

# Gimme hope

## De rol van hoop in het werk van groepsleiders in een justitiële jeugdinstelling

*M.J. Geenen\**

‘Gimme hope, Joanna’ zingt een vierkoppig Moluks vrouwenkoor in de tot ‘kerk’ omgebouwde bezoekersruimte annex personeelsrestaurant van de justitiële jeugdinstelling (JJI). Tien jongens en vijf vrijwilligers zitten in een cirkel rondom pastor Arie. Op bijzondere feestdagen, zoals vandaag met Pasen, zijn er live muzikanten. Het lied zal niet zijn gekozen vanwege apartheid in Johannesburg (Joanna), maar ongetwijfeld omwille van hoop als thema van Pasen. De kerkdienst vormt voor verscheidene jongens een oase in de hectiek van de instelling. Dit artikel gaat over hoop en positieve bejegening van professionals in een JJI. Niet alleen de gehanteerde methodiek, maar ook de bejegening van groepsleiders bepaalt immers het resultaat van het verblijf in een JJI. Welke rol spelen een positieve bejegening en hoop in het werk van groepsleiders? Wat staat een hoopvolle oriëntatie in de weg? En wat helpt groepsleiders deze barrières weg te nemen en hoop te ontwikkelen, te behouden en in te zetten in hun werk?

### Aandacht voor *alle* werkzame factoren

De opvattingen over werkzame factoren in interventies bij veroordeelden zijn in de laatste decennia flink verbreed; lag aanvankelijk veel nadruk op het belang van – bij voorkeur *evidence-based* – methodieken, tegenwoordig wordt de relationele rol van de hulpverlener óók belangrijk geacht.

\* Drs. Marie-José Geenen is als docent en supervisor verbonden aan de Academie voor Sociale Studies en als onderzoeker aan het lectoraat Jeugd & Veiligheid van Avans Hogeschool. Zij doet promotieonderzoek naar de aard van de relatie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinstelling.

In de context van gedragsverandering van gedetineerden hebben enkele ontwikkelingen bijgedragen aan meer aandacht voor de rol van professionals. Dat is allereerst de *What Works*-benadering, die met het RNR-model (*risks, needs en responsivity*) in het criminologische kader een fundament heeft gelegd voor het zoeken naar de meest effectieve programma's. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de kwaliteit van het programma, maar ook naar een goede match tussen programma, doelgroep en werker (Andrews en Bonta, 2007). Tezelfdertijd is in de therapeutische setting de aandacht voor de werkzaamheid van *common factors* gegroeid; niet alleen methodieken bepalen het succes van een hulpverleningscontact, ook kenmerken van de professional en van de cliënt en de relatie tussen professional en cliënt dragen daaraan bij (Hubble e.a., 1999). In latere instantie aangevuld met het effect van de wisselwerking tussen methode, professional en cliënt (Hubble e.a., 2010). Een dergelijke, meer omvangrijke visie op veranderingsprocessen is ook terug te vinden in pleidooien met betrekking tot een 'distance-focused' aanpak voor gedetineerden. Daarin wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan de rol die professionals spelen in het proces van stoppen met criminaliteit (Burnett en McNeill, 2005; Farrall en Maruna, 2004).

Kortom, er is een andere opvatting ontwikkeld over professionaliteit in dit type interventies. In de huidige opvatting over gedragsverandering in de justitiële jeugdzorg wordt niet alleen de gehanteerde methodiek als belangrijke werkzame factor beschouwd, maar ook de jongere zelf, zijn begeleider en de relatie tussen deze twee. In JJI's is de relatie van jongeren met hun directe begeleiders, de groepsleiders,<sup>1</sup> van belang voor potentiële gedragsverandering. Groepsleiders brengen immers veel tijd door met de jongeren en vervullen diverse taken: ouderlijke taken (eten, verzorging, bijbrengen discipline), therapeutische taken (coaching, aanleren sociale vaardigheden) en sociale taken (samen spelletjes doen, film kijken, samen sporten). Die verschillende rollen creëren de mogelijkheid voor groepsleiders om relaties aan te gaan met jongeren die bijdragen aan gedragsverandering (Moses, 2000).

1 Groepsleider wordt hier gehanteerd als verzamelnaam voor drie soorten functies: groepsleider, pedagogisch medewerker en senior pedagogisch medewerker.

## Positieve bejegening

Hoe en in hoeverre de relatie tussen groepsleiding en jongeren recidive na detentie beïnvloedt, is niet bekend. Wel kan worden gesteld dat het succes van een verblijf in een JJI sterk afhangt van de bereidheid van de jongere om te werken aan gedragsverandering. Werken aan gedragsverandering is het hoofddoel van het verblijf in de JJI en vormt de basis van de *Youturn*-methodiek (de methodiek die in alle JJI's wordt gehanteerd). *Youturn* is een combinatie van het Sociaal Competentiemodel en de Equiptraining. Het Sociaal Competentiemodel is gericht op competentievergroting bij jongeren door middel van het bewust hanteren van bekrachtigingstechnieken. Equip is een groepstherapeutisch programma gericht op het doorbreken van egocentrisme en het aanleren van sociale en cognitieve vaardigheden, moreel denken en verantwoordelijkheid voor eigen handelen. Jongeren worden met de *Youturn*-methodiek geprikkeld na te denken over gemaakte keuzes en over in de toekomst te maken keuzes. De groepsleider vervult daarin een belangrijke rol. Dat gebeurt bij trainingsonderdelen zoals Equip, maar wellicht meer nog in de alledaagse omgang op de groep: onder het eten, het corveeën, samen sporten, bij een tussendoorgesprekje, of in een-op-eengesprekken en groeps gesprekken.

Een positieve bejegening van de jongeren door groepsleiders is belangrijk voor gedragsverandering. Een open, dat wil zeggen een niet-repressieve, relatie tussen groepsleider en jongere stimuleert behandelmotivatie en leidt tot een grotere interne beheersingsoriëntatie (*locus of control*) bij jongeren. Dat wil zeggen dat jongeren de gevolgen van hun handelen meer aan zichzelf toeschrijven en meer geneigd zijn daarvoor hun verantwoordelijkheid te nemen (Van der Helm e.a., 2009). Onderzoek laat eveneens zien dat als de jongeren de relatie met de groepsleiders positief ervaren, zij zich veiliger voelen, meer autonomie ervaren en minder stressgevoelens rapporteren (Eichelsheim en Van der Laan, 2011). Autonomie, minder stress en een gevoel van veiligheid zijn belangrijke ingrediënten voor versterking van veranderbereidheid en behandelmotivatie.

## Hoop

Hoewel hoop een belangrijke rol speelt in positieve bejegening, gaat er nog relatief weinig aandacht uit naar de rol van hoop in de professional-cliëntrelatie in de justitiële jeugdzorg. Hoop wordt in de eerdergenoemde 'common factors'-discussie als een belangrijke factor beschouwd in veranderingsprocessen (Snyder e.a., 1999). Hoop is 'wensende verwachting dat iets goeds, dat nog onzeker is en in de toekomst ligt, werkelijkheid zal worden' volgens het woordenboek van Van Dale (2006). Hoop is te definiëren als een combinatie van een doel voor ogen hebben en de verwachting dat het zal lukken om dat doel te bereiken (Snyder, 2002). Dat doel ligt in de toekomst en heeft een persoonlijke betekenis (Stephenson, 1991). Hoop is dus breder dan de term uitkomstverwachting. In hoop zit iets wat je wenst, soms tegen beter weten in of in elk geval niet per se gestoeld op verwachtingen. Zij heeft een emotionele component (de wens om een doel te realiseren) en een motivationele component (de wens om het doel dichterbij te brengen).

Er zijn in deze context twee partijen die hoop kunnen koesteren: de professional en de jongere. Hoop van beiden kan uitkomsten van interventies beïnvloeden (Duncan en Miller, 2000). Hoop van jongeren over hun eigen kansen en mogelijkheden kan stimulerend werken in gedragsverandering. Uit onderzoek onder volwassen gedetineerden blijkt bijvoorbeeld dat gedetineerden die hoopvol zijn over hun toekomst, beter kunnen omgaan met de problemen die zij buiten de gevangensmuren tegenkomen en dat vergroot hun kans om uit de criminaliteit te blijven (Burnett en Maruna, 2004).

In dit artikel wordt gekeken naar de betekenis van hoop die groepsleiders koesteren. Hoop heeft betekenis voor henzelf en voor de pupillen met wie zij werken.

Hoop van groepsleiders in de mogelijkheden en kansen van jongeren kan jongeren de kracht geven om te geloven dat een betere toekomst mogelijk is en het kan hen stimuleren en motiveren daaraan te gaan werken. Groepsleiders die hoopvol zijn dat jongeren na detentie op het rechte pad blijven, voeden het vertrouwen van jongeren in hun eigen mogelijkheden en kansen. Dat laatste is bekend geworden als het Pygmalioneffect: als een professional met autoriteit (docent, hulpverlener, manager) zijn positieve verwachtingen projecteert op zijn 'ondergeschikte' (kind, cliënt, werknemer), dan vergroot dat de kans

dat die persoon meer gaat geloven in eigen mogelijkheden en zich naar deze positieve verwachtingen gaat gedragen (Rosenthal, 2002). Hoop van groepsleiders werkt niet alleen motiverend en stimulerend voor jongeren, zij voedt ook de eigen motivatie en inspiratie van groepsleiders en biedt bescherming om met lastige werksituaties om te gaan. Hoop werkt op deze manier als brandstof voor groepsleiders. Het geeft hun energie om uitdagingen in hun werk aan te gaan en is een bron van motivatie en inspiratie. Hoop op een goede toekomst voor hun cliënten en hoop op het overwinnen van obstakels en tegenslagen houden het werk van professionals zinvol en motiveert hen om te blijven investeren in hun cliënten (Flesaker en Larsen, 2012).

### **Hoop in de mentor-pupilrelatie**

Dat het mes aan twee kanten snijdt, blijkt ook uit eigen onderzoek onder twintig koppels van mentoren en jongens in een JJI (Geenen en Schroen, 2012). Iedere jongere in een JJI krijgt een mentor toegewezen. Die mentor heeft een rol in het opstellen van perspectiefplannen en is vast aanspreekpunt voor de ouders/verzorgers van de jongere en voor interne en externe contacten. Mentor en pupil hebben regelmatig een-op-eengesprekken. Jongeren accepteren over het algemeen meer van hun mentor dan van andere groepsleiders (Eichelsheim en Van der Laan, 2011).

Mentoren blijken positiever te zijn over de kansen van 'hun' jongen dan over andere jongens in de groep en omgekeerd zijn de jongens positiever over de eigen mentor dan over andere groepsleiders (Geenen en Schroen, 2012). De jongeren voelen zich door de hoop van hun mentor gesteund en gemotiveerd om hun best te doen. De mentoren halen voldoening en motivatie voor hun werk uit hun hoop dat er mogelijkheden zijn voor de jongeren om na detentie een delictvrije toekomst te creëren.

In het mentor-pupilcontact is het gemakkelijker voor de mentor om hoopvol te zijn over jongeren dan in de contacten met andere jongeren in de groep, omdat er tijd en ruimte is om een wat diepgaandere relatie aan te gaan. Mentoren blijken meer hun best te doen om hoopvol te zijn over hun pupillen dan over andere jongens in de groep. Die hoopvolle oriëntatie is niet naïef. De mentoren zijn realistisch over de kansen van jongeren na vertrek uit de JJI en zijn zich terdege bewust

dat jongens, ondanks goede voornemens, na vertrek weer gemakkelijk voor de verleiding van de criminaliteit kunnen vallen. Zij blijven desondanks hoop koesteren dat het 'hun' jongere zal lukken als hij eenmaal buiten de poort staat.

Groepsleiders hebben allereerst pedagogische motieven voor de hoop, die zij – soms tegen beter weten in – koesteren; ze vinden dat ze jongeren positief moeten benaderen en stimuleren. Daarnaast geeft positief blijven de groepsleiders voldoening en motivatie: 'Als je zelf het idee hebt dat het gaat lukken met de jongere, ben je positiever en heb je ook een betere relatie met jouw mentorpupil', zegt een van de mentoren.

Jongeren geven aan het prettig te vinden dat hun mentor hoop heeft dat het goed met hen zal gaan en zeggen zich daardoor gestimuleerd te voelen om te investeren in hun toekomst. Een van de jongens zegt over zijn mentor: 'Hij gelooft in mij. Hij zegt: "Ik denk wel dat jij ver gaat komen en dat je niet meer in aanraking met de politie komt en dat je je school afmaakt, dat je kan werken." Dan krijg ik juist meer motivatie om het te doen, hè.'

### **Belemmeringen**

Een hoopvolle houding van groepsleiders werkt stimulerend en motiverend, zowel voor de groepsleiders zelf als voor de jongeren die zij begeleiden. Maar hoop krijgt niet gemakkelijk de ruimte in een JJI. In de basismethodiek *Youturn* nemen mentorgesprekken weliswaar een belangrijke plek in, maar in de praktijk ervaren mentoren knelpunten in het voeren van mentorgesprekken. Een te strak format (verplicht gebruik van formulieren) wordt als een keurslijf ervaren. Bovendien staat werkdruk het frequent en in alle rust voeren van gesprekken in de weg (Hendriksen-Favier e.a., 2010, p. 106). Juist een-op-eencontacten, waarin ruimte is voor vertrouwelijkheid en persoonlijk contact, bieden kansen voor hoop. Een stuk lastiger is het voor groepsleiders om in de groep een hoopvolle houding te ontwikkelen en te laten zien. Er zijn diverse andere aspecten aan de JJI die dat in de weg kunnen staan. Vijf aspecten passeren hier kort de revue: groepsdynamiek, weerstandsreacties, agressie, multiproblematiek van jongeren en hoge recidivecijfers.

In de groep moeten groepsleiders hun aandacht verdelen over alle jongeren. De groepsdynamiek in een JJI is turbulent. Jongeren hebben te maken met groepsdruk en een apenrotscultuur, waarin zij hun positie moeten verwerven en behouden. Zeker in een kortverblijfgroep zijn rollen en posities constant in beweging: wie vandaag leider is, kan morgen het 'pispaaletje' van de groep zijn en omgekeerd. Jongeren leren bovendien al snel om strategisch te reageren op regels en procedures en kunnen kat-en-muisspelletjes aangaan met groepsleiding als het gaat om drugs of andere verboden middelen (Hanrath, 2011). Niet alleen de hectiek in de groep kan een positieve bejegening en hoopvolle houding onder druk zetten, ook weerstand en agressie bemoeilijken dat. Het verblijf in een JJI is een gedwongen verblijf en jongeren zullen daar – zeker in het begin – tegen ageren en met weerstand en tegenzin in de groep verblijven. Agressie gericht op groepsleiders of jongeren onderling kan leiden tot gevoelens van onveiligheid bij groepsleiders (Van der Helm e.a., 2011).

Naast groepsdynamica, weerstand en agressie maakt ook de gedragsproblematiek waar veel jongeren mee kampen het opbouwen en onderhouden van hoop tot een lastige opgave voor groepsleiders. Groepsleiders in een JJI hebben niet met doorsneejongeren te maken, die te maken hebben met 'gewone' opvoedproblemen en bij het verkennen van hun grenzen in delictgedrag zijn geraakt. Veel jongeren komen uit een instabiele thuissituatie en zijn beschadigd in hun vertrouwen jegens volwassenen. Een deel van de jongeren heeft een psychiatrische stoornis, is zwakbegaafd of licht verstandelijk beperkt. Dat vereist extra inspanning van de groepsleiding om gedrag goed in te schatten en er adequaat mee om te gaan.

En tot slot zijn recidivecijfers niet erg hoopgevend voor het werk in een JJI. Als groepsleider wil je graag dat je jongeren uit de criminaliteit kunt halen, maar het recidivecijfer van jongeren in een JJI schommelt al jaren rond de 50% (Wartna e.a., 2010).

Kortom, werken in een leefgroep in een JJI is werken in een hectische omgeving, waarin je moet kunnen balanceren tussen structuur bieden en emotionele ondersteuning, tussen beheersmatig en disciplinerend werken en stimulerend en motiverend werken. Groepsleiders hebben te maken met incidenten, agressie, weerstand en gebrek aan coöperatie. Dat kan leiden tot gevoel van verlies van controle. Dit kan bij groepsleiders angst oproepen en hen doen grijpen naar repressie en controle (Hanrath, 2009; Van der Helm e.a., 2011). Een op repressie en

controle gerichte houding van groepsleiders vergroot de kans op weerstandsreacties bij jongeren. Dat heeft een weerslag op het leefklimaat en op de relatie met jongeren, die wars zijn van groepsleiders die al te strikt op regels gaan zitten (Eichelsheim en Van der Laan, 2011) of hun macht misbruiken (Donker en De Bakker, 2012). Groepsleiders en jongeren raken zo gevangen in een cirkel van wantrouwen.

Een dergelijke dynamiek in de groep van een JJI triggert negatieve verwachtingen over jongeren bij groepsleiders, mogelijk ook wanhoop en cynisme, en herbergt het risico in zich dat groepsleiders hun werkplezier verliezen of zelfs in een burn-out te raken. Dan kan het omgekeerde van het Pygmalioneffect in werking treden, het Golemeffect: lage of negatieve verwachtingen die tot demotivatie leiden (Babad, e.a., 1982). Rovers, die in dit verband spreekt over het *belief-effect* (2008), oppert dat een dergelijk mechanisme van 'selffulfilling prophecy' bij justitiële jeugdinterventies eerder in negatieve dan in positieve zin zal uitwerken.

## **Slot**

Hoop vormt geen panacee voor het werken in een JJI, maar kan zowel aan het welbevinden van groepsleiders als aan gedragsverandering bij jongeren bijdragen. 'To offer hope you must have hope', schrijven Flesaker en Larsen (2012), en dat is niet gemakkelijk in de moeilijke werksituaties waarmee groepsleiders in een JJI geconfronteerd worden. Hoop is te beschouwen als een competentie die te ontwikkelen is. Hoop is er echter niet zomaar, dat vraagt onderhoud.

Een belangrijke basis voor het ontwikkelen van hoop wordt gelegd in goede scholing en adequate aansturing door leidinggevendenden.

Groepsleiders moeten voldoende kennis en kunde hebben in het werken met jongeren met psychische problematiek, het begeleiden van groepsdynamische processen, het omgaan met weerstandsreacties en agressie en het signaleren en voorkomen van de spiraal van wantrouwen waarin jongeren terecht kunnen komen. Het is bovendien van belang dat groepsleiders adequaat worden aangestuurd door leidinggevendenden. Actief leiderschap, gericht op transformatie, zorgt voor minder angst en meer flexibiliteit bij groepsleiders en heeft een positievere bejegening van jongeren tot resultaat (Van der Helm e.a., 2011).



De belangrijkste sleutel voor hoop ligt bij de groepsleiders zelf. Aan de ene kant dienen zij zich bewust te zijn van het effect dat hoop heeft op hun eigen welbevinden en dat van de jongeren en dat hoop te leren is en te ontwikkelen. Aan de andere kant moeten zij leren omgaan met negatieve of teleurstellende ervaringen. Dus enerzijds hoop voeden en anderzijds werken aan de belemmeringen voor hoop.

Reflectie kan de groepsleiders helpen bewust stil te staan bij hun ervaringen en daaruit te leren. In retrospectief bespreken van ervaringen kan op basis van mondelinge of schriftelijk ingebrachte casuïstiek, eventueel video-opnamen.

Boendermaker (2012) ziet als belangrijkste doel van dergelijke reflectie in jeugdzorg: feedback krijgen op de mate waarin en de wijze waarop je als professional de werkzame elementen in de interventie toepast. Reflectie die gericht is op het uitvoeren van de interventie en niet op de persoonlijke ervaring van de groepsleider in die uitvoering, herbergt het risico in zich dat de reflectie eenzijdig gericht is op cognitie (denken) en niet op emotie (voelen) en motivatie (willen) in het handelen. Terwijl denken, voelen en willen nauw verbonden zijn aan elkaar en alle drie van invloed op het handelen (Geenen, 2010). Gedragsgerichte reflectie die alleen gericht is op wat werkt en wat niet en wat je een volgende keer anders zou kunnen of moeten doen, kan op korte termijn zinvol zijn, maar draagt op de lange termijn niet bij aan professionele ontwikkeling of aan verandering van gedachten, gevoelens of intenties. Dergelijke reflectie volstaat niet bij de vaak pittige ervaringen die groepsleiders opdoen, waarbij heftige gevoelens van angst of onveiligheid kunnen spelen. Om daarmee te leren omgaan is ook betekenisgerichte reflectie nodig (Mansvelder-Longayroux e.a., 2007), dat wil zeggen reflectie gericht op het onderzoeken van gevoelens, gedachten, overtuigingen en intenties die samengaan met het handelen. Juist in de context van een JJI, waarin groepsleiders geconfronteerd worden met een pittige doelgroep, weerstandsreacties, agressie en incidenten, past een vorm van reflectie die verder gaat dan de vraag 'doe ik het goed?' Door te reflecteren creëren groepsleiders meer inzicht in ervaringen die zij opdoen in de interactie met jongeren in de groep, ontwikkelen zij meer inzicht in hun kwaliteiten en leren ze hoe ze omgaan met lastige werksituaties, bouwen ze meer veerkracht op en creëren ze nieuwe handelingsperspectieven om met lastige situaties om te gaan. Zo creëren groepsleiders hun eigen voedingsbodem voor een positieve bejegening van jongeren en voor hoop, die hun zelf

meer werkplezier kan geven en de jongeren motiveert tot gedragsverandering.

## Literatuur

**Andrews, D.A., J. Bonta**

*The psychology of criminal conduct*

Cincinnati, Anderson, 2007 (4de druk)

**Babad, E., Y. Inbar e.a.**

*Pygmalion, Galatea, and the Golem: Investigations of biased and unbiased teachers*

Journal of Educational Psychology, jrg. 74, nr. 4, 1982, p. 459-474

**Boendermaker, L.**

*Actief leren op de werkvloer versterkt werkzame factoren in de jeugdzorg. Implementeren = reflecteren*

Maatwerk, vakblad voor maatschappelijk werk, jrg. 13, nr. 1, 2012, p. 23-26

**Burnett, R., S. Maruna**

*So 'prison works', does it? The criminal careers of 130 men released from prison under Home Secretary, Michael Howard*

The Howard Journal of Criminal Justice, jrg. 43, nr. 4, 2004, p. 390-404

**Burnett, R., F. McNeill**

*The place of the officer-offender relationship in assisting offenders to desist from crime*

Probation Journal, jrg. 52, nr. 3, 2005, p. 221-242

**Donker, A., W. de Bakker**

*Vrij na een PIJ. Voorspellende factoren van acceptatie vrijwillige nazorg en recidive na een PIJ-maatregel*

Leiden, Hogeschool Leiden, Lectoraat Jeugd, 2012

**Duncan, B., S. Miller**

*The heroic client. A revolutionary way to improve effectiveness through client directed, outcome informed therapy*

San Francisco, Jossey-Bass, 2000

**Duncan, B., L. Miller e.a.**

*The heart & soul of change. Delivering What Works in therapy*  
Washington (DC), American Psychological Association, 2010 (2de druk)

**Eichelsheim, V.I., A.M. van der Laan**

*Jongeren en vrijheidsbeneming. Een studie naar de wijze waarop jongeren in justitiële jeugdinrichtingen omgaan met vrijheidsbeneming*

Den Haag, WODC/Boom Juridische uitgevers, 2011

**Farrall, S., S. Maruna**

*Desistance-focused criminal justice policy research: Introduction to a special issue on desistance from crime and public policy*

The Howard Journal of Criminal Justice, jrg. 43, nr. 4, 2004, p. 358-367

**Flesaker, K., D. Larsen**

*To offer hope you must have hope*  
Qualitative Social Work, jrg. 11, nr. 1, 2012, p. 61-79

**Geenen, M.-J.**

*Reflecteren. Leren van je ervaringen als sociale professional*  
Bussum, Coutinho, 2010

**Geenen, M.-J., C. Schroen**

*Hij gelooft in mij. De kracht van positieve verwachtingen in de justitiële jeugdzorg*

Sozio, jrg. 17, 2012, p. 28-33

**Hanrath, J.**

*Opvoeden in een gesloten inrichting: een contradictio in terminis?*  
Proces, jrg. 88, nr. 3, 2009, p. 182-187

**Hanrath, J.**

*Strategische interacties in de leefgroep*

In: P. van der Helm, J. Hanrath e.a. (red.), *Wat werkt in de gesloten jeugdzorg*, Amsterdam, Uitgeverij SWP, 2011, p. 128-150

**Helm, P. van der, I. Boekee e.a.**

*Fear is the key: Keeping the balance between flexibility and control in a Dutch youth prison*  
Journal of Children's Services, jrg. 6, nr. 4, 2011, p. 248-263

**Helm, P. van der, M. Klapwijk e.a.**

*'What Works' for juvenile prisoners: The role of group climate in a youth prison*

Journal of Children's Services, jrg. 4, nr. 2, 2009, p. 36-48

**Hendriksen-Favier, A., C. Place e.a.**

*Procesevaluatie van Youturn: instroomprogramma en stabilisatie- en motivatieperiode. Fasen 1 en 2 van de basismethodiek in justitiële jeugdinrichtingen*

Utrecht, Trimbos-instituut, 2010

**Hubble, M.A., B.L. Duncan e.a.**

*The heart and soul of chance: What works in therapy*

Washington (DC), American Psychological Association, 1999

**Mansvelder-Longayroux, D.D.,  
D. Beijaard e.a.**

*The portfolio as a tool for stimulating reflection by student teachers*

Teaching and Teacher Education, jrg. 23, nr. 1, 2007, p. 47-62

**Moses, T.**

*Attachment theory and residential treatment: A study of staff-client relationships*

American Journal of Orthopsychiatry, jrg. 70, nr. 4, 2000, p. 474-490

**Rosenthal, R.**

*Covert communication in classrooms, clinics, courtrooms, and cubicles*

American Psychologist, jrg. 57, nr. 11, 2002, p. 839-849

**Rovers, B.**

*'Ze deugen nergens voor.' Het belief-effect in justitiële jeugdinterventies*

In: B. Rovers en H. Moors (red.), *Geloven in veiligheid. Tegen-draadse perspectieven*. Den Haag, Boom Juridische uitgevers, 2008, p. 73-112

**Snyder, C.R.**

*Hope theory: Rainbows in the mind*

Psychological Inquiry, jrg. 13, nr. 4, 2002, p. 249-275

**Snyder, C.R., S.T. Michael e.a.**

*Hope as a psychotherapeutic foundation of common factors, placebos, and expectancies*

In: M.A. Hubble, B.L. Duncan e.a. (red.), *The heart and soul of change: What works in therapy*, Washington (DC), American Psychological Association, 1999, p. 179-200

**Stephenson, C.**

*The concept of hope revisited for nursing*

Journal of Advanced Nursing, jrg. 16, nr. 12, 1991, p. 1456-1461

**Wartna, B.S.J., N. Tollenaar e.a.**

*Recidivebericht 1997-2007. Ontwikkelingen in de strafrechtelijke recidive van Nederlandse justitiabelen*

Den Haag, WODC, 2010