



Actiegerichte monitor 'Straatkracht' als intensieve Jeugdreclasseringsvariant

*Verslag van een pilot in
Amsterdam/Haaglanden*

(mei 2023 – mrt 2024)

Juni 2024

dr.mr. S.D. (Sheila) Adjiembaks MA

Colofon

Juni 2024

Expect Jeugd

Auteur(s):

dr. mr. S.D.(Sheila) Adjiembaks

© Het intellectuele eigendom ligt bij de auteur(s). De auteur(s) stemt/stemmen ermee in dat deze uitgave of delen uit deze uitgave (onvoorwaardelijk en zonder kosten) gebruikt kunnen worden door derden, zolang de context waarbinnen zaken worden gepresenteerd, behouden blijft.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Doelstelling & onderzoeksvragen	4
Methode	4
Conclusies.....	5
Aanbevelingen	9
 1. Inleiding	 11
1.1 Uitgangspositie: (initiële) selectiecriteria Straatkracht	12
1.2 Uitgangspositie: (initiële) rollen JR werker	13
1.3 Uitgangspositie: (initiële) fasering & kernelementen van Straatkracht.....	13
 2. Opzet & werkwijze monitor	 15
2.1 Doelstelling & onderzoeksvragen monitor	16
2.2 Reikwijdte & duur van de monitor.....	16
2.3 Onderzoeksmethoden.....	17
2.3.1 Vragenuur/ Training (fase 1 planvorming).....	18
2.3.2 Casusbesprekingen (fase 2 actie, fase 3 observatie & fase 4 reflectie).....	18
2.3.3 Monitor Vragenlijst (observatie & reflectie)	18
2.3.4 Focusgroepsessies (fase 3 observatie & fase 4 reflectie).....	19
2.4 Validiteit & betrouwbaarheid	19
 3. Resultaten van de actiegericht monitor.....	 21
3.1 Selectie van de SK casuïstiek in de praktijk.....	21
3.1.1 Selectie criterium 1: Leeftijd & aard delict	21
3.1.2 Selectie criterium 2: Risicobeginsel.....	22
3.1.3 Selectie criterium 3: Behoeftbeginsel	23
3.1.4 Selectie criterium 4: Responsiviteitsbeginsel.....	24
3.1.5 Exclusiecriteria	26
3.1.6 Uitstroomcriteria: nieuwe opbrengst in de Straatkracht pilot.....	26
3.1.7 Rollen JR werkers in Straatkracht.....	28

3.2	Straatkracht & de verhouding tot andere intensieve JR varianten	31
3.3	Praktijktoepassing kernelementen Straatkracht	33
3.4.	Bijvangst: wat Straatkracht tot nu toe heeft opgeleverd?.....	39
3.5	Randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid.....	42
3.5.1	<i>Eenduidige visie op dossiervorming en rapportage</i>	42
3.5.2	<i>Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning & reflectie in (liefst 'dedicated' kleine) teams die ook regulier JR kunnen uitvoeren.....</i>	42
3.5.3	<i>Zicht (krijgen) op intrinsieke motivatie en (continu monitoren van) fase van desistance</i>	43
3.5.4	<i>Continue inzet op inbedding van Straatkracht (als intensieve JRiV variant) in de strafrechtsketen</i>	44
3.5.5	<i>Doorontwikkeling veiligheidsscan.....</i>	44
4.	Conclusies & aanbevelingen.....	45
4.1	Conclusies	45
4.1.1	<i>Conclusies ten aanzien van de selectie & andere intensieve JR varianten.....</i>	45
4.1.2	<i>Conclusies ten aanzien van kernelementen & randvoorwaarden.....</i>	49
4.2	Aanbevelingen	50
Bijlage 1	Verschil duiding ITB & Straatkracht Praktijkgids.....	55
Bijlage 2	Overzicht van aanpassingen & nieuwe ontwikkelingen.....	56
Bijlage 3	Selectiecriteria Straatkracht	58
Bijlage 4	Toelichting kernelementen Straatkracht.....	59

Samenvatting

Straatkracht is een intensieve variant van jeugdreclassering (JR) ontwikkeld in de regio Amsterdam. Deze methode is bedoeld om te voorzien in een doelgroep die in een 'gat' vallen tussen de ITB HK variant die doorgaans als 'te zwaar' wordt opgevat voor sommige jongeren en de reguliere JR variant die doorgaans als te 'licht' wordt opgevat. Straatkracht betreft een doelgroep die ernstige delicten pleegt, maar nog niet dusdanig 'verhard' is. Het is tevens een kwetsbare doelgroep waarbij bijvoorbeeld ook criminele uitbuiting kan spelen in de verwevenheid met georganiseerde misdaad.

Doelstelling & onderzoeksvragen

Doelstelling van de actiegerichte monitor is tweeledig (1) een toetsing van de selectiecriteria en kernelementen met het oog op de praktische uitvoerbaarheid van de intensieve JR variant 'Straatkracht'. Tevens richt de monitor zich op (2) het verder aanscherpen van de SK doelgroep ten aanzien van de reeds bestaande JR varianten (ITB HK/CRIEM). De actiegerichte monitor komt de ontwikkeling en implementatie van de (toekomstige) landelijke nieuwe Jeugd Reclassering in Verbinding methodiek (JRiV) ten goede.

De onderzoeksvragen die centraal stonden in de monitor zijn de volgende:

Selectie:

- 1a) Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor in de regio Amsterdam/ Haaglanden?
- 1b) Hoe verhoudt intensief JR (Straatkracht) zich tot jongeren die (op dit moment) een ITB/HK/CRIEM traject opgelegd krijgen in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Kernelementen:

- 2a) Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding in de regio Amsterdam/ Haaglanden?
- 2b) Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van de kernelementen van Straatkracht in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Methode

Gedurende de periode juni 2023 tot en met maart 2024 zijn in een actiegerichte pilot vier teams uit de regio Haaglanden en Amsterdam gemonitord (in totaal 17 JR werkers en 4 gedragswetenschappers) ten aanzien van de praktische toepasbaarheid van de geformuleerde selectiecriteria en verschillende kernelementen van de intensieve JR variant 'Straatkracht'. Om een antwoord op bovenstaande vragen te formuleren zijn in totaal 32 participerende observaties in casusbesprekingen bijgewoond en zijn zes focusgroepen georganiseerd gedurende de monitoringsperiode.

Conclusies

In het kader van de monitor zijn zeven conclusies ten aanzien van onderzoeksvraag 1a en 1b naar voren gekomen en twee voor onderzoeksvraag 2a en 2b. Voor een uitgebreide bespreking van de resultaten en de conclusies en aanbevelingen verwijs ik naar hoofdstuk 3 en 4 uit dit verslag.

1a) Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Conclusie 1: Subcriterium 1 geherformuleerd gedurende de pilot

Het eerste subcriterium is gedurende de pilot geherformuleerd naar *'een (ernstig) delict waarbij met name wordt gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van) verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit.'* Om meer recht te doen aan de aard van de delicten en de praktijk van de SK doelgroep die in beeld komt bij JR.

Conclusie 2: Subcriteria op RNR principes zijn deels praktisch toepasbaar

Ten tweede kan geconcludeerd worden dat de RNR criteria¹ (subcriteria 2, 3 en 4) die voor selectie van de SK doelgroep gelden deels praktisch toepasbaar zijn in de praktijk. Met name het behoeftebeginsel en een aspect van het responsiviteitsbeginsel (desistance) blijkt in de praktijk lastig accuraat te bepalen bij de selectie van casuïstiek.

- Ten aanzien van het **risicobeginsel** (subcriterium 2) 'ernstige recidiverisico's die een intensieve werkwijze voor de jongere vragen' (mede gelet op kwetsbaarheid/LVB bijvoorbeeld), blijkt dat doorgaans een holistisch perspectief gehanteerd wordt in de praktijk. Gedurende de monitor blijkt dat JR werkers en gedragswetenschappers op basis van dossierinformatie (en de eerste gesprekken met een jongere) voldoende gevoed worden om hun inschatting op dit subcriterium te onderbouwen.

- Ten aanzien van het **behoeftebeginsel** (subcriterium 3) is dit beeld anders. Soms strookt recente(re) informatie over de criminogene behoeften niet altijd met wat in het dossier en het risicotaxatie instrument LIJ staat. Zo kan een 'midden' LIJ genoteerd staan, maar kan recentere informatie tot een benodigde bijstelling leiden om recht te doen aan de situatie zoals die op dat moment (ondertussen) is geworden. Belangrijk is echter dat gedurende de monitor door deelnemers is benadrukt dat een 'hoog' Dynamisch Risico Profiel (DRP) een belangrijk primair uitgangspunt voor de selectie van Straatkracht casuïstiek blijft. Dit met het oog op het adagium: 'if it ain't broken, don't fix it'. Een (blijvend) 'midden' (en 'laag') DRP wijst immers ook op de aanwezigheid van relatief veel beschermende factoren die – ondanks de aanwezigheid van ook risicofactoren – hun werk kunnen doen. Als om gegronde reden toch wordt besloten een SK aanpak in dergelijke gevallen toe te passen - en dus af te wijken van de selectiecriteria - wordt in de pilot benadrukt dat het zaak is goed te onderbouwen (middels het ontwikkelde **CB teambesluit instroom werkdocument**) waarom de casus *niet*

¹ Het risicobeginsel geeft aan *wie* een interventie zou moeten krijgen (jongeren met een midden en hoog risico), het behoeftebeginsel geeft aan *wat* zou moeten worden aangepakt met de interventie en het responsiviteitsbeginsel geeft aan *hoe* behandeld zou moeten worden (zie ook Andrews & Bonta, 2010).

voor een regulier JR traject geschikt wordt geacht (en waarom men verwacht dat dus niet geleund kan worden op de werking van de reeds aanwezige beschermende factoren). Er is gedurende de pilot een 'Onderbouwing SK bij lage LIJ score LIJ' ontwikkeld die hierbij behulpzaam kan zijn.

- Ten aanzien van het **responsiviteitsbeginsel** (*sub criterium 4*) geldt dat Straatkracht vanwege de duur en intensiteit passend wordt geacht bij de motivatie, leerstijl en intellectuele mogelijkheden van de jongere in Straatkracht. Het criterium schrijft voor dat een Straatkracht jongere zich in een stadium van desistance als 'erkenner' of 'voorbereider' (Weijers, 2019) bevindt: hij/zij wil stoppen, al stappen heeft genomen om te stoppen. De resultaten wijzen uit dat dit subcriterium vooral op basis van de mate van kwetsbaarheid in plaats van desistance wordt ingeschat bij de selectie. De JR werker heeft in het begin de jongere zelf namelijk nog niet (vaak genoeg) gesproken om desistance op een goede manier te kunnen beoordelen. Dit criterium krijgt in de praktijk bij aanvang/selectie van de casus vooral op basis van voor handen zijnde dossierinformatie over de mate van kwetsbaarheid (in plaats van desistance) een onderbouwing.

Conclusie 3: Exclusiecriteria deels praktisch toepasbaar

Er zijn ten aanzien van exclusie criterium 1 ('ernstige psychiatrische problematiek/ verslaving die één op één contact in de weg staat') zijn geen bijzonderheden gebleken tijdens de monitor. Dit criterium lijkt goed praktisch toepasbaar omdat JR werkers dit op basis van dossierinformatie en gedurende de start van contact met een jongere voldoende kunnen inschatten. Exclusie criterium 2 ('jongere is een 'volharder') betreft 'de andere kant van de medaille' van subcriterium 4 zoals hierboven benoemd. Het hangt dus samen met wat hierover onder conclusie 2 is beschreven.

Duidelijk is dat gedurende de pilot de tool 'Klaar mee' beter werkbaar is gebleken in vergelijking met de (vanuit de methodiek initieel voorgeschreven) desistance vragenlijst van Weijers (2019). Dit, omdat laatstgenoemde te talig zou zijn en minder goed afgestemd op de (met name LVB) doelgroep binnen Straatkracht.

Conclusie 4: Behoeft aan duidelijke uitstroom- en verlengcriteria

Een vierde, bijkomende, conclusie die op basis van de monitor naar voren komt, is dat JR werkers en gedragswetenschappers de behoefte aan uitstroom en verlengingscriteria uitten naar mate de pilot voortduurde. Voor een Straatkracht zaak staat in beginsel 12 maanden. Om zowel de in- als uitstroom van Straatkracht casuïstiek structureel te verankeren is in maart 2024 een '**CB teambesluit instroomcriteria werkdocument**' en een '**CB teambesluit uitstroom & verlengingscriteria werkdocument**' ontwikkeld.

1b) Hoe verhoudt intensief JR (Straatkracht) zich tot jongeren die (op dit moment) een ITB HK/CRIEM traject opgelegd krijgen in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Conclusie 5: Straatkracht vervult een hiaat en is onderscheidend genoeg ten aanzien van andere intensieve varianten van JR

Ten aanzien van onderzoeksvraag 1b kan geconcludeerd worden dat Straatkracht recht doet aan de benodigde aanpak van de doelgroep die in beeld komt bij JR en intensieve begeleiding nodig heeft. Zowel ITB HK als ITB CRIEM worden bovendien niet door alle betrokken regio's/GI's

uitgevoerd. Daar waar het wel wordt uitgevoerd komt duidelijk naar voren dat de reeds bestaande varianten niet altijd passend zijn en soms zelfs oneigenlijk lijken te worden ingezet in de praktijk: namelijk 'bij gebrek aan beter'. Daarbij kan gedacht worden aan situaties waarbij sprake is van een relatief zwaar delict in combinatie met first offenderschap waarbij ITB HK is ingezet om intensiever te kunnen werken met een jongere terwijl hij/zij geen veelpleger is maar wel een intensieve vorm van jeugdreclassering nodig heeft. Straatkracht biedt voor onder meer dergelijke gevallen een uitkomst.

Het verschil tussen ITB HK, ITB CRIEM en Straatkracht is bovendien in meerdere opzichten duidelijk (zie ook paragraaf 3.2). Zo is de duur van het traject verschillende (respectievelijk 6 maanden, 3 maanden en 12 maanden in beginsel), maar ook op het niveau van de 'rol JR werker' zijn zowel overlap als verschillen zichtbaar volgens de deelnemers. Bij SK alsmede ITB HK en ITB CRIEM is sprake van toezicht/monitoring en coaching (en bij CRIEM ook investering in ouders). Echter bij ITB HK staat bijvoorbeeld een weekschema en *toezicht en monitoring* voorop in de begeleiding terwijl bij Straatkracht *coaching en begeleiding* naast het toezicht voorop staat.

Conclusie 6: De vier rollen van JR werkers vragen om uitbreiding

Uit de resultaten van de monitor komt naar voren dat de vier rollen (coach, fixer, toezichthouder en leraar) in de praktijk ook daadwerkelijk ingezet worden (zie paragraaf 3.1.7). Hierbij is de oorspronkelijke formulering van 'coach/vriend/broer' (zie paragraaf 1.2) als 'niet passend ervaren' vanuit het oogpunt van professionele afstand en vervangen door de term 'coach'. De rol van 'toezichthouder' wordt echter altijd door JR werkers gevoeld maar de nadruk in een SK traject ligt duidelijk *ook* op de andere rollen ('coach' en 'fixer' met name). Die stellen werkers in staat stellen om *naast* een jongere te gaan staan, samen te werken en samen tot besluiten te komen ('shared decision making'). Shared Decision Making is een veelbelovend werkzaam element in de bejegening van jongeren en de explicitering van met name de rol van coach, blijkt bij te dragen aan bewuste alertheid hiervoor.

Belangrijk is dat ook uit de monitor is gebleken dat JR werkers naast de vier geëxpliciteerde rollen ook een andere rol dragen. In de praktijk zijn zij namelijk ook bezig met analyseren en verrichten zij belangrijk coördinerend werk 'zowel voor als achter de schermen' in het belang van het traject van een jongere. Deze meer coördinerende rol is echter (nog) niet geëxpliciteerd in de Straatkracht methodiek maar dus wel van belang voor de doorontwikkeling van Straatkracht (binnen JRiV).

Conclusie 7: Straatkracht leidt tot meer bewuste bekwaamheid van de JR werker

Een andere - meer algemene en bijkomende - conclusie is dat JR werkers zich bewuster bekwaam zijn gaan voelen gedurende de monitor. Dit komt door meerdere zaken:

- de *cyclisch, methodische bespreking van de kernelementen* van de SK methodiek geven woorden aan wat JR werkers nu daadwerkelijk doen in de begeleiding. Ook de (gaandeweg) ontwikkelde verankering van de kernelementen in het ontwikkelde CB format is daarbij helpend volgens deelnemers.
- de *cyclisch methodische bespreking van de vier rollen* van JR werker (coach, leraar, toezichthouder en fixer) maken beter bewust van de rol richting de jongere. Ook de (gaandeweg) ontwikkelde verankering van de rollen in het CB format helpt daarbij. JR werkers geven aan dat de rollen niet zozeer nieuw zijn, maar dat zij zich wel bewuster bekwaam voelen omdat ze deze gedurende de pilot meer weloverwogen inzetten.

- De *bewustwording van de fasen* in Straatkracht vraagt nog aandacht maar lijkt gaandeweg de pilot meer/ beter verankerd doordat ook dit in het CB format als een vast aandachtspunt is opgenomen. Men lijkt soms bovendien in meerdere fasen tegelijk en meer cyclisch bezig te zijn.

2a) Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Conclusie 8: Kernelementen sluiten voldoende aan op de praktijk, uitzonderingen daar gelaten.

Ten aanzien van onderzoeksvraag 2a kan geconcludeerd worden dat de kernelementen (KE's) van Straatkracht grotendeels voldoende/ goed toepasbaar zijn in de praktijk. Duidelijk is dat *geen* van de KE's gemiddeld uitzonderlijk slecht scoren op een schaal van 5 sterren.

Top 3 slechtst scorende kernelementen qua praktische toepasbaarheid	Top 3 best scorende kernelementen qua praktische toepasbaarheid
'Herstelgericht werken' (2,6)	'Werkalliantie' (4,4)
'Narratief werken' (3,3)	'Motiverende gespreksvoering' (4,3)
'Zelfzorg/ zelfreflectie' (3,2)	'Praktische basishulp om te leven' (4,1)

Deelnemers geven aan dat er waarde wordt gehecht aan twee relatief nieuwe kernelementen in de begeleiding: de '**Veiligheidsscan**' en de '**Inzet leefwerelddeskundige**'. Deze leveren hen meer kennis op over de mate van veiligheid en mogelijke gevolgen van straat culturele dynamieken.

Uit de monitor is tevens gebleken dat het **kernelement 'Inzet rolmodel'** nog onduidelijkheden en een dilemma kent: wat als er geen positief rolmodel uit de eigen omgeving te vinden is? En wat als het rolmodel dat door een jongere zelf wordt aangedragen, zelf crimineel actief is (geweest)? Een meer outreachende, onderzoekende benadering lijkt hierbij in het antwoord op de vragen in de praktijk tot nog toe te worden toegepast. Het is bij de inzet van dit kernelement in ieder geval zaak de wederzijds verwachtingen te delen met elkaar, duidelijk te hebben waaraan samen wordt gewerkt, wie wat doet en te blijven monitoren.

Belangrijk is dat de resultaten uit de monitor ten aanzien van de toepasbaarheid van sommige kernelementen en bijhorende tools erop wijzen dat ze **een verdere verfijning** of differentiatie vragen. Daarbij doelen JR werkers op de relatief jongere doelgroep (12/13 jarigen) maar ook 18 plus doelgroep en LVB bijvoorbeeld. Dit is iets wat in de praktijk namelijk nodig kan zijn gelet op de (cognitieve) vaardigheden van deze (sub)doelgroepen. Sommige huidige kernelementen zijn daar nog niet helemaal op afgestemd. Het gaat dan bijvoorbeeld om 'Narratief werken', 'Herstelgericht werken', 'Mijn positief perspectief plan', 'Mijn talenten en risico's'.

2b) Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van de kernelementen van Straatkracht in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Conclusie 9: Straatkracht kent een vijf belangrijke randvoorwaarden

Ten aanzien van onderzoeksvraag 2b kan geconcludeerd worden dat Straatkracht een aantal belangrijke randvoorwaarden kent die door de deelnemers zijn benadrukt:

1. Het hanteren en uitdragen van een eenduidige visie op dossiervorming en rapportage²
2. Voldoende tijd voor de uitvoering en methodische ondersteuning en reflectie (in het liefst 'dedicated' kleine) teams die ook regulier JR kunnen uitvoeren
3. Zicht (krijgen) op de intrinsieke motivatie en (continu monitoren van) fase van desistance
4. Continue inzet op inbedding van Straatkracht (als intensieve JRiV variant) in de strafrechtsketen;
5. Doorontwikkeling van de veiligheidsscan

Een uitgebreide bespreking van deze voorwaarden is in paragraaf 3.5 terug te lezen.

Aanbevelingen

De resultaten van de monitor en de gepresenteerde conclusies leiden tot een aantal aanbevelingen. Deze zijn geschreven met het oog op de verdere uitrol van Straatkracht in (ook) andere Preventie met gezag (PMG) gemeenten³ en de implementatie van de Straatkracht ervaringen in de landelijke intensieve variant van Jeugdreclassering in verbinding.⁴

In paragraaf 4.2 is een uitgebreide bespreking van de aanbevelingen opgenomen.

- 1. Pas instroom- en uitstroom/verlengingscriteria (vanuit een team gedragen besluit) toe met oog voor op maat werken gedurende het JR traject**
- 2. Implementeer de vijf randvoorwaarden uit de monitor in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve jeugdreclasseringsvariant (binnen JRiV):**
 - Draag een eenduidige visie op dossiervorming en rapportage uit in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant (binnen JRiV).
 - Bouw voldoende tijd in voor zowel de uitvoering als methodische ondersteuning en reflectie in ('dedicated' kleine) teams die naast JR intensief ook regulier JR kunnen uitvoeren.
 - Hou blijvend zicht op de intrinsieke motivatie en fase van desistance.

² In de pilot van Straatkracht is een Plan van Aanpak ontwikkeld (met input van deelnemers) dat als inspiratie/uitgangspunt kan worden gehanteerd in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant (binnen JRiV).

³ Ten tijde van dit schrijven loopt een uitbreiding van de pilot Straatkracht in ook andere gemeenten onder de uitrol van de PMG initiatieven.

⁴ Gedurende de monitor is samengewerkt met het ontwikkelteam van JRiV met het oog op de verankering van de Straatkracht methodiek. Op die manier zijn de lessons learned ten aanzien van de praktische toepassing van inhoudelijke kernelementen alsmede de processuele zaken de intensieve variant van de (nog te implementeren) JRiV methode ten goede gekomen.

- Zet continu in op inbedding in de strafrechtsketen van (het methodisch 'Straatkracht' werken als) een intensieve variant van JR.
 - Ontwikkel de veiligheidsscan door.
3. Zorg voor een (op de doelgroep afgestemde) gevalideerde desistance tool.
 4. Integreer een coördinerende rol naast de vier bestaande rollen van JR werkers in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant van jeugdreclassering (binnen JRiV).
 5. Verfijn de ontwikkelde kernelementen en bijhorende tools met de benodigde differentiatie naar leeftijdsfase/lvb binnen Straatkracht als intensieve jeugdreclasseringsvariant (binnen JRiV).

1. Inleiding

Per 1 nov 2022 werken alle 13 gecertificeerde instellingen (GI's) samen aan het ontwikkelen en implementeren van één uniforme landelijke methodiek en menukaart jeugdreclassering (JR): Jeugdreclassering in Verbinding (verder JRiV). Dit wordt gedaan op basis van een subsidie van Ministerie van Justitie & Veiligheid.

Mede in het kader van deze ontwikkeling loopt een pilot die gericht is op een relatief zware doelgroep die intensieve(re) JR begeleiding vraagt en waarvan de 'lessons learned' uiteindelijk een verankering krijgen in de (vernieuwde) landelijke JRiV methodiek. De (ontwikkel)pilot is enkele jaren geleden gestart en staat bekend als 'Straatkracht'. Daarin stond de ontwikkeling van een intensievere JR methodiek voor de relatief zware jongerendoelgroep centraal. Straatkracht is destijds samen met de regio Amsterdam ontwikkeld en middels actieonderzoek gevolgd (Niezink, 2022).⁵ Mede op basis van een systeemexploratie als onderdeel van dat actieonderzoek, hebben de verschillende randvoorwaarden en inhoudelijke kernelementen voor de uiteindelijke Straatkracht methodiek verdere invulling gekregen.

In mei 2023 is de destijds ontwikkelde 'Straatkracht' methodiek met inachtneming van de lessen uit het eerste actieonderzoek (Niezink, 2022) verder uitgerold in de (reeds betrokken) regio Amsterdam en de regio Haaglanden. De Straatkracht methodiek kent een wetenschappelijke verankering en leunt op de werkzame elementen die uit onderzoek en het actieonderzoek van Niezink (2022) naar voren zijn gekomen.

De pilot kende initieel een looptijd van mei 2023 tot en met november 2023, maar is gaandeweg verlengd naar eind maart 2024.⁶ Gelijktijdig met de start van deze pilot Straatkracht in de genoemde twee regio's is een actiegerichte monitor gestart. Dit keer een waar niet de ontwikkeling van de methodische basis en (o.a. uit de literatuur werkzame) kernelementen centraal staat, maar de praktische toepasbaarheid daarvan. Anders gezegd: de eerste pilot gaf voeding aan (de inhoudelijke onderbouwing van) de *kernelementen* van de intensievere Straatkracht methodiek. De huidige, (tweede) actiegerichte monitor die de pilot Amsterdam/Haaglanden behelst, heeft als doel de *toepasbaarheid* van die (verschillende kernelementen van de) intensieve JR begeleiding Straatkracht te verder onderzoeken.

Dit document beschrijft de resultaten van die toepasbaarheid over de periode juni 2023 tot en met maart 2024 (10 maanden). De pilot dient niet alleen als voeding voor de (intensieve) contouren van de landelijke JRiV methodiek (intensieve variant), maar biedt tevens kansen om in verschillende regio's/gemeenten de implementatie ervan te volgen/monitoren met oog voor een lerende werkpaktijk en de lessons learned voor de lopende PmG Straatkracht pilots in den lande

⁵ Daarbij lag de focus op de vraag: 'Wat werkt om te voorkomen dat jonge aanwas en 'rising stars' verder afglijden en hen te helpen zich te ontworstelen uit de georganiseerde criminaliteit?' (Niezink, 2022, pag.7).

⁶ In de zomer 2023 is door het Ministerie een uitbreiding van de intensieve JR begeleiding toegekend middels meerdere gemeentelijke Preventie met Gezag (PmG) plannen. Daarmee is de Straatkracht pilot dus uitgebreid. De uitbreiding is tweeledig: (1) qua duur: niet tot november 2023 maar tot en met maart 2025 (ook voor de reeds lopende regio's Amsterdam en Haaglanden) en (2) qua geografische spreiding: naast Amsterdam en Haaglanden ook andere PmG gemeenten.

en de verankering in de intensieve JR variant die vanaf 2025 verankerd wordt in de landelijke methodiek JRiv.⁷

In de volgende paragrafen beschrijf ik de uitgangspunten die van belang zijn om de actiegerichte uitgangspositie van de monitor te begrijpen. Het gaat dan om de selectiecriteria (paragraaf 1,1), rollen van JR werker (paragraaf 1.2) fasering en kernelementen van de Straatkrachtmethodiek (paragraaf 1.3).

‘De intensieve variant van jeugdreclassering. Een mooie mix van de werkzame elementen van de verschillende werkwijzen van JR.’

(JR werker R5).

‘Mooie methode om beter de relatie aan te gaan en recidive te voorkomen door meer tijd en toepassen van wetenschappelijk onderbouwde kernelementen.’

(JR werker R3)

‘Een intensieve begeleidingsvorm voor jongeren welke heftige delicten plegen en zich opwerken in de criminele wereld. Begeleiding na is erop gericht om deze jongens te helpen weg bewegen van criminaliteit door intensief met ze samen te werken.’

(Gedragswetenschapper R4)

1.1 Uitgangspositie: (initiële) selectiecriteria Straatkracht

De (initiële) doelgroep van Straatkracht is bij aanvang (mei 2023) als volgt in de Praktijkgids Straatkracht omschreven (Kea, Verburg & Voortman 2022, pag. 5ev):

‘De aanpak Straatkracht is bedoeld voor jongeren (met een LVB), die een of meerdere (gewelds)delicten hebben gepleegd en daarvoor een voorwaardelijke veroordeling krijgen opgelegd. Ten tijde van het plegen van het delict waren zij tussen de 12 en 23 jaar oud. De groep wordt gekenmerkt door:

- banden met anti-sociale groepen (drillrapgroep , overlastgevende jeugdgroep, georganiseerde criminaliteit, criminele familie), én*
- agressie en geweld (geweldgebruik, agressieproblematiek, wapenbezit), én*
- gebrekkige vaardigheden en/of een anti-sociale attitude’*

De doelgroep wordt onderscheiden van de meer verharde ITB doelgroep (zie **bijlage 1**). Voor Straatkracht is bij aanvang van de pilot (mei 2023) onderstaande selectiecriteria met RNR principes⁸ (subcriteria 2, 3 en 4) geformuleerd:

⁷ Hiermee worden de overige PmG gemeenten bedoeld. Dit rapport betreft echter enkele de bevindingen van de regio Amsterdam/Haaglanden.

⁸ Het risicobeginsel geeft aan *wie* een interventie zou moeten krijgen (jongeren met een midden en hoog risico), het behoeftebeginsel geeft aan *wat* zou moeten worden aangepakt met de interventie en het responsiviteitsbeginsel geeft aan *hoe* behandeld zou moeten worden (zie ook Andrews & Bonta, 2010).

(Initiele) selectiecriteria Straatkracht (mei 2023) Bron: Praktijkgids Straatkracht, mei 2023 (Kea & Verburg, 2022, pag 6 en 7)	
Subcriteria voor selectie (inclusie)	
1	Er is een (ernstig) geweldsdelict gepleegd.
2	Risicobeginsel: De Straatkracht professional schat in dat er ernstige veiligheidsrisico's spelen en een intensieve aanpak nodig is (checklist onderscheidende kenmerken en check op andere modaliteiten Harde Kern Aanpak, Gedrag beïnvloedende maatregel, ForCa, PIJ)
3	Behoeftte beginsel: o De score (LIJ) op de risicofactor relaties is hoog, o De score (LIJ) op de risicofactor vaardigheden en/of attitude is hoog, o De jongere scoort hoog op verschillende andere risicodomeinen van het LIJ, er is sprake van meervoudige problematiek
4	Responsiviteit: De Straatkracht professional schat in dat straatkracht de geschikte aanpak is voor deze jongere en de jongere kiest ook mee te gaan werken. (stadium van desistance> erkenner of voorbereider> checklist Ido Weijers)
Exclusie-criteria	
1	Ernstige psychiatrische gedragsstoornissen en/of verslavingsproblematiek die één op één contact met een JR werker onmogelijk maakt en/of ontwikkeling in de weg staat.
2	Hele duidelijke aanwijzingen vanuit delictgeschiedenis, gedrag, houding dat men te maken heeft met een routineuze doorgroeier/volharder4 (>zie bijlage, checklist desistance, Ido Weijers).

1.2 Uitgangspositie: (initiële) rollen JR werker

Naast de selectiecriteria zijn bij aanvang van de pilot ook een aantal rollen van de JR werker beschreven. Deze zijn niet beschreven in de praktijkgids, maar wel in de training van 15 mei 2023 besproken. Deze rollen zijn in de ontwikkelingssessies van de eerste, Amsterdamse Straatkracht pilot benoemd door praktijkexperts. Omdat ook hierop wordt gereflecteerd tijdens de actiegerichte monitor noemen we ze kort:

Toezichthouder | Toezicht op bijzondere voorwaarden, grenzen stellen

Coach/vriend/ broer | Vanuit oprechte betrokkenheid steunen en begeleiden

Fixer | Praktische zaken regelen (ook om goodwill te creëren)

Leraar | Prosociaal gedrag bekrachtigen, antisociaal gedrag verminderen

1.3 Uitgangspositie: (initiële) fasering & kernelementen van Straatkracht

Straatkracht beschrijft vier fasen die in totaal 12 maanden bestrijken:

Fase 0 Selectie en voorbereiding (2 weken) | achter de schermen en eerste gesprek(ken)
Fase 1 Opbouwen veilige werkrelatie (start – maand 1) | kennismaken, werkrelatie opbouwen, werken aan de match, veiligheid, praktische zaken
Fase 2 Zicht krijgen op krachten voor verandering (maand 2 t/m 5) | intensief met jongere aan de slag
Fase 3 Ervaren van positief perspectief (maand 6 t/m 12) | doen en ervaren, als het lukt weer meer naar achtergrond en contact met krachtteam en professioneel supportteam.

In alle fases is belangrijk:

- Samenwerken met jongere en diens leefwereld (familie, vrienden)
- Leefwereldexperts betrekken
- Bouwen aan steunend netwerk (krachtteam)
- Snel schakelen met dedicated team (professionele supportteam)
- Veiligheidsscan (maandelijks)

Bron; Kea, Verburg & Voortman, 2022 (Praktijkids Straatkracht, pag. 11).



Bij aanvang van de pilot en monitoring zijn in totaal 17 kernelementen tijdens de training (15 mei 2023) belicht:

- 1 Veiligheidsscan
- 2 De mensen om jou heen
- 3 Mijn talenten & risico's
- 4 Pro-sociaal modelleren
- 5 Positief perspectief plan
- 6 Werkalliantie/ hybride werkrelatie
- 7 Praktische hulp
- 8 Inzet rolmodellen
- 9 Basis om te leven
- 10 Krachtteam
- 11 Herstelgericht werken
- 12 Narratief werken/levensverhaal
- 13 Doen & ervaren
- 14 Motiverende gespreksvoering
- 15 Inzet leefwereldexperts
- 16 Professioneel supportteam
- 17 Reflectie/zelfzorg

In **bijlage 4** is een uiteenzetting van de inhoud van elk kernelement te raadplegen.

2. Opzet & werkwijze monitor

Na de training (15 mei 2023) is de uitvoering van de monitor gestart. De pilot staat in het teken van lerend werken en de monitor draagt daardoor een actiegerichte insteek. Dat betekent dat de bruikbaarheid en toepasbaarheid van resultaten in de praktijk voorop staan en er ruimte is voor flexibiliteit en doorontwikkeling van de Straatkracht elementen zowel in aard en opzet van de monitor als de uitvoeringspraktijk van JR werkers gedurende de pilotperiode. Bij actieonderzoek gaan veranderen, leren en kennisontwikkeling hand in hand. Actieonderzoek is participatief, cyclisch en reflexief. Daarbij is er voortdurend aandacht voor de unieke context.

Kennis ontwikkelen, leren en veranderen

Met de nieuwe methodiek wordt nieuwe (wetenschappelijke) kennis getoetst aan de praktijk. Hiermee gaat veranderen, leren en kennisontwikkeling hand in hand: door de toepassing van wat is bedacht in de praktijk te onderzoeken ontstaan belangrijke inzichten en lessen voor die praktijk. Bij actieonderzoek gaat het dus om een combinatie van: het ontwikkelen van (wetenschappelijke) kennis, het leerproces van de deelnemers en het ontwikkelen van een veranderproces in de praktijk van JR.

Participatief

Actieonderzoek is in twee opzichten participatief. Twee onderzoeker(s) zullen gedurende de monitor deelnemen aan casuïstiek besprekingen van verschillende teams uit de betreffende twee regio's. De JR werkers gaan daarnaast zelf op zoek naar antwoorden op de door hen onderkende vragen en dilemma's. Zij verkennen hoe succesvolle praktijken breder kunnen worden ingezet of anders kunnen worden ingericht.

Cyclisch

De actiegerichte monitor kent een cyclische opzet van:

(fase 1) planvorming

(fase 2) actie

(fase 3) observatie en

(fase 4) reflectie.

Hierbij geldt echter dat actieonderzoek niet volgens een vaste blauwdruk uitgevoerd wordt. Het dient vooral recht te doen aan (de behoefte vanuit) de JR praktijk.

Aandacht voor de (lokale) context

Gedurende de monitor is veel aandacht geweest voor de unieke context van het JR werkveld en de complexiteit waarin JR werkers zich soms bevinden. Elke regio/ gemeente werkt anders en kent andere samenwerkingspartijen die van betekenis kunnen zijn. Hierbij is niet alleen variatie in oog voor (ook) het informele netwerk van jongeren zelf maar ook de professionals (het formele netwerk) rondom jongeren kan complexiteit met zich meebrengen. Het gaat dan om de vraag hoe integrale samenwerking (wat is wanneer wiens rol?) vorm en inhoud krijgt in het belang van de jongere. Dit betekent ook dat een succesvolle praktijk of interventie in de ene lokale context niet per se succesvol hoeft te zijn in een andere context.

Reflexief

Reflectie is gedurende de monitor belangrijk. Het gaat om het (gezamenlijk) stilstaan bij vragen als: wat kunnen we leren van successen en dingen die minder goed gaan? Hoe kunnen we leren van de ervaringen van anderen? Waarom vinden we dit goed, fout of problematisch? Zou dit ook anders kunnen? etc. JR werkers zijn gedurende de pilot samen met anderen de praktijk van het jeugdreclasseringswerkveld aan het veranderen. Het is daarbij belangrijk om niet alleen bij de praktische zaken en uitvoerbaarheid stil te staan maar ook bij de meer politieke, ethische vragen (waarom betrekken we hem/haar wel en haar niet? En hoe gaan we om met verschillende belangen? etc.)

2.1 Doelstelling & onderzoeksvragen monitor

Doelstelling van de actiegerichte monitor is tweeledig (1) een toetsing van en eventuele aanpassing op de selectiecriteria en kernelementen met het oog op de praktische uitvoerbaarheid van de Intensieve JR variant 'Straatkracht'. Tevens richt de monitor zich op (2) het verder aanscherpen van de SK doelgroep ten aanzien van de reeds bestaande JR varianten (ITB HK/CRIEM). De actiegerichte monitor komt de ontwikkeling en implementatie van de (toekomstige) landelijke nieuwe Jeugd Reclassering in Verbinding methodiek (JRiV) ten goede.

De onderzoeksvragen die hieruit voortvloeien zijn als volgt:

Selectiecriteria:

- 1a) Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor in de regio Amsterdam/ Haaglanden ?
- 1b) Hoe verhoudt intensief JR (Straatkracht) zich tot jongeren die (op dit moment) een ITB HK & ITB CRIEM traject opgelegd krijgen in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Kernelementen:

- 2a) Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding in de regio Amsterdam/ Haaglanden ?
- 2b) Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van de kernelementen van Straatkracht in de regio Amsterdam/ Haaglanden ?

Gelet op de relatief korte duur (10 maanden) van de pilot is het goed te benadrukken dat de actiegerichte monitor puur gericht is op de toepasbaarheid in de praktijk en dus geen proces- of effectmeting van de intensieve Straatkracht methodiek is. Daarvoor volstaat de opzet en inrichting van de actiegerichte monitor niet. De eventueel ervaren (en door werkers gedeelde) opbrengst van de methodiek ten aanzien van het effect op een jongere wordt als bijvangst gezien gedurende de monitor.

2.2 Reikwijdte & duur van de monitor

Alle betrokken JR werkers in de pilot hebben voorafgaand aan de start van de monitor een training gevolgd om bekend te raken met de Intensieve JR (Straatkracht) methodiek en de verschillende kernelementen. De monitor is na die training (15 mei 2023) in juni 2023 gestart.

In totaal zijn 17 JR werkers⁹ (negen m.b.t. de regio Amsterdam en acht m.b.t. de regio Haaglanden) en 4 Gedragswetenschappers (twee m.b.t. Haaglanden en twee m.b.t. de regio Amsterdam) bij de pilot betrokken.

De deelnemende JR werkers zijn in mei 2023 met 22 casussen gestart. Bij de afronding (maart 2024) waren twee SK jongeren uitgestroomd maar ook weer twee nieuwe trajecten gestart. Uitstroom kent een aantal redenen. Denk bijvoorbeeld uitstroom wegens langdurige detentie van de jongere (negatieve uitstroom) en dusdanige vooruitgang waardoor de intensiteit van de Straatkracht begeleiding niet meer passend wordt geacht (positieve uitstroom).

De monitor kende een totale volgorperiode van 10 maanden en is als volgt opgebouwd:

De tweede pilot Straatkracht (Amsterdam/Haaglanden) is als volgt opgebouwd qua tijdslijn:

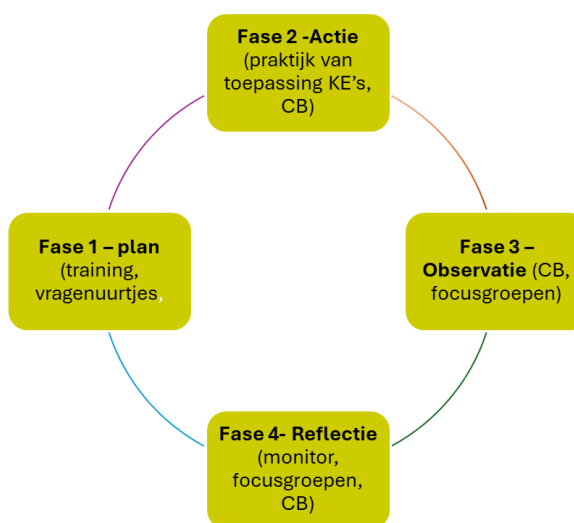
- 15 mei 2023	Eendaagse Training pilot deelnemers Amsterdam/ Haaglanden
- 25 & 31 mei 2023	Online instructiemoment (1,5 uur) Actiegerichte monitor
- 14, 21 & 28 jun 2023	Vragenuurtjes voor pilotdeelnemers (1 uur)
- 06 jul 2023	Focusgroep 1
- 14 sep 2023	Focusgroep 2
- 26 okt 2023	Focusgroep 3
- Nov 2023	Tussenevaluatie actiegerichte monitor Straatkracht pilot
- 14 dec 2023	Focusgroep 4
- 08 feb 2024	Focusgroep 5
- 19 mrt 2024	Focusgroep 6 : Afsluiting monitor

Naast het online instructiemoment, de drie vragenuurtjes en zes focusgroepen zijn in totaal 32 casusbesprekingen van verschillende teams bijgewoond (CB's). Ook is een (digitale) vragenlijst uitgezet (zie verder paragraaf 2.3).

2.3 Onderzoeksmethoden

Onderstaande vier onderzoeksmethoden worden toegepast met oog voor het actiegerichte karakter van de monitor en dragen een cyclisch karakter:

fase 1 - plan,
fase 2 - actie,
fase 3 - observatie en
fase 4 - reflectie.



⁹ Een JR werker had ten tijde van de derde focusgroep nog geen enkele casus gelet op de selectiecriteria. Het betreft dan dus 16 JR werkers.

2.3.1 Vragenuur/ Training (fase 1 planvorming)

Na de training van 15 mei 2023 zijn drie online vragenuurtjes (14, 21, 28 juni 2023) bij start van de casuïstiekselectie (**onderzoeksvraag 1a**) georganiseerd. Na de training is aan JR werkers gevraagd om een plan te maken ten aanzien van de casuïstiek en verschillende kernelementen die zij daarin willen gaan toepassen. De vragenuurtjes waren bedoeld om in deze prille fase (van selectie) elkaar te helpen met overwegingen en levende dilemma's op het vlak van selectie.

2.3.2 Casusbesprekingen (fase 2 actie, fase 3 observatie & fase 4 reflectie)

Tijdens de pilot zijn door onderzoekers in totaal om 32 casusbesprekingen (CB's) verdeeld over de teams uit zowel de regio Haaglanden als de regio Amsterdam. Op deze manier wordt met name aan fase 2 'Actie' en fase 3 'Observatie' recht gedaan.

JR werkers bespreken in de CB's hun tot dan toe ondernomen of geplande acties/ werkzaamheden en aanpak ten aanzien van de geselecteerde casuïstiek en de kernelementen die zij daartoe willen toepassen. Zij ondernemen acties, observeren gedurende de uitvoering hoe dit verloopt en bespreken/ reflecteren daarop met elkaar tijdens de CB.

2.3.3 Monitor Vragenlijst (observatie & reflectie)

Gedurende de pilot is zes keer (juli, sept, okt, dec 2023, feb en mrt 2024) aan deelnemers gevraagd een digitale Monitor vragenlijst in te vullen die in het teken staat van zowel de selectie van casuïstiek als de toepasbaarheid van kernelementen en randvoorwaarden voor uitvoering ervan in de praktijk (**onderzoeksvragen 1a t/m 2b**).

De digitale monitor kent een vijftal onderdelen:

1. *Onderdeel 1: Algemeen*
2. *Onderdeel 2: Selectie*
3. *Onderdeel 3: Rol in de casuïstiek*
4. *Onderdeel 4: Toepassing kernelementen*
5. *Onderdeel 5: Afsluiting*

De monitor is voor in totaal 22 casussen ingevuld en gedurende de 10 maanden volgperiode in totaal zes keer ingevuld. Bij de eerste twee focusgroepen is de monitor per mail uitgezet middels een Excel vragenlijst. De responsratio was daarmee laag (zie schema 2.1). Ten behoeve van de responsratio is besloten de vragenlijst voor de resterende vier focusgroepen niet voorafgaand maar tijdens de focusgroep afgenomen. Daarna is de vragenlijst ook nog - voor de niet aanwezigen bij de betreffende focusgroep - per mail uitgezet.

Omdat de monitor actiegericht is, is ruimte geboden om de vragenlijst in het begin van de monitor aan te passen. Zo zijn tijdens de eerste drie focusgroepen nog enkele aanpassingen gedaan op basis van voortschrijdend inzicht. Denk hierbij aan leesbaarheid, antwoordopties en uitbreiding van achtergrondinformatie. Deze aanpassingen hebben in september en oktober 2023 plaatsgevonden. Daarbij zijn in ieder geval van meet af aan de inhoudelijke bespreking van de

vier onderzoeksvragen bij elke focusgroep structureel (als basis) blijvend aan bod gekomen, zodat geen afbreuk aan de validiteit en primaire focus van de monitor is gedaan. Vanaf december 2023 is met eenduidige vragenlijst qua formulering van de vragen/items gewerkt. In de resultatensectie van dit rapport (hoofdstuk 3) zijn de uitkomsten van alle zes focusgroepen geïncorporeerd, maar de visualisaties zijn - ten behoeve van eenduidigheid in de presentatie van de data - op de laatste drie focusgroepen (december 2023, februari & maart 2024) gebaseerd.

2.3.4 Focusgroepsessies (fase 3 observatie & fase 4 reflectie)

De resultaten van de ingevulde digitale monitor zijn periodiek (tweemaandelijks) in een online focusgroep sessie besproken. Daarbij staat observatie (fase 3) en reflectie (fase 4) centraal. In de focusgroep dragen de JR werkers de rol van onderzoekende professional. Zij stellen elkaar kritische vragen, leggen dilemma's bloot en reflecteren op het eigen handelen langs de (tot dan toe) toegepaste kernelementen. De focus komt gedurende het verloop van de pilot – als casuïstiek eenmaal is geselecteerd - met name te liggen op de toepasbaarheid van de verschillende kernelementen en de randvoorwaarden daarvoor (**onderzoeksvragen 2a & 2b**). Tegelijkertijd wordt door de toepassing in de praktijk ook het verschil en de overeenkomst met de reeds bestaande JR methoden helderder (**onderzoeksvraag 1b**).

Bij de pilot waren in totaal 17 jeugdreclasseerders en vier gedragswetenschappers betrokken. In totaal zijn na de training (mei 2023) en de vragenuurtjes (juni 2023) gedurende de periode van juli 2023 t/m maart 2024 zes focusgroepen georganiseerd met een focus op de onderzoeksvragen (paragraaf 2.1). Daaraan hebben in totaal jeugdreclasseerders (JR werkers) en gedragswetenschappers (GW'ers) deelgenomen.

Focusgroep (FG)	Datum	Online (O) Fysiek (F)	Totaal aantal aanwezige deelnemers	Waarvan JR werkers	Waarvan GW'ers	JR werkers die de Vragenlijst monitor hebben ingevuld
1	6 jul 2023	O	15	13	2	6
2	14 sep 2023	O	16	13	3	8
3	26 okt 2023	F	14	12	2	12
4	14 dec 2023	F	11	10	1	10
5	8 feb 2024	F	9	8	1	12
6	19 mrt 2024	F	13	11	2	12

Schema 2.1: Focusgroepen & ingevulde vragenlijst (respons).

2.4 Validiteit & betrouwbaarheid

Interne betrouwbaarheid is gedurende de monitor nagestreefd door allereerst te werken met ervaren JR werkers die de praktijk en het werkveld in samenhang met de keten(partners) voldoende kennen. Ook zijn in de training (mei 2023) de kernelementen besproken met deelnemers om een eenduidig begrip van de methodische onderdelen te hanteren. Ten derde wordt recht gedaan aan interne betrouwbaarheid van de actiegerichte monitor doordat ervaren onderzoekers zijn ingezet gedurende de uitvoering van de monitor. Ten vierde is met het oog op externe betrouwbaarheid (na toestemming van betrokkenen) zoveel mogelijk opnames van de focusgroepsessies gemaakt, en zijn bij elke bijeenkomst notulen gemaakt waardoor belangrijke reflecties nauwkeurig vastgelegd zijn.

In het licht van validiteit van de bevindingen is het vermeldenswaardig te noemen dat de gestructureerde digitale monitor vragenlijst van tevoren is getest op ondubbelzinnigheid bij twee ervaren JR werkers. Ook zijn de resultaten ten aanzien van de toepassing van de kernelementen in de praktijk door JR werkers en gedragswetenschappers met (tevens) jarenlange ervaring, waarmee de interne validiteit zoveel mogelijk recht wordt gedaan. Tot slot is een concept van de tussenevaluatie (januari 2024) voorgelegd aan alle pilot deelnemers waarbij de gelegenheid is geboden feedback te geven op de (destijds) voorlopige bevindingen.

3. Resultaten van de actiegericht monitor

3.1 Selectie van de SK casuïstiek in de praktijk

Deze paragraaf geeft een antwoord op onderzoeksvraag 1a: Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor?

Over de afgelopen gemeten maanden (7 dec 2023 – 19 maart 2024) hebben in totaal 34 JR werkers de monitor ingevuld in groepen van 10, 12 en 12 (respectievelijk focusgroep 4, 5 en 6). Daaruit komt naar voren dat de meeste werkers 1 of 2 SK casussen hebben en een enkeling 4 casussen. Hieronder wordt per selectiecriteria (zie ook **bijlage 3**) de bevindingen en (ontwikkel)opbrengsten vanuit de pilot besproken.

3.1.1 Selectie criterium 1: Leeftijd & aard delict

Het criterium dat bij aanvang van de pilot (mei 2023) gold - te weten '(ernstig) geweldsdelict' - is in de praktijk als te beperkt ervaren door JR werkers en de daarbij betrokken gedragswetenschappers. Dit kent twee uitingsvormen.

Allereerst is '*ernstig*' ruim en subjectief in te vullen. Wat kan onder '*ernstig*' kan worden verstaan? Is *wapenbezit* bijvoorbeeld al '*ernstig*' genoeg of is daar pas sprake van als een wapen daadwerkelijk is gebruikt? Het is te beargumenteren dat bezit van een wapen – mede afhankelijk van het soort – al '*ernstig*' kan zijn, maar weer niet zo ernstig als daadwerkelijk *gebruik* ervan. Daadwerkelijk gebruik van een wapen zegt wellicht meer (dan bezit) over mogelijk aanwezige (persoonlijkheds)problematiek. Volgens de betrokken JR werkers is niet zozeer de aanwezigheid van aan wapen maar vooral de combinatie met de aanwezigheid van complexe problematiek en/of verwevenheid in georganiseerd verband een belangrijke indicator voor een Straatkracht jongere.

Ten tweede is de aard van het delict binnen het (initiële) eerste selectie criterium, zijnde een (ernstig) *geweldsdelict*, te beperkt. JR werkers geven aan de ernst van het delict meer af te meten aan de *context* waarbinnen het heeft plaatsgevonden. Denk bijvoorbeeld aan verwevenheid met een georganiseerd verband en/of een combinatie van delicten waarbij bijvoorbeeld (soms in plaats van of naast een geweldsdelict) sprake is van (internet)fraude, oplichting en/of mogelijke verwevenheid met activiteiten in de drugshandel. Geweldscomponenten zijn in dat licht niet per definitie aanwezig in de verdenking/veroordeling.

'Kijk, de jongens die willen inbreken in de havens van Antwerpen/ Rotterdam dat is natuurlijk een groot probleem en passen niet in het plaatje van Straatkracht omdat ze geen geweld gebruiken.'
(JR werker R2)

'Ook ik merk dat ik bij het screenen jongens er niet doorkomen die bijvoorbeeld verdacht zijn van vuurwapen bezit en grote sommen geld, enkel omdat er geen geweld is gepleegd. Dit zijn wel de jongens die in een antisociale, crimineel verband opereren en waar we graag zouden willen proberen of een intensieve variant invloed kan hebben op het wegbewegen.'
(Gedragswetenschapper R1)

Ook voor jongeren die geen (ernstige) geweldsdelicten plegen zou SK passend(er) zijn omdat het werkers in staat stelt meer 'dedicated' aan de slag te gaan met problematieken die een positieve ontwikkeling van jongeren in de weg zit. Delictgedrag van jongeren dient volgens de betrokken JR werkers vooral vanuit een holistisch geheel gezien en ingestoken te worden. De delicten die een SK jongere (vermoedelijk nog) pleegt of heeft gepleegd, staan niet op zichzelf - zoals bij een fietsendiefstal bijvoorbeeld -. Het is een uitkomst van een complex samenspel van individuele en omgevingsfactoren van een jongere. Daarbij kan dus sprake zijn van een criminogene opvoed-opgroeicontext waarin de jongere zich begeeft. De eerste subcriteria zijn dus gedurende de monitor aangepast zodat beter aansluiting vindt op de achtergrond van jongeren.

Eind 2023 is het eerste selectiecriterium aangepast naar "een jongere tussen de 12 – 23 jaar die verdacht wordt van een (ernstig) delict dan wel daarvoor is veroordeeld. Bij 'ernstig' delict' wordt met name gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit."

'Ja, X. wordt verdacht van diefstal met geweld in vereniging, samen met twee medeverdachten hebben ze een jongen bedreigd, hem geld laten pinnen en artikelen (schoenen) laten betalen bij de Bijenkorf (€ 2100,-). Bij X. werden er 30 bolletjes (ponypacks) cocaïne aangetroffen.'

(JR werker R4).

'Ik denk dat het goed is om de selectiecriteria uit te breiden. Gezien we in het Haagse niet veel zaken hebben. Maar ook dat er genoeg criminaliteit gelieerd is aan de SK doelgroep die wellicht niet onder "geweld" vallen. Zoals drugshandel, uithalen, of fraude maar wel veel baat hebben bij deze aanpak.'

(Gedragswetenschapper R3).

3.1.2 Selectiecriterium 2: Risicobeginsel

Dit criterium draait om het **risicobeginsel** (voor wie is het Straatkrachtttraject). En geldt als volgt (zie ook **bijlage 3**): *'Er wordt professioneel ingeschat dat er ernstige recidiverisico's spelen en een intensieve werkwijze voor de jongere nodig is (mede gelet op kwetsbaarheid/LVB bijvoorbeeld). Er wordt gecheckt op (andere modaliteiten zoals HK/ITB, GBM, PIJ). Het risico wordt gewaardeerd op basis van onderstaande subcriteria:*

- a. banden met antisociale groepen (bijvoorbeeld overlast gevende, criminele, rivaliserende jeugdgroepen, georganiseerde misdaad/ondermijnende criminaliteit en/of criminele familieleden) én/of*
- b. agressie en/of geweld (geweldgebruik, agressieproblematiek, wapenbezit), én/of*
- c. gebrekkige vaardigheden en/of een antisociale attitude.'*

Dit criterium heeft vooralsnog **geen vragen of dilemma's opgeleverd in de praktijk**. Wel geven JR werkers aan dat risicotaxatie zoals het LIJ in de praktijk niet altijd (tijdig) beschikbaar, recent genoeg of (op onderdelen) niet ingevuld is. Tevens wordt aangegeven dat de RITAX op meerdere manieren ingevuld kan worden. Zo doen sommige mensen het enkel gebaseerd op 'harde' informatie waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan. Door ook 'zachte' kennis uit onofficiële bronnen mee te nemen kan een RITAX toch hoger uitvallen waardoor jongeren ook kunnen

instromen. Echter ook dan is sprake van mogelijk vertekende beelden omdat 'zachte informatie' soms een andere context draagt dan vermoedt. Het is zaak dit met voorzichtigheid toe te passen.

'Pupil is jong, beïnvloedbaar en hoogstwaarschijnlijk nog leerbaar. Daarbij ook kwetsbaar en zal niet in zijn voordeel zijn als hij opgroeit ergens anders dan buiten het gezinssysteem. De grootste kans om hem positief te beïnvloeden is via het systeem. De mogelijke verharding in JJl maakt dat een PIJ maatregel niet passend is. Daarbij is deze jongen nog niet verhard (wel op weg) en berekenbaar, waardoor een ITB-HK aanpak ook niet passend lijkt. Juist door het toepassen van de vele kernelementen lijkt een positieve beïnvloeding het meest kansrijk.'
(JR werker R9)

De pilot wijst op dit punt van de selectiecriteria uit dat selectie van SK jongeren zoveel mogelijk vanuit een holistisch perspectief – met inachtneming van 'harde en nog relatief 'zachtere' informatie dus – wordt gezien. Dat betekent dat het ontbreken van risicotaxatie geen absolute contra indicatie hoeft te zijn en zowel 'harde' als relatief 'zachte' informatie (uit onofficiële bronnen) soms in de afweging voor wel/niet instroom in SK meegenomen wordt. Alertheid is daarbij geboden voor het uitvragen van ontbrekende (achtergrond) informatie om de afweging op het recidiverisico in het begin op een juiste, verantwoorde manier te maken (denk aan informatie vanuit ketenpartners zoals de Raad voor de Kinderbescherming en het valideren van 'zachte' informatie gedurende het SK traject).

3.1.3 Selectie criterium 3: Behoeftebeginsel

Het derde criterium betreft het **behoeftebeginsel** (wat moet er veranderen). Dit houdt in (zie **bijlage 3**) dat de *'Straatkracht werkwijze de mogelijkheid geeft voldoende in te spelen op de veranderbare criminogene behoeften (veranderbare risicofactoren) van de jongere. Denk aan problemen met school/ werk, schulden etc. Niet-criminogene behoeften (zelfwaardering, stoornis etc.) kunnen daarbij indirect van belang zijn ten aanzien van het delictgedrag.*

De criminogene behoeften kunnen gewaardeerd worden langs:

- a. De score (LIJ) op de risicodomein relaties is hoog, en*
- b. De score (LIJ) op de risicodomein vaardigheden en/of attitude is hoog, en*
- c. De jongere scoort hoog op een of meerdere/ (andere) risicodomeinen van het LIJ, er is sprake van meervoudige problematiek.*

Gecombineerd levert dit een hoog dynamisch risicoprofiel (DRP) en een hoog risico op schade.'

Dit derde selectie criterium wordt in de praktijk vooral beargumenteerd vanuit de aanwezigheid van een mate van kwetsbaarheid/negatieve beïnvloeding van de SK jongere (first offender, ernstig delict bijvoorbeeld). Dit wordt in samenhang met de risico's en krachten vanuit zijn eigen opvoeden- en opgroeicontext gezien. Beïnvloedbaarheid betekent ook dat een jongere nog open kan staan voor positieve invloeden. Het gaat respectievelijk om bijvoorbeeld een first offender en/of in ieder geval het gegeven dat de betreffende jongere een (of meerdere) delict(en) heeft gepleegd maar (nog) geen 'volharder' lijkt te zijn gezien zijn houding. Daarnaast is de aard van het delict waarvoor de jongeren bij de jeugdreclassering in beeld komt relatief 'ernstig/ zwaar', waardoor een reguliere aanpak als te 'soft' wordt gezien en een ITB HK aanpak weer als te zwaar wordt geacht ten aanzien van de criminogene behoeften. Daarbij speelt de (ingeschatte) mate van kwetsbaarheid of beïnvloedbaarheid van de jongeren in samenhang met de risico's en krachten vanuit zijn huidige context een belangrijke rol:

'Kwetsbare jongen, die verdacht wordt van een heel ernstig delict, aan het begin van zijn "criminele" carrière. Veel zorgen, welwillend netwerk. Weinig vertrouwen in volwassenen/hulpverlening vraagt dus om een tijdsinvestering.'
(JR werker R10)

'First offender waardoor een HKA/GBM/PIJ in dit geval niet passend is. Wordt wel verdacht van ernstige delicten maar werkt mee aan de begeleiding en lijkt niet verhard te zijn.'
(JR werker R8)

'Er zijn veel zorgen over het netwerk waarin D. zich bevindt en welke keuzes hij hierin maakt, tevens heeft D. een zelfbepalende houding en is hij erg bekend met veelvuldig liegen. Er zijn ook zorgen of dit niet pathologisch is. Het DRP komt hoog uit de score.'
(Gedragswetenschapper R2)

Het behoefte beginsel levert als criterium tegelijkertijd ook dilemma's en vragen op in de praktijk vanuit de betrokken JR werkers en gedragswetenschappers. Zo is niet bij elke jongere sprake van een hoog DRP. Soms komt deze op midden uit (of zelfs laag), terwijl de ernst van het delict, first offenderschap en/of welwillendheid van de jongere om weg te bewegen uit een complexe/criminogene context juist om een SK aanpak vraagt omdat daarmee de gepaste tijd en inzet van JR werkers beter gewaarborgd is.

Gedurende de pilot is echter benadrukt dat het wenselijk is een *hoog DRP als een hard selectiecriterium te blijven hanteren*. Straatkracht is en blijft immers een intensief traject waarbij fors geïnvesteerd wordt in een jongere, diens problematieken en daarmee ook een relatief forse investering vraagt van een jongere. Om een dergelijke investering ook te vragen bij midden/laag DRP zou disproportioneel kunnen uitpakken. Hier geldt het adagium; 'if it ain't broken, don't fix it'. Een (blijvend) 'midden' (en 'laag') DRP wijst immers ook op de aanwezigheid van relatief veel beschermende factoren die – ondanks de aanwezigheid van ook risicofactoren – hun werk kunnen doen. Als om gegronde reden toch wordt besloten een SK aanpak in dergelijke gevallen toe te passen - en dus af te wijken van de selectiecriteria - wordt in de pilot benadrukt dat het zaak is goed te onderbouwen (middels het ontwikkelde instroomdocument) waarom de casus *niet* voor een regulier JR traject geschikt wordt geacht (en waarom men verwacht dat dus niet geleund kan worden op de werking van de reeds aanwezige beschermende factoren). Er is gedurende de pilot een 'Onderbouwing SK bij lage LIJ score LIJ' ontwikkeld die hierbij behulpzaam kan zijn. Alertheid is daarbij geboden voor het uitvragen van ontbrekende (achtergrond) informatie om de afweging op het behoeftebeginsel verantwoorde manier te maken (denk aan informatie vanuit ketenpartners zoals de Raad voor de Kinderbescherming en het valideren van 'zachte' informatie gedurende het SK traject).

3.1.4 Selectiecriterium 4: Responsiviteitsbeginsel

Dit criterium draait om **responsiviteit** (hoe kan verandering bewerkstelligd worden bij de jongere?) en kent de volgende omschrijving in de SK methodiek (zie ook **bijlage 3**):

'de JR-werker schat in dat Straatkracht de geschikte werkwijze is voor deze jongere en de jongere kiest er ook voor om mee te gaan werken. Straatkracht wordt vanwege de duur en intensiteit passend geacht bij de motivatie, leerstijl en intellectuele mogelijkheden van de jongere (o.a. kwetsbare jongere/ LVB). De jongere bevindt zich hierbij in een stadium van desistance als

‘erkenner’ of ‘voorbereider’: hij wil stoppen maar weet nog niet hoe of heeft al stappen genomen om te stoppen (zie tool ‘Klaar mee’ en ook het werk van Ido Weijers (o.a. 2019).’

Dit criterium is relatief gezien het meest lastig toepasbaar/werkbaar ervaren. Niet zozeer vanwege de mate van kwetsbaarheid maar omdat de fase van desistance bij instroom niet duidelijk is en lastig in te schatten is. In de laatste / meest recent ingevulde monitor (maart 2024) is bijvoorbeeld ingevuld dat de meeste SK jongeren zich in de ‘Consolideren’ fase (n=7) bevinden, gevolgd door de ‘Erkennen’ fase (n=4), ‘Voorbereiden’ fase (n=3) en ‘Volharden fase’ (n=3). Voor vijf SK jongeren geven JR werkers aan dat de fase van desistance niet bekend/n.v.t. is. Dat is bijna 42% van de casussen van de JR werkers die die monitor hebben ingevuld.

Vaak ontbreekt relevante dossierinformatie om desistance adequaat in te kunnen schatten. In het begin van het JR traject heeft de JR werker de jongere zelf ook vaak nog niet of te weinig gesproken om dit goed te kunnen beoordelen. Dit leidt ertoe dat het criterium in de praktijk bij aanvang/selectie van de casus vooral op basis van voor handen zijnde dossierinformatie een onderbouwing gegeven wordt op basis van de wel/ niet aanwezigheid van een mate kwetsbaarheid (een aspect van dit subcriterium). Gaandeweg het JR traject verkrijgt vervolgens de fase van desistance (het andere aspect van dit subcriterium) een nadere invulling doordat men meer kennis verkrijgt in het contact met de jongere.

Motivatie tot stoppen met delictgedrag / desistance inschatten kost dus tijd en is niet eenduidig op voorhand al vast te stellen. Dit betekent dat soms - in retrospectief bezien – een jongere toch een ‘volharder’ (Weijers, 2019) kan blijken en/of zich tot een volharder heeft ontwikkeld gedurende het SK traject. Het is echter moeilijk om vast te stellen of dit ligt aan een verkeerde inschatting van dit sub criterium bij aanvang van de casus of aan het feit dat het betreffende SK traject simpelweg niet is aangeslagen of ‘gelukt’ is ondanks de inspanningen. Blijven vasthouden, hoop geven in wanhopige situaties en soms simpelweg moeten ‘verduren’ als JR werker is immers ook passend bij de SK doelgroep. Zeker gelet op de complexiteit van SK casuïstiek. Een SK aanpak vergt, anders gezegd, nu eenmaal een ‘lange adem’, maar geeft nog geen garanties dat elke SK traject ook ‘positief afgesloten’ wordt.

‘Blijft spannend of ze qua desistance enigszins iets willen wel of niet. Daar kom je gaandeweg pas achter, terwijl een jongen dan al in Straatkracht zit. Daar heb je toch een werkalliantie en iets meer zicht op de jongere voor nodig om goed in te kunnen schatten.’

(Gedragswetenschapper R1)

‘Jongere is gebaat bij veelvuldig contact. Uit lvb problematiek mogelijk mee gegaan in het plegen van het delict zonder zich ervan bewust te zijn dat hij onderdeel is geworden van iets veel groters.’

(JR werker R5)

‘Z. is tot zijn 17de levensjaar niet met de politie in aanraking gekomen ondanks dat hij in een zeer criminele buurt woont. Hij is gevoelig voor intensief contact en begeleiding. Heeft hierin veel sturing nodig en accepteert dit ook. Is sprake van contact groei en hij laat welwillendheid zien om andere keuzes te maken.’ (JR werker 12)

Alhoewel Straatkracht de ruimte en tijd geeft om intensief te begeleiden, komt in de pilot tegelijkertijd naar voren dat sommige kernelementen nog te weinig afgestemd zijn op de relatief korte aandacht boog van sommige jongeren. Hierbij wordt onder meer de LVB doelgroep bedoelt en met name ten aanzien van de desistance vragenlijst (Weijers, 2019). Deze wordt voor die

doelgroep als te talig gezien. Op dit punt is behoefte aan een versimpelde versie, speelser, gebruiksvriendelijkere manier van uitvragen naar voren gekomen. JR werkers geven aan dat de tool 'Klaar mee!' ook een indicatie geeft van de houding van jongere ten aanzien van delictgedrag en desistance. Deze tool wordt als gebruiksvriendelijk(er) geduid door de JR werkers in de pilot en beter passend bij de SK doelgroep. Omdat de vragenlijst van Weijers (2019) is gevalideerd en de tool 'Klaar mee!' (nog) niet, is in het verleden gekozen voor de Weijers vragenlijst. Gedurende de pilot is de tool Klaar mee ook benoemd bij dit subcriterium.

3.1.5 Exclusiecriteria

In Straatkracht zijn naast de zojuist besproken inclusie, ook twee exclusiecriteria (zie **bijlage 3**) van kracht te weten:

***Exclusie criterium 1** Er is sprake van (ernstige psychiatrische problematiek/ verslaving die één op één contact in de weg staat)*

***Exclusie criterium 2** De jongere is een 'volharder'/ veelpleger*

JR werkers duiden dat de SK doelgroep veelal door middelengebruik wordt gekenmerkt zoals blowen en alcohol. Echter zolang dit middelengebruik een-op-een contact niet in de weg staat, wordt SK passend geacht. Het eerste exclusie criterium leverde gedurende de actiegerichte monitor geen noemenswaardige vragen of dilemma's op. Exclusie criterium 2 bleek lastig te bepalen bij instroom (zie ook paragraaf 3.1.4). Uit de pilot komt naar voren dat het desistance niveau niet (altijd) vooraf/bij aanvang van het SK traject inzichtelijk is. Duiding kan veelal pas *gedurende* het SK traject in beeld komen als werkalliantie is opgebouwd en men de jongere beter kent. Dit bevestigt het belang van een periodieke peiling op de fase van desistance gedurende de uitvoering. Het kan zijn dat later blijkt dat van een veelpleger sprake is en een meer opschaling naar een (veel meer) toezichthoudende/Harde kern rol en 'couleur' in aanpak passender is.

'Desistance is lastig te bepalen; er zitten achteraf gezien wellicht ook wel volharders in de selectie . Maar aan de andere kant: dat kan ook komen doordat je gewoon meer tijd hebt/ doorbrengt met een jongere waardoor je ook meer te weten komt wat je normaal bij een ITB/HK of een regulier traject niet zou weten. Het hoeft dus in feite niet eens per se een andere doelgroep te zijn, het is dat je er gewoon meer zicht op krijgt in Straatkracht.'

(JR werker R10)

3.1.6 Uitstroomcriteria: nieuwe opbrengst in de Straatkracht pilot

De zojuist besproken selectiecriteria hebben tot een aanpassing geleid van de aard van het delict (criteria 1, paragraaf 3.1.1). Ten tijde van de start van de pilot waren er echter ook een aantal zaken nog niet ontwikkeld/uitgedacht. Deelnemers aan de pilot gaven gedurende het traject aan dat twee zaken nog misten als het om selectiecriteria van Straatkracht gaat:

(1) **exclusiecriteria** voor jongeren die eerder een SK traject hebben doorlopen (mag/kan dat en zo ja hoe vaak dan?) en

(2) **uitstroom- en mogelijke verlengcriteria** na start van het SK traject. Vervalt SK bijvoorbeeld als een jongere gedurende het traject wordt opgepakt en/of in detentie raakt? En kan een SK traject ook langer dan 12 maanden duren wanneer nodig?

In de focusgroepen en in overleg met de betrokken gedragswetenschappers is een eerder doorlopen SK traject niet per se een exclusie criterium. Het kan, met andere woorden, dus zo zijn dat een jongere al een keer een Straatkracht JR traject heeft doorlopen maar toch na enige tijd weer een intensieve vorm van JR krijgt (recidive). Het aantal keren dat SK herhaald kan worden uitgevoerd is vooralsnog in overleg met de betrokken gedragswetenschappers op maximaal twee keer uitgekomen in beginsel. Bij overschrijding van dat aantal kan namelijk ook beargumenteerd worden dat SK aanslaat / niet passend meer is. Het is in die gevallen mogelijk dat wellicht eerder sprake is van een 'volharder' die een intensieve aanpak met een accent op een meer repressieve/toezichhoudende rol nodig is. De toekomst zal uitwijzen hoe dit uit gaat pakken, maar betekent voor de inbedding in JRiV in ieder geval dat intensief een maatwerktraject blijft binnen de intensieve variant.

'Nemen we zaken aan die al eerder Straatkracht hebben gehad? En wanneer is het klaar?'
(JR werker R2)

Uitstroom van jongeren uit Straatkracht hangt naast een vooruitgang op de instroomcriteria (ook) samen met de termijn van de JR-maatregel. Er is binnen het jeugdstrafrecht wel de optie van het voortijdig positief beëindigen van een JR-maatregel na vonnis (na toetsing van Raad voor de Kinderbescherming en Openbaar Ministerie) maar de proeftijd blijft dan staan tot het einde van de opgelegde proeftijd.

Een JR-maatregel is na vonnis gekoppeld aan een proeftijd en in een schorsing tot aan de inhoudelijke zitting. Bij het formuleren van uitstroomcriteria voor SK moet de gehele strafrechtelijke context worden meegewogen. Ik ben voor het formuleren van uitstroom- of verlengcriteria maar dan zou ik het formuleren als verdenking van een zwaar feit en de component maakt deel uit van een overlast gevende, antisociale, criminele groep behouden.'
(Gedragswetenschapper R3).

Belangrijk te overwegen is ook: vervalt Straatkracht bijvoorbeeld als een jongere gedurende het traject wordt opgepakt en/of in detentie raakt? En mag het SK traject ook langer dan 12 maanden duren als dat nodig is? Qua uitstroom- en verlengcriteria zijn enkele denkrichtingen besproken. Denk hierbij aan het evalueren van de fasedoelen (fase 3) en/of het werken langs de uitkomst van een indicatief / 'objectief' meetinstrument (LIJ opnieuw invullen, desistance niveau opnieuw nalopen etc.), al dan niet in combinatie met de vaststelling dat sprake is van een stabiel/duurzaam toekomstperspectief en dagbesteding dat daaraan bijdraagt. Ook is het volgens werkers en gedragswetenschappers relevant dat er uitstroom is naar regulier omdat er dan ook daadwerkelijk een voelbare afbouwfase is voor de jongere van de JR maatregel.

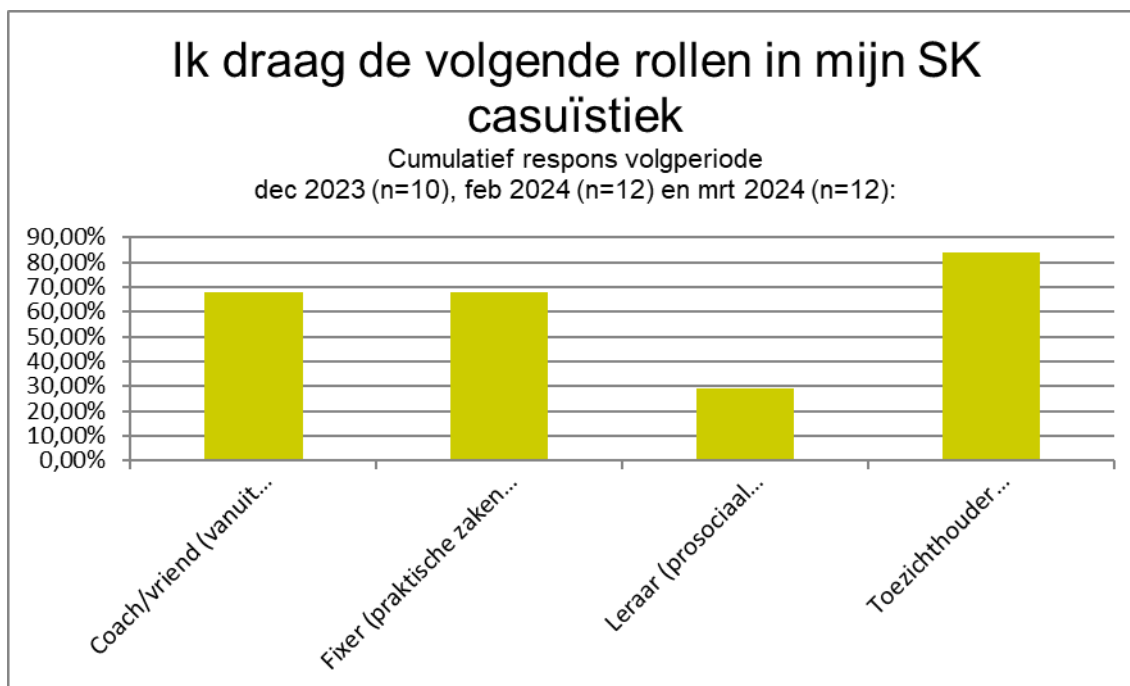
'Ik denk m.b.t tot uitstroomcriteria dat het belangrijk is dat er een steunend netwerk van krachtfiguren rondom de jongere staan en dat hij toekomst gericht is.'
(JR werker R15)

'Je hebt dan zo intensief gewerkt met de jongere en dan meteen 'loslaten' zeg maar is ook gek. Het is dan ook natuurlijker om een jongere uit te laten stromen met een periode waarbinnen je nog wel contact hebt vanuit een regulier JR traject, maar dus minder intensief en het zo kunt afbouwen en borgen met het krachtteam.'
(JR werker R14)

Een uitkomst van de pilot is dat, met het oog op zorgvuldige besluitvorming en verantwoording (mede gelet op zojuist beschreven bevindingen op dit punt van de selectiecriteria) een **'CB teambesluit instroomdocument'** is opgemaakt. Daarin worden de afspraken over het wel/ niet voldaan aan selectiecriteria systematisch langsgelopen waarmee ook vastgelegd kan worden wat nog te onderzoeken ('zachte info') en/of welke ontbrekende data nog gevoegd gaat worden voor een definitief besluit m.b.t. instroom. Ook is gewerkt aan een werkdocument genaamd **'CB teambesluit Uitstroom- en verlenging'**. Waarin onder meer verlengcriteria en criteria voor uitstroom geduid zoals een 'groene' veiligheidsscan en een lagere score op initiële instroom criteria.

3.1.7 Rollen JR werkers in Straatkracht

Straatkracht kent bij start van de pilot vier rollen (coach/vriend, leraar, fixer en toezichthouder zie paragraaf 1.1.2). Tijdens de monitor is uitgevraagd welke rollen de JR werkers in hun casuïstiek hebben. Hieruit komt het volgende beeld naar voren:



Figuur 3.2: Verschillende rollen die JR werkers hebben in Straatkracht casuïstiek.
(Bron Survey Monkey Straatkracht monitor Amsterdam/Haaglanden)

De rol van toezichthouder blijkt structureel altijd en toch het meest door JR werkers te worden gevoeld. Het verschil is dat deelnemers hierbij aangeven dat bij een SK jongere deze rol altijd gepaard gaat met een andere rol zoals die van fixer (vooral in het begin om wisselgeld/ vertrouwen op te bouwen) en coach. De rollen kennen bovendien een belangrijk verschil in uitstraling. Zo is de rol van toezichthouder voor zowel de jongere als de ketenpartners bekend. De andere rollen (coach, fixer leraar), is vooral in het contact met de jongere zichtbaar.

'Toezichthouder ben je altijd al. Ook bij Straatkracht, alleen combineer je het hier veel sterker met je andere mogelijke rollen als werker. Zo leg ik uit dat ik toezicht hou op de voorwaarden

die de rechter heeft opgelegd wanneer ik een jongere spreek, maar ook dat ik er ben om hem verder te helpen, als een coach en hem ook help dingen te regelen, wat weer een fixersrol is bijvoorbeeld.’
(JR werker R16)

De rol van toezichthouder is een rol die dus onlosmakelijk is verbonden met het JR traject. Zeker wanneer de werkalliantie kwalitatief slecht wordt ervaren door de JR werker. Dit is vooral het geval wanneer een jongere het contact vermijdt, afhoudt en afwijzend is richting de JR werker. De toezichthoudende rol lijkt soms eerder op de voorgrond te treden wanneer er (nog) geen goede werkalliantie met de jongere leeft. Het is echter de vraag in hoeverre dit de gewenste start van een werkalliantie binnen Straatkracht oplevert. In Straatkracht zitten immers jongeren die autoriteit veelal afwijzen en juist meer baat hebben bij een meer coachende wijze van bejegening. De rol van met name ‘coach’ stelt JR werkers in staat om bewuster naast een jongere te gaan staan, samen te werken en samen tot besluiten te komen (‘shared decision making’). Shared Decision Making is een positief element in de bejegening van jongeren en de explicitering van met name de rol van coach, leidt tot bewuste alertheid hiervoor.

‘Er is geen contact dus kan niet anders dan toezicht houden op de voorwaarden.’
(JR werker R8).

‘Coach en toezichthouder rol heb ik vooral. Het betreft een zelfbepalende jongen die niet goed gaat op autoriteit, je behaalt het meeste succes op het moment dat je naast hem staat en hem coacht.’
(JR werker 17)

‘Hij [jongere] heeft vooral veel ondersteuning nodig om bepaalde dingen op te pakken zoals school, werk, schulden etc. Hij heeft ook kaders en duidelijkheid nodig en daarnaast iemand die hem aanmoedigt in alles wat al goed gaat.’
(JR werker 11)

Tijdens de pilot komt ook de meerwaarde van het duiden van de verschillende rollen richting de jongere naar voren. Te meer omdat de jongere dan is ‘meegenomen’ in de verschillende betekenis van de rollen die de JR werker kan hebben gedurende het traject:

‘Een beetje moeite om een juist balans te vinden. Juist door mijn rol als coach en fixer was het voor de pupil wat lastig om mij ook te accepteren als toezichthouder, Ik had daar wat meer op moeten wijzen tijdens de start.’ (JR werker R1).

‘Soms wel lastig om de balans tussen coachende rol en toezichthoudende rol te nemen.’
(JR werker R12)

Ten aanzien van de rollen die JR werkers aannemen gedurende de monitor, komt naar voren dat de geselecteerde casussen qua doelgroep wel Straatkracht casussen zijn qua geschiktheid, maar qua aanpak (nog) niet. Er zijn soms al relatief veel hulpverleners betrokken. Het is dan niet voor iedere JR werker duidelijk welke rol aan te nemen. Zo kan een psycholoog al bezig zijn met een levensverhaal en dat onderdeel van ‘Narratief werken’ ook in JR uit gaan voeren levert het gevaar van overvraging van de jongere in kwestie op:

'Sommige jongeren zien al veel professionals, twee keer per week is dan te veel.'

(JR werker R4)

'Twee keer per week contact kan dan een overkill zijn. Maar het ligt ook aan de fase van Straatkracht waarin je zit en de jongere zelf.'

(JR werker R7).

JR werkers benadrukken dat een reeds lopende JR zaak relatief complex kan zijn om in te laten stromen in een SK traject dan wanneer een zaak/ jongere als 'nieuw' binnenstroomt. In de pilot is – mede in dit kader – namelijk naar voren gebracht dat JR werkers altijd ook analyseren en coördinerend werk verrichten. Analyse en coördinatie speelt sowieso bij instroom van nieuwe casuïstiek: bij SK zaken speelt immers een mate van complexiteit waar mogelijk al (relatief veel) externe hulpverlening nodig is/ zal zijn. Echter extra aandacht vraagt analyse en coördinatie als een casus al langer bekend is/loopt bij (keten)partners. Inzet gaat dan vooral om (wanneer en door wie een) pas op de plaats maken en kijken waar je als JR echt van toegevoegde waarde bent in het belang van de ontwikkeling van een jongere. Deze meer coördinerende rol is echter (nog) niet geëxpliciteerd in de Straatkracht methodiek maar dus wel van belang voor de doorontwikkeling van Straatkracht (als intensieve variant binnen JriV).

'Ga je dan als coach te werk, of narratief werken? Dat is wel ingewikkeld. Is het dan wel handig om een zaak te nemen die al een tijdje loopt, met veel hulpverleners, is het dan wel een eerlijke kans op een volwaardig SK traject?'

(JR werker R13)

SK kan dan 'naar de ervaring van JR werkers over het algemeen 'volwaardiger' worden toegepast bij nieuwe instroom (en nog relatief weinig hulpverlening). Er is op dit punt echter ook een tegengeluid van sommige JR werkers: je moet er namelijk ook gewoon 'zijn' voor de jongere. Intensiteit bestaat volgens hen uit meer dan frequentie van contact en inhoudelijke gesprekken over de richting en doel van het toezicht:

'Ook gewoon ' broodje eten', samen poolen etc.. dat is ook goed voor de opbouw van de werkrelatie ook.'

(JR werker R5)

Uit de pilot komt tevens naar voren dat de benaming van 'vriend en broer' in de vier geduide rollen niet als passend worden ervaren. Een vriend of broer past naar zeggen van JR werkers minder bij de professionele afstand van een JR werker. Dit wil echter niet zeggen dat er geen nabijheid is of vriendschapselementen in de relatie met een jongere aanwezig zijn. Een jongere kan een JR werker immers als vriend ervaren.

Gedurende de pilot is de benaming 'vriend of broer' vanuit het oogpunt van professionele afstand uit de officiële benaming gehaald. Echter in de beschrijving die daarbij hoort zal tegelijkertijd recht moeten worden gedaan aan het feit dat er wel sprake kan zijn van vriendschapselementen en de ervaring van de jongere als zodanig.

Uit de pilot blijkt dat deelnemers in hun SK trajecten hun rol bewuster innemen omdat dit ook in CB (format) is verankerd en daarmee standaard onderdeel is van de casusbespreking en er zo bewust bij stil wordt gestaan. JR werkers geven aan zich ook bewuster bekwaam te voelen omdat ze meer weloverwogen hun rol inzetten:

'Ik heb gemerkt dat ik meer informatie krijg wanneer ik deze rollen toepas.'
(JR werker R15)

'Je kent fases waarin je die toezichthouder bent zoals in andere jr zaken maar kan ook er bewust voor kiezen om een wat meer andere rol te pakken. Hierdoor kan je intensiever bij een jongeren en zijn wereld betrokken raken.'
(JR werker R6)

'Ik zet nu wel mijn rol bewuster in in Straatkracht. Ook kijkend naar de fasering bijvoorbeeld: dat geeft meer zicht ook op timing bijvoorbeeld van waar je mee bezig bent en wat je nu veel bewuster inzet dan bij reguliere casuïstiek.'
(JR werker R10)

3.2 Straatkracht & de verhouding tot andere intensieve JR varianten

Deze paragraaf geeft een antwoord op onderzoeksvraag **1b: Hoe verhoudt intensief JR (Straatkracht) zich tot jongeren die (op dit moment) een ITB/HK/CRIEM traject opgelegd krijgen?**

Straatkracht voorziet volgens de deelnemers in een leemte: het betreft een doelgroep waarvoor de reguliere JR aanpak te 'soft' is en een Harde Kern aanpak ('laatste kans'/ veelplegers of volharders- aanpak) weer te zwaar is. Bij aanvang van het SK methodiek is het verschil met Harde kern/ ITB benoemd in de praktijkgids (Zie bijlage 1). Kort gezegd betreft Straatkracht een doelgroep die geen volharders zijn en breder is dan de ITB HK doelgroep: het omvat kwetsbare jongeren die impulsief en beïnvloedbaar zijn (vaak in combinatie met een LVB). Bovendien is de jongere nog geen volharder of bewust routineuze delinquent.

'Straatkracht is een verdiepende methodiek voor de (nog) niet Harde Kern groep.'
(JR werker R13)

' Een intensieve vorm van jeugdreclassering waarbij je werkt met nog niet verharde doelgroep.'
(JR werker R14).

Gedurende de pilot is het verschil tussen ITB HK en Straatkracht naast de duur van het traject ook in de rol van de JR werker ter tafel gekomen: bij ITB/HK staat toezicht en monitoring voorop en bij Straatkracht is niet alleen sprake van coachen, ook toezicht maar staat wel het coachende en begeleidende element voorop te meer de jongere geen routineuze volharder is.

'Denk dat het vooral gaat om de werkwijze. Harde Kern zit vooral op het toezicht houden en beheersen (naar mijn mening). SK is veel breder dan dat. Daarin wordt verder gekeken dan het delict alleen. Denk dat je met SK ook veel meer kijkt naar de langere termijn in plaats van alleen de korte termijn.'
(JR werker R10).

J. is een jongen die er baat bij heeft dat je laat zien dat je er bent en op verschillende manieren iets voor hem kan betekenen. Het is voor J. belangrijk dat er naast een controlerende functie vooral wordt ingezet op vertrouwen en positieve ervaringen. Vertrouwen kun je alleen maar opbouwen door er vaak te zijn en te investeren in contact. HKA, GB en Pij ligt de focus vooral op het controleren/straffen en aanspreken en dat is niet wat J. nodig heeft.’
(JR werker R14).

Onderstaande tabel geeft een overzicht van enkele in het oog springende verschillen tussen de intensieve JR varianten:

	Gemiddelde contact frequentie	Voornaamste rol JR werker	Desistance niveau	Gemiddelde/ maximale duur traject	Doelgroep & overige
Straatkracht	2 x per week	Coachende rol & toezichhoudende rol t.a.v. jongere	Erkenners, Stoppers, Voorbereiders (dus ook first offenders)	Uitgangspunt: max 12 maanden	Jongeren 12 tot 24 jaar verwevenheid van (ernstig) delict gedrag met georganiseerd groepsverband
ITB HK	1 tot 2 x per week	Toezichhoudende rol t.a.v. jongere	Volharders/ laatste kans	Uitgangspunt: max 6 maanden	Jongeren 12 tot 24 jaar: verwevenheid van (ernstig) delict gedrag in groepsverband niet per se nodig
ITB CRIEM	1 tot 2 x per week	Coachende, hulpverlenende rol op ouders en jongere Toezichhoudende rol	Zowel first offenders als volharders	Uitgangspunt: max 3 maanden	Jongeren 12 tot 18 jaar Geen minimale delict soort (aard/ omvang). Toegepast indien (ook) sprake is van ouders met afstand tot NL cultuur/ taal

Ten aanzien van zowel ITB HK als ITB CRIEM geldt dat deze niet door alle GI wordt uitgevoerd. Daar waar het wel wordt uitgevoerd komt ook naar voren dat deze soms oneigenlijk worden ingezet. Enerzijds is dit zo ten aanzien van de delict geschiedenis wat resulteert in een first offender die een relatief zwaar delict pleegt maar regulier toezicht krijgt, terwijl er meer nodig is. Anderzijds is ook sprake van relatief lichte delicten waarbij ITB of CRIEM wordt ingezet bij gebrek aan ‘beter’.

‘Ik heb wel eens een CRIEM doorgekregen zonder dat daar een rapportage van de Raad aan ten grondslag lag. Ook wel eens een jongere die prima aansloot in de maatschappij bij school

etc. en ook geen heftig delict, maar alleen omdat zijn ouders de Nederlandse taal niet machtig waren en kreeg hij CRIEM opgelegd. Dan vraag je je ook af; waarom heeft hij niet regulier JR gekregen? In 3 maanden tijd iets regelen met ouders is ook lastig. Je kunt eigenlijk alleen maar doorverwijzen als hulp ook echt nodig is.’
(JR werker R3)

3.3 Praktijktoepassing kernelementen Straatkracht

Deze paragraaf geeft een antwoord op onderzoeksvraag **2a: Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding?**

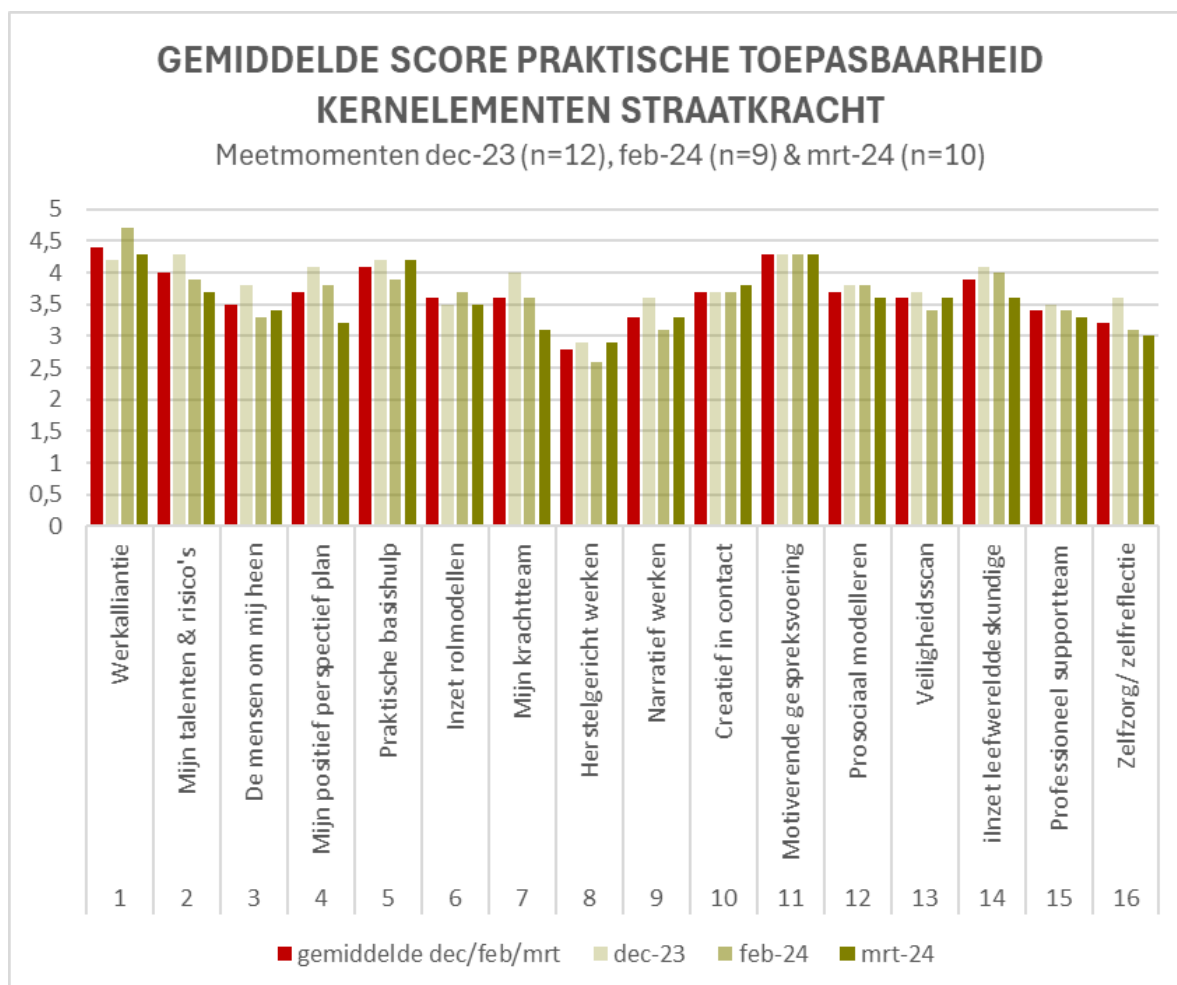
Tot eind maart 2024 zijn in totaal zes focusgroepsessies gehouden. Daarbij is onder meer een meting gehouden omtrent de toepasbaarheid van de verschillende kernelementen (zie **bijlage 4**). Bij diegene die het kernelement al hebben toegepast¹⁰ is gevraagd naar de mate van praktische toepasbaarheid op basis van een 5 sterren score.¹¹ Dit levert de volgende beelden op:

¹⁰ Er is in de vragenlijst ook een ‘nvt/(nog) niet toegepast’ optie (blauw) behouden voor de JR werkers die het betreffende kernelement nog niet in hun casuïstiek hebben toegepast omdat de fase van begeleiding zich daar niet voor leende of de aard van problematiek om een focus op andere kernelementen vraagt.

¹¹ (1 ster = toepassing verloopt dramatisch/zeer slecht; 2 sterren = toepassing verloopt onvoldoende/slecht; 3 sterren = toepassing verloopt neutraal/ weet ik niet; 4 sterren = toepassing verloopt voldoende/ goed; 5 sterren = toepassing verloopt uitstekend/ zeer goed.).



Figuur 3.2: Verdeling van sterscore per kernelement Straatkracht
(bron: Survey Monkey Monitor Straatkracht).



Figuur 3.3: Verdeling van gemiddelde sterscore per kernelement Straatkracht
 (bron: Survey Monkey Monitor Straatkracht).

Duidelijk is dat *geen* van de KE's gemiddeld slecht scoren. De top 3 slechtste scores zijn (zie ook afbeelding 3.2) duidelijk terug te vinden in 'Herstelgericht werken' (2,6), 'Zelfzorg/ zelfreflectie' (3,2) en 'Narratief werken' (3,3). De top 3 kernelementen die het beste praktisch toepasbaar worden beoordeeld, betreffen de 'Werkalliantie' (4,4), 'Motiverende gespreksvoering' (4,3) en 'Praktische basishulp om te leven' (4,1). Ook komt uit de monitor naar voren dat deelnemers waarde hechten aan de meest relatief nieuwe kernelementen in de begeleiding: het betreft de gezamenlijke bespreking van veiligheid langs de 'Veiligheidsscan' en de 'Inzet leefwereld deskundige'.

Kernelementen blijken tevens fase gerelateerd te kunnen zijn. Zo speelt het kernelement 'werkalliantie' vanaf fase 1 (en gedurende de fasen daarna continu), maar lijkt bijvoorbeeld 'Narratief werken' of 'Herstelgericht werken' als kernelementen pas te worden ingezet als volgens JR werkers sprake is van een kwalitatief goede werkalliantie. Een goede werkalliantie is naar de professionele inschatting van de betrokken deelnemers aldus voorwaardelijk aan de toepassing van sommige andere kernelementen.

NB: Gedurende de pilot is het kernelement 'De mensen om mij heen' (KE 3) onderdeel gaan uitmaken van het kernelement 'Mijn krachtteam' (KE 7). Dit, omdat gaandeweg is gebleken dat het in kaart brengen van de mensen om de jongere heen altijd gebeurt met het oog op de (risico's en) krachten in het eigen netwerk van een jongere en dit dus eerder voorwaardelijk – in plaats van losstaand – is aan het bouwen aan een 'Krachtteam'.

In onderstaand schema zijn per kernelement de gemiddelde sterscore¹² en ervaring in de toepassing samenvattend weergegeven.

	Kernelement (KE)	Bevinding/Opbrengst (tot nu toe)
1	Werkalliantie (Gem. 4,4)	Alle aanwezige JR werkers passen dit kernelement toe. Dit onderdeel wordt als een standaard, onmisbaar kernelement gezien die – niet alleen in fase 1 - maar in alle fasen van SK van belang is. Enkele JR werkers die relatief lager hebben gescoord op dit kernelement doen dat omdat de werkalliantie nog niet op het gewenste niveau is (bijvoorbeeld omdat het de start is/was van het SK traject).
2	Mijn talenten & risico's (Gem. 4,0)	Alle JR werkers geven aan dat dit een standaard onderdeel is in de analyse van een JR traject. Soms is dit nog niet helemaal inzichtelijk gemaakt ten tijde van de monitor afname. Hiernaast wordt aangegeven dat 'talenten ontrafelen' soms nog lastig is. Zeker wanneer een jongere zelf nog relatief jong is (12 of 13 jaar bijvoorbeeld). Het gaat dan meer om positieve bekrachtiging, hoopvol communiceren en oplossingsgerichte vragen stellen. Tools voor het ontrafelen van talenten en risico's voor de relatief jonge doelgroep zal in JRiv inbedding moeten krijgen in de implementatie.
3	De mensen om mij heen (Gem. 3,5)	Alle JR werkers geven aan dit met name ten behoeve van de analyse in te zetten. Hiermee wordt met name het informele netwerk zoals ouders en anderen in de nabije omgeving van jongeren bedoeld. De mensen om de jongere heen worden (onder meer middels het socio/genogram) in beeld gebracht in het contact met de jongere. Daarbij wordt benadrukt dat geregeld geen/ te weinig zicht verkregen op het crimineel actieve netwerk waarbinnen een jongere zich begeeft. Het gaat om het informele netwerk om de jongere heen (neef, broer etc.), die zowel verhinderend als versterkend kunnen zijn ten aanzien van het behalen van positieve (levens)doelen. NB: Het in kaart brengen van de mensen om de jongere heen is hiernaast meer als een voorwaarde en tool voor het zicht krijgen op het potentiële krachtteam gezien (KE 7). Het initiële kernelement 'De mensen om mij heen' is om deze reden samengevoegd met het kernelement 'Krachtteam'.
4	Mijn positief perspectief plan (Gem. 3,7)	Elke JR werker maakt een plan van aanpak, maar uit de pilot komt naar voren dat in het begin van de pilot nog onduidelijk was wat nu precies onder dit KE (moet worden) verstaan in de praktijk. Het wordt opgevat als iets wat de jongere zelf maakt en/of samen met de JR werker opstelt en in dat kader een belangrijk onderdeel van het Plan van Aanpak dat de JR werker standaard maakt. Dit kernelement kent daarmee een belangrijke link met narratief werken (KE 9). Ten tweede wordt aangekaart dat – uitgaand van een plan dat de jongere zelf maakt - sommige jongeren toch te jong (12/13 jarigen) zijn om een heel eigen positief perspectief plan te maken wellicht. Hier is het dus wenselijk om qua 'eisen' / vorm van het plan creatief om te gaan, zeker met het oog op de relatief

¹² 1 ster = toepassing verloopt dramatisch/zeer slecht

2 sterren = toepassing verloopt onvoldoende/slecht

3 sterren = toepassing verloopt neutraal/ weet ik niet

4 sterren = toepassing verloopt voldoende/ goed

5 sterren = toepassing verloopt uitstekend/ zeer goed.

		jongere doelgroep. Opties als een vlog, muziekstuk, tekenen etc. zijn hierbij benoemd.
5	Praktische (basis)hulp om te leven (Gem. 4,1)	Dit is een vast/standaard onderdeel van JR werk (naast pro-sociaal modelleren en motiverende gespreksvoering) en levert verder geen vragen of dilemma's op. JR werkers zien dit als een basis kernelement dat in elk JR traject speelt en belangrijk is. Met name in fase 1 van het traject wordt dit kernelement ook wel ingezet ten behoeve van het opbouwen van een sterke werkalliantie (vertrouwen), maar het speelt gedurende de hele begeleiding een belangrijke rol.
6	Inzet rolmodellen (Gem. 3,6)	JR werkers die dit kernelement hebben toegepast benoemen zowel coaches dan wel rolmodellen uit de eigen omgeving van een jongere. Er is op dit kernelement behoefte dit meer toe te passen, maar tegelijkertijd duiden JR werkers dat het niet vlot loopt mede omdat het traject dan nog moet starten en er soms nog weinig zicht is op wie een positief rolmodel zou kunnen zijn in een casus. Ook de inzet van een JIM (Jouw Ingebrachte Mentor) kan hier uitkomsten bieden. Een dilemma bij dit kernelement leeft echter ook. Als er een JIM of positieve rolmodel is die aangedragen wordt door een jongere, is niet duidelijk hoe om te gaan met door jongeren als positief gewaardeerde rolmodellen die een verwevenheid kennen met criminaliteit. Deze rolmodellen kunnen mogelijk een positieve, maar ook negatieve invloed hebben op een positieve ontwikkeling van de jongere. Het is nog niet voldoende helder hoe hiermee om te gaan. In de praktijk lijkt een meer outreachende, onderzoekende benadering nodig te zijn (richting het rolmodel zelf en/of ketenpartners die meer kunnen vertellen over het rolmodel) om de mate van negatieve/ positieve invloed af te tasten. Duidelijk is wel dat het zaak is in ieder geval de wederzijdse verwachtingen bij de inzet van een rolmodel met elkaar te delen, duidelijk te hebben waaraan samen wordt gewerkt, wie wat doet en te blijven monitoren. Uit de pilot blijkt bovendien dat hier in de persoon van het rolmodel een overlap kan bestaan met 'Mijn krachtteam' en/of professioneel supportteam. Zo komt het rolmodel soms ook uit de eigen omgeving van de jongere waarmee de grens met 'krachtteam' diffuus wordt. Evenzo met een coach die als professional ingezet wordt maar tevens als rolmodel fungeert voor de jongere. Het is echter niet zwart/wit. Overlap kan bestaan (hoeft niet per se) maar hoeft de inzet van dit KE dus niet te hinderen.
7	Mijn krachtteam (Gem. 3,6)	Ook dit kernelement wordt voldoende toegepast, echter een belangrijke nuance t.a.v. het krachtteam is dat het krachtteam fluïde is en daarmee ook periodes <i>niet</i> ondersteunend kan zijn. Denk aan een ouder die het 'zat' is en ten opzichte van de jongere een meer afwijzende houding aanneemt. Het is volgens JR werkers zaak sensitief te zijn en te blijven voor de vraag in hoeverre je dus, ook qua timing, een beroep op krachtteam leden kunt doen tijdens het SK traject. Deelnemers geven hiernaast aan dat het behalen van bepaalde fasedoelen ook met een 'Eigen kracht conferentie' (samen met het krachtteam) gevierd kan worden. NB: Het in kaart brengen van de mensen om de jongere heen is feitelijk een voorwaarde (en tool) voor het zicht krijgen op het potentiële krachtteam. Het initiële kernelement 'De mensen om mij heen' (KE 3) is om deze reden samengevoegd worden met dit kernelement 'Krachtteam'.
8	Werken aan herstel (Gem. 2,8)	JR werkers die dit kernelement hebben toegepast geven aan dat dit relatief gezien het lastigst toepasbaar is. Zo hangt dit samen met de aard van het delict (is er überhaupt een slachtoffer) en als er dan een slachtoffer is kan – wellicht meer dan bij een reguliere doelgroep - sprake zijn van een contactverbod richting slachtoffer. Herstelgericht werken kent naast het niveau van herstel met het slachtoffer ook nog drie andere niveaus (herstel met jezelf, de omgeving, de maatschappij). Denk aan het 'goed maken' met ouders of andere familieleden. Daarbij kan voor de relatief oudere (18plus) doelgroep 'herstelgericht werken' een ander karakter dragen omdat de kans groter is dat een jongere dan niet meer thuis woont en andere sociale betekenisvolle relaties heeft in de directe omgeving. Aan herstelgericht werken wordt in de JR begeleiding doorgaans

		gewerkt door middel van gespreksvoering. Echter dit element heeft volgens de deelnemers nog verdieping in de begeleiding met expliciete aandacht op (bewust) herstelgericht werken en alle vier niveaus van herstel.
9	Narratief werken (Gem. 3,3)	Narratief werken wordt toegepast maar daar voelen de meeste werkers nog ruimte om verdiepend mee aan de slag te gaan in hun casuïstiek en dit KE dus verder te verkennen. Zo vraagt het in kaart brengen van het narratief van een relatief jongere doelgroep (12-/13 jarigen) om andere werkvormen of tools in vergelijking met relatief oudere (en bijvoorbeeld ook 18 plus) jongeren die met andere sociale veranderingen en mensen om hen heen te maken hebben in hun leven. Narratief werken vraagt al met al expliciete aandacht in timing en de werkvorm, gerelateerd aan de leeftijd en het cognitief vermogen van een jongere waarin dat gedurende de begeleiding tot uiting kan komen. Ook hier is aandacht voor de relatief jongere doelgroep. Ook op dit punt geven deelnemers aan dat dit nog verdiept kan worden in de manier waarop zij hier uitvoering aan geven. JR werkers geven tegelijkertijd wel aan altijd oog te hebben voor het eigen verhaal of narratief van de jongeren die zij begeleiden. Er lijkt aldus nog een gat te worden ervaren tussen 'bewust, methodische inzet van 'Narratief werken' als onderdeel van de methodische begeleiding' en 'oog voor het eigen verhaal van een jongere gedurende begeleiding'.
10	Creatief in contact (Gem. 3,7)	JR werkers zien dit als een standaard onderdeel van hun werk. Daarbij wordt benadrukt dat creatief in contact staan met een jongere – zeker binnen SK waar wantrouwen veelal leeft – belangrijk is. Met name gelet op mogelijke LVB problematieken die spelen bij jongeren in de complexe Straatkracht casuïstiek (waarin criminele uitbuitingsstructuren en kwetsbaarheid voor groepsdruk mogelijk spelen).
11	Motiverende gespreksvoering (Gem. 4,3)	JR werkers geven aan dit als standaard onderdeel van hun werk te zien en ook standaard toe te passen gedurende het JR traject. Het gaat dan met name om het motiveren tot gedragsverandering en het inzetten op stappen ten behoeve van een positieve toekomst. Ook Shared Decision Making (SDM) wordt in dit kader ingezet in de praktijk om meer coachend en motiverend te werken samen met de jongere.
12	Pro-sociaal modelleren (Gem. 3,7)	JR werkers geven aan dit als standaard onderdeel van hun werk te zien en ook standaard toe te passen gedurende het JR traject. In de praktijk wordt ook een relatie gelegd met Shared Decision Making: niet alleen uitleggen/opleggen wat je zelf doet of het op die manier doen, maar juist samen werken en besluiten nemen met eigen inbreng van de JR werker (zie ook KE 'Motiverende gespreksvoering').
13	Veiligheidsscan (Gem. 3,6)	Veiligheidsscan is een relatief nieuw element in de JR begeleiding. De scan stelt men in staat bewuster stil te staan bij veiligheidsrisico's op vier dreigingsniveaus. Tijdens de monitor heeft niet elke JR werker de scan nog toegepast, maar is het merendeel wel bekend met de scan en/of heeft delen van de scan uitgetest in de praktijk. De scan wordt in de CB teams en met ketenpartners besproken en dit gebeurt meer en meer systematisch omdat de verankering ervan in het CB format het ook op het netvlies houdt. De scan is gedurende de pilot enkele keren aangescherpt naar aanleiding van de focusgroep en/of CB besprekingen. De ontwikkelde scan is aldus een concrete opbrengst vanuit de pilot, maar vraagt om nog veelvuldiger gebruik t.b.v. de doorontwikkeling/ implementatie ervan ten behoeve van de intensieve variant van jeugdreclassering binnen JRiV.
14	Inzet leefwereld deskundige (3,9)	De leefwereldexperts staan in contact met de JR werker en adviseert, denkt mee en heeft oog voor de 'blind spots'. Dit kernelement is van naamgeving veranderd gedurende de pilot van leefwereld expert naar 'Inzet leefwereld deskundige'. Zij sluiten op twee manieren aan: (1) standaard bij CB's en (2) direct één- op één contact met de JR werker. De JR werkers benadrukken de toegevoegde waarde van deze deskundigen. Gedurende de pilot is het belang van het stellen van concrete vragen (en deze op te nemen in het CB format) positief te worden gewaardeerd door de lwd als ook de CB teamleden. De leefwereld deskundigen worden over het algemeen als waardevol ervaren door JR werkers. Bij de start van de pilot bleek echter niet helder op welke juridische

		basis casuïstiek gedeeld werd met de leefwerelddeskundige, in hoeverre er bijvoorbeeld sprake is van een geheimhoudingsverklaring en wat er gebeurt bij belangenverstrengeling bijvoorbeeld. Hier zijn gedurende de pilot stappen in gemaakt. Ook wordt voortdurend gewerkt aan werving van meer leefwereld deskundigen en training/opleidingsvereisten).
15	Professioneel supportteam (Gem. 3,4)	De professionele context om een SK jongere heen kan niet vermeden worden door JR werkers. Toch levert dit bij een SK traject wel vragen en dilemma's op: door de complexe aard van de casuïstiek is er vaak al relatief veel professionele hulp waardoor een JR werker meer een coördinerende rol draagt en niet toekomt aan kernelementen (zelf uitvoeren) omdat die reeds elders zijn belegd. Bovendien is het zaak om jongeren ook niet te overvragen. Hoe het professionele supportteam daadwerkelijk effectief uitvoering krijgt in de praktijk is zeer casus specifiek en niet eenduidig vast te leggen. Helder is wel dat het ook om een coördinerende rol vraagt naast de bestaande rollen. Ten aanzien van het professioneel supportteam komt de vraag naar voren: 'hoe zorg je ervoor dat je partners 'SK minded' krijgt? Naast een flyer die beschikbaar is, vraagt het om relatief continue investering in de samenwerkingsrelatie om de Straatkracht methodiek op het netvlies van partners te krijgen (en te houden). Ook wordt timing in de pilot als een belangrijk aspect benadrukt in de samenwerking met partners. Wachtlijsten zitten veelal een effectieve toepassing van dit kernelement namelijk in de weg: snel schakelen en samenwerken met partners om tot de nodige hulp te komen als de casus daarom vraagt is immers lastig bij wachtlijsten. Dit vraagt om goede timing (alert zijn op relatief vroeg inschrijven van een jongere bijvoorbeeld voor een bepaald traject etc.)
16	Reflectie en zelfzorg professionals (Gem. 3,2)	Dit kernelement krijgt na 'Herstelgericht werken' relatief gezien de laagste score in de toepassing. Deelnemers geven aan dat het gaat om zowel supervisie (op de methodische aanpak en het handelen van de JR werker) maar dat ook intervisie hierbij belangrijk is. Nuancering is er echter ook op deze relatief slechte score (in vergelijking met de andere kernelementen). Zo wordt een relatie gelegd met het wekelijkse CB en de veiligheidsscan: casuïstiek dat wordt besproken in CB en het bespreken van veilig werken/ begeleiden middels de veiligheidsscan wordt ook opgevat als manieren waarop – weliswaar indirect - wordt gewerkt aan het kernelement 'Zelfzorg/zelfreflectie'. Ook de focusgroepen worden door JR werkers ervaren als een manier waarop methodisch kon worden gereflecteerd.

3.4. Bijvangst: wat Straatkracht tot nu toe heeft opgeleverd?

De monitor is- zoals gezegd in de inleiding - geen evaluatieve proces- of effectstudie naar Straatkracht. Desalniettemin is als 'bijvangst' wel gevraagd naar de inzichten van de deelnemers inzake de mogelijke (reeds) ervaren opbrengsten. In antwoord op de vraag wat Straatkracht hen (tot nu toe) in de praktijk heeft opgeleverd (feb & maart 2024) zijn de volgende woorden betekenisvol gebleken voor de deelnemers (waarbij het dus zaak is deze puur als 'voorlopige bijvangst' van de monitor op te vatten):



Figuur 3.4: Woordenwolk op de vraag 'Wat heeft Straatkracht tot nu toe opgeleverd?'
(Bron: Survey Monkey Monitor Straatkracht & focusgroepen).

Een aantal zaken vallen op, kijkend naar deze woordenwolk. Allereerst geven JR werkers aan dat zij - doordat ze **meer tijd** voor een casus hebben in Straatkracht- beter in staat zijn te investeren in de werkalliantie met een jongere. Dit lijkt overall ook positief uit te pakken in de pilot: het leidt tot een **beter vertrouwensband en een beter gevoel van verbinding met de jongere**. Dit geeft over het algemeen meer voldoening in de begeleiding en – niet onbelangrijk - **meer werkplezier**.

'Meer tijd, verschillende rollen dus hiermee ook de ruimte om op verschillende manieren aan te kunnen sluiten aan de behoefte.'
(JR werker R16).

Omdat het een casus is waar je de tijd voor moet nemen omdat de problematiek ingewikkeld en diepgeworteld is. Dus een aanpak waarbij je de rust en ruimte krijgt om de jongere te leren kennen en tijd hebt om het vertrouwen op te bouwen is nodig.'
(Gedragswetenschapper R2).

Ten tweede geven deelnemers ook aan dat een **lerend effect** uitgaat van de Straatkracht pilot. Het gaat dan om de gemengde teams waarbij verschillende GI betrokken zijn en men in staat is om in CB van elkaars processen en werkwijze te leren, elkaar te adviseren, te reflecteren en te ondersteunen. Zo is het delen van de ervaring van vastlegging in WIJZ maar ook de manieren waarop werkers de relatief nieuwe veiligheidsscan uitvoeren (mondeling, de samenwerking met partners etc). een voorbeeld van lerende effecten.

Ten derde valt op dat ook inhoudelijk gezien, deelnemers aangeven meer te hebben **geleerd over onderwerpen die jeugd en criminaliteit raken**. Dit is ingebed in enerzijds de structurele

besprekingen (verdiepingssessies, focusgroepen, CB's) waarin men onderling leert op inhoudelijk vlak. Denk in dit kader aan het kernelement 'inzet leefwerelddeskundige': deze deskundige brengt straat sensitieve dynamieken in gedurende het JR traject. Hij/ zij maakt JR werkers bewust(er) van zaken waar men wellicht minder snel bij stilstaat tijdens de begeleiding. Zo kan gedacht worden aan de betekenis / gevolgen van het hebben van een (informele) 'straatschuld'. Dit speelt bovendien wellicht eerder bij een SK zaak (dan in een reguliere zaak) een belangrijke rol. Kennis over straatschulden en de daarbij komende dynamieken kan initieel onbegrepen gedrag/handelen van een jongere gedurende het traject mogelijk beter verklaren.

'Ik had nog nooit van een straatschuld gehoord. Nu de leefwerelddeskundige er is weet ik wat dat is en wat het kan betekenen voor een jongere. Dat is waardevol want geeft mij ook weer voeding om door te vragen.'
(JR werker R5).

De deelnemers aan de pilot geven tegelijkertijd aan dat de kernelementen van Straatkracht overall bezien **niet heel veel verschillen van wat zij regulier al doen in hun werk**. Dit, met uitzondering van de 'Veiligheidsscan', de 'Inzet van een leefwerelddeskundige', 'Narratief werken' en 'Herstelgericht werken' (op de verschillende niveaus). Deze vier kernelementen vragen nog relatief veel aandacht omdat ze relatief nieuw zijn. Herstel met slachtoffers is bijvoorbeeld een niveau van herstel dat aandacht krijgt, maar gerichte aandacht voor inzet op herstel met ouders of andere betekenisvolle personen kent nog ruimte om te groeien in de methodische begeleiding van jongeren.

'Niet dat ik nu opeens heel wat anders doe. Dat niet, maar wel dat het je toch bewuster maakt; waar ben ik mee bezig? Welke fase? Wat ga ik wanneer doen? Iets meer prioritering zeg maar.'
(JR werker R13)

'Herstel met het slachtoffer is iets dat we vaak op het netvlies hebben als er sprake is van een delict met een slachtoffer, maar echt bewust inzetten op die andere niveaus zoals herstel met ouders in de zin van echt gerichte herstelacties ofzo, nee dat niet altijd... nee. Ook niet als het om zelfherstel gaat: een jongere die zich schuldig voelt moet zichzelf ook kunnen vergeven. We hebben niet altijd de juiste tools of vaardigheid dat allemaal zelf te doen. Dan kijk je toch snel naar een psycholoog of leun je op een systeemgerichte interventie als he om herstel met ouders gaat.' (JR werker).

Het accent op de verschillende kernelementen (inclusief de duiding van rollen en fasering) en de manier van werken heeft er uiteindelijk voor gezorgd heeft dat men '**bewuster bekwaam**' is geworden.

'Ik zet nu wel mijn rol bewuster in in Straatkracht. Ook kijkend naar de fasering bijvoorbeeld: dat geeft meer zicht ook op timing bijvoorbeeld van waar je mee bezig bent en wat je nu veel bewuster inzet dan bij reguliere casuïstiek.'
(JR werker R10)

3.5 Randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid

Naast de toepassing van de selectiecriteria en de kernelementen zijn tijdens de uitvoering van de actiegerichte monitor een aantal belangrijke zaken naar voren gekomen die betrekking hebben op de randvoorwaarden voor praktische uitvoerbaarheid. Er komen uit de monitor een vijftal naar voren die hieronder worden besproken.

3.5.1 Eenduidige visie op dossiervorming en rapportage

Gedurende de pilot is het belang van een eenduidige visie op het gebruik van formats en rapportages van de Straatkracht trajecten door deelnemers benadrukt. De verschillen in de werkpraktijk van de GI's leveren voor een deel van de JR werkers momenteel teveel onduidelijkheid op over de wijze waarop constructieve dossiervorming moet plaatsvinden. Een deel van de JR werkers in de pilot werkt gezinsgericht waarbij ook de rapportage en dossiervorming op dat betreffende niveau is ingestoken. Rapportage zoals een Plan van Aanpak vindt niet op een uniforme, eenduidige wijze plaats qua vorm en inhoud.

Naast verschillen in *wat* op *welke* wijze gerapporteerd wordt, zijn ook verschillen in *wie* rapporteert: JR werkers Amsterdam (JBRA) rapporteren bijvoorbeeld op inhoud voor een strafzitting. De WSS doet dit niet en legt deze taak bij de RvdK. Omdat er nu eenmaal verschillende GI's zijn, zijn enige verschillen in werkwijze en proces onoverkomelijk. Dit neemt niet weg dat het belangrijk is helderheid te verschaffen over wat deze verschillen betekenen en wat op welke wijze nu vastgelegd dient te worden. Zo kunnen gedragswetenschappers (GW'ers) niet altijd de onderliggende stukken en kernbeslissingen raadplegen in de systemen van andere instellingen terwijl zij (ook tuchtrechtelijk) wel verantwoordelijk zijn voor de genomen besluiten. Met het oog op calamiteiten - die juist voor de relatief zwaardere SK doelgroep zo belangrijk is - is dit een belangrijk aandachtspunt. Een voorwaarde voor een goede methodische eenheid in de uitvoering is dus een eenduidige visie en werkwijze op dossiervorming en rapportage.

'Het is nu nog veel zoeken en dat is logisch in de pilot, maar het lijkt erop dat er geen concrete richtlijn is, waardoor het vooral bij veel op de eigen manier wordt gedaan in de verschillende regio's.'

(Gedragswetenschapper R2).

3.5.2 Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning & reflectie in (liefst 'dedicated' kleine) teams die ook regulier JR kunnen uitvoeren

Een relatief veel besproken randvoorwaarde is de gegeven tijd in SK casuïstiek. Doordat er meer tijd dan normaal staat voor een SK zaak is men in staat de contactfrequentie te verhogen in het belang van het opbouwen van een goede werkalliantie. Ook de tijd om met praktische zaken aan de gang te gaan ervaren de JR werkers in de pilot. Dit komt het traject en de hulp richting de jongere en zijn omgeving ten goede, mede doordat er simpelweg meer rust en ruimte is om over delictgedrag en randvoorwaarden voor een positieve toekomst te kunnen praten. Sommige JR werkers geven daarentegen aan dit (nog) niet of te weinig te hebben ervaren: zij hebben niet meer tijd gehad, met name in het begin van de pilot, omdat hun caseload regulier bijvoorbeeld onverminderd was en/of de dagelijkse gang van zaken meer investering vraagt omdat er bijvoorbeeld een dreiging op het leven van een jongere speelt vanuit het criminele milieu.

'Je moet de vrijheid voelen om out-of the box te denken en te werken.' (JR werker R12).

*'Belangrijke randvoorwaarde de extra uren om met de jongen te werken, voldoende werktijd.
Tijd om te reflecteren samen.'
(JR werker R8).*

*'Straatkracht is intensief. Hard werken. Veel ervaring uitwisselen met je collega's. Een casus
zakt niet even weg door de intensiteit van overleg en contact met jongeren.'
(JR werker R17).*

Hiernaast geven deelnemers aan dat methodische ondersteuning en reflectie belangrijk is in de uitvoering van Straatkracht casuïstiek. Dit komt in de praktijk tijdens de pilot vooral tot uiting in de CB besprekingen (en de focusgroepen). De casusbespreking is bij de start van de pilot als 'veel frequenter dan regulier' ervaren omdat men meer tijd kwijt is aan de voorbereiding daarvan (elke week/ tweewekelijks). Naderhand lijkt dit echter vruchten af te werpen en als noodzakelijk te worden opgevat; samen methodisch reflecteren op een casus en de methodiek is een belangrijke voorwaarde om samen tot de kern te komen van professioneel handelen en te kunnen monitoren wat nodig is gelet op de complexiteit van Straatkracht casuïstiek.

Ook het methodisch werken met (liefst kleine) dedicated SK teams wordt die (op moment van afschaling/ uitstroom) ook regulier JR kunnen uitvoeren is als een belangrijke voorwaarde geduid. Wisseling van JR werker kan immers nadelige effecten hebben op het verloop van het JR traject. Werken in relatief kleine SK teams doet recht aan enerzijds de gevoelde vrijheid tot (zelf)reflectie met elkaar op toch complexe casuïstiek maar ook de professionalisering die nodig is in de SK begeleiding (denk ook aan het moeten 'verduren' als JR werker). Ook het samenwerken met een andere GI wordt als positief ervaren: de reflectie met elkaar op de inhoudelijke begeleiding heeft een lerend effect op de JR praktijk gedurende de begeleiding.

*'Goed zicht blijven houden op de voortgang van de kernelementen tijdens de casuïstiek.
Praktijkvoorbeelden van elkaar bespreken zodat wij tips en tricks van elkaar kunnen
overnemen.'
(JR werker R14)*

3.5.3 Zicht (krijgen) op intrinsieke motivatie en (continu monitoren van) fase van desistance

Voor het werken met een jongere in een Straatkracht traject geven de meeste deelnemers aan dat er een aanknopingspunt voor verandering ('hook for change') noodzakelijk is. Als een jongere helemaal geen intrinsieke motivatie heeft om te stoppen, ervaren de meeste JR werkers het als 'lastig' om 'echt aan de slag te gaan' met de Straatkracht kernelementen/ methodiek. Veelal moet dan namelijk vooral in de werkalliantie geïnvesteerd worden waardoor andere kernelementen nog op de achtergrond blijven

*'Een jongere moet ergens wel gemotiveerd zijn, zodat het ook uitvoerbaar is.'
(JR werker R3).*

Er is ook een ander geluid op dit punt onder de deelnemers: sommige JR werkers en Gedragswetenschappers achten Straatkracht juist als aanknopingspunt voor het motiveren tot gedragsverandering en het 'zoeken naar motivatie' is dus iets wat zij zien als iets waar binnen SK samen met de jongere aan gewerkt kan worden.

'Straatkracht is juist bedoeld om jongeren te helpen weer hoop te krijgen. Dus ik zie Straatkracht ook echt als een manier om te zoeken naar die motivatie, dat haakje waarop je samen verder kunt.'
(Gedragswetenschapper R2).

Hoe het ook zij, het is hierbij in ieder geval zaak de fase van desistance te blijven monitoren gedurende het SK traject, mede gelet op de selectiecriteria van Straatkracht (responsiviteitsbeginsel) en het momentum van positieve dan wel negatieve uitstroom.

3.5.4 Continue inzet op inbedding van Straatkracht (als intensieve JRiV variant) in de strafrechtsketen

Een vierde, belangrijke randvoorwaarde is dat de deelnemers aangeven dat het belangrijk is de methodiek Straatkracht als intensieve variant dat in JRiV ingebed gaat worden, voldoende bekendheid te geven bij ketenpartners. Partners zijn gedurende het proces en de ontwikkeling meegenomen in Straatkracht middels kennis en ontwikkelingssessies, een flyer met informatie over de methodiek. Ook regionale, gemeentelijke contacten en presentaties over Straatkracht zijn verzorgd, maar de praktijk wijst uit dat een inzet op inbedding continu nodig is. Ook vanwege wisselingen in professionals en met name de uiteindelijke uitvoering in de praktijk. Met het oog op een krachtgerichte benadering in de ontwikkeling van een jongere is kennis over Straatkracht bij ketenpartners over wat een Straatkrachttraject nu feitelijk inhoudt en kan betekenen voor een jongere een 'must'. Met die kennis kan bijvoorbeeld een constructief en op maat gegeven advies (vanuit de Raad voor de Kinderbescherming), strafeis (OM) en strafoplegging (ZM) gegeven worden. Een goede inbedding komt hiernaast de integrale samenwerking met ketenpartners ten goede. Zo weet men elkaar bijvoorbeeld niet allen bij start maar ook gedurende een JR traject goed te vinden op inhoud. Zo kunnen (tussentijdse) beslissingen vanuit een Straatkracht blauwdruk onderbouwd worden en kan een veiligheidsscan bijvoorbeeld beter begrepen en gevoeld worden waarbij vaak (ook) de input van ketenpartners zoals de politie en het OM noodzakelijk is.

'Het is nodig de veiligheidsscan samen in te vullen. Nu krijg ik nog nul op rekest van partners. Ook omdat ze niet goed weten waarom dit nu nodig is.'
(JR werker R16).

3.5.5 Doorontwikkeling van de veiligheidsscan

Zowel de veiligheidsscan als de leefwerelddeskundige zijn relatief nieuwe kernelementen in de Straatkracht methodiek. In de monitorperiode is een veiligheidsscan ontwikkeld. Deze geeft zicht op de veiligheidsaspecten langs meer objectieve wijze van uitvragen. Alhoewel de meerwaarde wordt gezien en is ervaren door deelnemers zijn er ook ontwikkelpunten. Zo wordt de scan nog als te omvangrijk ervaren en is de puntentelling niet overzichtelijk/ makkelijk genoeg.

4. Conclusies & aanbevelingen

Straatkracht als intensieve JR variant is gedurende een pilot met teams vanuit Amsterdam en Haaglanden gedurende mei 2023 tot en met maart 2024 gemonitord. Daarbij zijn 17 JR werkers en vier gedragswetenschappers betrokken geweest die tezamen ongeveer 22 casussen in Straatkracht draaiden. Middels 32 participerende casusbespreking (CB) observaties en zes focusgroepen is bekeken in hoeverre Straatkracht toepasbaar is in de praktijk. De volgende onderzoeksvragen stonden daarbij centraal:

Selectie:

- 1a) Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor in de regio Amsterdam/ Haaglanden?
- 1b) Hoe verhoudt intensief JR (Straatkracht) zich tot jongeren die (op dit moment) een ITB/HK/CRIEM traject opgelegd krijgen in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Kernelementen:

- 2a) Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding in de regio Amsterdam/ Haaglanden?
- 2b) Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van de kernelementen van Straatkracht in de regio Amsterdam/ Haaglanden?

Gedurende de monitor zijn bovendien - met het oog op het actiegerichte karakter ervan - de nodige aanpassingen en (door)ontwikkelingen gedaan ten behoeve van de praktijkervaringen (zie **bijlage 2**).

In dit laatste hoofdstuk wordt stilgestaan bij de conclusies op basis van de gepresenteerde resultaten uit hoofdstuk 3 langs de verschillende onderzoeksvragen (paragraaf 2.1). Dit betekent dat allereerst de conclusies ten aanzien van de toepasbaarheid van de selectiecriteria en de verschillen met andere intensieve JR varianten besproken worden (paragraaf 4.1.1). Daarna volgen de conclusies ten aanzien van de praktische toepasbaarheid van de kernelementen van Straatkracht en de randvoorwaarden voor uitvoering van de methodiek (paragraaf 4.1.2). Dit hoofdstuk wordt afgesloten met enkele aanbevelingen (paragraaf 4.2) die voortvloeien uit de resultaten en daarbij horende conclusies. De aanbevelingen zijn geschreven met het oog op de verdere uitrol van Straatkracht in (ook) andere Preventie met gezag (PMG) gemeenten en de inbedding van Straatkracht in de landelijke intensieve variant van Jeugdreclassering in verbinding (JRiV).

4.1 Conclusies

4.1.1 Conclusies ten aanzien van de selectie & andere intensieve JR varianten

Conclusie 1: Subcriterium 1 geherformuleerd gedurende de pilot

Allereerst kan - ten aanzien van onderzoeksvraag 1a - geconcludeerd worden dat het eerste subcriterium (**leeftijd & aard delict**) onvoldoende recht deed aan de praktijk en problematiek rondom

de SK doelgroep. Bij aanvang van de monitor gold 'ernstig (gewelds)delict' als oorspronkelijke eerste sub criteria. Uit de praktijk bleek echter niet per se sprake van een geweldsdelict voor de doelgroep die een intensieve begeleiding nodig heeft in de praktijk. Situaties van verwevenheid in/met georganiseerde misdaad en/of delicten in groepsverband vragen immers niet per se om een geweldsdelict zoals fraude of hand- en spandiensten in het kader van ernstige delicten.

Het eerste subcriterium is gedurende de pilot dan ook geherformuleerd naar '*een (ernstig) delict waarbij met name wordt gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit.*' Om meer recht te doen aan de praktijk van de SK doelgroep die in beeld komt bij JR. In **bijlage 3** zijn de – ten tijde van dit schrijven – meest recente selectiecriteria opgenomen.

Conclusie 2: Subcriteria op RNR principes zijn deels praktisch toepasbaar

Ten tweede kan - ten aanzien van onderzoeksvraag 1a - geconcludeerd worden dat de RNR criteria¹³ (subcriteria 2, 3 en 4) die voor selectie van de SK doelgroep gelden deels praktisch toepasbaar zijn in de praktijk. Met name het behoeftebeginsel en een aspect van het responsiviteitsbeginsel (desistance) blijkt in de praktijk lastig accuraat te bepalen bij de selectie en prille start van casuïstiek.

Ten aanzien van het **risicobeginsel** (subcriterium 2) wordt doorgaans een holistisch perspectief gehanteerd in de praktijk. Er wordt professioneel ingeschat dat er ernstige recidiverisico's spelen en een intensieve werkwijze voor de jongere nodig is (mede gelet op kwetsbaarheid/LVB bijvoorbeeld). Dit subcriterium schrijft voor dat het risico wordt gewaardeerd op basis van (a) banden met antisociale groepen én/of (b) agressie en/of geweld (geweldgebruik, agressieproblematiek, wapenbezit), én/of (c) gebrekkige vaardigheden en/of een antisociale attitude. Gedurende de monitor lijkt dat JR werkers en gedragswetenschappers op basis van dossierinformatie (en de eerste gesprekken met een jongere) voldoende gevoed worden om hun inschatting op dit subcriterium te onderbouwen.

Ten aanzien van het **behoeftebeginsel** (subcriterium 3) blijkt dat soms recente(re) informatie over de criminogene behoeften niet altijd strookt met wat in het dossier en het risicotaxatie instrument LIJ staat. Zo kan een 'midden' LIJ genoteerd staan, maar kan recentere informatie tot een benodigde bijstelling leiden om recht te doen aan de situatie zoals die op dat moment (ondertussen) is geworden. Belangrijk is echter dat gedurende de monitor door deelnemers is benadrukt dat een 'hoog' Dynamisch Risico Profiel (DRP) een belangrijk primair uitgangspunt voor de selectie van Straatkracht casuïstiek blijft. Dit met het oog op het adagium: 'if it ain't broken, don't fix it'. Een (blijvend) 'midden' (en 'laag') DRP wijst immers ook op de aanwezigheid van relatief veel beschermende factoren die – ondanks de aanwezigheid van ook risicofactoren – hun werk kunnen doen. Als om gegronde reden toch wordt besloten een SK aanpak in dergelijke gevallen toe te passen - en dus af te wijken van de selectiecriteria - wordt in de pilot benadrukt dat het zaak is goed te onderbouwen (middels het ontwikkelde **CB teambesluit instroom werkdocument**) waarom de casus *niet* voor een regulier JR traject geschikt wordt geacht (en waarom men verwacht dat dus niet geleund kan worden op de werking van de reeds aanwezige

¹³ Het risicobeginsel geeft aan *wie* een interventie zou moeten krijgen (jongeren met een midden en hoog risico), het behoeftebeginsel geeft aan *wat* zou moeten worden aangepakt met de interventie en het responsiviteitsbeginsel geeft aan *hoe* behandeld zou moeten worden (zie ook Andrews & Bonta, 2010).

beschermende factoren). Er is gedurende de pilot een 'Onderbouwing SK bij lage LIJ score LIJ' ontwikkeld die hierbij behulpzaam kan zijn. Alertheid is volgens deelnemers echter constant/gedurende het traject geboden voor het blijven uitvragen van ontbrekende (achtergrond)informatie om de afweging op dit beginsel op een juiste, verantwoorde manier te maken.

Ten aanzien van het **responsiviteitsbeginsel** (*sub criterium 4*) geldt dat Straatkracht vanwege de duur en intensiteit passend wordt geacht bij de motivatie, leerstijl en intellectuele mogelijkheden van de jongere in Straatkracht. Het criterium schrijft voor dat een Straatkracht jongere zich in een stadium van desistance als 'erkenner' of 'voorbereider' (Weijers, 2019) bevindt: hij/zij wil stoppen, al stappen heeft genomen om te stoppen. De resultaten wijzen uit dat dit subcriterium vooral op basis van de mate van kwetsbaarheid in plaats van desistance wordt ingeschat bij de selectie. De JR werker heeft in het begin de jongere zelf namelijk nog niet (vaak genoeg) gesproken om desistance op een goede manier te kunnen beoordelen. Dit criterium krijgt in de praktijk bij aanvang/selectie van de casus vooral op basis van voor handen zijnde dossierinformatie een onderbouwing op basis van de wel/ niet aanwezigheid van een mate van kwetsbaarheid dat om een intensieve aanpak vraagt.

Conclusie 3: Exclusiecriteria deels praktisch toepasbaar

Er zijn ten aanzien van exclusie criterium 1 ('ernstige psychiatrische problematiek/ verslaving die één op één contact in de weg staat') zijn geen bijzonderheden gebleken tijdens de monitor. Dit criterium lijkt goed praktisch toepasbaar omdat JR werkers dit op basis van dossierinformatie en gedurende de start van contact met een jongere voldoende kunnen inschatten. Exclusie criterium 2 ('jongere is een 'volharder') betreft 'de andere kant van de medaille' van subcriterium 4 zoals hierboven benoemd. Het hangt dus samen met wat eerder is geconcludeerd hierover: het blijft lastig op voorhand/ bij selectie te beoordelen of de jongere volgens de desistance vragenlijst (Weijers, 2019) een 'volharder' (dan wel 'erkenner' of 'voorbereider' is).

Wel is duidelijk uit de monitor gebleken dat gedurende de pilot de tool 'Klaar mee' beter werkbaar is in vergelijking met de (vanuit de methodiek initieel voorgeschreven) desistance vragenlijst van Weijers (2019). Dit, omdat laatstgenoemde te talig zou zijn en minder goed afgestemd op de (met name LVB) doelgroep binnen Straatkracht.

Conclusie 4: Behoeft aan duidelijke uitstroom- en verlengcriteriën

Een vierde, bijkomende, conclusie die op basis van de monitor naar voren komt, is dat JR werkers en gedragswetenschappers de behoefte aan uitstroom en verlengingscriteria uitten naar mate de pilot voortduurde. Voor een Straatkracht zaak staat in beginsel 12 maanden. Om zowel de in- als uitstroom van Straatkracht casuïstiek structureel te verankeren is in maart 2024 een '**CB teambesluit instroomcriteria werkdocument**' en een '**CB teambesluit uitstroom & verlengingscriteria werkdocument**' ontwikkeld. In laatst genoemde staat onder meer de eis van een goede afsluiting van de faseringen in Straatkracht en een maximaal aantal keren dat een Straatkracht traject doorlopen mag/kan worden met een (terugkerende/ recidiverende) jongere. Ook zijn bijvoorbeeld verlengingscriteria opgenomen zoals het vereiste van een 'groene' veiligheidsscan en bijvoorbeeld aantoonbare lagere scores op de initiële instroomcriteria.

Conclusie 5: Straatkracht vervult een hiaat en is onderscheidend genoeg ten aanzien van andere intensieve varianten van JR

Ten aanzien van onderzoeksvraag 1b kan geconcludeerd worden dat Straatkracht recht doet aan de benodigde aanpak van de doelgroep die in beeld komt bij JR en intensieve begeleiding nodig heeft. Zowel ITB HK als ITB CRIEM wordt niet door alle betrokken regio's/GI's uitgevoerd. Daar waar het wel wordt uitgevoerd komt duidelijk naar voren dat de reeds bestaande varianten niet altijd passend zijn en soms zelfs oneigenlijk' lijken te worden ingezet in de praktijk: namelijk 'bij gebrek aan beter'. Daarbij kan gedacht worden aan situaties waarbij sprake is van een relatief zwaar delict in combinatie met first offenderschap waarbij ITB HK is ingezet om intensiever te kunnen werken met een jongere terwijl hij/zij geen veelpleger is. Straatkracht biedt voor onder meer dergelijke gevallen een uitkomst.

Het verschil tussen ITB HK, ITB CRIEM en Straatkracht is in meerdere opzichten duidelijk. Zo is de duur van het traject verschillende (respectievelijk 6 maanden, 3 maanden en 12 maanden in beginsel), maar ook op het niveau van de 'rol JR werker' zijn zowel overlap als verschillen zichtbaar volgens de deelnemers. Bij SK alsmede ITB HK en ITB CRIEM is sprake van toezicht/monitoring en coaching (en bij CRIEM ook investering in ouders). Echter bij ITB HK staat bijvoorbeeld een weekschema en *toezicht en monitoring* voorop in de begeleiding terwijl bij Straatkracht *coaching en begeleiding* naast het toezicht voorop staat.

Conclusie 6: De vier rollen van JR werkers vragen om uitbreiding

Uit de resultaten van de monitor komt naar voren dat de vier rollen (coach, fixer, toezichthouder en leraar) in de praktijk ook daadwerkelijk ingezet worden. Hierbij is de oorspronkelijke formulering van 'coach/vriend/broer' (zie paragraaf 1.2) als 'niet passend ervaren' vanuit het oogpunt van professionele afstand en vervangen door 'coach'. Die termen 'broer' en 'vriend' zijn dan ook uit de officiële benaming gehaald. In de beschrijving die bij de rol van 'coach' hoort, dient volgens de deelnemers tegelijkertijd wel recht te worden gedaan aan het feit dat er wel sprake kan zijn van vriendschapselementen en de ervaring van de jongere als zodanig.

De rol van 'leraar' linkt daarbij het beste aan het kernelement 'pro-sociaal modelleren' en duidelijk is dat de rol van 'toezichthouder' altijd wel door JR werkers gevoeld wordt maar de nadruk in een SK traject ook duidelijk op de andere rollen 'coach' en 'fixer' met name ligt. Die stellen werkers in staat stellen om *naast* een jongere te gaan staan, samen te werken en samen tot besluiten te komen ('shared decision making'). Shared Decision Making is een veelbelovend werkzaam element in de bejegening van jongeren en de explicitering van met name de rol van coach, blijkt bij te dragen aan bewuste alertheid hiervoor.

Belangrijk is dat ook uit de monitor is gebleken dat JR werkers naast de vier geëxpliciteerde rollen ook een andere rol dragen. In de praktijk zijn zij namelijk ook bezig met analyseren en verrichten zij belangrijk coördinerend werk 'zowel voor als achter de schermen' in het belang van het traject van een jongere. Deze meer coördinerende rol is echter (nog) niet geëxpliciteerd in de Straatkracht methodiek maar dus wel van belang voor de doorontwikkeling van Straatkracht (binnen JRiV).

Conclusie 7: Straatkracht leidt tot meer bewuste bekwaamheid van de JR werker

Een andere - meer algemene en bijkomende - conclusie is dat JR werkers zich bewuster bekwaam zijn gaan voelen gedurende de monitor. Dit komt door meerdere zaken:

- de *cyclisch, methodische bespreking van de kernelementen* van de SK methodiek geven woorden aan wat JR werkers nu daadwerkelijk doen in de begeleiding. Ook de (gaandeweg) ontwikkelde verankering van de kernelementen in het ontwikkelde CB format is daarbij helpend volgens deelnemers.
- de *cyclisch methodische bespreking van de vier rollen* van JR werker (coach, leraar, toezichthouder en fixer) maken beter bewust van de rol richting de jongere. Ook de (gaandeweg) ontwikkelde verankering van de rollen in het CB format helpt daarbij. JR werkers geven aan dat de rollen niet zozeer nieuw zijn, maar dat zij zich wel bewuster bekwaam voelen omdat ze deze gedurende de pilot meer weloverwogen inzetten.
- De *bewustwording van de fasen* in Straatkracht vraagt nog aandacht maar is gaandeweg de pilot beter verankerd. Men lijkt soms in meerdere fasen tegelijk en meer cyclisch bezig te zijn.

4.1.2 Conclusies ten aanzien van kernelementen & randvoorwaarden

Conclusie 8: Kernelementen sluiten voldoende aan op de praktijk, uitzonderingen daar gelaten

Ten aanzien van onderzoeksvraag 2a kan geconcludeerd worden dat de kernelementen (KE's) van Straatkracht grotendeels voldoende/ goed toepasbaar zijn in de praktijk. Duidelijk is dat *geen* van de KE's gemiddeld slecht scoren. De top 3 slechtste scores zijn terug te vinden in 'Herstelgericht werken'(2,6), 'Zelfzorg/ zelfreflectie' (3,2) en 'Narratief werken' (3,3). De top 3 kernelementen die het beste praktisch toepasbaar worden beoordeeld, betreffen de 'Werkalliantie' (4,4), 'Motiverende gespreksvoering (4,3) en 'Praktische basishulp om te leven' (4,1). Deze laatste drie KE's lijken een basis in de JR begeleiding en het meest vertrouwd voor de deelnemers.

Deelnemers geven aan dat er waarde wordt gehecht aan twee relatief nieuwe kernelementen in de begeleiding: de 'Veiligheidsscan' en de 'Inzet leefwerelddeskundige'. Deze leveren hen meer kennis op over de mate van veiligheid en mogelijke gevolgen van straat culturele dynamieken. De ontwikkelde scan is daarbij een concrete opbrengst / tool vanuit de pilot, maar vraagt om nog veelvuldiger gebruik t.b.v. de doorontwikkeling in verdere uitrol van Straatkracht (als intensieve variant binnen JRiv).

Uit de monitor is tevens gebleken dat het **kernelement 'Inzet rolmodel'** nog onduidelijkheden en een dilemma kent: wat als er geen positief rolmodel uit de eigen omgeving te vinden is? En wat als het rolmodel dat door een jongere zelf wordt aangedragen, zelf crimineel actief is (geweest)? Een meer outreachende, onderzoekende benadering lijkt hierbij in het antwoord op de vragen in de praktijk tot nog toe te worden toegepast (richting het rolmodel zelf en/of ketenpartners die meer over het rolmodel zouden kunnen vertellen). Dit, in het belang van de inschatting van de mate van positieve dan wel negatieve invloed van het rolmodel. Het is hierbij zaak in ieder geval de wederzijds verwachtingen te delen met elkaar, duidelijk te hebben waaraan samen wordt gewerkt, wie wat doet en te blijven monitoren.

Kernelementen lijken **fase gerelateerd** (te kunnen) zijn. Zo speelt het kernelement 'werkalliantie' vanaf fase 1 (en gedurende de fasen daarna continu), maar lijkt bijvoorbeeld 'Herstelgericht werken' als kernelementen pas te worden ingezet als volgens JR werkers sprake is van een kwalitatief goede werkalliantie, dus vanaf fase 2. Een goede werkalliantie is naar de professionele inschatting van de betrokken deelnemers aldus voorwaardelijk aan de toepassing van sommige andere kernelementen.

Belangrijk is dat de resultaten uit de monitor ten aanzien van de toepasbaarheid van sommige kernelementen en bijhorende tools erop wijzen dat ze een verdere **verfijning** of differentiatie vragen. Daarbij doelen JR werkers op de relatief jongere doelgroep (12/13 jarigen) maar ook 18 plus doelgroep en LVB bijvoorbeeld. Dit is iets wat in de praktijk namelijk nodig kan zijn gelet op de (cognitieve) vaardigheden van deze (sub)doelgroepen. Sommige huidige kernelementen zijn daar nog niet helemaal op afgestemd. Het gaat dan bijvoorbeeld om 'Narratief werken', 'Herstelgericht werken', 'Mijn positief perspectief plan', 'Mijn talenten en risico's'.

Conclusie 9: Straatkracht kent een aantal belangrijke randvoorwaarden

Ten aanzien van onderzoeksvraag 2b kan geconcludeerd worden dat Straatkracht een aantal belangrijke randvoorwaarden kent die door de deelnemers zijn benadrukt:

- Het hanteren en uitdragen van een eenduidige visie op dossiervorming en rapportage¹⁴
- Voldoende tijd voor de uitvoering en methodische ondersteuning en reflectie in 'dedicated' kleine teams die ook regulier JR kunnen uitvoeren
- Zicht (krijgen) op de intrinsieke motivatie en (monitoren van) fase van desistance
- Continue inzet op inbedding van Straatkracht in de strafrechtsketen;
- Doorontwikkeling van de veiligheidsscan en de inzet leefwerelddeskundige

Voor een uitgebreide bespreking van deze voorwaarden; zie paragraaf 3.5.

4.2 Aanbevelingen

De resultaten van de monitor en de gepresenteerde conclusies leiden tot een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn geschreven met het oog op de verdere uitrol van Straatkracht in (ook) andere Preventie met gezag (PMG) gemeenten¹⁵ en de implementatie van de Straatkracht ervaringen in de landelijke intensieve variant van Jeugdreclassering in verbinding.¹⁶

1. Pas instroom- en uitstroom/verlengingscriteria (vanuit een team gedragen besluit) toe met oog voor op maat werken gedurende het JR traject

Uit de monitor is gebleken dat dat toepassing van met name het behoefte- en responsiviteitsbeginsel lastig kan zijn in de praktijk. Zo kan een 'midden' LIJ genoteerd zijn in het dossier, maar kan meer recente informatie en/of ontwikkelingen (bij beoordeling van de casus tot instroom) om een benodigde bijstelling daarvan vragen. Belangrijk is dat een 'hoog' Dynamisch Risico Profiel (DRP) een belangrijk primair uitgangspunt voor de selectie van casuïstiek blijft. Dit

¹⁴ In de pilot van Straatkracht is een Plan van Aanpak ontwikkeld (met input van deelnemers) dat als inspiratie/uitgangspunt kan worden gehanteerd in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant (binnen JRiV).

¹⁵ Ten tijde van dit schrijven loopt een uitbreiding van de pilot Straatkracht in ook andere gemeenten onder de uitrol van de PMG initiatieven.

¹⁶ Gedurende de monitor is samengewerkt met het ontwikkelteam van JRiV met het oog op de verankering van de Straatkracht methodiek. Op die manier zijn de lessons learned ten aanzien van de praktische toepassing van inhoudelijke kernelementen alsmede de processuele zaken de intensieve variant van de (nog te implementeren) JRiV methode ten goede gekomen.

met het oog op het adagium: 'if it ain't broken, don't fix it'. Een (blijvend) 'midden' (en 'laag') DRP wijst immers ook op de aanwezigheid van relatief veel beschermende factoren die – ondanks de aanwezigheid van ook risicofactoren – hun werk kunnen doen. Als om gegronde reden toch wordt besloten een SK aanpak in dergelijke gevallen toe te passen - en dus af te wijken van de selectiecriteria – is het zaak goed te onderbouwen waarom de casus *niet* voor een regulier JR traject geschikt wordt geacht (en waarom men verwacht dat dus niet geleund kan worden op de werking van de reeds aanwezige beschermende factoren). Ten aanzien van het responsiviteitsbeginsel is bovendien gebleken dat desistance lastig op voorhand in te schatten aspect van beoordeling is omdat informatie nog ontbreekt en de JR werker de jongere vaak nog te weinig heeft gezien en dit aspect meer kleur krijgt gedurende het traject.

Het is – gelet op voorgaande - zaak *niet alleen bij selectie/ aanvang* afwegingen te maken over geschiktheid van de casus voor Straatkracht, maar ook *tijdens* het JR traject. Dit om recht te doen aan het op 'maat werken' met oog op een holistisch perspectief op een positieve ontwikkeling van een jongere. Het besluit tot instroom, uitstroom (naar regulier) of verlenging dient daarbij zoveel mogelijk een *teamgedragen besluit* te zijn omdat dat men in staat stelt scherp te zijn op de criteria. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de ontwikkelde werkdocumenten waarin de onderbouwing van een besluit maar ook ontbrekende informatie geduid kan worden inclusief daaraan gekoppelde actie(s).

2. Implementeer de vijf randvoorwaarden uit de monitor in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve jeugdreclassingsvariant (binnen JRiV)

Tijdens de monitor zijn een aantal belangrijke randvoorwaarden naar voren gekomen die van belang zijn voor de uitvoering in de praktijk. Het betreft de volgende vijf voorwaarden (zie paragraaf 3.5):

Draag een eenduidige visie op dossiervorming en rapportage uit in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant (binnen JRiV).

Omdat er nu eenmaal verschillende GI's zijn, zijn enige verschillen in werkwijze en proces onoverkomelijk. Dit neemt niet weg dat het belangrijk is helderheid te verschaffen over wat deze verschillen betekenen en wat op welke wijze nu vastgelegd dient te worden. Een voorwaarde voor een goede methodische eenheid in de uitvoering (ook richting ketenpartners) is dus een eenduidige visie en werkwijze op dossiervorming en rapportage.

Bouw voldoende tijd in voor zowel de uitvoering als methodische ondersteuning en reflectie in ('dedicated' kleine) teams die naast JR intensief ook regulier JR kunnen uitvoeren.

Doordat er meer tijd dan normaal staat voor een SK zaak zijn JR werkers in staat de contactfrequentie te verhogen in het belang van het opbouwen van een goede werkalliantie. Hiernaast geven deelnemers aan dat methodische ondersteuning en reflectie belangrijk is in de uitvoering van relatief zware Straatkracht casuïstiek. Dit komt in de praktijk tijdens de pilot vooral tot uiting in de CB besprekingen (en de focusgroepen) bijdragen aan reflectie: samen methodisch reflecteren op een casus en de methodiek is een belangrijke voorwaarde om samen tot de kern te komen van professioneel handelen en te kunnen monitoren wat nodig is gelet op de complexiteit van Straatkracht casuïstiek. Werken in relatief kleine SK teams doet recht aan enerzijds de gevoelde vrijheid tot (zelf)reflectie met elkaar op toch complexe casuïstiek maar ook de professionalisering die nodig is in de SK begeleiding (denk ook aan het moeten 'verduren' als JR werker). Ook het methodisch werken met (liefst 'dedicated' kleine) SK teams die ook regulier

JR kunnen uitvoeren is als een belangrijke randvoorwaarde geduid. Wisseling van JR werker kan immers nadelige effecten hebben op het verloop van het JR traject.

Hou blijvend zicht op de intrinsieke motivatie en fase van desistance.

Voor het werken met een jongere in een Straatkracht traject geven de meeste deelnemers aan dat er een aanknopingspunt voor verandering ('hook for change') noodzakelijk is. Sommige deelnemers vinden dat dit reeds bij start van een SK traject duidelijk aanwezig moet zijn. Anderen zien juist de Straatkracht methodische benadering als een manier om die 'hook for change' samen met een jongere te kunnen vinden. Als een jongere helemaal geen intrinsieke motivatie blijft hebben om te stoppen met criminaliteit, ervaren de meeste JR werkers het als 'lastig' om 'echt aan de slag te gaan' met de Straatkracht kernelementen/ methodiek. Hoe het ook zij, het is hierbij in ieder geval zaak de fase van desistance te blijven peilen/ monitoren gedurende het SK traject, mede gelet op de selectiecriteria van Straatkracht (responsiviteitsbeginsel) en het momentum van positieve dan wel negatieve uitstroom/ verlenging.

Zet continu in op inbedding in de strafrechtsketen van (het methodisch 'Straatkracht' werken als) een intensieve variant van JR.

Partners zijn gedurende het proces en de ontwikkeling meegenomen in Straatkracht middels kennis en ontwikkelingssessies, een flyer en ook zijn/worden geregeld regionale, gemeentelijke contacten onderhouden en presentaties over Straatkracht verzorgd. Echter de praktijk wijst uit dat een inzet op inbedding continu nodig is. Ook vanwege wisselingen in professionals en met name de uiteindelijke uitvoering van SK trajecten in de praktijk. Met het oog op een krachtgerichte benadering in de ontwikkeling van een jongere is kennis over Straatkracht bij ketenpartners over wat een Straatkrachtttraject nu feitelijk inhoudt en kan betekenen voor een jongere een 'must'. Met die kennis kan bijvoorbeeld een constructief en op maat gegeven advies (vanuit de Raad voor de Kinderbescherming), strafeis (OM) en strafoplegging (ZM) gegeven worden. Een goede inbedding komt hiernaast de integrale samenwerking met ketenpartners ten goede en kunnen (tussentijdse) beslissingen vanuit een Straatkracht blauwdruk onderbouwd worden.

Ontwikkel de veiligheidsscan door

Zowel de veiligheidsscan als de leefwerelddeskundige zijn relatief nieuwe kernelementen in de Straatkracht methodiek. Deze worden positief gewaardeerd en geven onder meer zicht op respectievelijk de veiligheidsaspecten en straat culturele dynamieken in casuïstiek. Alhoewel de meerwaarde is ervaren door deelnemers zijn er ook ontwikkelpunten. Zo wordt de scan nog als te omvangrijk ervaren, niet genoeg afgestemd op de (lvb) doelgroep van Straatkracht en is de puntentelling niet overzichtelijk/ makkelijk genoeg.

3. Zorg voor een (op de doelgroep afgestemde) gevalideerde desistance tool

Alhoewel Straatkracht de ruimte en tijd geeft om intensief te begeleiden, komt in de pilot naar voren dat periodieke peiling van desistance gewenst is met het oog op zowel in als - uitstroom of verlenging van een jongere in de SK aanpak. De desistance vragenlijst (Weijers, 2019) wordt in de methodiek standaard aangekaart. Deze sluit echter qua taligheid te weinig aan op de relatief korte aandacht boog van sommige jongeren. Hierbij wordt onder meer de LVB doelgroep bedoelt. Op dit punt is het zaak een versimpelde, speelsere manier van uitvragen te bewerkstelligen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een doorontwikkeling van een tool op basis van de Weijers (2019) vragenlijst. Aan de andere kant is de tool 'Klaar mee!' werkbaarder gebleken gedurende de monitor. Deze tool geeft een indicatie van de houding van jongere ten aanzien van

delictgedrag en de fase van desistance. Die tool wordt als gebruiksvriendelijk(er) geduid door de JR werkers in de pilot en blijkt beter passend bij de SK doelgroep. Omdat de vragenlijst van Weijers (2019) is gevalideerd en de tool 'Klaar mee!' (nog) niet, is in de methodiek initieel gekozen om met de Weijers vragenlijst te werken. Echter gelet op de uitkomst van de monitor op dit punt is het zaak de tool 'Klaar mee!' vanwege de praktische toepasbaarheid nader te onderzoeken en te laten valideren om ook de wetenschappelijke verankering te bewerkstelligen.

4. Integreer een coördinerende rol naast de vier bestaande rollen van JR werkers in de verdere uitrol van Straatkracht als intensieve variant van jeugdreclassering (binnen JRiV)

Straatkracht kent vier rollen van JR werkers: de coach, leraar, fixer en toezichthouders. De bevindingen ten aanzien van de toepassing van de kernelementen wijzen uit dat ook een coördinerende rol relevant is in de dagelijkse praktijk. Zo komt coördinatie niet alleen tot uiting in de toepassing van het vormen en bij elkaar brengen/ faciliteren van een 'Krachtteam', maar ook een 'Professioneel supportteam'. Teveel 'hulp' kan immers ook het gevaar van overvraging met zich meebrengen en vraagt om gedegen coördinatie van reeds bestaande hulp en nog (al dan niet verplicht opgelegde) te starten hulptrajecten of activiteiten gedurende het JR traject.

5. Verfijn en ontwikkel de ontwikkelde kernelementen en bijhorende tools door met de benodigde differentiatie naar leeftijdsfase/lvb als intensieve jeugdreclasseringsvariant 'Straatkracht' (binnen JRiV)

Duidelijk is dat alle kernelementen voldoende toepasbaar worden geacht door de deelnemers Amsterdam/ Haaglanden. Enkele kernelementen vragen om verdere doorontwikkeling gedurende de uitbreiding van de Straatkracht pilot en zijn van betekenis van voor de verdere integratie binnen de landelijke JRiV methodiek. Denk hierbij aan:

- een doorontwikkeling van het (relatief slechtst scorende kernelement) 'Herstelgericht werken' en tools afgestemd op LVB/ leeftijdscategorieën en op de verschillende herstellenniveaus;
- een doorontwikkeling van 'Narratief werken' en bijhorende tools afgestemd op LVB/ leeftijdscategorieën;
- een doorontwikkeling van 'Mijn talenten & risico's' en bijhorende tools afgestemd op lvb/ leeftijdscategorieën;
- een doorontwikkeling van 'Mijn positief perspectiefplan' en bijhorende tools afgestemd op lvb/ leeftijdscategorieën;
- een doorontwikkeling van 'Inzet rolmodel' en tools afgestemd op het dilemma (als er een JIM of positieve rolmodel is die een criminele verwevenheid kent). In de praktijk lijkt een meer outreachende, onderzoekende benadering nodig te zijn (richting het rolmodel zelf en/of ketenpartners die meer kunnen vertellen over het rolmodel) om de mate van negatieve/ positieve invloed af te tasten. Duidelijk is wel dat het zaak is in ieder geval de wederzijdse verwachtingen bij de inzet van een rolmodel met elkaar te delen, duidelijk te hebben waaraan samen wordt gewerkt, wie wat doet en te blijven monitoren.
- Naast een doorontwikkeling van de 'Veiligheidsscan' (zie ook aanbeveling 2) gericht op een verbetering van de praktische bruikbaarheid, is ook de 'Inzet leefwerelddeskundige' Ook het kernelement 'Inzet leefwerelddeskundige' wordt in de praktijk van grote meerwaarde geacht. Het is voor de praktische uitvoerbaarheid ten aanzien van de 'Inzet leefwerelddeskundige' zaak te werken aan:
 - een variatie van deskundigheid die recht doet aan de aard van de SK casuïstiek;

- het evalueren van de randvoorwaarden (juridisch en organisatorisch)¹⁷ die gedurende deze pilot / monitor zijn opgesteld;
- een gedegen training te ontwikkelen alvorens een leefwerelddeskundige in te zetten in JR trajecten
- een landelijk dekkende infrastructuur van de mogelijk inzetbare leefwerelddeskundigen gelet op de uitbreiding in PmG en de inbedding in JRiV.

Last but not least; aansluitend op voorgaande aanbeveling is het zaak om in de toekomst (a) ruimte te blijven zoeken om de kernelementen door te ontwikkelen in (Straatkracht als) een variant van intensieve jeugdreclassering binnen JRiV. Deze monitor is gericht op 'slechts' twee regio's en GI en daarbinnen zijn reeds verschillen in werkwijze naar voren gekomen, laat staan bij landelijke uitrol van JRiV. Een implementatieperiode met door ontwikkelruimte voor (in ieder geval Straatkracht als intensieve variant dat ingebed is binnen) JRiV zal in dit licht hard nodig zijn. Denk hiernaast ook aan (b) een verdere verkenning van bepaalde KE's per fase bijvoorbeeld in het licht van een stevige(re) methodische verankering. Toekomstig vervolgonderzoek zal bovendien een uitkomst kunnen bieden om (c) het daadwerkelijke verschil in de praktijk omtrent de (geïmplementeerde) toepassing van kernelementen met het oog op het verschil tussen regulier en intensief in JRiV verder te ontrafelen/ te duiden.

¹⁷ Denk hierbij aan de vereiste juridische grondslagen voor informatiedeling, de functie vereisten, eventuele terugval in delictgedrag, belangenverstrengeling en randvoorwaarden voor deelname aan casusbesprekingen van een intensief JR traject.

Bijlage 1 Verschil duiding ITB & Straatkracht Praktijkids

De doelgroep van Straatkracht heeft raakvlakken met de doelgroep 'harde kern' jongeren, zoals die in 2007 is omschreven in de Harde Kern Aanpak (HKA) (Krechtig, 2007, p 10 -11). De HKA doelgroep werd hierin omschreven als: jongeren tussen 12 en 25 jaar die tot de harde kern van de jeugdcriminelen horen. De aanpak is nadrukkelijk niet bedoeld voor jeugdigen die onderdeel uitmaken van de georganiseerde misdaad. De HKA is bedoeld voor jongeren die een calculerend delictpatroon hebben en voor jongeren die tot de vaste groep meelopers behoren. Calculerend wil zeggen: berekenend. Ze wegen de voor- en de nadelen af. Het zijn niet de jongeren die door een gebrekkige impulscontrole in de problemen komen. Juridisch gezien wordt de doelgroep gedefinieerd door het aantal voorafgaande veroordelingen. 'Een harde kern jongere is:

- een jongere in de leeftijd van 12 t/m 24 jaar, die in het peiljaar twee zware delicten heeft gepleegd en bovendien in de jaren daarvoor drie antecedenten heeft*
- of een jongere die in het peiljaar ten minste drie zware delicten heeft gepleegd'.*

De Harde Kern Aanpak wordt opgelegd als laatste kans, als alternatief voor detentie. De aanpak is intensief, duurt 6 maanden, en kenmerkt zich door een combinatie van strakke controle (oa door het opstellen van een weekschema) en zorg.

De Straatkracht doelgroep is breder dan de HKA doelgroep en beschreven op basis van nieuwe inzichten over 'verharding' van jeugdcriminaliteit in Nederland anno 2022. Binnen de doelgroep van Straatkracht wordt juist ook de Jonge aanwas in georganiseerde drugscriminaliteit gerekend, en is er nadrukkelijk aandacht voor de doelgroep die impulsief en beïnvloedbaar is (vaak in combinatie met een LVB). Een ander verschil is de delictgeschiedenis. Voor de HKA doelgroep is het aantal voorafgaande veroordelingen een criterium om te kunnen instromen, binnen Straatkracht is dit geen criterium: ook jongeren met een zwaar instapdelict komen in aanmerking. Een ander verschil is de mate van berekenend zijn. De echte calculerende 'routineus gewelddadige criminelen' komen niet in aanmerking voor Straatkracht.

De aanpak Straatkracht richt zich dus op een bredere groep. Als jongeren zich extreem berekenend opstellen, vallen ze juist buiten de Straatkracht aanpak, en is de Harde Kern Aanpak meer passend. Als een jongere na een Harde Kern Aanpak of detentie zich meer als een potentiële 'desister2' opstelt, kan hij of zij wel in aanmerking komen voor Straatkracht.'

Bron: Kea, Verburg & Voortman, 2022 (Praktijkids Straatkracht, pag. 5ev).

Zoals in de praktijkids belicht, zijn de jongeren die tot de doelgroep van Straatkracht behoren geen volharders.¹⁸ Er is bij hen namelijk een opening (tot motivatie) ten aanzien van stoppen met delictgedrag aanwezig. Het betreft een doelgroep waarvoor de reguliere JR aanpak te 'soft' is en een Harde Kern aanpak ('laatste kans'/ veelplegers of volharders- aanpak) weer te zwaar is. Straatkracht vult daarmee een leemte op bedoeld voor die jongeren die net tussen de reguliere en Harde Kern aanpak invallen.

¹⁸ Deze term is geleend van Weijers (2019) die een viertal desistance fasen benoemd: erkennen (wil stoppen maar ziet niet hoe), voorbereiden (neemt stappen om te stoppen), consolideren (stappen volhouden) en volharder (wil niet stoppen). De eerste drie fasen lenen zich voor een intensieve JR begeleiding. De laatste valt/blijft in eerste instantie geschikt onder bijvoorbeeld Harde Kern begeleiding met ruimte voor verkenning in de pilot naar doorstroommogelijkheden naar de Intensieve JRiv – Straatkracht methodiek.

Bijlage 2 Overzicht van aanpassingen & nieuwe ontwikkelingen

Omdat de monitor een actiegerichte focus kent, zijn gaandeweg veel aanpassingen en door ontwikkelingen gedaan. Het is in dit kader vermeldenswaardig dat gedurende de pilot (mei 2023 – mrt 2024) een aantal ondersteunende documenten, tools/instrumenten zijn (door)ontwikkeld voor de toepassing van de Straatkracht methodiek:

- **Overzicht kernelementen (aanpassing)**

Het bestaande overzicht van kernelementen (KE) is naar aanleiding van de monitor gedurende de pilot aangepast. Zo is het inzicht verkregen dat het KE 'De mensen om jou heen' voorwaardelijk is om het KE 'Werken aan een krachtteam' te bewerkstelligen. Deze KE's zijn dan ook samengevoegd.

- **Selectiecriteria SK (aanpassing)**

De - bij aanvang van de pilot geformuleerde - selectiecriteria zijn aangepast naar aanleiding van de monitor gedurende de pilot. Zo is de criteria 'geweld' losgelaten om recht te doen aan de beoogde doelgroep en problematiek waarvoor Straatkracht als methodiek in het leven is geroepen.

Eind 2023 is het eerste selectie criterium aangepast naar "een jongere tussen de 12 – 23 jaar die verdacht wordt van een (ernstig) delict dan wel daarvoor is veroordeeld. Bij '(ernstig) delict' wordt met name gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit."

- **CB format (nieuw ontwikkeld)**

Dit format kan gebruikt worden als basis voor de inbreng per casus tijdens de periodieke casusbespreking. Het onvult onder meer de intro op de casus, de rol van JR werker, fasering(sdoelen), duiding van kernelementen waaraan gewerkt wordt, veiligheidsscan uitkomsten, vragen aan leefwerelddeskundige.

- **CB teambesluit Instroom werkdocument (nieuw ontwikkeld)**

Een uitkomst van de pilot is dat, met het oog op zorgvuldige besluitvorming en verantwoording van de instroom/selectiecriteria een 'CB teambesluit instroomdocument' is ontwikkeld. Daarin kunnen de afspraken over het wel/ niet voldaan aan selectie criteria systematisch langsgelopen worden waarmee ook vastgelegd kan worden wat nog te onderzoeken ('zachte info') en/of welke ontbrekende data nog gevoegd gaat worden voor een definitief, verantwoord besluit met betrekking tot toe of afwijzing van de SK instroom. Dit werkdocument is ontwikkeld om tot een meer eenduidige manier van verantwoording & bespreking van de selectiecriteria te komen.

- **CB teambesluit Uitstroom & Verlenging (nieuw ontwikkeld)**

Dit werkdocument is ontwikkeld om tot een meer eenduidige manier van verantwoording & bespreking van uitstroom te komen. Het is tot stand gekomen in samen spraak met de betrokken gedragswetenschappers. In dit document wordt niet alleen per sub criteria de uitstroom getoetst, ook zijn handvatten gegeven waarop een benodigde verlenging verantwoord kan worden en is ruimte om ontbrekende informatie te duiden en aan acties te koppelen.

- **Veiligheidsscan** (nieuw ontwikkeld)

Straatkracht casuïstiek is doorgaans relatief zwaarder en complexer van aard door verwevenheid met georganiseerde misdaad en/of groepsdynamische aspecten vanuit een crimineel milieu waarin een jongere opgroeit. Deze context vraagt om extra alertheid op veiligheidsaspecten zoals dreigingen uit het criminele milieu. De veiligheidsscan ziet toe op een viertal dreigingsniveaus: (1) dreiging richting de jongere zelf; (2) dreiging richting de sociale omgeving van de jongere; (3) dreiging richting de JR werker en (4) dreiging richting de maatschappij.

- **Randvoorwaarden inzet leefwerelddeskundige** (nieuw ontwikkeld)

Gedurende de pilot zijn randvoorwaarden, functieomschrijving en praktische inzet van het KE 'Inzet leefwerelddeskundige' (voorheen leefwereld expert) opgesteld. Dit document is samen met twee leefwerelddeskundigen tot stand gekomen en geeft een duiding van de functie, inzet en praktische randvoorwaarden voor inzet van dit kernelement

Bijlage 3 Selectiecriteria Straatkracht

(meest recente versie juni 2024):

SELECTIE/ INSTROOM CRITERIA STRAATKRACHT
Jongere 12 – 23 jaar
1b. Er is sprake van verdenking/ veroordeling wegens een (ernstig) delict. Bij '(ernstig) delict' wordt met name gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit.
1. RISICOBEGINSEL (voor <u>wie</u> is het Straatkrachtraject) Er wordt professioneel ingeschat dat er ernstige recidiverisico's spelen en een intensieve werkwijze voor de jongere nodig is (mede gelet op kwetsbaarheid/LVB bijvoorbeeld). Er wordt gecheckt op (andere modaliteiten zoals HK/ITB, GBM, PIJ). Het risico wordt gewaardeerd op basis van onderstaande subcriteria: a. banden met antisociale groepen (bijvoorbeeld overlast gevende, criminele, rivaliserende jeugdgroepen, georganiseerde misdaad/ondermijnende criminaliteit en/of criminele familieleden) én/of b. agressie en/of geweld (geweldgebruik, agressieproblematiek, wapenbezit), én/of c. gebrekkige vaardigheden en/of een antisociale attitude.
2. BEHOEFTE BEGINSEL (<u>wat</u> moet er veranderen) De Straatkracht werkwijze geeft mogelijkheid voldoende in te spelen op de veranderbare criminogene behoeften (veranderbare risicofactoren) van de jongere. Denk aan problemen met school/ werk, schulden etc. Niet-criminogene behoeften (zelfwaardering, stoornis etc.) kunnen daarbij indirect van belang zijn ten aanzien van het delictgedrag. De criminogene behoeften kunnen gewaardeerd worden langs: a. De score (LIJ) op de risicodomein relaties is hoog, en b. De score (LIJ) op de risicodomein vaardigheden en/of attitude is hoog, en c. De jongere scoort hoog op een of meerdere/ (andere) risicodomeinen van het LIJ, er is sprake van meervoudige problematiek. Gecombineerd levert dit een hoog dynamisch risicoprofiel (DRP) en een hoog risico op schade.
3. RESPONSIVITEIT (<u>hoe</u> kan verandering bewerkstelligd worden bij de jongere) De JR-werker schat in dat Straatkracht de geschikte werkwijze is voor deze jongere en de jongere kiest er ook voor om mee te gaan werken. Straatkracht wordt vanwege de duur en intensiteit passend geacht bij de motivatie, leerstijl en intellectuele mogelijkheden van de jongere (o.a. kwetsbare jongere/ LVB). De jongere bevindt zich hierbij in een stadium van desistance als 'erkenner' of 'voorbereider': hij wil stoppen maar weet nog niet hoe of heeft al stappen genomen om te stoppen (zie tool 'Klaar mee' en ook het werk van Ido Weijers (o.a. 2019)).

Exclusiecriteria
1. Ernstige psychiatrische/ psychische(gedrags)stoornissen en/of verslavingsproblematiek die één op één contact met een JR-werker onmogelijk maakt en/of ontwikkeling vanuit een JR traject in de weg staat.
2. Hele duidelijke aanwijzingen vanuit delict geschiedenis, gedrag, houding dat men te maken heeft met een routineuze doorgroeier/volharder)> zie de tool ' Klaar mee ' en/of de veelplegerscriteria voor jongeren.

Bijlage 4 Toelichting kernelementen Straatkracht

(Versie 2.0 februari 2024)

In dit document staat een korte beschrijving van de basis van handelen, en staan alle kernelementen die jullie gaan uitproberen in de pilot Straatkracht: 'intensieve varianten' JR in Verbinding (periode sept 2023 – mrt 2024). Per kernelement tref je:

- de *definitie* die we hanteren;
- een korte instructie *hoe* je dit kernelement in de praktijk kunt brengen (uitgebreidere beschrijvingen vind je in praktijkgids 2.0)
- *welke* tools je daarbij kunt gebruiken (enkele nieuwe tools kun je via de link aanklikken en meteen raadplegen)

NB: dit is een groeidocument: nieuwe tools en inzichten die we gedurende de pilot opdoen, verwerken we in een volgende versie.

Veel praktijkvoorbeelden en inzichten werden getoond tijdens het symposium Straatkracht 2022, deze is [hier](#) terug te kijken.

Kernelement	Definitie	Hoe	Tools/praktijkvoorbeelden
1. Werkalliantie	Definitie: de combinatie van toezicht en begeleiding, van streng en zorgzaam, in één persoon. “Boosheid met liefde”, “geen correctie zonder connectie” De werkalliantie bestaat uit 4 elementen die streven naar: <i>Vertrouwen</i>: de jongere kan zich vrij uiten in het onderlinge contact met de JR werker, voelt dat de JR werker zich voor hem inzet en hem/haar vertrouwt. Ook de JR werker denkt dat de jongere hem/haar voldoende vertrouwt. <i>Doelgerichtheid</i>: de mate waarin voor zowel jongere als JR werker het eens zijn over de duidelijkheid van de taken en doelen van het toezicht. <i>Binding</i>: de jongere voelt zich gerespecteerd, gesteund en gestimuleerd. Ook de JR werker	- Doorlopend: je werkt volgens de kenmerken van een effectieve werkalliantie. (vertrouwen, richting en kader, binding, geen stroefheid) - je reflecteert regelmatig samen op de werkrelatie, dit heeft namelijk positief effect op die werkrelatie. - Vanaf het begin ben je oprecht betrokken, je luistert, en bent nieuwsgierig naar wie is deze jongere (nog meer dan zijn dossier?) - Je ziet de mens achter het gedrag - Je bent duidelijk over wat er moet gebeuren> ‘firm but fair’ - Je bouwt wisselgeld op (geen correctie zonder connectie)	- Alliantie monitor 2.0 werkalliantiespel (HU) - Visie vanuit ervaringsdeskundige jongere en wetenschapper op een goede werkrelatie Berry en Jan Dirk de Jong over belang van goede werkrelatie (minuut 1.27.50) - Bejegeningstool Hogeschool Leiden – nu nog niet beschikbaar Lees meer: https://husite.nl/werkalliantie/producten-en-resultaten/

	denkt dat hij/zij dit voldoende biedt aan de jongere. (Afwezigheid van) <i>Stroefheid</i> : de jongere denkt negatief over de onderlinge samenwerking met de JR werker. Verzet treedt op de voorgrond en de JR werker merkt dat hij 'opbrandt' en de regie in het contact verliest.		
2. Mijn talenten & risico's	Definitie: De vraag beantwoorden: wie ben jij? het gebalanceerd in kaart brengen van alle zorgen én alle krachten, vanuit meerdere perspectieven. Vanuit de jongere, ouders, netwerk, vrienden, mentor, etc. en de positieve of negatieve invloed die dit heeft op de jongere. In kaart brengen wat er is gebeurd (delictanalyse), maar ook een analyse van de krachten en talenten van de jongere. De jongere heeft uiteindelijk meer zicht op zijn of haar risico's en valkuilen en zeker ook de talenten en mogelijkheden. Door dit in kaart te brengen werk je aan duurzaamheid/ borging van een krachtgericht plan waarbij kennis/bewustzijn bij de jongere over de eigen talenten en risico's ondersteunend is.	- Het gebalanceerd in kaart brengen van zorgen en krachten vanuit meerdere perspectieven (jongere, ouders, sociaal en formeel netwerk) mbv 3 kolommen - Delictanalyse - Gebruik ook de scores en risico- en beschermende factoren uit het LIJ en/of andere (dossier) informatie - Het maken van een krachten/talentenanalyse – bijv dmv een kwaliteitenspel - (criminele) netwerkanalyse (zie KO de mensen om mij heen)	- 3 kolommen (gebr naam: wsg, ww: jr2.0) - Delictanalyse - Praktijkvoorbeeld Erik Jongman over belang van krachtgericht uitvragen 'wie ben jij' (minuut 41.01)
3. Werken aan een 'krachtteam'	Definitie: het in kaart brengen van alle mensen in de leefwereld, en de positieve of negatieve kracht die zij op de jongere hebben. Leefwereld is gezin, familie, (online) vrienden(groep), burens, leerkrachten, hulpverleners, etc. De jongere heeft zicht op de risico's van de (online) straat en op de aanwezige steun en krachten van zijn sociaal netwerk.	- Maak samen een genogram - Maak samen een sociogram - criminele netwerkanalyse: vraag bijvoorbeeld naar de vriendengroep waarin deze jongere zich begeeft. Welke rol heeft de jongere, waar is hij goed in, wie hebben een goede invloed op hem, wie juist niet. De vragentool je maat op straat kan hierbij helpen.	- Genogram - Sociogram: (de mensen om de jongere heen in kaart brengen) - Je maat op straat (gebr naam: wsg, ww: jr2.0) - Praktijkvoorbeeld netwerkanalyse: filmpje symposium straatkracht 'thie en sormeh' (minuut 2.22.33)' - oplossingsgerichte vragen netwerk

	Het krachtteam staat daarbij voor dat deel van steunende mensen die ook iets willen/kunnen betekenen in de toekomst. Dat kan zijn uit de eigen familie, het breder sociaal netwerk zoals de wijk/school/sport. Dit team blijft langdurig steunen, helpt de jongere om hoop te houden en er weer bij te horen. Ook na afsluiten van de JR. Door dit in kaart te brengen werk je als aan duurzaamheid/borging van een krachtgericht plan waarbij het informele eigen netwerk van jongeren ondersteunend zijn.	- de jongere heeft regie in dit proces; wie wil hij in zijn krachtteam - middels <u>sociogram</u> erachter komen wie belangrijk en steunend kunnen zijn voor deze jongere - op zoek naar andere personen in formeel of informeel netwerk die deze jongere kunnen blijven steunen, ook na de begeleiding van de jr. -	
4. Mijn Positief perspectief plan	Definitie: het maken van een eigen plan (autonomie) vanuit de eigen betekenis die de jongere geeft aan drijvende krachten, talenten en levensdoelen. Welke levensdoelen streeft een jongere na? Wat drijft hem of haar? Hoe kan hij deze op een prosociale manier bereiken? hoe krijgt deze jongere weer positief perspectief? Kernelement 2 ('Mijn talenten en risico's') en 3 ('werken aan krachtteam') integreer je zoveel Werken aan mijn krachtteam)mogelijk in dit plan met het oog op borging (ook na het JR toezicht).	- Ontdek samen met de jongere wat zijn primaire levensbehoeften zijn (GLM werkvorm, zie p.31 levensbehoeftekaarten) - Bekijk vervolgens welke hij op een antisociale en welke op prosociale wijze probeert te vervullen. - Maak samen een plan hoe hij deze behoeften in plaats van op een antisociale manier op een prosociale manier kan gaan bereiken. Werk dit uit in <i>hele</i> kleine haalbare stappen. Zorg dat het een plan is van de jongere. - Ga op zoek naar mogelijkheden binnen het bereik en omgeving van de jongere. Benut je netwerk en de input van de jongere om een realistisch perspectief te zoeken waar in het plan naar toe kan worden gewerkt.	- Gebruik verschillende onderdelen uit GLM werkvorm ((PDF) Mijn positief levensplan: Trainershandleiding. (researchgate.net) van Sabine noom e.a.) - Zet een coach in om dit verder met de jongere te onderzoeken, bijvoorbeeld <u>credible messengers</u> ADAMAS Home (crediblemessengers.nl), of (momenteel alleen voor WSS>) <u>time of your life (Time of Your Life — Maatschappelijke Diensttijd (doemeemetmdt.nl))</u>

5. Praktische) basishulp om te leven	Definitie: de jongere helpen met praktische dingen, die op dat moment frustreren, en die nodig zijn om aan alle basisbehoeften te kunnen werken. Denk aan post doornemen, gezondheidsissues, zorgverzekering aanmelding/betaling, reizen, geldzaken, woonsituatie, ontspanning en dagbesteding bijvoorbeeld. Kleine dingen kunnen al heel helpend zijn, dragen ook bij aan het opbouwen van de werkrelatie en zorgen ervoor dat er meer 'headspace' kan komen om samen te werken aan een positief toekomstperspectief	- Vraag de jongere waar je hem/haar direct mee kunt helpen - Werk outreachend, ga mee met de jongere naar de afspraak, help met dat ene telefoontje, etc - NB: Wees realistisch en eerlijk. Schep geen valse verwachtingen bij de jongere, bijv een fijn huis beloven terwijl jij dit niet kunt waarmaken.	- Het 'Professioneel supportteam' (kernelement 15) en het 'Krachtteam' (kernelement 3) kunnen hierin ook heel helpend zijn. Zet hen ook in om benodigde praktische zorg/steun te realiseren.
6. Inzet rolmodellen	Definitie: het inspireren van jongeren door de inzet van ervaringsdeskundigen/rolmodellen, die het is gelukt om weg te bewegen van criminaliteit. De inzet ervaringsdeskundigheid leidt tot hoop, perspectief, empowerment, en echt begrip vanuit een herkenbare context voor de jongere in kwestie. Dit kan bijdragen aan het realiseren aan een stevige werkalliantie.	- Je zoekt naar steunende personen die een rolmodel kunnen zijn voor de jongere in zijn/haar omgeving of elders (bijv via credible messengers) - Stel duidelijke verwachtingen over de rol van de ervaringsdeskundige. Hier let je op bij de inzet van rolmodellen: 210826 J V Rolmodellen.pdf (wegwijzerjeugdenveiligheid.nl) - Deze persoon zet je in om de connectie te versterken met jongere en/of ouders. ook om hoop en perspectief op een ander leven aan te wakkeren. - Kan ook als mentor worden ingezet (JIM) - Dit rolmodel/deze rolmodellen word(en) bij voorkeur onderdeel van het krachtteam van deze jongere.	- ADAMAS Home (crediblemessengers.nl), of Young Perspectives, of Home - Team Enkelband, of een andere organisatie). - Home - JIM Werkt
7. Werken aan herstel	Definitie: het met de jongere werken aan alle vier vormen van herstel: -zelfherstel-herstel van en naar slachtoffer(s)-herstel van en naar het sociale netwerk-herstel van en naar de bredere gemeenschap. Vooral ook kijken naar	- inzet hersteltool om te zoeken naar mogelijkheden voor herstel richting slachtoffer, ouder, netwerk/samenleving - inzet partners zoals MISZ, perspectief herstelbemiddeling	- hersteltool - Wat is herstelbemiddeling? Perspectief Herstelbemiddeling

	slachtofferbewustzijn, en het zetten van eerste stappen richting herstel naar slachtoffer (slachtoffer, maatschappij, buurt, netwerk)		
8.Narratief werken	Definitie: het persoonlijke verhaal van de jongere over zijn leven en de gebeurtenissen daarin vanuit zijn perspectief en betekenis.- <i>“wat je ook over mij moet weten”</i> .	- Maak een (levens)verhaal met de jongere: een ‘Wat je ook van mij moet weten’ verhaal of levensverhaal optekenen bijvoorbeeld - Werk krachtgericht, vanuit betrokkenheid, open vragend. - maak de jongere regisseur van eigen verhaal, kies met hem een vorm die bij hem past (film, toneelscript, podcast/audiofragment, vlog etc)	- Gebruik bijvoorbeeld de mijn boek methode> - Niet wie ik ben> mijn boek methode of - mijn podcast Klik hier voor de podcast ‘Het leven is van jou’ - Het verhaal van Fabio. - Of andere tools die passen bij de jongere
9.Creatief werken	Definitie: Als werker ga je creatief te werk (doen & ervaren) met oog voor de context van je werkveld. De jongere en jij als JR werker gaat/gaan (nieuwe) dingen doen en ervaren, om te ontdekken wat (niet) werkt in de onderlinge samenwerking (werkalliantie) en bijdraagt aan het geloof dat veranderen kán, en er weer hoop en perspectief ontstaat.	- Gedurende de hele begeleiding: naast praten andere vormen benutten (denk aan wandelen, samen reizen, kunst, muziek, etc.) om te verkennen en weten wat je wilt. En om te ervaren dat kleine veranderingen grote impact kunnen hebben. - Er wordt een werk- en ervaringsplan gemaakt waar de jongere in fase 3 van de begeleiding gaat ervaren dat de werkalliantie verstevigt en dat positieve verandering mogelijk is.	- Inzet jongerencoach, bijv jongeren die het kunnen - ‘Tiny Habit’ methode -
10.Motiverende gespreksvoering	Definitie: Een wijze van gespreksvoering die als doel heeft om de jeugdige in beweging te krijgen	-gedurende de hele begeleiding wordt dit gebruikt -motivatie voor ‘desistance’ regelmatig peilen mbv vragenlijst	- vragenlijst veelplegers (Weijers, 2019) (zie praktijkgids)
11.Pro-sociaal modelleren	Definitie: voorbeeldgedrag laten zien, positief waarderen van pro-sociale uitingen en gedragingen door de cliënt, en	-gedurende de hele begeleiding wordt dit gebruikt - Benoem positieve veranderingen, oefen situaties (vraag naar wat zou je hierin anders kunnen doen? Etc.).	

	afkeuren van pro-criminele uitingen en gedragingen.	Voorbeeldgedrag laten zien; - Positief waarderen van pro sociale uitingen en gedragingen; pro criminele uitingen en gedragingen bevragen op normstelling (wat vind je hier zelf van?).	
12.Veiligheidsscan	Definitie: het gestructureerd en periodiek (maandelijks) maken van een inventarisatie en analyse van de veiligheid van (1) de jongere zelf, (2) zijn omgeving, de maatschappij en (3) jouw eigen veiligheid als professional. Heb hier naast gezin ook nadrukkelijk aandacht voor de antisociale groep waar de jongere zich in begeeft.	- Bespreek veiligheid open met de jongere en zijn opvoeder(s)/ ouders Maak de jongere ook verantwoordelijk voor eigen gedrag. Bespreek of hij zich veilig voelt, en vraag door op agressie, geweld, wapens. Vraag of zijn familie en belangrijke andere personen veilig zijn of wat zij zouden zeggen. - Maak een periodieke (maandelijkse?) afspraak en bespreek de veiligheid rondom deze jongere met partners zoals politie/wijkagent, jongerenwerker en belangrijke anderen zoals coach, in een UVO etc. - Bespreek bestaande (fysieke/ sociale veiligheids)protocollen & maak onderlinge afspraken hierover met je team; - Aandacht voor online veiligheid; - Neem de factsheet veiligheid/ signalenlijst doorgroeiers doornemen periodiek - Maak een inschatting van de veiligheidsrisico's op dit moment en bespreek deze met je team: bevraag elkaar in casuïstiek bespreking (hoe veilig voel je je in het contact met de jongere/ in deze casus?)	- BCC model / stoplichtmodel JR (in ontwikkeling) - ARIJ, havik, LIJ etc - Factsheet signalenlijst doorgroeiers - Factsheet Veiligheid & Professionals - Stroomschema levensbedreiging

		- Leun op het BCC model (RN) voor wat betreft de risico-inschatting - Gebruik ook ARIJ/HAVIK/LIJ	
13. Inzet leefwereld experts	Definitie: een leefwereldexpert is iemand die de JR werker kan ondersteunen met ervaringskennis van de straatcultuur en netwerken waar de jongeren in begeleiding zich in begeven. Deze expert denkt mee in casuïstiek besprekingen en waar nodig op casusniveau om de werker tips en coaching te geven in de betreffende zaak.	- zet leefwereldexperts in bij de casuïstiek besprekingen en bijeenkomsten. Dat kan gevraagd op bepaalde thema's/ dilemma's of ongevraagd/ periodiek.	Waar kunnen de werkers deze experts vinden> in ontwikkeling!
14. Professioneel supportteam	Definitie: Naast een (informeel) 'Krachtteam' werk je aan een 'Professioneel supportteam' ten behoeve van een gezamenlijke visie & snel kunnen schakelen met elkaar om een positieve ontwikkeling van de jongere te ondersteunen. – Denk bijvoorbeeld een leefwereld expert (kernelement 14) - die de JR werker steunt in het traject. Denk in ieder geval aan partners zoals aan de politie, RvdK en jongerenwerk. Zij worden actief betrokken. Dit kan per jongere verschillen Het professionele supportteam is vaak regionaal/lokaal verankert en vraagt om een coördinerende rol van JR werkers (wie ga je contacten/ bij elkaar brengen in het traject?).	- Je gaat actief op zoek naar een professioneel supportteam dat nodig is voor begeleiding op maat van deze jongere - Je zorgt ervoor dat dit team vanuit een zelfde visie werkt met de jongere, vanuit duidelijke kaders, met oog voor risico's maar ook krachtgericht en perspectief zoekend. - De jongere weet wie er in zijn supportteam zitten en voelt zich daardoor gesteund. - Je schakelt snel en makkelijk met deze collega's tbv de begeleiding	-
15. Reflectie en zelfzorg professionals	Definitie: de JR werker werkt in een klein specialistisch team met een specialistische gedragsdeskundige, waar zelfzorg voor professional aandacht krijgt. JR werkers helpen elkaar in deze complexe zaken die vaak stroef lopen en	klein team (3 a 4) met aandacht voor structurele reflectie: supervisie/intervisie op alle kernelementen. Denk in het bijzonder aan: - veiligheidsscan (kernelement 13) : hoe veilig voel je je als werker?	- reflectie adhv de focusgroepsessies en de digitale Monitor Vragenlijst die periodiek wordt gemaaild naar alle deelnemers. -

	waar je vaak meer moet geven, dan dat je terugkrijgt om 'te verdragen'/' verduren'	Hoe verloopt creatief werken (kernelement 10) : wat werkte wel/ niet naar jou idee en waarom? Etc. Inzet leefwereldexperts (kernelement 14): hoe verloopt dat? Dilemma's? - Samenwerking/ inzet gedragsdeskundige en supportteam (kernelement 14)	
--	---	--	--