgesprekken tussen de begeleider en de jongere geobserveerd en gescoord aan de hand van een observatiemethode om de interactie tussen de jongere en de begeleider in beeld te brengen. Wanneer jongeren daar toestemming voor gaven, hebben wij een van de ouders telefonisch geïnterviewd over de begeleiding van de jongere. Tot slot hebben wij focusgroepen georganiseerd met begeleiders en met jongeren om de resultaten terug te koppelen en te toetsen bij begeleiders en jongeren van de verschillende deelnemende locaties.



## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 van dit rapport komt de theoretische onderbouwing voor de mogelijk (positieve) relatie tussen werkaliantie en motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb aan bod. In hoofdstuk 3 staan de gehanteerde onderzoeksmethoden en een beschrijving van de respondenten centraal. In hoofdstuk 4 gaan we in op de uitkomsten van het onderzoek. We sluiten het rapport af in hoofdstuk 5 met een conclusie, waarin we antwoord geven op de onderzoeksvragen, implicaties voor de praktijk beschrijven en de beperkingen van het onderzoek op een rij zetten.



## 2 THEORETISCHE ONDERBOUWING

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de theoretische onderbouwing gegeven van een mogelijk (positieve) relatie tussen werkalliantie en motivatie voor begeleiding bij jongeren met een licht verstandelijke beperking (lvb). Allereerst wordt een afbakening gemaakt van de doelgroep en wordt beschreven waarom begeleiding belangrijk is voor jongeren met een lvb. Vervolgens wordt het belang van motivatie voor begeleiding beschreven en wordt een toelichting gegeven op de mogelijke positieve samenhang tussen werkalliantie en motivatie voor begeleiding. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de begrippen zelfbeeld en zelfeffectiviteit en het verband hiervan met de motivatie voor begeleiding.

### 2.2 Afbakening doelgroep en belang van begeleiding

#### *Jongeren met een licht verstandelijke beperking*

Het hebben van een licht verstandelijke beperking is een veel voorkomend verschijnsel. Bodde en Hagen (2009) schatten dat ongeveer vijftien procent van de Nederlandse jeugd een IQ heeft tussen de 50 en 85. Bij het merendeel van deze personen is sprake van voldoende protectieve factoren, waaronder goede familiebanden, de aanwezigheid van een sterk sociaal netwerk en redelijke zelfredzaamheid en sociale vaardigheden. Deze personen doen meestal geen aanspraak op de hulpverlening; zij (en hun omgeving met hen) voelen zich nauwelijks beperkt in hun functioneren. Voor personen met een IQ tussen de 50 en 85 bij wie deze protectieve factoren niet aanwezig zijn, kan daarentegen sprake zijn van een redelijke tot ernstige mate van beperkt functioneren op het gebied van sociaal-adaptieve, conceptuele en praktische vaardigheden. Deze jongeren die, naast hun beperkte intellectuele vermogen, kampen met problematiek op het gebied van het sociale aanpassingsvermogen, hebben veelal ondersteuning nodig in hun dagelijks functioneren. Zij vormen de doelgroep van dit onderzoek.

Bij de definitie van de doelgroep jongeren met een lvb spelen twee dimensies een rol: het IQ en het sociale aanpassingsvermogen. De groep jongeren met een lvb wordt meestal gedefinieerd als de groep met een IQ dat tussen de 50 en 85 ligt. Bij jongeren met een lvb spelen echter niet alleen beperkingen in het intellectueel functioneren (IQ), maar ook ten aanzien van het sociaal aanpassingsvermogen. Het gaat hierbij om beperkingen in de sociaal-adaptieve, conceptuele en praktische vaardigheden. Zo blijkt bijvoorbeeld dat jongeren met een lvb sociale problemen op een heel andere manier oplossen dan jongeren zonder verstandelijke beperking. Jongeren met een lvb blijken

meer moeite te hebben met het interpreteren van bepaalde sociale intenties, met als gevolg dat in potentieel negatieve situaties vaker vijandige oplossingen worden gekozen. Ook stellen jongeren met een lvb zich vaker passief op bij sociale problemen zonder negatief karakter. Doordat deze jongeren sociaal onhandig zijn en een beperkt sociaal inlevingsvermogen hebben, hebben zij vaak een lage sociale status (op school of in de buurt) en weinig vrienden (van Nieuwenhuizen et al., 2004; Teeuwen, 2012). Bovendien zijn jongeren met een lvb oververtegenwoordigd binnen de groep delinquente jongeren; bij naar schatting veertig procent van de jongeren in de Amsterdamse 'top 600', de zwaardere veelplegers, is volgens de gemeente Amsterdam bijvoorbeeld sprake van lvb-problematiek (Monitor Aanpak Top600, gemeente Amsterdam).

#### *Probleemgedrag en het belang van begeleiding*

Het problematische gedrag dat jongeren met een lvb vertonen, blijft vaak langdurig voortbestaan (De Wit, Moonen en Douma, 2011). Het Sociaal Cultureel Planbureau signaleert een duidelijke groei in de vraag naar verstandelijk-gehandicaptenzorg (VG-zorg) voor mensen met een licht verstandelijke beperking, met name bij jongeren (Woittiez et al., 2014). Ook bij andere voorzieningen, zoals in de jeugdzorg en de GGZ wordt een vergelijkbare groei in hulpvraag geconstateerd (Jeugdzorg Nederland, 2012; NZa, 2013). Gezien de ernst en de omvang van de problematiek, is het essentieel dat er passende en effectieve ondersteuning beschikbaar is voor jongeren met een lvb en hun ouders. Ondanks de toenemende aandacht voor 'evidence-based' werken in de jeugdzorg, is over de effectiviteit van de ondersteuning voor jongeren met een lvb nog weinig bekend (Zoon, 2013). Wel zijn er recentelijk verschillende initiatieven gestart om de kennis over wat werkt bij mensen met een lvb in Nederland te versterken. Relevant in dit kader zijn bijvoorbeeld de projecten van het ZonMw consortium Coping LVB<sup>1</sup> en onderzoek dat vanuit de verschillende lectoraten, waaronder van de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de Hogeschool Leiden op het terrein van lvb-problematiek wordt uitgevoerd. Vanuit het Landelijk Kenniscentrum LVB is de Richtlijn Effectieve Interventies LVB opgesteld (de Wit et al., 2011). Hierin wordt het creëren van een veilige en positieve leeromgeving als een van de mogelijk werkzame factoren in de ondersteuning van jongeren met een lvb benoemd. Zoals beschreven in de richtlijn, is een goede werkalliantie tussen de begeleider en de jongere in dit kader van cruciaal belang.

---

<sup>1</sup> Coping LVB staat voor Consortium Onderzoek & Praktijk Interventies Gedragsproblematiek LVB, dat bestaat uit een samenwerkingsverband van het VOBC-LVG, de Borg, de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit Utrecht.

## 2.3 Belang van motivatie voor begeleiding

### *Motivatie als veranderbaar begrip*

Wanneer cliënten openstaan voor behandeling of begeleiding en bereid zijn zich hiervoor in te zetten, biedt dit perspectieven voor het slagen van een behandelingstraject of het goed verlopen van de begeleiding (Keijsers et al, 1998; van der Ploeg & Scholte, 2000). Voor het bewerkstelligen van gedragsverandering bij cliënten, wordt behandelmotivatie bovendien gezien als belangrijke voorwaarde (Van der Staak, Keijsers & Hoogduin, 1999). Relevant in dit kader is het model voor veranderingsbereidheid van Prochaska en DiClemente (1984). Dit model stelt dat motivatie beïnvloedbaar is binnen de hulpverleningsrelatie, en dus geen statisch persoonskenmerk is. In het model worden verschillende stadia van veranderingsbereidheid onderscheiden:

- In het *voorstadium (precontemplatie)* is er nog weinig bewustzijn bij een persoon van de noodzaak voor gedragsverandering.
- In het stadium van *overwegen (contemplatie)* komt de zelfevaluatie op gang en stelt de persoon zich open voor interventies en contact met de hulpverlener.
- In het stadium van *besluitvorming en voorbereiding* neemt de persoon een besluit iets aan de problemen te doen en een plan te maken.
- Tijdens de *uitvoering of actieve verandering* brengt de persoon nieuw gedrag in de praktijk.
- In de fase van *volhouden (consolidatie)* probeert de persoon om het nieuwe gedrag te integreren in zijn/haar dagelijks bestaan.
- *Terugval* is volgens het model gebruikelijk, gedragsverandering gaat met vallen en opstaan.

Volgens Deci en Ryan (1985; 2002) kan er echter niet alleen gesproken worden van stadia van motivatie, maar tevens van typen motivatie. Een relevant onderscheid binnen de door hen ontwikkelde theorie voor zelfdeterminatie is tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie komt voort uit de persoon zelf en heeft te maken met de waarde die een persoon hecht aan de activiteit of aan het behalen van een doel in de toekomst. Extrinsieke motivatie ontstaat vanuit een externe factor, zoals bijvoorbeeld een straf of een beloning. Intrinsieke motivatie leidt volgens de zelfdeterminatie theorie meer dan extrinsieke motivatie tot plezier in de activiteit en tot gevoelens van zelfcompetentie. Deci en Ryan beschouwen een gevoel van zelfcompetentie (naast autonomie en verbondenheid) als een van de basisbehoeften van de mens. Als een persoon intrinsiek gemotiveerd is om bepaald gedrag te laten zien en zichzelf in staat acht om zijn/haar gedrag aan te passen, leidt dit vaker tot een bevredigender en duurzamer resultaat. Volgens Deci en Ryan is een gevoel van verbondenheid een belangrijke voorwaarde voor intrinsieke motivatie. Als iemand zich veilig voelt en

verbonden voelt met een ander persoon, dan is de kans groot dat intrinsieke motivatie toeneemt.

Motivatie voor begeleiding is, vanuit bovenstaande conceptualisaties, veranderbaar en beïnvloedbaar binnen de hulpverleningsrelatie. Een activiteit leidt veelal tot duurzamer en bevredigender resultaat naarmate een persoon hier intrinsiek voor gemotiveerd is, een persoon zelf bereid is om iets aan zijn/haar gedrag aan te passen en zichzelf in staat acht om dit gedrag te vertonen. Motivatie kan op deze manier gedefinieerd worden (zie ook Van Binsbergen et al., 2001 en Van Yperen, Van der Veldt & Booy, 2003), als:

*‘de mate van bereidheid van de jongere om het eigen gedrag aan te passen en de bereidheid om hier actief samen met de begeleider een plan voor te maken’.*

Op basis van theoretische en empirische studies kan onderbouwd worden dat motivatie voor begeleiding een belangrijk mechanisme is, dat is gerelateerd aan het voorkomen van uitval uit begeleiding en aan de effectiviteit van de begeleiding (zie ook het overzicht in Van Yperen et al., 2003). Uit een onderzoek van Grooters et al. (2013) naar residentiële behandelingen bij jongeren met een lvb, blijkt bijvoorbeeld dat een lage behandelmotivatie bij de jongere van invloed is op de vroegtijdige beëindiging van de behandeling. Daarnaast toont deze studie aan dat de relatie tussen de hulpverlener, de jongere en zijn/haar ouders een rol speelt in de vroegtijdige beëindiging. Gezien het verband tussen motivatie bij de cliënt enerzijds en het succes van de hulpverlening anderzijds, is het van belang om te identificeren op welke manier de motivatie voor begeleiding versterkt kan worden. In dit onderzoek wordt bekeken in hoeverre de werkalliantie tussen de begeleider en de jongere met een lvb een rol kan spelen ten aanzien van de motivatie voor begeleiding. Het begrip werkalliantie en de manier waarop dit mogelijkwerijs gerelateerd is aan motivatie voor begeleiding, zal hieronder worden toegelicht.

## 2.4 Werkalliantie en samenhang met motivatie voor begeleiding

### *De kwaliteit van de samenwerking tussen cliënt en hulpverlener*

De onderzoekstraditie naar ‘de relatie’ tussen professional en cliënt is te herleiden tot Rogers (1957, in Menger & Donker, 2013), die stelde dat een dergelijke relatie noodzakelijk is voor de beoogde persoonlijke groei. In deze onderzoekstraditie staan vooral de houding en het gedrag van de professional, oorspronkelijk vooral de (psycho)therapeut, centraal. Grootschalige meta-analyses hebben laten zien dat houdingskenmerken zoals respect, empathie, acceptatie, warmte, zelfonthulling of humor van belang zijn bij de ondersteuning van het veranderproces (Menger & Donker, 2013). Later kreeg deze opvatting over de relatie tussen professional en cliënt ook voet aan de grond in het maatschappelijk werk. In de context van het maatschappelijk werk is niet meer alleen de persoonlijk groei van belang, maar ook het oplossen van

praktische problemen en het ontwikkelen van sterkere sociale bindingen. Bordin (1975) introduceerde de term 'alliantie' voor de tijdelijke, doelgerichte professionele verhoudingen. De term maakt duidelijk dat de relatie tussen professional en cliënt anders is dan die met vrienden of familie. De professionele verhouding kent naast het relationele aspect ook 'taken' en 'doelen'. Binnen de psychotherapie wordt veelal gesproken van de 'therapeutische alliantie', in een bredere context ook wel de 'werkalliantie' genoemd. Het begrip werkalliantie wordt niet alleen gehanteerd in een therapeutische setting, maar ook in het maatschappelijk werk en de jeugdzorg (Guédeney et al., 2005, Karver et al., 2006). Horvath, die in samenwerking met anderen meerdere meta-analyses en onderzoeken heeft uitgevoerd naar het belang van de werkalliantie, omschrijft dit begrip (vrij vertaald) als:

*'de kwaliteit van de samenwerking tussen cliënt en therapeut, gebaseerd op een positieve emotionele band, overeenstemming over therapeutische doelen en consensus over de taken die bij de therapie behoren'* (Horvath, Fluchinger & Symonds, 2011).

Horvath et al. (2011) onderscheiden, in navolging van Bordin (1975), drie aspecten in de werkalliantie:

- Binding – wat de mate inhoudt waarin de cliënt en de professional zich gebonden voelen aan het gezamenlijke traject. Een voorwaarde hiervoor is dat zowel de cliënt als de professional voldoende binding ten opzichte van elkaar ervaart.
- Gezamenlijke doelgerichtheid – het contact tussen cliënt en professional is gericht op duidelijke en expliciete doelen waarvan ook de cliënt zich bewust is. De doelen zijn gezamenlijk vastgesteld en worden door beide partijen belangrijk gevonden.
- Gezamenlijke taakgerichtheid – tussen de cliënt en professional dient overeenstemming te zijn over de manier waarop de doelen worden gerealiseerd, oftewel over de taken van zowel de cliënt als de professional.

#### *Belang van werkalliantie*

Verschillende studies laten een positief verband zien tussen de werkalliantie en het resultaat van het behandeltraject (Harder, 2011; Horvath et al., 2011; Wampold & Braun, 2005). In Nederland zijn verschillende studies uitgevoerd naar het belang van de werkalliantie in de justitiële setting, waar sprake is van gedwongen kader (o.a. Menger & Donker, 2013), en onder volwassenen (ouders) met een lvb (Meppelder et al., 2014). Uit het onderzoek van Meppelder blijkt dat de relatie tussen ouders met een lvb en hun begeleiders van belang is voor de bereidheid van ouders om ondersteuning te zoeken. Ouders die aangaven een goede relatie te hebben met hun begeleider, zochten sneller ondersteuning bij de begeleider dan ouders die aangaven een slechtere relatie te hebben. Een Franse studie laat zien dat de werkalliantie ook in het maatschappelijk werk een bruikbaar begrip is en toekomstige

verstoring in de verhouding tussen maatschappelijk werker en cliënt kan voorspellen (Guédeney et al., 2005).

#### *Werkalliantie bij jongeren*

Onderzoek naar de werkalliantie specifiek bij jeugdigen loopt achter op het onderzoek bij volwassenen. Belangrijke verschillen in deze context zijn dat jeugdige cliënten vaak niet zelf voor therapie of behandeling hebben gekozen, zich minder bewust zijn van hun problemen en in conflict zijn met hun ouders (Karver, et al., 2006; Elvins & Green, 2008). Hierdoor speelt de werkalliantie mogelijk een nog belangrijkere rol dan bij volwassenen. De uitkomsten uit verschillende studies naar de relatie tussen de werkalliantie en de effectiviteit van behandeling bij jongeren zijn niet eenduidig. In een onderzoek van Handwerk et al. (2008) onder jongeren in een residentiële setting werd gevonden dat de werkalliantie slechts marginaal samenhangt met de behandeluitkomst. De meta-analyse van Karver et al. (2006) wijst echter uit dat de relatie tussen de werkalliantie en de behandeluitkomst even sterk is bij jongeren als bij volwassenen. Ook in de gedwongen setting van de gesloten jeugdzorg wordt een positieve relatie gevonden tussen de werkalliantie, motivatie en een succesvolle behandeluitkomst (Menger & Donker, 2013). Uit onderzoek van Manso, Rautis en Boyd (2008) naar jongeren in een residentiële setting, komt naar voren dat de jongeren ten aanzien van de kwaliteit van de werkalliantie vooral belang hechten aan de rol van de hulpverlener. De hulpverlener moet in hun ogen behulpzaam, te vertrouwen, zorgzaam, verantwoordelijk en volwassen zijn.

#### *Werkalliantie en motivatie*

Uit verschillende studies blijkt dat de werkalliantie tussen cliënt en hulpverlener positief samenhangt met de motivatie van de cliënt voor hulpverlening en bovendien voortijdige uitval kan voorkomen (Bickman et al., 2004; Constantino et al., 2010; Van Yperen et al., 2003). Een slechte werkalliantie gaat veelal hand in hand met weerstand van een cliënt tegen de hulpverlening. Het aangaan van een bondgenootschap kan echter de weerstand van de cliënt tegengaan en op deze manier een motivatiebevorderende werking hebben. Er is evidentie voor het verband tussen werkalliantie en succesvolle hulpverlening specifiek op het terrein van de jeugd-GGZ (Green, 2006; Shirk & Karver, 2003). Ten aanzien van jongeren met een lvb bestaat er echter vooralsnog weinig gefundeerde kennis met betrekking tot de vraag in hoeverre de werkalliantie samenhangt met de motivatie voor begeleiding. In de onderhavige studie onderzoeken we daarom de relatie tussen de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb. We gaan in op de vraag welke componenten van de werkalliantie (binding, overeenstemming over doelen en/of overeenstemming over taken) samenhangen met motivatie voor begeleiding.



## 2.5 Zicht op eigen problematiek en zelfeffectiviteit

Naast de mate waarin de motivatie voor begeleiding samenhangt met de werkaliantie tussen begeleider en jongere, brengen we in dit onderzoek ook de mogelijke relatie met het zelfbeeld en de zelfeffectiviteit van jongeren in kaart.

### *Het zelfbeeld van jongeren met een lvb*

Het zelfbeeld van een persoon heeft betrekking op hoe deze persoon zichzelf waarneemt. Zelfbeeld als concept wordt veelal onderzocht in de context van motivatie. Personen die een positief beeld van hun eigen capaciteiten hebben, zijn meer gemotiveerd om aan een moeilijke taak te werken dan mensen met een negatief zelfbeeld (zie bijvoorbeeld Bandura, 1977). Uit een review van Chapman (1988) naar het zelfbeeld van jongeren met leerproblemen, komt naar voren dat het algemene zelfbeeld van deze jongeren gemiddeld gezien overeenkomt met het zelfbeeld van andere jongeren. Andere studies (waaronder Bear, Clever & Proctor, 1991) vinden echter wel een verschil tussen het algemene zelfbeeld van jongeren met en zonder leerproblemen; het zelfbeeld van jongeren met leerproblemen is daarbij lager. Ten aanzien van deze studies van Chapman en Bear et al., is het belangrijk om te benoemen dat de doelgroep jongeren met leerproblemen breder is dan de doelgroep jongeren met een lvb. De resultaten met betrekking tot het zelfbeeld van deze jongeren kunnen dan ook niet een-op-een vertaald worden naar jongeren met een lvb. Uit Nederlands onderzoek naar lvb-problematiek (Fabriek-Van de Gild & Widdershoven-Van der Wal, 2015; Lodewijks, 2009) komt naar voren dat jongeren met een lvb de neiging hebben om hun capaciteiten te overschatten en veelal geen problemen ervaren met het eigen functioneren.

De uitkomsten uit de bovenstaande onderzoeken naar jongeren met leerproblemen en naar lvb-problematiek laten zien dat het zelfbeeld van jongeren met een lvb wellicht niet eenduidig is. Dit onderschrijft de relevantie om binnen de groep jongeren met een lvb te kijken naar de verschillende beelden die jongeren hebben ten aanzien van hun eigen capaciteiten en de problematiek die zij ervaren. In deze studie verwachten we dan ook verschillen te zullen vinden in de mate waarin jongeren met een lvb problemen onderkennen met betrekking tot hun eigen functioneren.

### *Zelfbeeld, zelf-effectiviteit en motivatie*

Gerelateerd aan het concept 'zelfbeeld' wordt veelal het concept 'zelfeffectiviteit' gehanteerd. Zelfeffectiviteit is de mate waarin een persoon zichzelf in staat acht om problemen op te lossen (Lechner, Kremers, Meertens & De Vries, 2010). Volgens Bandura (1977) zullen personen gedrag sneller ontplooiën en doorzetten naarmate ze er meer vertrouwen in hebben dat ze dit gedrag kunnen uitvoeren. Ook in de theorie van zelfdeterminatie (Deci & Ryan 1985) wordt de link gelegd tussen gevoelens van zelfcompetentie en motivatie

om bepaald gedrag te vertonen. Volgens deze theorie zijn personen die een hoge mate van zelfcompetentie ervaren ten aanzien van bepaald gedrag vaker intrinsiek gemotiveerd voor het vertonen van dat gedrag. Tevens vanuit het model van veranderingsbereidheid van Prochaska en DiClemente (1984) is het aannemelijk dat mensen die zelf geen problematiek ervaren, ook een lage bereidheid hebben om te werken aan hun gedrag. Volgens dit model is zelfevaluatie een belangrijke stap in het proces van veranderingsbereidheid.

Ook uit empirisch onderzoek komt naar voren dat personen die een hogere mate van zelfeffectiviteit vertonen, een positiever zelfbeeld hebben, meer intrinsiek gemotiveerd zijn om bepaald gedrag te vertonen en uiteindelijk positievere uitkomsten laten zien ten aanzien van het vertoonde gedrag (Bong & Clark, 1999; Gecas, 1989). Deze positieve relatie tussen zelfeffectiviteit en motivatie is ook gevonden voor jongeren met leerproblemen. Naarmate deze jongeren lagere gevoelens hebben van zelfeffectiviteit en zelfcompetentie met betrekking tot hun schoolvaardigheden, zijn zij ook minder gemotiveerd om te leren (Margolis & McCabe, 2004; Zisimopoulos & Galanaki, 2009). In lijn met deze resultaten verwachten we in deze studie dan ook dat jongeren met een lvb die een lagere mate van zelfeffectiviteit vertonen ten aanzien van het aanpakken van hun problematiek, minder gemotiveerd zijn om binnen de begeleiding te werken aan het eigen gedrag. Een hogere mate van zelfeffectiviteit zal daarentegen naar verwachting samengaan met een grotere motivatie voor begeleiding.

### 3 GEHANTEERDE ONDERZOEKSMETHODEN

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke instrumenten in dit onderzoek worden gebruikt. Vervolgens wordt de dataverzameling onder begeleiders, jongeren en ouders beschreven. Tot slot worden de achtergrondgegevens van de respondenten weergegeven.

#### 3.2 Instrumenten

##### *Werkrelatie tussen de jongere en de begeleider*

De werkrelatie tussen de jongere en de begeleider is gemeten aan de hand van de Working Alliance Inventory (WAI). Deze vragenlijst is ontwikkeld door Horvath en Greenberg (1989) om de werkalliantie tussen de therapeut en de cliënt te meten. De werkalliantie bestaat uit drie componenten. Allereerst is er de aanwezigheid van voldoende *binding* naar elkaar toe, daarnaast is er de gezamenlijke vaststelling van expliciete en duidelijke *doelen* en ten slotte is er de overeenstemming over de manier waarop de doelen worden gerealiseerd; de *taken* (Bordin, 1979).

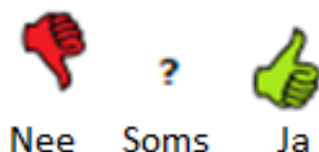
In dit onderzoek is de verkorte versie van de WAI gebruikt. Deze vragenlijst bestaat uit twaalf stellingen die op verschillende manieren het contact tussen de begeleider en de jongere beschrijven. De vragenlijst werd door zowel de jongere als door de begeleider ingevuld. De antwoordschaal van de WAI voor de begeleider bestaat uit een schaal van vijf punten: van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie (Cronbach's alpha) van de WAI voor de begeleiders ligt tussen de .90 en .95 (Hanson, Curry & Bandalos, 2002). In dit onderzoek komt de interne consistentie voor de begeleiders uit op .88 en is daarmee goed te noemen.

De WAI voor de jongere is, in samenwerking met een ervaringsdeskundige van de stichting LFB<sup>1</sup>, aangepast aan het niveau van de jongeren. In plaats van een vijfpuntsschaal bestaat de WAI voor de jongeren uit een driepuntsschaal (1=nee, 2=soms, 3=ja). Bijzonder aan deze antwoordcategorieën is het gebruik van plaatjes van duimpjes, dat het voor jongeren met een verstandelijke beperking makkelijker maakt de vragenlijst in te vullen (zie figuur 3.1). Hieronder wordt een aantal voorbeelditems weergegeven. In het huidige onderzoek is de interne consistentie (gemeten met Cronbach's alpha) van de jongerenversie van de WAI .76 en daarmee als voldoende te beschouwen.

---

<sup>1</sup> LFB: belangenvereniging door en voor mensen met een verstandelijke beperking

**Figuur 3.1** Hulpmiddelen bij de antwoordcategorieën in de vragenlijst voor de jongeren



**Tabel 3.1** Voorbeelditems schalen voor het meten van de werkrelatie (WAI)

Schaal	Voorbeelditem
WAI subschaal taak jongere	Werken de begeleider en jij op een goede manier aan jouw problemen?
WAI subschaal doel jongere	Hebben jouw begeleider en jij samen gekozen aan welke doelen je werkt?
WAI subschaal binding jongere	Gaan jouw begeleider en jij goed met elkaar om?
WAI subschaal taak begeleider	De jongere en ik zijn het eens over de stappen die genomen moeten worden om zijn/haar situatie te verbeteren.
WAI subschaal doel begeleider	De jongere en ik werken naar de doelstellingen toe die we beiden goedkeurden.
WAI subschaal binding begeleider	Ik geloof dat de jongere mij aardig vindt.

#### *Observatie interactie jongere en begeleider tijdens begeleidingsgesprek*

Per jongere zijn er twee begeleidingsgesprekken tussen de jongere en de begeleider geobserveerd. Deze observatie werd gescoord aan de hand van de Vanderbilt Psychotherapy Process Scale (VPPS). Deze observatiemethode is ontwikkeld door Strupp, Hartley en Blackwood (1974) om te onderzoeken op welke manieren de therapeut het behandelingsproces beïnvloedt en om de relatie tussen de patiënt en de therapeut in beeld te brengen. Het instrument kan toegepast worden bij verschillende vormen van therapie. In dit onderzoek is de derde revisie van de VPPS gebruikt, ontwikkeld door Smith, Hilsenroth, Baity en Knowles (2003). De vragenlijst werd ingevuld door een van de drie observanten die aanwezig was bij het begeleidingsgesprek tussen de begeleider en de jongere, dan wel het begeleidingsgesprek via video-opnames heeft geobserveerd.

Om de mate van overeenstemming tussen de verschillende observanten te beoordelen, is de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid gemeten. Hiervoor zijn er, op basis van video-opnames, vijf begeleidingsgesprekken apart gescoord door de observanten. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is onderzocht met Spearmans Rho. Spearmans Rho kan variëren van 0 tot 1. In de literatuur wordt veelal een overeenkomst van 0.80 gezien als een grenswaarde voor een goede overeenkomst tussen twee beoordelaars (Gwet, 2010). In dit onderzoek bleek de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid 0.75 te zijn. De items zijn daarom onderling nogmaals doorgesproken, tot de observanten

overeenstemming bereikten over de manier waarop de items gescoord dienden te worden.

De items zijn gescoord op een driepuntsschaal (niet – soms – vaak) en zijn ingedeeld in drie subschalen voor de begeleider en drie subschalen voor de jongere. De subschalen en voorbeelditems uit de subschalen zijn in tabel 3.2 weergegeven. Om tot de uiteindelijke score op de subschalen te komen, is van de twee geobserveerde gesprekken tussen de jongere en de begeleider een gemiddelde genomen. Op deze manier wordt de kans vergroot dat de observatie representatief is voor de interactie tussen de jongere en de begeleider.

**Tabel 3.2 Subscales and example items interaction between the supervisor and the young person (VPPS)**

Subschaal	Voorbeelditem
Warmte en vriendelijkheid begeleider	Reageerde op een bezorgde en begripvolle manier op de jongere
Exploratie begeleider	Probeerde de jongere te helpen zijn/haar gevoelens te herkennen
Directieve houding begeleider	Gaf de jongere specifieke suggesties over wat hij/zij kan doen
Participatie jongere	Nam het initiatief om onderwerpen in te brengen waarover werd gepraat
Exploratie jongere	Probeerde de reden achter problematisch gevoelens en gedrag te begrijpen
Afhankelijkheid jongere	Probeerde goedkeuring, sympathie of geruststelling uit te lokken van de begeleider

#### *Motivatie voor de begeleiding*

De motivatie voor de begeleiding is bij de jongere gemeten met de Treatment Motivation Questionnaire (TMQ). Deze vragenlijst is ontwikkeld door Van der Helm, Stams en De Jongh (2012) om de behandelmotivatie van jongeren in een residentiële setting te meten. Hierbij is gebruikgemaakt van de motivatievragenlijst van Van Binsbergen (2003), die gebaseerd is op het model van Prochaska en di Clemente (1986). Voor deze bewerking zijn de 37 best passende items geselecteerd die tevens de hoogste betrouwbaarheid hadden. Vervolgens zijn alle items gescreend en waar nodig aangepast voor gebruik bij verschillende doelgroepen (autistische jongeren en licht verstandelijk beperkte jongeren). Ingewikkeld taalgebruik is aangepast en dubbele ontkenningen zijn geherformuleerd. Uit een confirmatieve factoranalyse is gebleken dat de vragenlijst valide en betrouwbaar is (Cronbach's alpha > .85) en teruggebracht kon worden tot 12 items.

In dit onderzoek werd de vragenlijst door de jongere zelf ingevuld, met hulp van de onderzoeker. Jongeren konden antwoord geven op een driepuntsschaal (1=nee, 2=soms, 3=ja). Ook bij deze vragenlijst is er gebruikgemaakt van plaatjes van duimpjes, om het voor de jongeren met een beperking makkelijker te maken. De TMQ is, net als de WAI voor de jongere,

voorafgaand aan het onderzoek voorgelegd aan de ervaringsdeskundige van de stichting LFB.

In de analyse van de TMQ is een aantal items over de motivatie voor begeleiding niet meegenomen. De reden hiervoor is dat er onvoldoende spreiding op deze items aanwezig is; alle jongeren gaven bijvoorbeeld aan het eens te zijn met de betreffende vraag. De interne consistentie (gemeten met Cronbach's alpha) van de resterende vragen waarmee de motivatie voor begeleiding is geanalyseerd is .70 en daarmee voldoende te noemen. De items die zijn opgenomen in de uiteindelijke motivatie-schaal zijn in tabel 3.3 weergegeven.

**Tabel 3.3 Items motivatie voor begeleiding jongeren (TMQ)**

Items
Vind je dat de begeleiding nodig is voor jou?
Is het voor jou belangrijk wie je begeleider is?
Heb je hulp nodig?
Wil je dingen veranderen aan jezelf?
Praat je over welke hulp het beste is voor jou?
Helpen ze jou hier met jouw problemen?

#### *Zelfeffectiviteit van de jongere*

Het gevoel van zelfeffectiviteit van de jongeren is gemeten aan de hand van drie items, afkomstig uit de Nederlandse General Self-Efficacy Scale (Teeuw, Schwarzer & Jerusalem, 1994). Dit is een vragenlijst waarbij wordt gemeten hoe personen omgaan met moeilijke situaties die zij tegenkomen in hun leven. De vragen hebben betrekking op de mate waarin de jongere het vertrouwen heeft dat hij/zij in staat is om zelf problemen op te lossen. Het instrument bestaat uit tien items. Om de jongeren zo min mogelijk te belasten met een lange vragenlijst, zijn er voor dit onderzoek drie items uit het instrument gekozen (zie tabel 3.4). Wederom is de antwoordschaal in samenwerking met de ervaringsdeskundige van LFB aangepast aan het niveau van de jongeren en, net als bij de vragen met betrekking tot de werkrelatie en de motivatie voor begeleiding, ingedeeld met plaatjes van duimpjes (1=nee, 2=soms, 3=ja). De items waarmee zelfeffectiviteit is gemeten, hebben onvoldoende interne consistentie om als één schaal te worden beschouwd. We hebben de samenhang tussen de onderstaande items met de overige schalen daarom ook los geanalyseerd (op itemniveau).

**Tabel 3.4 Items zelfeffectiviteit jongere (General Self-Efficacy Scale)**

Items
Kan jij de meeste problemen oplossen als je er je best voor doet?
Blijf je kalm als je problemen krijgt omdat je weet dat je problemen kan oplossen?
Denk je dat je iets kunt veranderen aan de dingen die met jou gebeuren?

#### *Interviews*

Naast de bovenstaande instrumenten, zijn er ook interviews afgenomen met begeleiders en jongeren. De interviews met begeleiders bestonden uit een aantal algemene vragen, vragen over doelen van de begeleiding, de werkrelatie tussen de begeleider en de jongere en de motivatie van de jongere. In de interviews met jongeren werd gevraagd aan welke doelen ze werkten en wat ze goed en minder goed vinden aan hun begeleider. Wanneer jongeren daar toestemming voor gaven, werd er ook een ouder of een ander familielid van de jongere geïnterviewd. Hierbij werden er voornamelijk vragen gesteld over de begeleiding en de werkrelatie van de jongere met de begeleider.

#### *Focusgroepen*

Na afloop van de dataverzameling hebben er focusgroepen plaatsgevonden met begeleiders van de verschillende deelnemende locaties en met jongeren. Tijdens deze focusgroepen zijn de onderzoeksresultaten teruggelegd en besproken. Vervolgens zijn opmerkingen en aanvullingen op de resultaten van deze focusgroepen in het rapport verwerkt.

### **3.3 Dataverzameling**

#### *Werving*

In totaal zijn er acht locaties begeleid wonen binnen drie instellingen in Amsterdam bij het onderzoek betrokken. Hiervan zijn vijf locaties van Philadelphia, twee locaties van Cordaan en één locatie (waarvan twee afdelingen hebben meegedaan) van het Leger des Heils. Het onderzoek is gestart bij Philadelphia. Om tot zo veel mogelijk deelnemende jongeren te komen, zijn in de loop van het onderzoek ook Cordaan en het Leger des Heils benaderd. Om het onderzoek te introduceren, is per locatie allereerst een presentatie gehouden voor het management. Later is er gepresenteerd voor/kennisgemaakt met begeleiders en op sommige locaties ook met jongeren. Indien jongeren boven de achttien waren, hebben alleen de jongeren zelf de toestemmingsbrief ondertekend. Voor jongeren onder de achttien zijn er toestemmingsbrieven verstuurd naar ouders, voogden en in een enkel geval een curator. Voor jongeren onder de zestien is er actieve toestemming gevraagd aan deze partijen. Voor jongeren van zestien en zeventien jaar konden deze partijen bezwaar indienen als zij niet wilden dat de jongere zou deelnemen. Daarnaast hebben alle deelnemende jongeren onder de achttien jaar ook zelf de toestemmingsbrief ondertekend.

#### *Locaties*

De jongeren van de acht deelnemende locaties verschillen in mate van zelfstandigheid. Het aantal jongeren is gelijkmatig over de locaties verdeeld. Een voorbeeld van een locatie waar intensieve begeleiding wordt geboden, is een locatie waar jongeren kortdurend verblijven en een aantal uur per week

intensieve begeleiding krijgen van hun mentor. Een meer zelfstandige locatie is bijvoorbeeld een locatie bestaande uit een appartementencomplex voor jongeren met een licht verstandelijke beperking, met een steunpunt van waaruit begeleiding wordt verleend aan jongeren. Deze jongeren zijn zelfstandiger en hebben minder begeleiding nodig.

#### *Dataverzameling*

Na ondertekening van de toestemmingsbrief zijn er afspraken gemaakt met de begeleiders en jongeren van de verschillende locaties. Een team van drie onderzoekers heeft per jongere twee begeleidingsgesprekken geobserveerd aan de hand van video- of audio-opnames. In een enkel geval is er geen gebruik gemaakt van opnames, omdat de jongere dit niet wilde. In dat geval heeft de observator tijdens het gesprek het scoreformulier ingevuld. Daarnaast is er voor of na de observatie een interview afgenomen bij de begeleider en heeft de begeleider een korte vragenlijst over de werkaliantie met de jongere ingevuld. Naast de dataverzameling bij de begeleiders hebben de onderzoekers ook een vragenlijst bij de jongeren afgenomen, waaraan een kort interview voorafging. De vragenlijst bevatte vragen over de werkaliantie, de motivatie van de jongere en zelfeffectiviteit van de jongere. Na afloop is aan de jongeren gevraagd of de onderzoekers een ouder of een ander familielid mochten benaderen om een aantal vragen te stellen over de begeleiding. Vervolgens zijn deze familieleden telefonisch benaderd voor een interview. De jongeren ontvingen een VVV-bon van tien euro als dank voor hun deelname aan het onderzoek. De dataverzameling vergde (in de meeste gevallen) twee afspraken met de begeleider en de jongere. Na de eerste afspraak kregen de jongeren een klein presentje in de vorm van een deodorant of douchegel, om ze te bedanken voor hun inzet en om ze te stimuleren om zich ook voor de volgende afspraak in te zetten.

Bij een aantal jongeren is de dataverzameling incompleet. Redenen hiervoor waren een tussentijdse verhuizing van jongeren of doordat het niet lukte om een afspraak te maken. De gegevens van de jongeren waarbij de dataverzameling incompleet was, zijn wel meegenomen in de verdere analyses.

### **3.4 Achtergrondgegevens respondenten**

#### *Jongeren*

In totaal hebben er 34 jongeren deelgenomen aan het onderzoek, waarvan de jongste veertien jaar is en de oudste 27 jaar. De gemiddelde leeftijd van de jongeren is 22 jaar. Slechts vier jongeren zijn jonger dan achttien jaar. Tijdens het onderzoek is gebleken dat er weinig minderjarige jongeren met een lvb begeleid wonen, waardoor de groep van veertien tot en met zeventien jaar ook in het huidige onderzoek ondervertegenwoordigd is. Figuur 3.1 geeft een overzicht van de leeftijd van de deelnemende jongeren.

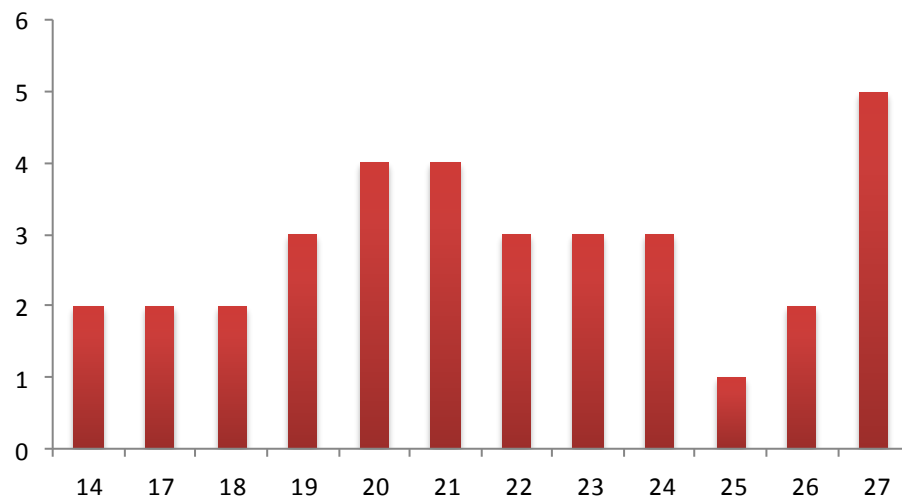


Er hebben 21 jongens en dertien meisjes aan het onderzoek deelgenomen. Ruim de helft van de jongeren heeft naast zijn/haar licht verstandelijke beperking te maken met een stoornis. Bij vijftien van de deelnemende jongeren zijn deze stoornissen gediagnostiseerd, deze lopen uiteen: posttraumatische stressstoornis (PTSS), verslavingsproblemen, ADHD, autisme, depressie en hechtingsproblemen. Van vijf deelnemende jongeren hebben begeleiders aangegeven dat zij autistisch gedrag, agressief gedrag of borderline gedragingen vertonen, maar dat dit niet gediagnostiseerd is of nog onderzocht wordt.

#### *Non-respons en uitval van respondenten*

De redenen voor non-respons liepen uiteen: ouders of voogden gaven geen toestemming voor deelname, jongeren wilden zelf niet meewerken of begeleiders vonden het geen goed idee, omdat er te veel speelde in de (privé)situatie van de jongere, waardoor hij/zij deelname aan het onderzoek er niet bij kon hebben. Daarnaast is er een aantal jongeren uitgevallen tijdens het onderzoek, omdat zij verhuisd waren naar een andere locatie of doordat het niet lukte om een afspraak te maken voor deelname. In dit laatste geval waren jongeren nauwelijks te bereiken of kwamen zij meerdere malen niet opdagen bij afspraken.

**Figuur 3.2    Overzicht van leeftijd deelnemende jongeren (N=34)**



**Tabel 3.5      Overzicht van achtergrondgegevens respondenten (N=34)**

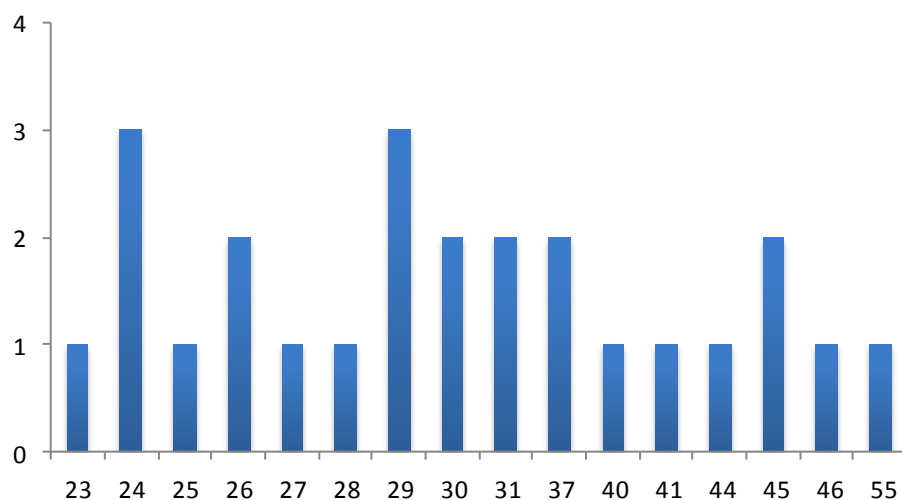
	<b>Aantal</b>	<b>Percentage</b>
<b>Geslacht jongere</b>		
Jongen	21	61,8 %
Meisje	13	38,2 %
<b>Comorbide problematiek</b>		
Ja	15	44,1%
Ja, maar niet gediagnosticeerd	5	14,7%
Nee	11	32,4%
Onbekend	3	8,8%
<b>Geslacht begeleider (N=25)</b>		
Man	12	48,0%
Vrouw	13	52,0%
<b>Deelname begeleider (N=25)</b>		
Voor 1 jongere	19	76,0%
Voor 2 jongeren	5	20,0%
Voor 3 jongeren	1	4,0%
<b>Culturele achtergrond</b>		
Gelijk	13	38,2%
Verschillend	18	52,9%
Onbekend	3	8,8%

#### *Begeleiders*

In totaal hebben er 25 begeleiders deelgenomen aan het onderzoek, waarvan vijf begeleiders twee keer hebben meegedaan (voor twee verschillende jongeren) en één begeleider drie keer heeft meegedaan (voor drie verschillende jongeren). Van twee jongeren heeft er geen begeleider deelgenomen aan het onderzoek, omdat de jongere in de tussentijd verhuisd is en zijn/haar deelname niet kon afmaken.

De leeftijd van de deelnemende begeleiders varieert van 23 tot 55 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 33 jaar. Figuur 3.3 geeft een overzicht van de leeftijd van de deelnemende begeleiders.

**Figuur 3.3** Overzicht van leeftijd deelnemende begeleiders (N=25)



#### *Ouders*

Er zijn zes interviews met ouders afgenomen. De kinderen van deze ouders wonen verspreid over drie locaties van Philadelphia en één locatie van Cordaan. De overige deelnemende jongeren gaven geen toestemming voor het benaderen van hun ouders, omdat zij niet betrokken zijn (bij de hulpverlening) of omdat ze het te belastend vonden. Bij het Leger des Heils is in verband met de vaak gecompliceerde ouder-kindrelatie afgesproken om ouders niet te belasten met een interview. Hierdoor zijn er geen ouders van de locatie van het Leger des Heils benaderd.



## 4 UITKOMSTEN VAN HET ONDERZOEK

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft zowel de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek (de vragenlijsten) als van het kwalitatieve onderzoek (de interviews). Nadat de werkalliantie wordt beschreven vanuit het perspectief van de begeleider, de jongere en de observatie van de interactie tijdens het begeleidingsgesprek (paragraaf 4.2), gaan we in op de samenhang tussen werkalliantie en motivatie voor begeleiding (paragraaf 4.3). Daarna wordt de samenhang tussen zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding beschreven (paragraaf 4.4). Tot slot toetsen we een overkoepelend model waarin wordt geanalyseerd welke samenhang de verschillende vormen van werkalliantie en zelfeffectiviteit hebben met de motivatie voor begeleiding (paragraaf 4.5). Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van de uitkomsten.

### 4.2 Werkalliantie volgens de verschillende informanten

Zoals ook beschreven in hoofdstuk 3, is de werkalliantie in kaart gebracht door het bevragen van verschillende respondenten. Aan de begeleider is in een vragenlijst gevraagd naar de mate waarin er voldoende *binding* is tussen de begeleider en de jongere, naar de mate waarin gezamenlijk *doelen* zijn vastgesteld en naar de mate van overeenstemming tussen de begeleider en de jongere over de *taken* die centraal staan in de begeleiding. Ook aan de jongere is zijn/haar perspectief op deze drie onderdelen van de werkalliantie in een vragenlijst aan de orde gesteld.

Vervolgens is in een systematische observatie van twee begeleidingsgesprekken per jongere de interactie tussen de begeleider en de jongere op verschillende aspecten onderzocht: de mate waarin de begeleider *warmte en vriendelijkheid* laat zien, de mate van *exploratie van de begeleider* en de mate waarin de begeleider tijdens het gesprek *directief* is. Met exploratie wordt de mate bedoeld waarin de begeleider de jongere tijdens het gesprek begeleidt in het opdoen van leerervaringen. Een directieve houding betekent dat de begeleider sturend is in het gesprek, bijvoorbeeld door de jongere specifieke suggesties te doen over wat hij/zij kan doen. Bij de jongeren worden tijdens het gesprek de volgende aspecten geobserveerd: de mate van *participatie* van de jongere, de mate van *exploratie van de jongere* en de mate van *afhankelijkheid* van de jongere. Met participatie van de jongere wordt de mate bedoeld waarin de jongere een actieve houding aanneemt en gemotiveerd overkomt tijdens het gesprek. De exploratie grijpt in op de mate waarin de jongere moeite doet om leerervaringen op te doen, bijvoorbeeld door aan de begeleider advies te vragen. Met afhankelijkheid wordt niet alleen de mate

bedoeld waarin de jongere afhankelijk is van de begeleider voor het oplossen van problemen, maar ook de mate waarin de jongere vertrouwen heeft in de begeleider. De gemiddelde scores, de spreiding in de scores (uitgedrukt in standaarddeviatie), de minimale en de maximale scores op de vragenlijsten van alle respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek zijn beschreven in tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Beschrijvende waarden werkalliantie volgens begeleider en jongere**

Type werkalliantie		Beschrijvende waarden			
		Min.	Max.	Gem.*	SD**
Begeleider	Binding	2,25	4,75	3,40	0,76
	Doelen	2,50	4,50	3,68	0,49
	Taken	1,88	4,00	3,15	0,62
Jongere	Binding	2,25	3,00	2,82	0,24
	Doelen	1,00	3,00	2,65	0,49
	Taken	1,00	3,00	2,59	0,45
Observatie***	Warmte (b)	1,83	2,92	2,39	0,33
	Exploratie (b)	1,62	2,56	2,07	0,25
	Directief (b)	1,00	2,50	1,71	0,30
	Participatie (j)	1,50	2,83	2,29	0,39
	Exploratie (j)	1,29	2,50	1,91	0,30
	Afhankelijk (j)	1,25	2,00	1,71	0,22

\* Gem. = gemiddelde; \*\* SD = spreiding; \*\*\* (b) = begeleider en (j) = jongere

Zoals te zien is in tabel 4.1, heeft de werkalliantie op het gebied van de binding volgens de jongere een hoge gemiddelde score (2,82 waar 3,00 de maximale score is) en een lage mate van spreiding (0,24). Dit geeft aan dat de jongeren heel weinig van elkaar verschillen in hun oordeel over de mate waarin zij een goede binding hebben met hun begeleider; zo goed als alle jongeren geven aan dat zij de binding met hun begeleider als goed ervaren. Hier moet in de interpretatie van de vervolganalyses in dit hoofdstuk rekening mee worden gehouden.

Om te onderzoeken of de begeleiders en de jongeren van elkaar verschillen in de manier waarop zij de werkalliantie ervaren, hebben we de samenhang hiertussen geanalyseerd met behulp van een correlatieanalyse. De samenhang kan daarbij variëren van -1 tot 1, waarbij een positieve waarde een positieve samenhang en een negatieve waarde een negatieve samenhang weergeeft. Een correlatie van 0 wil zeggen dat er geen samenhang bestaat. De uitkomsten van deze analyse zijn beschreven in tabel 4.2. In die tabel is tevens weergegeven wanneer het verband statistisch significant (en dus noemenswaardig) is.

**Tabel 4.2 Samenhang tussen de werkalliantie volgens begeleiders en volgens jongeren**

	WA doel (j)	WA binding (j)	WA taak (j)	WA doel (b)	WA binding (b)	WA taak (b)
WA doel (j)	-					
WA binding (j)	0,14	-				
WA taak (j)	0,60**	0,26	-			
WA doel (b)	0,06	0,12	0,21	-		
WA binding (b)	0,26	0,02	0,47**	0,40**	-	
WA taak (b)	0,21	0,18	0,48**	0,56**	0,67**	-

\*\*  $p < 0,01$ ; (j) = jongere; (b) = begeleider

Wat opvalt in tabel 4.2, is dat het perspectief van de werkalliantie volgens de jongere niet altijd overeenkomt met dat van de begeleider. De jongere en begeleider zijn het relatief vaak eens over de mate waarin er een goede overeenstemming is over de taken die centraal staan in de begeleiding (correlatie = 0,48,  $p < 0,01$ ). Deze overeenkomst tussen de jongere en de begeleider geldt echter gemiddeld gezien niet voor de doelen en de binding als aspecten van werkalliantie. Als de begeleider aangeeft dat er een goede binding is en er goede afspraken zijn over de doelen, wil dat niet zeggen dat de jongere daar hetzelfde over denkt (en andersom). Verder is in tabel 4.2 opvallend dat de werkalliantie op het gebied van de taken volgens de jongere relatief sterk samenhangt met de binding volgens de begeleider (correlatie = 0,47,  $p < 0,01$ ). Dit kan erop wijzen dat de jongere en de begeleider een wat ander perspectief hebben op de werkalliantie: wanneer de jongere en de begeleider aangeven dat er goede afspraken zijn over de taken, is de begeleider bovendien ook vaak van mening dat de binding in de begeleidingsrelatie goed is.

### 4.3 Werkalliantie en de motivatie voor begeleiding

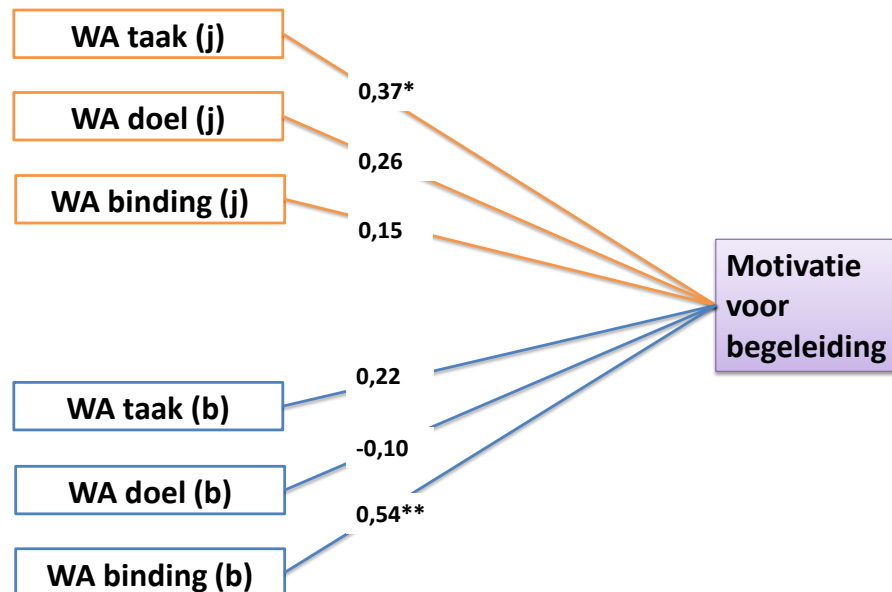
De hoofdvraag die centraal staat in dit onderzoek, is of de werkalliantie tussen de begeleiders en de jongeren samenhangt met de motivatie van de jongeren voor begeleiding. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, hebben we een correlatieanalyse uitgevoerd waarbij de samenhang is getoetst tussen de verschillende vormen van werkalliantie en de motivatie voor begeleiding (zoals gevraagd aan de jongere in een vragenlijst; zie hoofdstuk 3).<sup>1</sup> De samenhang

<sup>1</sup> De gemiddelde score op de schaal motivatie voor begeleiding is 2,50 (SD = 0,42), met een minimumscore van 1,50 en een maximale score van 3,00.

is weergegeven in figuur 4.1 (werkalliantie volgens de jongere en de begeleider) en in figuur 4.2 (observatie van de interactie tijdens het begeleidingsgesprek).

#### 4.3.1 Werkalliantie volgens de jongeren en volgens de begeleiders

Figuur 4.1 Samenhang tussen de werkalliantie en motivatie voor begeleiding



\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; (j) = jongere, (b) = begeleider

Zoals blijkt uit figuur 4.1, hangen vanuit het perspectief van de jongeren en vanuit het perspectief van de begeleiders andere aspecten van de werkalliantie samen met de motivatie voor begeleiding. De jongeren die aangeven goede afspraken te hebben met hun begeleider over de taken van de begeleiding, zijn gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren die aangeven hier minder goede afspraken over te hebben. Voor de begeleiders geldt dat de binding met de jongere als belangrijkste aspect samenhangt met de motivatie voor begeleiding. De jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat er een goede binding is met de jongere, zijn gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat de binding minder aanwezig is.

Aan alle jongeren is in de interviews gevraagd waar zij tijdens de begeleiding aan werken en wat hun leerdoelen zijn. Ongeveer een derde van de jongeren gaf aan dat zij werken aan het doel zelfstandig wonen. Taken waar jongeren aan werken zijn: leren koken, kamer opruimen, op tijd opstaan en omgaan met anderen. Niet alle jongeren werken echter altijd aan concrete doelen en taken.



Deze jongeren vertelden dat zij tijdens de begeleiding voornamelijk met de begeleider bespreken hoe het met hen gaat. Tijdens een focusgroep met jongeren op een van de deelnemende locaties gaven de jongeren aan dat zij de uitkomsten uit het onderzoek logisch vonden. Het maken van goede afspraken over de taken draagt bij aan hun motivatie, maar soms moeten begeleiders veel proberen en kan het lang duren, omdat jongeren niet altijd zin hebben om aan hun taken te werken. Een jongere gaf aan dat begeleiders vaak veel moeite moeten doen voor de jongeren, maar dat het pas goed kan werken als je als jongere zelf ook goed meewerkt.

Uit de interviews met begeleiders komt het belang naar voren van het maken van goede afspraken over de taken van de begeleiding. Op de vraag wat ervoor zorgt dat jongeren gemotiveerd zijn voor de begeleiding, antwoordden begeleiders dat het jongeren helpt wanneer ze een doel voor ogen hebben, weten waar ze naartoe werken en duidelijkheid hebben over wat ze moeten gaan uitvoeren. Ook in de focusgroep met begeleiders werd aangegeven dat zij het verband tussen goede afspraken over de taken van de begeleiding en de motivatie van de jongeren hadden verwacht. Het opstellen van taken gaat jongeren meestal beter af dan het opstellen van doelen. Taken zijn voor jongeren vaak concreet, omdat het kleine onderdelen zijn. Doelen zijn voor jongeren lastiger, omdat deze uitgebreid en abstract zijn en daardoor verder van de jongeren af staan.

Meerdere begeleiders gaven aan dat het de motivatie van jongeren kan vergroten door uit te gaan van wat zij al kunnen en aan te sluiten bij hun wensen en interesses. Het is dan volgens de begeleiders ook belangrijk dat de doelen en de hierbij passende taken samen met de jongere worden opgesteld en besproken. Wanneer doelen zijn behaald of niet meer relevant zijn, moeten ze samen met de jongeren worden bijgesteld. Een van de gesproken begeleiders vertelde bijvoorbeeld:

*“Vanuit de eigen wens en kracht van de jongere werken is het belangrijkste. Je moet uitgaan van wat de jongeren al wel goed kunnen, want zij horen al vaak genoeg wat zij niet goed kunnen.”*

Een valkuil die werd genoemd bij het opstellen van doelen, is dat de jongere wordt overschat en een taak te groot wordt gemaakt. In dat geval is het van belang een taak te evalueren en kleiner te maken. Een kleinere taak maakt het ook makkelijker voor de jongere om een succeservaring op te doen, wat kan bijdragen aan de motivatie van de jongere. Ook zien jongeren volgens de begeleiders graag (snel) resultaat. Het helpt om de doelen en taken zichtbaar te maken, de resultaten te benoemen en jongeren hiervoor complimenten te geven. Op deze manier krijgen jongeren inzicht in wat zij kunnen bereiken en dit kan bijdragen aan hun motivatie en zelfvertrouwen, zo meldden de begeleiders.

De analyse van de interviews met begeleiders sluit ook aan bij de gevonden samenhang tussen de binding volgens de begeleiders en de motivatie van de jongeren. Op de vraag wat belangrijk is voor een goede werkrelatie met de jongeren, noemden de meeste begeleiders als eerst het belang van een band met de jongeren. Zij benadrukten dat er eerst vertrouwen en een relatie moeten worden opgebouwd, voordat er op de juiste manier aan de doelen en taken kan worden gewerkt.

Voor het opbouwen van een vertrouwensband is het voor begeleiders belangrijk om veel aandacht en geduld te hebben. Het heeft volgens de geïnterviewde begeleiders vaak veel tijd nodig om echt te snappen wat er in het leven van de jongere speelt en welke benaderingswijze het beste werkt. Bij het winnen van het vertrouwen is het van belang dat begeleiders hun afspraken nakomen, op tijd komen en laten zien dat ze zich inspannen voor de jongere. Een aantal jongeren noemde tijdens de interviews ook dat zij het belangrijk vinden dat begeleiders gemaakte afspraken nakomen en niet te laat komen. Daarnaast is het volgens begeleiders van belang dat de jongeren zaken in vertrouwen aan hun begeleider kunnen vertellen en dat begeleiders de jongeren niet veroordelen, omdat dit al vaak genoeg in hun leven gebeurt.

Zoals een van de begeleiders vertelde tijdens het interview:

*“Als je eerst aandacht geeft, snapt wat een jongere wil bereiken en hoe zijn manier van denken is, dan ga je het vertrouwen winnen.”*

Om een goede band op te kunnen bouwen, is het gebruiken van de juiste communicatie volgens de begeleiders van belang. Zij gaven aan dat het goed werkt wanneer je als begeleider duidelijk en consequent bent, korte boodschappen geeft, veel uitlegt en boodschappen herhaalt. Hierbij is het belangrijk om af en toe te controleren of de boodschap goed is aangekomen. Een aantal jongeren noemde tijdens de interviews ook dat zij willen dat begeleiders duidelijke regels stellen en dat er structuur is waar zij zich aan vast kunnen houden. Volgens begeleiders maakt de communicatiestijl ook verschil. Het werkt meestal goed om zaken wat losser en met humor aan te pakken:

*“Je moet niet zeggen: we hebben een mentorgesprek, maar: zullen we even kletsen.”*

Ook ouders gaven tijdens de interviews aan dat een band met de begeleider en het vertrouwen van hun kind in de begeleider van groot belang is. Dit bepaalt mede of de jongere het naar zijn of haar zin heeft op de woonlocatie en gemotiveerd is om aan doelen te werken. Er werd door ouders benoemd

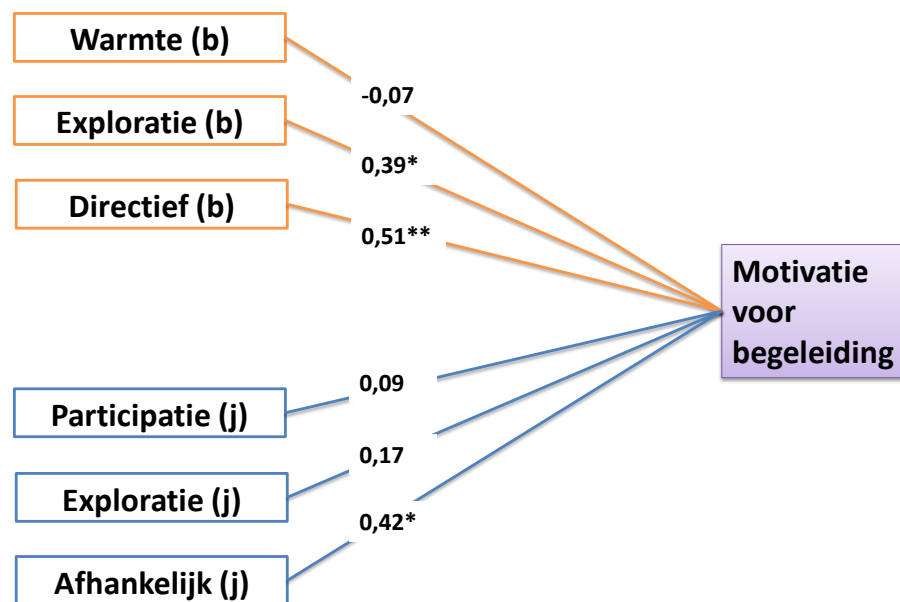
dat een band opbouwen tijd kost en een wisseling in begeleiders erg lastig kan zijn voor de jongere:

*“Juist als je met deze jongeren werkt, moet er zo min mogelijk veranderen, tenzij de begeleider het niet goed doet. Het duurt vaak lang voordat mijn zoon en de nieuwe begeleider elkaar vertrouwen en weer op één lijn zitten.”*

#### 4.3.2 Observatie van de interactie tijdens het begeleidingsgesprek

Behalve de werkaliantie vanuit het perspectief van de jongere en van de begeleider, hebben we in dit onderzoek ook de interactie tussen de begeleider en de jongere tijdens het begeleidingsgesprek onderzocht. Figuur 4.2 beschrijft de samenhang van deze interactie met de motivatie voor begeleiding.

**Figuur 4.2 Samenhang tussen de interactie tijdens het begeleidingsgesprek en motivatie voor begeleiding**



\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; (j) = jongere, (b) = begeleider

In figuur 4.2 staan de verschillende aspecten van de interactie tussen de begeleider en de jongere tijdens het begeleidingsgesprek centraal. Zoals te zien valt in het figuur, zijn er twee aspecten die geobserveerd zijn bij de begeleiders en een aspect dat geobserveerd is bij de jongeren die (significant) samenhangen met de motivatie voor begeleiding. Als de begeleider een

explorerende houding aanneemt (en dus moeite doet om de jongere leerervaringen op te laten doen) en directief (sturend) is tijdens het begeleidingsgesprek, hangt dit positief samen met de motivatie voor begeleiding bij de jongere. Ook is de motivatie voor begeleiding hoger als de jongere in de interactie met de begeleider een afhankelijke houding aanneemt (en dus, naast de begeleider verantwoordelijkheid te geven voor het oplossen van problemen, ook laat zien vertrouwen te hebben in de begeleider).

Deze uitkomsten uit het kwantitatieve onderzoek komen ook naar voren in de interviews met begeleiders. Zij gaven aan dat het van belang is dat jongeren het gevoel hebben dat zij de begeleider kunnen vertrouwen en dat zij samen met hen aan taken kunnen werken. Voor veel jongeren is het een doel om op zichzelf te gaan wonen en dit doel geeft hen motivatie. Begeleiders gaven aan dat jongeren niet altijd kunnen inschatten wat zij daarvoor moeten doen. Het doel wordt dan, samen met de jongere, verdeeld in kleine stappen. Vervolgens worden er taken bedacht en uitgevoerd. De jongere kijkt eerst wat hij/zij zelf kan en daarna waar hulp van de begeleiding bij nodig is. Op deze manier komen jongeren erachter wat zij al kunnen. Vervolgens wordt het doel samen met de begeleider weer bijgesteld. De stappen worden klein gemaakt, zodat de jongere zo veel mogelijk leerervaringen op kan doen. Zoals een van de begeleiders het verwoordde:

*“Ik probeer concreet dingen aan te kaarten en hele kleine stapjes te maken, want vaak is het gat tussen wat ze willen en wat hier te halen valt nog heel groot voor ze.”*

De helft van de geïnterviewde ouders (drie van de zes) benadrukte het belang van een explorerende en directieve houding van een begeleider tijdens de begeleiding. Deze ouders gaven aan dat zij graag zouden zien dat de begeleiding een actievere vorm zou krijgen, waarbij begeleiders zich meer proactiever opstellen en zelf meer zaken inbrengen en aanpakken. Dit zou ten goede komen voor de motivatie van sommige jongeren:

*“Ik zou willen dat de begeleiding zelf meer initiatieven neemt. Vaak werken ze afwachting en vraaggericht, maar soms komt de vraag vanuit de jongere niet.”*

#### 4.4 Zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding

De mate van zelfeffectiviteit van de jongeren is in dit onderzoek gemeten door drie vragen aan hen te stellen: ‘Kan je de meeste problemen oplossen als je er je best voor doet?’, ‘Blijf je kalm als je problemen krijgt omdat je weet dat je je problemen kan oplossen?’ en ‘Denk je dat je iets kan veranderen aan de

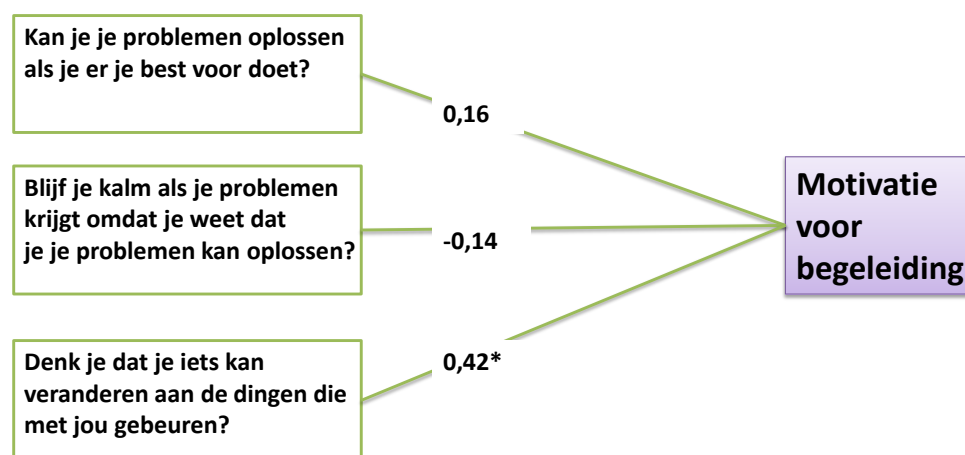
dingen die met jou gebeuren?'. De beschrijvende waarden van de antwoorden op deze vragen zijn weergegeven in tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Beschrijvende waarden van de vragen over zelfeffectiviteit**

Zelfeffectiviteit	Beschrijvende waarden			
	Min.	Max.	Gem.*	SD**
Kan je de meeste problemen oplossen als je er je best voor doet?	2,00	3,00	2,79	0,42
Blijf je kalm als je problemen krijgt omdat je weet dat je je problemen kan oplossen?	1,00	3,00	2,39	0,56
Denk je dat je iets kan veranderen aan de dingen die met jou gebeuren?	1,00	3,00	2,78	0,49

De samenhang tussen de zelfeffectiviteit-vragen en de motivatie voor begeleiding is onderzocht via een correlatieanalyse en in figuur 4.3 weergegeven.

**Figuur 4.3 Samenhang tussen zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding**



\*  $p < 0,05$

Uit figuur 4.3 blijkt dat één van de drie vragen die aan de jongeren zijn gesteld over zelfeffectiviteit samenhangt met de motivatie voor begeleiding. De jongeren die aangeven dat ze iets kunnen veranderen aan de dingen die met hen gebeuren, zijn gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren die denken dat ze weinig kunnen veranderen aan de dingen die hen overkomen.

In de focusgroep met begeleiders bevestigden begeleiders het belang van zelfeffectiviteit voor de motivatie van jongeren. Begeleiders zijn veel bezig om jongeren aan te leren inzicht te krijgen in hun problemen en hen deze zo veel mogelijk zelf te laten oplossen. Zelfreflectie kan lastig zijn voor deze doelgroep, mede doordat veel jongeren weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld hebben. Daarnaast noemen begeleiders dat het een valkuil van begeleiders kan zijn dat zij de jongeren te veel willen helpen. Eigenlijk is het doel dat de hulpverlener zich uiteindelijk overbodig maakt en dat de jongere het zelf en/of met hulp vanuit zijn of haar netwerkomgeving kan oplossen. Zoals een van de begeleiders het verwoordde:

*“Het is een gewoonte om te zeggen dat ‘wij’ het wel even op gaan lossen, maar je moet de jongere eigenlijk motiveren zodat hij of zij het zelf op gaat lossen of hulp gaat vragen in zijn omgeving.”*

#### 4.5 Toetsen van het model: samenhang werkalliantie, zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding

Uit de voorgaande analyses blijkt dat verschillende aspecten van de werkalliantie, de interactie tussen de jongere en de begeleider en de mate van zelfeffectiviteit (gemeten via de vraag: ‘denk je dat je iets kan veranderen aan de dingen die met jou gebeuren?’) samenhangen met de motivatie van de jongeren voor begeleiding. Om te onderzoeken wat de onderlinge bijdrage is van deze verschillende indicatoren aan de motivatie voor begeleiding, hebben we een meervoudig lineair regressiemodel getoetst. De werkalliantie, de interactie tussen de jongere en de begeleider en zelfeffectiviteit zijn als predictoren van de motivatie voor begeleiding aan het model toegevoegd.

In het model (zie tabel 4.4) geeft de constante de geschatte gemiddelde motivatie voor begeleiding weer als de toegevoegde predictoren aan het model ‘0’ (neutraal) zouden zijn. Het interpreteren van de waarde van de constante is daarom niet zo interessant, maar het moet om statistische redenen wel aan het model toegevoegd worden. De schatting van het effect van de verschillende predictoren ( $B$ ) laat zien of jongeren met een goede werkalliantie, positieve interactie met de begeleider en hoge mate van zelfeffectiviteit meer of minder gemotiveerd zijn voor begeleiding. De gestandaardiseerde schatting van het effect van de verschillende predictoren ( $\beta$ ) maakt het vervolgens mogelijk om het effect van de verschillende predictoren met elkaar te vergelijken. De gestandaardiseerde schatting  $\beta$  houdt namelijk, in tegenstelling tot  $B$ , rekening met de meeteenheden van de verschillende predictoren en zijn daarom met elkaar te vergelijken. De  $t$ -waarde is een maat om weer te geven of een predictor (naast de andere predictoren in het model) een significante (en dus noemenswaardige) bijdrage

levert aan de motivatie voor begeleiding. De  $R^2$  in het model geeft tot slot aan hoeveel van de totale variantie in de motivatie voor begeleiding wordt verklaard door de toegevoegde predictoren. We hebben alleen de indicatoren van werkalliantie, interactie tussen begeleider en jongere en zelfeffectiviteit als predictoren aan het model toegevoegd, waarvan uit de voorgaande correlatieanalyses is gebleken dat ze significant samenhangen met motivatie voor begeleiding. De uitkomsten van het meervoudige lineaire regressiemodel staan in tabel 4.4.

**Tabel 4.4 De bijdrage van de werkalliantie, interactie tussen begeleider en jongere en zelfeffectiviteit aan de motivatie voor begeleiding**

Predictor	Motivatie voor begeleiding		
	B	$\beta$	t
Constate	-0,68		-0,96
Werkalliantie m.b.t. taken (j)	-0,12	-0,13	-0,64
Werkalliantie m.b.t. binding (b)	0,20	0,33	1,79
Exploratie tijdens begeleidingsgesprek (b)	0,42	0,23	1,47
Directieve houding tijdens begeleidingsgesprek (b)	0,46	0,33	1,84
Afhankelijke houding tijdens begeleidingsgesprek (j)	0,15	0,08	0,44
Zelfeffectiviteit	0,33	0,40	2,19*
<b><math>R^2</math></b>	<b>49,2%</b>		

\*  $p < 0,05$ ; (j) = jongere; (b) = begeleider

Uit de voorgaande analyses (zoals beschreven in paragraaf 4.2 en 4.3) komt naar voren dat zowel de werkalliantie op het gebied van de taken vanuit het perspectief van de jongeren, de binding volgens de begeleiders, drie aspecten van de interactie tijdens het begeleidingsgesprek (dat wil zeggen: de mate van exploratie en de directieve houding van de begeleiders en de afhankelijke houding van de jongeren) en de mate waarin de jongeren aangeven iets te kunnen veranderen aan de dingen die hen overkomen (zelfeffectiviteit), samenhangen met de motivatie van de jongeren voor begeleiding. Via de meervoudige lineaire regressieanalyse (zie tabel 4.4) hebben we vervolgens bekeken welke van deze aspecten de relatief grootste bijdrage levert aan de motivatie voor begeleiding.

Als alle predictoren aan het model worden toegevoegd, blijkt alleen zelfeffectiviteit significant samen te hangen met de motivatie voor begeleiding. In vergelijking met de werkalliantie en de interactie tussen de begeleider en de jongere, lijkt het er dus op dat de mate waarin de jongeren denken iets te kunnen veranderen aan hun eigen situatie, een sterker verband heeft met de motivatie voor begeleiding.

De totale verklaarde variantie ten aanzien van de motivatie voor begeleiding bedraagt 49 procent. Dit geeft aan dat ongeveer de helft van alle verschillen

die tussen de jongeren bestaan in de motivatie voor begeleiding, verklaard kunnen worden door de toegevoegde predictoren. Ondanks dat er niet gesproken kan worden van een causaal verband, geeft dit wel aan dat in het getoetste model de werkalliantie, interactie tussen de jongere en de begeleider en de mate waarin de jongeren denken dat ze iets kunnen veranderen aan hun eigen situatie, tezamen relatief goede voorspellers zijn van hun motivatie voor begeleiding. Alle indicatoren bij elkaar genomen, blijkt de zelfeffectiviteit (gemeten als de mate waarin de jongeren denken iets te kunnen veranderen aan hun eigen situatie) de sterkste voorspeller te zijn; alleen deze indicator is statistisch significant in het model waarin alle voorspellers zijn toegevoegd.

#### 4.6 De uitkomsten samengevat

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek besproken. Om te beginnen komt uit de analyses naar voren dat jongeren met een lvb en begeleiders het relatief vaak eens zijn over de mate waarin er goede afspraken zijn over de taken die centraal staan in de begeleiding. Deze overeenkomst tussen de jongeren en de begeleiders geldt echter gemiddeld gezien niet voor de doelen en de binding als aspecten van werkalliantie. Verder wijzen de uitkomsten erop dat de jongeren en de begeleiders een wat ander perspectief hebben op de inhoud van de werkalliantie: wanneer de jongere aangeeft dat er goede afspraken zijn over de taken, is de begeleider vaak ook van mening dat de binding in de begeleidingsrelatie goed is.

Ten aanzien van de samenhang met de motivatie voor begeleiding, komt uit de analyses naar voren dat de jongeren die aangeven goede afspraken te hebben met hun begeleider over de taken van de begeleiding, gemotiveerder zijn voor de begeleiding dan de jongeren die aangeven hier minder goede afspraken over te hebben. Voor de begeleiders geldt dat de binding met de jongere als belangrijkste aspect van de werkalliantie samenhangt met de motivatie voor begeleiding. De jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat er een goede binding is met de jongere, zijn meer gemotiveerd voor de begeleiding dan de jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat de binding minder aanwezig is. De samenhang tussen de motivatie voor begeleiding en de werkalliantie verschilt daarmee vanuit het perspectief van de jongeren (de taken) en vanuit het perspectief van de begeleiders (de binding).

Het belang van het maken van goede afspraken over de taken van de begeleiding wordt bevestigd in de interviews en de focusgroepen. Volgens begeleiders komt het de motivatie van jongeren ten goede als ze een doel voor ogen hebben, weten waar ze het voor doen en duidelijkheid hebben over hoe ze dit moeten gaan uitvoeren (de taken van de begeleiding). Tevens komt uit de interviews het belang van de binding tussen de begeleiders en de jongeren naar voren. Begeleiders benadrukten dat er eerst vertrouwen moet



worden opgebouwd, voordat met de jongeren aan de doelen en taken kan worden gewerkt.

Uit de analyses van de observaties van de interactie tussen de jongere en de begeleider tijdens het begeleidingsgesprek, komt naar voren dat met name het aannemen van een explorerende houding (dat wil zeggen: moeite doen om de jongere leerervaringen op te laten doen) en een directieve (dat wil zeggen: sturende) houding van de begeleider tijdens het begeleidingsgesprek samengaan met een hoge mate van motivatie van de jongere voor de begeleiding. Ook de ouders die we hebben gesproken in dit onderzoek gaven aan dat ze een proactieve opstelling van de begeleiders en een minder 'vraaggerichte' houding als belangrijk achten voor de motivatie van hun kind voor de begeleiding. Daarnaast wijzen de observaties op het belang van de mate van vertrouwen dat de jongere heeft in de begeleider. Uit de observaties blijkt dat jongeren die hun begeleiders tijdens het begeleidingsgesprek in hoge mate lijken te vertrouwen, meer gemotiveerd zijn voor de begeleiding dan de jongeren die minder vertrouwen lijken te stellen in de begeleider. Deze uitkomsten worden tevens onderbouwd door het kwalitatieve onderzoek. Begeleiders gaven in de interviews aan dat het van belang is dat jongeren het gevoel hebben dat zij de begeleider kunnen vertrouwen. Dat is de basis van waaruit met de jongeren gewerkt kan gaan worden aan de taken die centraal staan in de begeleiding.

Naast de samenhang tussen de verschillende aspecten van de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding, hebben we in dit onderzoek tevens gekeken naar het belang van de zelfeffectiviteit van de jongeren. Aan de jongeren hebben we gevraagd in hoeverre zij denken iets te kunnen veranderen aan de dingen die met hen gebeuren. Jongeren die het in hoge mate eens zijn met deze stelling, geven tevens aan meer gemotiveerd te zijn voor de begeleiding dan jongeren die het hier in mindere mate mee eens zijn. Uit de analyses blijkt zelfs dat het gevoel hebben iets te kunnen veranderen aan de dingen die met je gebeuren (als aspect van zelfeffectiviteit) wellicht sterker samenhangt met de motivatie voor begeleiding dan de verschillende aspecten van de werkalliantie die we in dit onderzoek hebben gemeten.



## 5 CONCLUSIE

### 5.1 Inleiding

Het doel van dit onderzoek was om in kaart te brengen welke rol de werkaliantie tussen jongeren met een lvb (in de leeftijd van veertien tot en met 27 jaar) en hun begeleiders speelt in de mate waarin jongeren gemotiveerd zijn voor begeleiding. Het onderzoek is mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw (binnen het programma Effectief werken in de jeugdsector). In het onderzoek zijn vragenlijsten afgenomen bij jongeren en bij begeleiders, interviews gehouden met jongeren, begeleiders en ouders, en begeleidingsgesprekken geobserveerd tussen jongeren en hun begeleiders. Bovendien zijn de uitkomsten van het onderzoek teruggelegd bij begeleiders en jongeren die hebben deelgenomen aan het onderzoek, door het organiseren van focusgroepen. De vraag die centraal stond, was:

*In hoeverre bestaat er een (positieve) relatie tussen de werkaliantie en de motivatie voor begeleiding onder jongeren met een lvb?*

Met als deelvragen:

- Welke componenten van de werkaliantie (binding, doelen en/of taken) hangen samen met motivatie voor begeleiding?
- In hoeverre kan de werkaliantie de motivatie voor (langdurige) begeleiding na achttien jaar (jongvolwassenheid) vergroten? Wijkt dit af van de rol van de werkaliantie in het vergroten van de motivatie voor (langdurige) begeleiding voor jongeren met een lvb van veertien t/m zeventien jaar?
- In hoeverre hangt de mate van zelfeffectiviteit van jongeren met een lvb samen met hun motivatie voor begeleiding?

In dit hoofdstuk worden de hoofdvraag van dit onderzoek en de verschillende deelvragen beantwoordt. Daarna word stilgestaan bij de limitaties van het onderzoek. Tot slot bespreken we de implicaties van het onderzoek.

### 5.2 Beantwoording van de onderzoeksvragen

Aan het onderzoek hebben 34 jongeren met een lvb deelgenomen die begeleid wonen bij drie verschillende instellingen in Amsterdam. De jongste deelnemer aan het onderzoek is veertien jaar en de oudste 27 jaar. De gemiddelde leeftijd van de jongeren is 22 jaar. De meerderheid van de deelnemers is man (21 van de in totaal 34 jongeren). Hoewel er op basis van dit onderzoek geen conclusies getrokken kunnen worden over causaliteit (leidt een goede werkaliantie tot een hogere motivatie voor begeleiding of juist

andersom?), komt er wel naar voren dat bepaalde aspecten van de werkalliantie tussen de jongeren en de begeleiders, en daarnaast een hoge mate van zelfeffectiviteit van de jongeren (gemeten als de mate waarin jongeren aangeven het gevoel te hebben iets te kunnen veranderen aan de dingen die met hen gebeuren), positief samenhangen met de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb. We beantwoorden hieronder de drie deelvragen van het onderzoek.

### **5.2.1 Verschillende aspecten van de werkalliantie hangen positief samen met de motivatie van de jongeren voor begeleiding**

#### *Samenhang tussen werkalliantie en de motivatie voor begeleiding*

De werkalliantie op het gebied van de taken en de binding komen uit dit onderzoek als belangrijkste aspecten naar voren die samenhang vertonen met de motivatie voor begeleiding. Jongeren die aangeven goede afspraken te hebben met hun begeleider over de taken van de begeleiding, waren in dit onderzoek gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren die aangeven hier minder goede afspraken over te hebben. Voor de begeleiders geldt dat de binding met de jongere als belangrijkste aspect van de werkalliantie samenhangt met de motivatie voor begeleiding. De jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat er een goede binding is met de jongere, zijn gemotiveerder voor de begeleiding dan de jongeren waarvoor de begeleider aangeeft dat de binding minder aanwezig is. De interviews met begeleiders bevestigen zowel het belang van de taakalliantie als van de binding tussen de begeleiders en de jongeren.

#### *Verschillende perspectieven van jongeren en begeleiders op werkalliantie*

Opvallend is dat vanuit het perspectief van de jongeren en van de begeleiders andere aspecten van de werkalliantie samenhangen met de motivatie voor begeleiding. Waar volgens de jongeren de werkalliantie op het gebied van de taken samenhangt met de motivatie voor begeleiding, geldt dat voor de begeleiders voor de binding. Dit is in lijn met de uitkomst uit dit onderzoek dat de jongeren en de begeleiders een ander perspectief op de inhoud van de werkalliantie lijken te hebben. Wanneer de jongere aangeeft dat er goede afspraken zijn over de taken, is de begeleider ook vaak van mening dat de binding in de begeleidingsrelatie goed is. Dit verschillende perspectief zou verklaard kunnen worden door de mate waarin de verschillende componenten van de werkalliantie aansluiten bij de beleavingswereld van de jongeren. Doelen en binding zijn voor de jongeren abstractere begrippen dan taken. Hoewel deze begrippen geconcretiseerd zijn in de vragenlijst voor de jongeren, staat het maken van goede afspraken met de begeleider over de taken voor jongeren dicht bij hun beleavingswereld. Dit werd ook bevestigd in de focusgroep met begeleiders die we aan het einde van het onderzoek hebben georganiseerd om de onderzoeksresultaten terug te leggen. Deze uitkomsten bieden aanknopingspunten voor de praktijk. Vooral door met de jongeren concrete afspraken te maken over de taken die centraal staan in de

begeleiding, kan er goed aangesloten worden bij wat door hen als belangrijk wordt ervaren.

Uit andere onderzoeken (Shirk & Karver, 2003; de Swart, 2011) zijn er aanwijzingen dat jongeren de neiging hebben om de binding met hun begeleider/therapeut over de hele linie als positief te beoordelen. Ook in dit onderzoek vonden we een hoge gemiddelde score van de jongeren voor de binding met de begeleider en weinig variatie hierin tussen de jongeren. Dit zou erop kunnen wijzen dat de jongeren die hebben deelgenomen aan dit onderzoek in hoge mate tevreden zijn over de binding met hun begeleider. Volgens Shirk en Karver (2003) zou het overwegend positieve oordeel van jongeren voor dit aspect van de werkaliantie echter ook kunnen duiden op sociaal wenselijke antwoorden van de jongeren. Er zijn geen aanwijzingen dat dit ook geldt voor het oordeel van jongeren over de doelen of taken.

#### *Interactie tussen jongeren en begeleiders tijdens het begeleidingsgesprek*

Ten aanzien van de interactie tussen de jongeren en de begeleiders tijdens het begeleidingsgesprek (zoals geobserveerd in dit onderzoek), komt naar voren dat met name het aannemen van een explorerende en directieve houding tijdens het begeleidingsgesprek samengaat met een hoge mate van motivatie van de jongeren voor de begeleiding. Met andere woorden, als de begeleider de jongere tijdens het begeleidingsgesprek actief stuurt in de richting van het opdoen van leerervaringen, zijn de jongeren gemiddeld gemotiveerder voor de begeleiding dan wanneer de begeleider een minder proactieve houding aanneemt. Hoewel we niet kunnen concluderen dat een actieve houding leidt tot meer motivatie bij de jongeren, biedt dit wel handvatten voor begeleiders om na te denken over hun rol in het gesprek met de jongeren. Het aannemen van een onderzoekende en sturende houding in het gesprek, kan de motivatie van de jongeren voor begeleiding wellicht ten goede komen.

Ten aanzien van de houding van de jongeren vinden we in dit onderzoek dat vooral de mate waarin de jongeren vertrouwen lijken te hebben in de begeleider tijdens het begeleidingsgesprek, een positief verband heeft met de motivatie voor begeleiding. Het belang van vertrouwen komt ook naar voren in de gesprekken die we voor dit onderzoek hebben gevoerd. Begeleiders gaven aan dat vertrouwen de basis is van waaruit met de jongeren gewerkt kan gaan worden aan de taken van de begeleiding. De jongeren lijken het begrip 'vertrouwen', net als het concept 'werkaliantie', heel concreet op te vatten. In het onderzoek gaven zij bijvoorbeeld aan dat het voor hen belangrijk is dat de begeleiders gemaakte afspraken nakomen en niet te laat komen.

### **5.2.2 Motivatie voor begeleiding en leeftijd van de jongeren**

Als een van de deelvragen in dit onderzoek stond het verschil centraal tussen jongeren onder de achttien jaar en boven de achttien jaar. Als de jongeren de volwassenheid bereiken, zijn zij immers volgens de wet in staat om zelf te

bepalen of zij begeleiding nodig hebben of niet. Het achttiende jaar is dan ook een interessant omslagpunt om de motivatie voor begeleiding te onderzoeken. Helaas hebben we deze deelvraag niet goed kunnen onderzoeken. Aan het onderzoek hebben slechts vier jongeren onder de achttien deelgenomen. De reden hiervoor, zo bevestigen ook de deelnemende instellingen aan het onderzoek, is dat jongeren met een lvb onder de achttien jaar steeds minder op locatie wonen en meer ambulante hulp krijgen. Deze jongeren komen vaak pas binnen bij een instelling als crisisgeval. De uitkomsten van dit onderzoek hebben dan ook vooral betrekking op jongvolwassenen (de gemiddelde leeftijd van de deelnemers in dit onderzoek is 22 jaar) en niet zozeer op de jongste groep jongeren met een lvb.

### **5.2.3 Zelfeffectiviteit hangt positief samen met de motivatie voor begeleiding**

Vanuit de deelnemende instellingen aan het onderzoek kwam tijdens de voorbereiding van het onderzoek de vraag naar voren om naast de werkalliantie tevens de mate van zelfeffectiviteit van de jongeren te onderzoeken. Ook uit de onderzoeksliteratuur (zie hoofdstuk 2 van dit rapport), komt naar voren dat zelfeffectiviteit en motivatie zowel vanuit de theorie als vanuit empirisch onderzoek met elkaar lijken samen te hangen. We hebben daarom in de vragenlijst voor de jongeren drie vragen opgenomen om zicht te krijgen op hun gevoel van zelfeffectiviteit: 'Kun je de meeste problemen oplossen als je er je best voor doet?', 'Blijf je kalm als je problemen krijgt omdat je weet dat je je problemen kunt oplossen?' en 'Denk je dat je iets kunt veranderen aan de dingen die met jou gebeuren?'. Het derde aspect van zelfeffectiviteit vertoont in dit onderzoek een positieve samenhang met de motivatie voor begeleiding. Jongeren die aangeven in staat te zijn iets te veranderen aan de dingen die met hen gebeuren, zijn gemotiveerder voor de begeleiding. Hoewel het slechts één vraag aan de jongeren betreft, komt uit de analyses naar voren dat het antwoord op deze vraag in relatief sterke mate samenhangt met de motivatie voor begeleiding.

Voor vervolgonderzoek is het interessant om het belang van de zelfeffectiviteit van jongeren met een lvb verder te analyseren. Daarbij is het tevens van belang om in beschouwing te nemen dat jongeren met een lvb veelal de neiging hebben om hun capaciteiten te overschatten (Fabriek-Van de Gild & Widdershoven-Van der Wal, 2015; Lodewijks, 2009). Dit zou tot gevolg kunnen hebben dat veel jongeren met een lvb zelf geen problemen ervaren met hun eigen functioneren en daarom de mate van zelfeffectiviteit hoger inschatten dan andere jongeren. Ervaren zelfeffectiviteit en motivatie zouden daarom bij jongeren met een lvb anders in elkaar kunnen grijpen dan bij jongeren zonder lvb-problematiek. Deze mogelijke verschillen zouden interessant zijn om in vervolgonderzoek nader te bestuderen.

### 5.3 Limitaties van het onderzoek

In dit onderzoek zijn 34 jongeren met een lvb betrokken. Voorafgaand aan het onderzoek was het doel om 50 jongeren in het onderzoek mee te nemen. We hebben het onderzoek verbreed van twee afdelingen bij één instelling, zoals de initiële opzet was, naar acht afdelingen bij drie instellingen. Ondanks deze extra inspanningen, hebben we minder jongeren in het onderzoek kunnen betrekken dan beoogd. Toch denken wij dat wij voldoende onderzoeksmateriaal hebben kunnen verzamelen om gefundeerde uitspraken te kunnen doen over de samenhang tussen de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb. Behalve het afnemen van vragenlijsten bij de doelgroep zelf, hebben we immers ook vragenlijsten afgenomen bij de begeleiders, interviews gehouden met jongeren, begeleiders en ouders, begeleidingsgesprekken geobserveerd tussen de jongeren en de begeleiders en tot slot focusgroepen georganiseerd met jongeren en begeleiders. De opzet van het onderzoek is multi-informant en multi-methodisch van aard. Het analyseren van de werkalliantie en de motivatie voor begeleiding vanuit verschillende perspectieven vergroot de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Als tweede limitatie van het onderzoek is het relevant om te noemen dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over een causaal verband tussen werkalliantie, zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding. Dit onderzoek is cross-sectioneel van opzet. Dit houdt in dat er gelijktijdig informatie is verzameld over de werkalliantie, zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding. Deze opzet heeft tot gevolg dat we niet weten of een goede werkalliantie de motivatie voor begeleiding kan versterken, of dat de relatie tussen deze begrippen de andere kant op werkt: jongeren die gemotiveerd zijn voor de begeleiding, zijn gemakkelijker in staat om een positieve werkalliantie met hun begeleider aan te gaan.

Als derde punt noemen we de manier waarop zelfeffectiviteit in dit onderzoek is gemeten. Aangezien het verband tussen zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding een subvraag van dit onderzoek was, hebben we dit concept gemeten door drie vragen te stellen aan de jongeren. Deze vragen bleken achteraf een lage onderlinge consistentie te vertonen, waardoor er geen samenhangende schaal van de vragen gemaakt kon worden. Voor vervolgonderzoek zou het raadzaam zijn om zelfeffectiviteit via het toevoegen van meerdere vragen bij de jongeren te meten, zodat dit betrouwbaarder gemeten kan worden dan in het huidige onderzoek. Bovendien zou het onderwerp zelfeffectiviteit ook in interviews met de jongeren en met de begeleiders aan bod kunnen komen.

## 5.4 Implicaties van het onderzoek

De uitkomsten van het onderzoek hebben allereerst implicaties voor de praktijk. De resultaten onderbouwen het belang om in de begeleidingsrelatie aandacht te besteden aan de werkalliantie met de jongeren. Uit het onderzoek komt naar voren dat jongeren met een lvb een heel concrete opvatting hebben van de werkalliantie. Vooral goede afspraken over de taken vanuit hun perspectief zijn van belang in de context van de motivatie voor begeleiding. Dezelfde concrete benadering lijken de jongeren ook te hebben over het begrip vertrouwen. Vertrouwen in de begeleider komt in dit onderzoek naar voren als een belangrijke samenhangende factor met de motivatie voor begeleiding. Met vertrouwen bedoelen de jongeren vooral dat de begeleiders hun afspraken nakomen en bijvoorbeeld niet te laat komen. Voor de begeleiders van jongeren met een lvb geeft dit handvatten voor het opbouwen van een goede werkalliantie. Kort gezegd: het sluit goed aan bij de beleavingswereld van de jongeren om de werkalliantie zo concreet mogelijk te maken.

Bovendien wijzen de resultaten op de meerwaarde van een proactieve benadering van begeleiders in de begeleidingsgesprekken met de jongeren. Onder een proactieve houding wordt in dit onderzoek verstaan dat de begeleider in het gesprek met de jongere actief probeert om de jongere leerervaringen op te laten doen. Voor toekomstig onderzoek is het interessant om te bekijken hoe een proactieve houding van de begeleider zich verhoudt tot de mate waarin jongeren in staat worden gesteld om zelf problemen om te lossen. Zou een proactieve houding van de begeleider bijvoorbeeld de jongeren kunnen faciliteren in het nemen van meer eigen regie? De richting van het verband tussen de interactie tijdens het begeleidingsgesprek en de motivatie voor begeleiding, en de mechanismen die daar onder zouden kunnen liggen, hebben we in dit onderzoek helaas niet kunnen onderzoeken. Deze vragen zouden wat ons betreft interessant zijn om in vervolgonderzoek nader te bestuderen.

Voor vervolgonderzoek zou het volgens ons tevens interessant zijn om de relatie tussen de werkalliantie, zelfeffectiviteit en motivatie voor begeleiding verder te onderzoeken. Een interessante hypothese zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat het aangaan van een goede werkalliantie het gevoel van zelfeffectiviteit bij jongeren met een lvb kan versterken en vervolgens kan leiden tot meer motivatie voor de begeleiding. Zelfeffectiviteit zou in deze theorie een mediërende rol spelen en ervoor kunnen zorgen dat een goede werkalliantie de motivatie voor begeleiding versterkt. Vervolgonderzoek zou zich bijvoorbeeld kunnen richten op de manier waarop de werkalliantie, de mate van zelfeffectiviteit en de motivatie voor begeleiding bij jongeren met een lvb zich onderling verhouden.



## LITERATUUR

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bear, G.C., Clever, A., & Proctor, W.A. (1991). Self-perceptions of non-handicapped children and children with learning disabilities in integrated classes. *The Journal of Special Education*, 24, 409-426.

Bickman, L., Vides de Andrade, A., Lambert, E., Doucette, A., Sapyta, J., Boyd, A. & Rautkis, M. (2004). Youth therapeutic alliance in intensive treatment settings. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 31, 134-148.

Binsbergen, M.H. van (2003). *Motivatatie voor behandeling: ontwikkeling van behandelmotivatie in een justitiële setting*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Binsbergen, M. H. van, Knorth, E. J., Klomp, M., & Meulman, J. J. (2001). Motivatie voor behandeling bij jongeren met ernstige gedragsproblemen in de intramurale justitiële jeugdzorg. *Kind en Adolescent*, 22, 295-311.

Bodde, J., & Hagen, B. (2009). *LVG-jongeren beter in beeld*. Utrecht: VOBC LVG.

Bong, M. & Clark, R.E. (1999). Comparison between self-concept and self-efficacy in academic motivation research. *Educational Psychologist*, 34, 139-153.

Bordin, E.S. (1975). *The Working Alliance: Basic for a general theory of psychotherapy. Paper presented at the Society for Psychotherapy Research*. Washington D.C.

Chapman, J.W. (1988). Learning Disabled Children's Self-Concepts. *Review of Educational Research*, 58, 347-371.

Constantino, M.J., Castonguay, L.G., Zack, S. & DeGeorge, J. (2010). Engagement in psychotherapy: Factors contributing to the facilitation, demise, and restoration of the therapeutic alliance. In: *Elusive alliance: Treatment engagement strategies with high-risk adolescents*. Castro-Blanco, D. & Karver, M.S. (Eds.). Washington D.C.: American Psychological Association.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Elvins, R. & Green, J. (2008). The conceptualization and measurement of therapeutic alliance. An empirical review. *Clinical Psychology Review*, 28, 1167-1187.

Fabriek-van de Glind, I. & Widdershoven-van der Wal, M. (2005). Kenmerken van jongeren met een licht verstandelijke handicap en crisishulpverlening. *Onderzoek & Praktijk* 3, 23-27.

Gecas, V. (1989). The social psychology of self-efficacy. *Annual Review of Sociology*, 15, 291-316.

Green, J. (2006). The therapeutic alliance. A significant but neglected variable in child mental health treatment studies. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 47, 425-435.

Grooters, G., Swart, J. de, Lohuis-Heesink, R., & Moonen, X. (2013). Eind goed, al goed? Voortijdige beëindiging van residentiële hulpverlening aan jeugdigen met licht verstandelijke beperking: omvang en samenhangende factoren. *Onderzoek & Praktijk*, 11, 6-16.

Guédénay, N., Fermanian, J., Curt, F., & Bifulco, A. (2005). Testing the Working Alliance Inventory (WAI) in a French primary care setting. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 40, 844-852.

Handwerk, M., Huefner, J., Ringle, J., Howard, B., Soper, S., Almquist, J., & Chmelka, M. (2008). The role of therapeutic alliance in therapy outcomes for youth in residential care. *Residential Treatment For Children & Youth*, 25, 145-165.

Hanson, W. E., Curry, K. T., & Bandalos, D. L. (2002). Reliability generalization of Working Alliance Inventory scale scores. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 659-673.

Harder, A. T. (2011). *The downside up? A study of factors associated with a successful course of treatment for adolescents in secure residential care*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen

Helm, G. H. P. van der, Wissink, I.B., Stams, G. J. J. M, & Jong, T de (2012) Measuring treatment motivation in a forensic setting. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*.

Horvath, A.O, Del Re, A.C., Fluchinger, C & Symonds, D. (2011). Alliance in Individual Psychotherapy. In: J.C. Norcross. *Psychotherapy Relationships That Work. Evidence Based Responsiveness*. New York: Oxford University Press.

Horvath, A.O., & Greenberg, L.S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 223-233.

Jeugdzorg Nederland (2012). Jeugdzorg Nederland nuanceert groeicijfers onderzoek 'Kinderen in Tel 2012'; Nieuws 15 juni 2012, opgevraagd op 1 augustus 2013, via

[www.jeugdzorgnederland.nl/nieuws/nieuws/jeugdzorgnederlandnuanceert-groeicijfers-onderzoek--jeugd-in-tel-2012-/](http://www.jeugdzorgnederland.nl/nieuws/nieuws/jeugdzorgnederlandnuanceert-groeicijfers-onderzoek--jeugd-in-tel-2012-/).

Karver, M., Handelsman, J., Fields, S. & Bickman, L. (2006). Meta-analysis of therapeutic relationship variables in youth and family therapy: The evidence for different relationship variables in the child and adolescent treatment outcome literature. *Clinical Psychology Review*, 26, 50-65.

Keijsers, G.P.J., Hoogduin, C.A.L. & Hageaars, M.A. (1998). Therapietrouw en de therapeutische relatie; de betekenis van de therapeutische relatie voor het therapieresultaat. In: Knoppert-van der Klein, E.A.M., Kölling P., Hoogduin, C.A.L. (red.). *Richtlijnen ter bevordering van therapietrouw*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.

Lechner, L., Kremers, S., Meertens, R., & Vries, H. de (2010). Determinanten van gedrag. In: J. Brug, P. van Assema, & L. Lechner (red.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering. Een planmatige aanpak* (p. 75-106). Assen: Van Gorcum.

Lodewijks, H. (2009). Jongeren met een lichte verstandelijke beperking in justitiële jeugdinrichtingen. In: R. Didden & X. Moonen (red.), *Met het oog op behandeling 2: Effectieve behandeling van gedragsstoornissen bij mensen met een lichte verstandelijke beperking* (pp. 113-119). Utrecht: LKC LVG / Expertisecentrum De Borg.

Manso, A., Rauktis, M.E. & Boyd, A.S. (2008). Youth expectations about therapeutic alliance in a residential setting. *Residential Treatment for Children and Youth*, 25, 55–72.

Margolis, H. & McCabe, P.P. (2004). Self-efficacy: a key to improving the motivation of struggling learners. *The Clearing House*, 77, 241-249.

Menger, A. & Donker, A.G. (2013) Working Alliance in one-to-one supervision. In: Durnescu, I. & McNeill, F. *Understanding penal practices*. Routledge.

Meppelder, M., Hodes, M., Kef, S. & Schuengel, C. (2014). Parents with intellectual disabilities seeking professional parenting support: the role of working alliance, stress and informal support. *Child Abuse and Neglect*. 38, 1478-1486.

Monitor Aanpak Top 600: gemeente Amsterdam.

Nieuwenhuizen, M. van, Orobio de Castro, B., Wijnroks, L., Vermeer, A., & Matthys, W. (2004). The relation between social information processing and behaviour problems in children with mild intellectual disabilities (mid). *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, 291-291.

Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) (2013). *Geestelijke gezondheidszorg: Weergave van de markt 2008-2012*. Marktscan en beleidsbrief. Utrecht: Nederlandse Zorgautoriteit.

Ploeg, J.D. van der & Scholte, E.M. (2000). *Effecten van behandelingsprogramma's voor jeugdigen met ernstige gedragsproblemen in residentiële settings*. Amsterdam: Nippo.

Prochaska, J.O. & DiClemente, C.C. (1984). *The transtheoretical approach: Towards a systematic eclectic framework*. Dow Jones Irwin, Homewood, IL, USA.

Shirk, S.R., & Karver, M. (2003). Prediction of treatment outcome from relationship variables in child and adolescent therapy: a meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 452 – 464.

Smith, S.R., Hilsenroth, M.J., Baity, M.R., & Knowles, E.S. (2003). Assessing patient and therapist perspectives of process: A revision of the Vanderbilt Psychotherapy Process Scale. In: *American Journal of Psychotherapy*, 57, 195-205.

Staak, C.P.F. van der, Keijsers, G.P.J., & Hoogduin, C.A.L. (1999). *Motivering voor gedragsverandering*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Strupp, H.H., Hartley, D. & Blackwood, G.L. (1974). *Vanderbilt Psychotherapy Process Scale*. Unpublished manuscript, Vanderbilt University.

Swart, de, J.J.W. (2011). *De professionele jeugdzorgwerker: Kenmerken van jeugdzorgwerkers in relatie tot kwaliteit van de jeugdzorg*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Teeuw, B., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1994). *Dutch Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*.

Teeuwen, M. (2012). *Verraderlijk gewoon. Licht verstandelijk gehandicapte jongeren, hun wereld en hun plaats in het strafrecht*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Wit, M. de, Moonen, X., & Douma, J. (2011) *Richtlijn Effectieve Interventies LVB: Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedragsveranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking*. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVB.

Wampold, B.E. & Brown, G.S. (2005). Estimating Variability in Outcome Attributable to Therapists: A Naturalistic Study of Outcomes in Managed Care. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 914- 923.

Woittiez, I., Putman, L., Eggink, E., & Ras, M. (2014). *Zorg beter begrepen: Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Yperen, T. van, Booy, Y., & Veldt, M. van der (2003). *Vraaggerichte hulp, motivatie en effectiviteit jeugdzorg*. Utrecht: NJI.

Zisimopoulos, D.A. & Galanaki, E.P. (2009). Academic intrinsic motivation and perceived academic competence in Greek elementary students with and without learning disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice*, 24, 33-43.

Zoon, M. (2013). *Wat werkt bij jeugdigen met een licht verstandelijke beperking?* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.





**Regioplan Beleidsonderzoek**

**Jollemanhof 18 (6e etage)**

**1019 GW Amsterdam**

**T 020 531 531 5**

**E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)**

**I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**