



Actiegerichte monitor 'Straatkracht'

Inzichten uit een landelijke monitor van
een intensieve jeugdreclasseringsvariant

Juni 2025

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

Colofon

Juni 2025

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.....	1
Conclusies onderzoeksvraag 1: Selectie van casuïstiek	1
Conclusie onderzoeksvraag 2: Praktijktoeepassing van kernelementen	2
Conclusie onderzoeksvraag 3: Randvoorwaarden Straatkracht	2
Aanbevelingen.....	3
1. Methodische verantwoording.....	7
1.1 Doelstelling & onderzoeksvragen monitor	8
1.2 Opzet van de monitor: duur, reikwijdte & deelnemers	8
1.3 Onderzoeksmethoden; dataverzameling & analyse.....	10
1.3.1 Participerende observatie casusbesprekingen	10
1.3.2 Digitale Monitor Vragenlijst	11
1.3.3 Focusgroepen	12
1.4 Validiteit & betrouwbaarheid	13
2. Resultaten	14
2.1 Selectie van de SK casuïstiek in de praktijk	14
2.1.1 Behoeftebeginsel	16
2.1.2 Responsiviteitsbeginsel	17
2.1.3 Waarom casuïstiek is uitgebleven	18
2.1.4 Straatkracht methodiek in ITB modaliteit.....	20
2.2 Praktijktoeepassing kernelementen Straatkracht	21
2.2.1 Werkalliantie	23
2.2.2 Talenten & risico's.....	24
2.2.3 Krachtteam	25
2.2.4 Positief perspectief plan	26
2.2.6 Inzet rolmodellen	27
2.2.7 Werken aan herstel.....	28
2.2.8 Narratief werken	29
2.2.9 Creatief in contact.....	30

2.2.10	Motiverende gespreksvoering	31
2.2.11	Pro sociaal modelleren	31
2.2.12	Veiligheidsscan	31
2.2.13	Inzet leefwerelddeskundige	34
2.2.14	Professioneel supportteam	35
2.2.15	Reflectie & zelfzorg	36
2.3	Randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid	36
2.3.1	Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning en reflectie	37
2.3.2	Blijvende scherppte op selectie van casuïstiek: 'erkenners' & 'voorbereiders'	38
2.3.3	Samenwerking aangaan met niet alleen de jongere maar ook diens gezin/sociale omgeving	39
2.3.4	Voortdurende afstemming en (voorlichtings)communicatie ten aanzien van (keten)partners ...	39
2.3.5	Onderzoekende professional met een lange adem (willen) zijn	41
2.3.6	Eenduidige visie van GI's op de praktische uitvoering	41
3.	Conclusies & aanbevelingen.....	43
3.1	Conclusies.....	43
3.1.1	Conclusie onderzoeksvraag 1	43
3.1.2	Conclusie onderzoeksvraag 2	45
3.1.3	Conclusie onderzoeksvraag 3	45
3.2	Aanbevelingen	46
	Geraadpleegde bronnen	50
	Bijlage 1 Verschil duiding ITB & Straatkracht Praktijkgids	51
	Bijlage 2 Overzicht van aanpassingen & nieuwe ontwikkelingen	52
	Bijlage 3 Selectie/ instroomcriteria Straatkracht	54
	Bijlage 4 Toelichting kernelementen Straatkracht.....	55
	Straatkracht: ode aan vasthouden, hoop en oprechtheid.....	60

Voorwoord

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 JR begeleiding behoeft en waarvan de 'lessons learned' uiteindelijk verankerd worden in de (vernieuwde) landelijke JRiV methodiek¹.

De ontwikkelpilot staat bekend als '**Straatkracht**'. Deze intensieve variant is bedoeld voor een doelgroep waarvoor de reguliere JR aanpak als te 'soft' wordt gezien maar de bestaande 'Harde Kern' (HK) aanpak ('laatste kans'/veelplegers of volharders- aanpak) als te zwaar. Straatkracht vult in dit kader een leemte op bedoeld voor die jongeren die tussen de reguliere en Harde Kern aanpak invallen (zie ook **bijlage 1**). Straatkracht is dan ook een intensieve jeugdreclasseringsvariant dat ontwikkeld is voor jongeren die een verwevenheid kennen in ondermijnende georganiseerde criminaliteit, soms ook 'first offenders' zijn maar waarbij een motivatie tot stoppen met delict gedrag (in potentie) aanwezig wordt geacht.

Straatkracht is samen met de regio Amsterdam ontwikkeld op basis van actieonderzoek (Niezink, 2022)² en kent een wetenschappelijke verankering. Anders gezegd: de methodiek leunt op de werkzame elementen die uit wetenschappelijk onderzoek en het actieonderzoek van Niezink (2022) naar voren zijn gekomen. Mede op basis van een systeemexploratie als onderdeel van dat actieonderzoek, hebben de verschillende randvoorwaarden en inhoudelijke kernelementen voor de uiteindelijke Straatkracht methodiek invulling gekregen. De methodiek is daarna verder uitgerold middels een pilot in de (reeds betrokken) regio's Amsterdam en Haaglanden. Die pilot (mei 2023 tot eind maart 2024) is middels een actiegerichte monitor gevolgd. Daar is een verslag van opgesteld (Adjiembaks, 2024)³ waarin 'lessons learned' zijn opgenomen gebaseerd op de ervaringen van de twee deelnemende regio's Amsterdam en Haaglanden. Ook zijn in die pilot praktijkgerichte documentatie en verschillende tools doorontwikkeld (zie ook **bijlage 2**). Denk hierbij onder meer aan de selectie/instroomcriteria, uitstroomcriteria en de veiligheidsscan.

Door toekenning van een landelijke uitbreiding door het Ministerie van Justitie & Veiligheid (J&V) werd het mogelijk om Straatkracht ook in andere PmG gemeenten toe te passen. Deze landelijke pilot is (grotendeels) begin 2024 gestart voor de praktijk. Net als in de eerdere pilot Amsterdam en Haaglanden was ook aan deze pilot een actiegerichte monitor gekoppeld. Dit rapport is daar het resultaat van en beschrijft de resultaten van de landelijke monitor over de periode april 2024 tot en met april 2025.

Het is goed te benadrukken dat de actiegerichte monitor **geen proces- of effectmeting** van Straatkracht is. De monitor draagt een tweeledig doel: de (1) toetsing van de praktische uitvoerbaarheid van Straatkracht in de landelijk deelnemende regio's en (2) het vertalen van de benodigde doorontwikkeling en opgedane inzichten naar de betekenis voor de landelijke intensieve variant JRiV.

¹ <https://www.expectjeugd.nl/onze-samenwerkingen/projecten/jeugdreclassering-in-verbinding/>

² 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 onttrekken uit de georganiseerde criminaliteit?' (Niezink, 2022, pag.7).

³ Zie: https://essaresearch.nl/wp-content/uploads/2024/07/Verslag_Actiegerichte-Monitor-Pilot_Straatkracht_juni2024DEF.pdf

Samenvatting

Straatkracht (SK) is een variant van intensief jeugd reclasseren (JR) die van april 2024 tot en met april 2025 actiegericht is gemonitord. In de monitorperiode van 12 maanden stonden drie onderzoeksvragen centraal (zie ook paragraaf 1.1):

1. Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor?
2. Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding en welke doorontwikkeling is nodig gelet op de inbedding in Jeugdreclassering In verbinding (JRiV)?
3. Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van Straatkracht?

De resultaten van de monitor zijn gebaseerd op participerende observatie in 34 casusbesprekingen, 34 focusgroepen met zes pilotgroepen en een digitale vragenlijst die na vijf meetmomenten in totaal 56 keer is ingevuld (met minimaal 9 en maximaal 16 deelnemers uit de verschillende pilotgroepen).

Conclusies onderzoeksvraag 1: Selectie van casuïstiek

- | |
|---|
| 1. De inhoudelijk (door)ontwikkelde Straatkracht selectiecriteria worden als passend geacht bij een doelgroep dat intensieve JR begeleiding nodig heeft. Echter, met name het behoefte- en responsiviteitsbeginsel blijven doorlopende alertheid vragen. |
|---|

De score van risicotaxatie instrumenten zoals het LIJ is bijvoorbeeld niet bij elke instroombeoordeling even recent en/of komt niet bij alle drie benodigde sub criteria de score op 'hoog' uit. Ook de fase van 'desistance' (stoppen met criminaliteit) is op voorhand lastig in te schatten omdat deze onder meer afhankelijk is van (a) de hoeveelheid startinformatie in het dossier maar ook (b) de procesfase en houding van een jongere (denk bijvoorbeeld aan een ontkennende en/of zwijgende verdachte).

- | |
|---|
| 2. Onduidelijkheid in organisatie, onbekendheid bij ketenpartners en het woonplaatsbeginsel hebben bij sommige pilotgroepen geleid tot een gebrek aan Straatkracht (SK) waardige casuïstiek. |
|---|

Allereerst zijn niet alle pilotgroepen even vlot met de selectie van casuïstiek gestart. Onduidelijkheid en handelingsverlegenheid over wie welke verantwoordelijkheid neemt, bijvoorbeeld in het starten van screening en selectie en het organiseren van casusbesprekingen, speelden de verdere uitrol van de Straatkracht parten. Ten tweede is onduidelijkheid bij (keten)partners over wat Straatkracht nu precies inhoudt en kan betekenen voor een jongere in de strafrechtsketen van invloed geweest op de instroom van SK casuïstiek. Ondanks voorlichtingsmateriaal en presentaties over Straatkracht, merken deelnemers op dat de methodiek in sommige regio's, in bijvoorbeeld de contacten met de Raad voor de Kinderbescherming, niet altijd duurzaam blijkt. Door onder meer personeelwisselingen en/of het verloop van tijd heeft daardoor niet altijd een goede afstemming kunnen plaatsvinden met betrekking tot de instroom van SK casussen. Ten derde heeft de Preventie met gezag (PmG)⁴ context van financiering van de landelijke pilot ertoe geleid dat, naast de inhoudelijke selectiecriteria, impliciet een extra proces gerelateerd

⁴ <https://www.leefbaarneveilig.nl/rijksregelingen/preventie-met-gezag>

instroomcriterium geldt: het woonplaatsbeginsel. Sommige gemeenten gaan hier flexibel mee om, maar het uitblijven van casuïstiek ligt in sommige pilotregio's ook aan het niet voldoen aan dit criterium.

3. De toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren.

Gedurende de monitor is gebleken dat de toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren. Soms wordt op een ITB (bijvoorbeeld HK of CRIEM) modaliteit ingezet in het strafadvies richting de rechter om meer uren vanuit de jeugdreclassering beschikbaar te stellen voor een jongere. Dit is onder meer het geval wanneer de inzet en contactfrequentie vanuit een regulier JR-traject als ontoereikend wordt beschouwd om een positieve ontwikkeling van de jongere te bewerkstelligen in het reclasseringstoezicht, terwijl de jongere tegelijkertijd niet altijd strikt voldoet aan de ITB HK-criteria en bijvoorbeeld geen 'volharder' is. Ondanks de goede intenties die hierachter schuilgaan, is een nadelig aspect hiervan dat een jongere in dit geval een blijvend HK-traject registratie in zijn/haar justitiële documentatie heeft. Dit kan de indruk wekken dat een 'laatste redmiddel' zoals ITB al is toegepast, terwijl feitelijk Straatkracht is uitgevoerd. In geval van recidive en een toekomstige strafrechtsgang leidt dit mogelijk tot nadelige gevolgen voor de jongere. Denk aan zwaardere straffen zoals (jeugd)detentie en/of een PIJ-maatregel in de veronderstelling dat ITB reeds is uitgeput en niet de gewenste recidivevermindering heeft opgeleverd.

Conclusie onderzoeksvraag 2: Praktijktoeepassing van kernelementen

4. Kernelementen sluiten voldoende aan op de praktijk. Verdere verfijning en differentiatie is echter nodig.

De kernelementen van Straatkracht zijn allemaal grotendeels voldoende/ goed toepasbaar in de praktijk (zie paragraaf 2.2). De kernelementen 'Werkalliantie', 'Motiverende gespreksvoering' en 'Professioneel supportteam' kennen de hoogste gemiddelde scores over de gehele monitorperiode. De kernelementen 'Inzet rolmodellen', 'Herstelgericht werken' en 'Krachtteam' worden het minst goed toepasbaar geacht in de praktijk. De resultaten uit de monitor ten aanzien van de toepasbaarheid van zojuist genoemde maar ook sommige andere kernelementen wijzen erop dat een verdere verfijning of differentiatie nodig is (zie ook de aanbevelingen in paragraaf 3.2).

Conclusie onderzoeksvraag 3: Randvoorwaarden Straatkracht

5. Op basis van de monitor kan geconcludeerd worden dat Straatkracht zes belangrijke randvoorwaarden kent die voor deelnemers betekenisvol zijn:

- Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning en reflectie;
- Blijvende scherpste op de selectie van casuïstiek: 'erkenners' & 'voorbereiders';
- Samenwerking aangaan met niet alleen de jongere maar ook diens gezin/sociale omgeving;
- Voortdurende afstemming en (voorlichtings)communicatie ten aanzien van (keten)partners;
- Onderzoekende professional met een lange adem willen zijn;
- Eenduidige visie van gecertificeerde instellingen (GI's) op de praktische uitvoering van Straatkracht/intensief jeugd reclasseren (zoals eenheid in rapportageformats en intensieve teams).

Aanbevelingen

Op basis van de geanalyseerde resultaten en conclusies uit deze monitor zijn grofweg zes aanbevelingen geformuleerd die relevant zijn voor de verdere implementatie van Straatkracht als een intensieve variant binnen de landelijke JRiV-methodiek. In onderstaande zijn deze aanbevelingen schematisch opgenomen.

	Aanbeveling	Actiehouder(s) (niet uitputtend)
1.	Draag een eenduidige landelijke visie uit met (a) voldoende tijd voor de uitvoering (caseload) ten aanzien van intensieve jeugdreclasseringstrajecten zoals Straatkracht. Schenk daarbij tevens aandacht aan (b) manieren van methodische ondersteuning op reflectie van casuïstiek in ‘dedicated’ intensieve teams. Deelnemers geven aan dat Straatkracht hen de mogelijkheid biedt om maatwerk te leveren ten behoeve van de ontwikkeling van jongeren. Belangrijke voorwaarden hiervoor zijn (a) voldoende tijd (caseload) en (b) methodische ondersteuning en reflectie. Zowel casusbesprekingen als periodieke focusgroepen door deelnemers gezien als manieren die bijdragen aan inhoudelijke diepgang, reflectie en het beter toepassen van methodisch handelen. Dit is een belangrijke voorwaarde om gezamenlijk tot de kern van professioneel handelen te komen en te kunnen monitoren wat nodig is gezien de complexiteit van Straatkracht-casuïstiek. Professionalisering is essentieel voor intensieve JR begeleiding. JR werkers moeten immers kunnen omgaan met complexe situaties en zich kwetsbaar opstellen. Het werken in relatief kleine ‘dedicated’ intensieve teams doet in dit kader recht aan het benodigd onderlinge vertrouwen om dilemma’s te delen met elkaar en te komen tot de gevoelde vrijheid tot (zelf)reflectie. Met ‘intensieve teams’ kan bovendien de kwaliteit van een intensief JR traject (beter) voor een jongere worden gewaarborgd in geval van (noodzakelijke) personele wisseling van JR werker omdat men op de hoogte is van elkaar casuïstiek, de risico’s en mogelijke dilemma’s die spelen.	Gl’s Stuurgroep JRiV praktijkexperts ...
2.	Communiceer een duidelijke visie op de werkwijze van intensieve JR-trajecten zoals Straatkracht, inclusief dossiervorming en uniforme rapportage, in de verdere uitrol binnen JRiV. Ondanks verschillende Gl’s is het belangrijk duidelijk te maken wat deze verschillen nu betekenen voor de praktijk en vastlegging. Gelet op de doelen van JRiV, onder meer uniformiteit en rechtsgelijkheid, is niet alleen methodische eenheid en samenwerking met ketenpartners maar ook een eenduidige visie op dossiervorming en een meer uniforme wijze van rapportage nodig.	Gl’s Stuurgroep Ketenpartners JR werkers & gedrags- wetenschappers ...

3.	Voorkom oneigenlijke inzet van ITB. Zorg voor een transparante wijze van vastlegging en rapportage in de keten om nadelige gevolgen van een reeds uitgevoerd Straatkracht traject binnen een ITB modaliteit in geval van recidive te voorkomen. Soms wordt oneigenlijk op een ITB (bijvoorbeeld HK of CRIEM) modaliteit ingezet in het strafadvies richting de rechter om meer uren vanuit de jeugdreclassering beschikbaar te stellen voor een jongere die dat nodig heeft. Ondanks de goede intenties die hierachter schuilen, is gedurende de monitor gebleken dat bijvoorbeeld de toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit ook kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren (zie paragraaf 2.1.4). Een nadelig aspect hiervan is namelijk dat een jongere in dit geval een blijvend HK-traject registratie in zijn/haar justitiële documentatie heeft. Dit kan de indruk wekken dat een 'laatste redmiddel' zoals ITB al is toegepast, terwijl feitelijk Straatkracht is uitgevoerd. In geval van recidive en een toekomstige strafrechtsgang leidt dit mogelijk tot nadelige gevolgen voor de jongere. Denk aan zwaardere straffen zoals (jeugd)detentie en/of een PIJ-maatregel in de veronderstelling dat ITB is uitgeput en niet de gewenste recidivevermindering heeft opgeleverd. Het is in dit kader belangrijk om de toepassing van bijvoorbeeld Straatkracht als intensieve variant in JRiV op transparante wijze vast te leggen in registraties van de betreffende GI richting de strafrechtsketen. JRiV beoogt immers meer rechtsgelijkheid en uniformiteit te bewerkstelligen en op die manier kan zicht op de verantwoording en context van (eerder) toegepaste intensieve JR begeleidingsvariant(en) gewaarborgd worden, mede gelet op een verantwoord (eventueel) toekomstig strafadvies. Dat advies zal (wederom) recht moeten doen aan de context en eerdere interventies in samenhang met de fase van desistance en ontwikkelingskansen van een jongere.	GI's Stuurgroep Ketenpartners JR werkers & gedrags-wetenschappers ...
4.	Ontwikkel een praktijkgerichte versie van de gevalideerde 'desistance' vragenlijst (Weijers, 2019) of valideer de tool 'Klaar mee!' om blijvende nauwkeurigheid in de selectiebeoordeling van intensieve JR trajecten zoals Straatkracht na te streven. De monitor wijst uit dat het lastig kan zijn om (sommige subonderdelen van) het behoeften- en responsiviteitsbeginsel te beoordelen bij de start van een JR-traject zoals Straatkracht. Dit is gelegen in het feit dat de fase van 'desistance' niet altijd even helder beoordeeld kan worden vanwege gebrek aan of verouderde gegevens (zoals de LIJ score) en/of het veelal nog beperkte contact met de jongere in het begin van een traject. Twee tools, 'Klaar mee' en de veelplegersvragenlijst (Weijers, 2019), worden gebruikt om de fase van desistance in te schatten samen met de jongere. De vragenlijst van Weijers is gevalideerd en de tool 'Klaar mee!' (nog) niet. Om die reden is in de Straatkracht methodiek initieel gekozen om met de veelplegersvragenlijst te werken. Echter uit de monitor komt naar voren dat de tool 'Klaar mee!' praktisch werkbaarder is. Tegen deze achtergrond is het belangrijk om een praktijkgerichte versie van de vragenlijst van Weijers door te ontwikkelen of de 'Klaar mee!' tool te valideren met het oog op wetenschappelijke verankering. Dit kan helpen om bij de start van een JR-traject beter aan te sluiten op de leefwereld van de jongere en de fase van desistance beter in te schatten in relatie tot de selectiecriteria.	Wetenschappelijk onderzoek ...
5.	Zet voortdurend in op inbedding van Straatkracht als een intensieve variant van JR in de strafrechtsketen en samenwerking met (keten)partners. Zorg voor continue afstemming en (voorlichtings)communicatie. Gedurende de ontwikkeling van Straatkracht zijn partners betrokken via kennis- en ontwikkelingssessies. Ook is een flyer verspreid en is sprake van regelmatige	GI Managers JRiV Communicatie

	communicatie met regionale en gemeentelijke contacten. Daarnaast zijn presentaties over Straatkracht verzorgd. De resultaten van de landelijke monitor tonen aan dat dergelijke inzet voortdurend nodig is, mede vanwege personele wisselingen en het bestendigen van de selectie en uitvoering van SK-trajecten. Kennis van Straatkracht is immers essentieel voor ketenpartners om te begrijpen hoe het traject een jongere vanuit een krachtgericht perspectief kan helpen. 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 van wat een intensief Straatkracht traject inhoudt, bevordert de samenwerking met ketenpartners en maakt het mogelijk om (tussentijdse) beslissingen te onderbouwen op basis van een Straatkracht blauwdruk.	Praktijkexperts JR werkers Gedrags-wetenschappers ...
6.	Verfijn en ontwikkel kernelementen en bijhorende tools door in de landelijke inbedding van de JRiV methodiek. Uit de landelijke monitor komen diverse aandachtspunten naar voren die van belang zijn voor de verdere ontwikkeling van de kernelementen in het methodisch handelen binnen een intensief JR traject. Hierbij is in ieder geval differentie gewenst naar: (a) de fase van het strafproces en de proceshouding van een jongere. De stappen in het werken aan desistance kan bijvoorbeeld afhangen van een wel/ niet ontkennende of zwijgende verdachte/veroordeelde. (b) een leeftijd sensitieve toepassing (bijvoorbeeld bij jongeren onder de 14 jaar). Niet alle kernelementen zijn nog afgestemd op een uitvoeringspraktijk en bejegening die recht doet aan de verschillende sub leeftijdsgroepen (reflectie op een positief toekomstplan is met een dertienjarige anders dan met een 22-jarige jongere). Uit de monitor blijkt dat op bovenstaande twee punten (a & b) in ieder geval verfijning of differentiatie gewenst is ten aanzien van onderstaande kernelementen: - 'Herstelgericht werken' dient bovendien rekening te houden met de vraag hoe ver de rol van de JR-werker reikt op de vier herstellenniveaus. Tweede bijkomstigheid is dat het niveau van 'herstelgericht werken met slachtoffers' kan verschillen van wat 'herstel' op dat niveau betekent voor jongeren vanuit een straat cultureel perspectief (zie paragraaf 2.2.7). - 'Narratief werken' hangt nauw samen met de kwaliteit van de 'Werkalliantie', 'Creatief in contact' en het in kaart brengen van 'Talenten en risico's'. Dit vereist voldoende mentale ruimte om effectief met de jongere te werken (zie ook paragraaf 2.2.8). - 'Mijn talenten & risico's' heeft onder meer betrekking op krachtgericht kunnen werken en het in kaart brengen van een 'Krachtteam' en tools die geschikt zijn voor verschillende leeftijdscategorieën (zie ook paragraaf 2.2. 2). - 'Mijn positief perspectiefplan' heeft onder meer betrekking op krachtgericht kunnen werken en het in kaart brengen van een 'Krachtteam' en tools die geschikt zijn voor verschillende leeftijdscategorieën (zie ook paragraaf 2.2.4). Uit de monitor zijn ook enkele andere aandachtspunten relevant gebleken in de verdere implementatie in JRiV: - het betrekken van een persoon uit het 'Krachtteam' kan het beste vanaf het begin gedaan worden in een JR traject (en niet gaandeweg of alleen in de laatste fase(n)). Ook is gebleken dat sensitiviteit voor de dynamiek en fluïditeit	JRiV ontwikkelteam Praktijkexperts Praktijkgericht onderzoek ...

	van het krachtteam gepast is gedurende het JR traject: een ouder kan bijvoorbeeld steunend zijn in het begin maar gaandeweg ook hoop verliezen en niet of minder steunend zijn voor een jongere. - Er is een handreiking nodig voor het inzetten van rolmodellen met aandacht voor gegevensdeling (vanwege privacy) en handelingsopties als een rolmodel oprechte verbinding kan maken met de jongere maar tegelijkertijd ook (nog) criminele banden heeft. - een doorontwikkeling van de 'Veiligheidsscan' gericht op een verbetering van de praktische bruikbaarheid (denk aan een praktijkgerichte app). - Het is voor de praktische uitvoerbaarheid ten aanzien van de 'Inzet leefwerelddeskundige' zaak te werken aan: - o een landelijke dekking en variatie van deskundigheid die recht doet aan de leefwereld van de jongere; - o het blijvend evalueren van de randvoorwaarden (juridisch en organisatorisch)⁵ die gedurende deze pilot / monitor zijn opgesteld; - o blijven communiceren met (keten)partners over (de gedachte achter) de inzet van leefwerelddeskundigen. - o Naast een training over de strafrechtelijke context verdient het aanbeveling een training te ontwikkelen met oog op de methodische ankers van JRiv zodat de insteek van JR begeleiding ook vanuit inbreng van leefwerelddeskundigen verder versterkt en ondersteunt kan worden. - o Regelmatige reflectie en intervisie met leefwereld deskundigen verbeteren het inzicht in de kwaliteit en impact van hun inzet. Hierdoor kunnen 'best' en 'worst practices' worden vastgesteld om de kwaliteit in de toekomst te verbeteren.	
7.	Promoot en faciliteer de inbedding van Straatkracht in JRiv middels een onderzoekende professionele rol in de uitvoering. De ankers zijn inmiddels voor JRiv gelegd (wat houdt de methodiek in?), maar het werk begint vaak pas bij de daadwerkelijke praktijktoepassing (hoe werk je ermee op een eenduidige, programma integere⁶ wijze?). Het werken langs een nieuwe methodiek vraagt in dit kader niet louter uitvoering maar ook het 'zijn' van een onderzoekende professional. Een nieuwe methodiek brengt doorgaans namelijk veel vragen en onduidelijkheden met zich mee. Een landelijk uniforme op maat gerichte werkwijze zal - gelet op de ervaring in de landelijke pilot Straatkracht - recht moeten doen aan een werkwijze die past bij de eigenheid van JR werkers als professional in balans met het uniform methodisch handelen in (intensieve) trajecten die het JR werk landelijk representeren. Verandering wordt veelal beoogd ten aanzien van de jongere in een JR traject, maar een nieuwe methodiek vraagt dus ook om ruimte voor verandering van JR werkers zelf: 'om het anders te doen dan altijd wordt gedaan'. Hiervoor moet ruimte en lef gevoeld worden om kritisch met elkaar te kunnen reflecteren op het eigen handelen. Dit vraagt om het actief faciliteren van precies die onderzoekende houding die nodig is in het belang van landelijke rechtsgelijkheid en uniform op maat werken voor jongeren in een JR traject.	Gl's Stuurgroep Praktijkexperts JR werker & gedrags-wetenschapper ...

⁵ Denk hierbij aan de vereiste juridische grondslagen voor informatiedeling, de functie vereisten, eventuele terugval in delict gedrag, belangenverstrengeling en randvoorwaarden voor deelname aan casusbesprekingen van een intensief JR traject.

⁶ Programma integriteit wordt door het WODC onderzocht.

1. Methodische verantwoording

De actiegerichte monitor heeft – zoals het woord het al zegt - een actiegerichte insteek. Dat betekent dat de bruikbaarheid en toepasbaarheid van resultaten in de praktijk voorop staan en er ruimte is voor doorontwikkeling. 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 Straatkracht methodiek wordt (wetenschappelijke) kennis getoetst aan de praktijk. Dit betekent in de context van deze landelijke monitor dat de Straatkracht methodische selectie en (kern)elementen – na de pilot in Amsterdam & Haaglanden - verder landelijk worden beproefd. Met de monitor 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 deze actiegerichte monitor draait 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. Gedurende de monitorperiode nemen de onderzoekers deel aan casuïstiekbesprekingen van verschillende teams uit de deelnemende regio's (zie paragraaf 1.3). De JR-werkers en gedragswetenschappers fungeren als onderzoekende professionals: zij voeren niet alleen uit, maar zoeken ook actief naar oplossingen voor de door hen geïdentificeerde vragen en dilemma's. Tevens onderzoeken zij hoe succesvolle praktijken breder kunnen worden toegepast of op andere wijze kunnen worden ingericht.

Cyclisch

De actiegerichte monitor kent een cyclische opzet van: (1) planvorming (2) actie, (3) observatie en (4) reflectie. 'Planvorming' ontstaat in de context van deze monitor vooral tijdens de selectie – en beginnende uitvoeringsfase van de casuïstiek met vragen als: op welke wijze wordt de Straatkracht selectie ingebed in de praktijk van de betreffende gecertificeerde instelling (GI)? 'Actie' ontstaat in de daadwerkelijke uitvoering met onder meer de vraag: welke kernelementen gaan JR werkers toepassen in hun casuïstiek? 'Observatie' krijgt vooral vorm en inhoud door participerende bijdrage van een onderzoeker aan casusbesprekingen (CB's) de digitale monitor vragenlijst. 'Reflectie' vindt vooral plaats gedurende de CB's, de digitale monitor vragenlijst en de focusgroepen. 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 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.)

1.1 Doelstelling & onderzoeksvragen monitor

Doelstelling van de actiegerichte monitor is tweeledig: (1) de toetsing van de praktische uitvoerbaarheid van de Straatkracht variant in de landelijk deelnemende gemeenten/regio's en (2) het vertalen van de benodigde doorontwikkeling en opgedane inzichten naar de intensieve JR variant binnen JRiV.

De onderzoeksvragen die hieruit voortvloeien zijn als volgt:

- 1) **Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor?**
- 2) **Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding en welke doorontwikkeling is nodig gelet op de inbedding in JRiV?**
- 3) **Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van Straatkracht?**

Het is 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. De eventueel ervaren (en door werkers gedeelde) meerwaarde van de methodiek is in een rapport (Adjiembaks, 2025) vastgelegd. Die verkenning is gebaseerd op persoonlijke ervaringen van JR werkers en enkele jongeren.

1.2 Opzet van de monitor: duur, reikwijdte & deelnemers

Betrokken JR werkers in de pilot hebben een 'Straatkracht' training gevolgd alvorens deze methodiek in de praktijk toe te passen. Bij aanvang van de monitor (begin 2024) bestonden in totaal zeven pilotgroepen die getraind waren en deelnamen aan de pilot Straatkracht. Deze zeven pilotgroepen zijn verdeeld over het hele land. In onderstaand schema zijn de regio's, het aantal getrainde JR werkers en het aantal getrainde gedragswetenschappers opgenomen.

Pilotgroep	Regio/gemeenten	Aantal getrainde JR werkers	Aantal getrainde gedragswetenschappers (GW'ers)	Totaal aantal deelnemers
1	Gelderland (o.a. Arnhem, Nijmegen)	13	2	15
2	Zuid Holland (o.a. Zuidwest)	10	2	12
3	Midden (o.a. Utrecht)	20	4	24
4	Brabant (o.a. Helmond, Den Bosch)	13	2	15
5	Noord Holland (o.a. Noord, Leeuwarden)	11	2	13
6	Zuid (o.a. Maastricht, Roermond)	16	6	22
7	Amsterdam/Haaglanden – nieuw getrainde groep	8	2	10
Totaal getrainde Straatkracht werkers & GW'ers		91	20	112

Van bovenstaande zeven groepen is pilotgroep 7 niet gemonitord omdat hiervan helaas geen deelname van JR werkers of gedragswetenschappers aan de georganiseerde focusgroepen plaats heeft kunnen vinden. Hier lagen logistieke redenen aan ten grondslag, maar ook priorisering van taken en werkzaamheden. Dat maakt dat in totaal **zes pilotgroepen** in de monitor zijn geïncorporeerd. Twee van de zes pilotgroepen hebben gedurende de monitor geen Straatkracht casuïstiek gedraaid (meer hierover in paragraaf 2.1). Dit maakt dat er in totaal **vier pilotgroepen** zijn geweest die met casuïstiek in de monitor betrokken zijn

De duur van de monitor is 12 maanden geweest: van april 2024 tot en met april 2025. Om deelnemers mee te nemen in de opzet is in januari 2024 een online instructie moment georganiseerd waarin is besproken welke onderdelen en activiteiten de monitor kent:

- participatie van een onderzoeker bij een aantal **casusbesprekingen** (CB's),
- het periodiek invullen van een **digitale monitor vragenlijst** en
- het deelnemen van JR werkers & GW'ers aan periodieke **focusgroepen** per pilotgroep.

Na het een online instructiemoment zijn drie online verdiepingsmodulen verzorgd. Daarna zijn per pilotgroep ongeveer tweemaandelijks focusgroepen georganiseerd en is per mail vijfmaal een digitale monitor vragenlijst uitgestuurd naar alle deelnemers die casuïstiek draaiden. Op deze wijze kon structureel zicht worden gekregen op de praktijktoepassing rondom de onderzoeksvragen.

Tijdslijn opzet monitor Straatkracht:

- | | |
|---------------------------|--|
| • Sep 2024 – jan 2025 | Training Straatkracht |
| • 17, 19 jan & 2 feb 2024 | Online instructiemoment (1,5 uur) Actiegerichte monitor |
| • 14 & 16 feb 2024 | Verdiepingsmodule 1 (Positief perspectief plan) |
| • 28 feb & 1 mrt 2024 | Verdiepingsmodule 2 (Veiligheidsscan) |
| • 10 & 15 apr 2024 | Verdiepingsmodule 3 (Rolmodellen & Leefwereld deskundigen) |
| • apr 2024 | Focusgroep 1 |
| • jun 2024 | Focusgroep 2 (+ digitale monitor uitvraag T1) |
| • Sep 2024 | Focusgroep 3 (+ digitale monitor uitvraag T2) |
| • okt 2024 | Memo: Update Actiegerichte monitor Straatkracht landelijke pilot |
| • nov 2024 | Focusgroep 4 (+ digitale monitor uitvraag T3) |
| • jan 2025 | Focusgroep 5 (+ digitale monitor uitvraag T4) |
| • apr 2025 | Focusgroep 6 (+ digitale monitor uitvraag T5) |

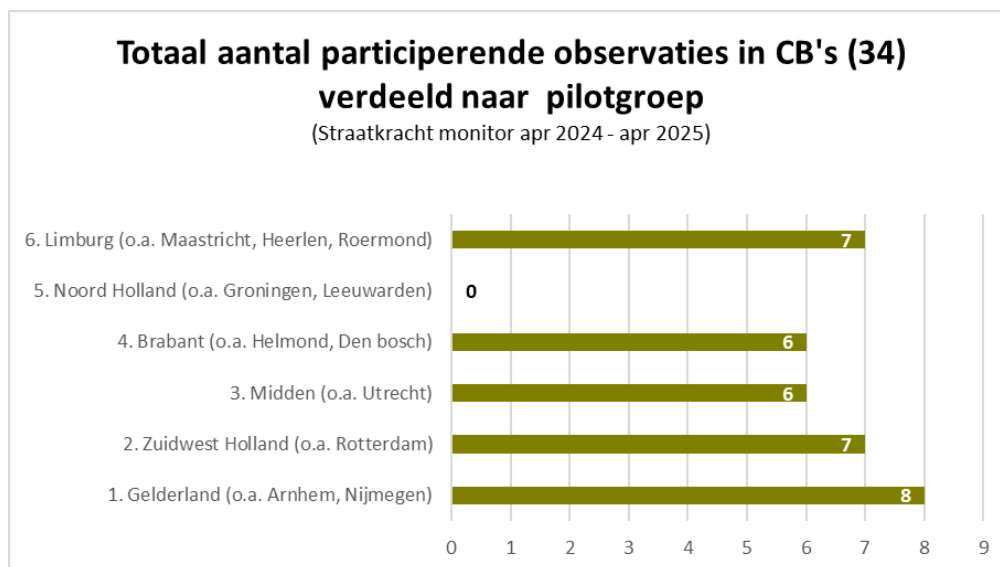
1.3 Onderzoeksmethoden; dataverzameling & analyse

Zoals in voorgaande paragraaf kort beschreven kent de monitor een drietal onderzoeksmethoden, te weten: (1) het deelnemen van onderzoeker aan enkele casusbesprekingen, (2) een periodieke digitale vragenlijst en (3) deelname van JR werkers en gedragswetenschappers aan de georganiseerde focusgroepen.

1.3.1 Participerende observatie casusbesprekingen

JR werkers bespreken doorgaans in CB's hun casuïstiek en de aanpak ten aanzien van de geselecteerde casuïstiek. Denk hierbij aan de kernelementen van Straatkracht die zij daartoe willen toepassen of hebben toegepast, maar ook reflectie op hun eigen handelen. Omdat de monitor een actiegerichte insteek kent, zijn een aantal casusbesprekingen bijgewoond door een onderzoeker. Doel van deze participerende observatie tijdens CB's was wederkerig: enerzijds richtte dit zich op het **verkrijgen van meer zicht in de wijze waarop Straatkracht elementen in de praktijk worden toegepast**, welke dilemma's en knelpunten leven maar ook welke succesfactoren van betekenis zijn. Anderzijds **diende de participatie in CB's ook direct het actiegericht werken** doordat de onderzoeker de eerdere ervaringen uit andere CB's en de voorgaande pilot direct met de praktijk kon delen.

Gedurende de monitor is in totaal in de periode april 2024 tot en met april 2025 aan **34 casusbesprekingen** (CB's) deelgenomen. Hieronder een overzicht van de aantallen CB's waar sprake is geweest van participerende observatie verdeeld per pilotgroep. Hieruit blijkt dat in pilotgroep 5 en 7 geen CB's participatie heeft plaatsgevonden. Voor groep 5 geldt dat gedurende de monitor geen casuïstiek is ingestroomd. Groep 7 heeft om andere, logistieke en agenda technische (prioriserings) redenen niet deelgenomen aan de monitor.



Schema 1.1: Overzicht van aantal participerende observaties in CB's per pilotgroep.

Voorafgaand aan de casusbesprekingen is gevraagd het CB format (geanonimiseerd) te delen met de onderzoeker. Dit format is voorafgaand bestudeerd op eventuele verdiepende vragen vanuit de actiegerichte monitor. Van elke casusbespreking is daarnaast een schriftelijk verslag opgemaakt welke in het licht van de onderzoeksvragen is bestudeerd ten behoeve van dit verslag.

1.3.2 Digitale Monitor Vragenlijst

Gedurende de pilot is op vijf meetmomenten (T1 jun, T2 sep, T3 nov 2024, T4 jan en T5 apr 2025) aan deelnemers gevraagd een digitale monitor vragenlijst in te vullen. Deze monitor staat in het teken van zowel de selectie van casuïstiek als de toepasbaarheid van de kernelementen en randvoorwaarden voor uitvoering in de praktijk. Deze vragenlijst kent een vijftal onderdelen waarbij sommige vragen een mogelijkheid kennen om de antwoorden van een toelichting te voorzien.

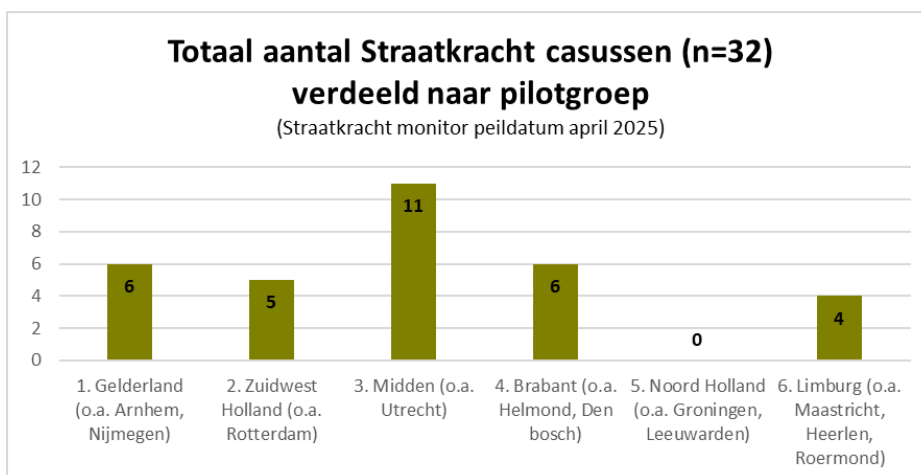
1. *Onderdeel 1: Algemeen*
2. *Onderdeel 2: Selectie*
3. *Onderdeel 3: Rol in de casuïstiek*
4. *Onderdeel 4: Toepassing kernelementen*
5. *Onderdeel 5: Afsluiting*

De monitor is na de eerste focusgroep middels een digitale link en QR code per mail verstuurd naar alle pilotgroep deelnemers met het verzoek aan de JR werkers die ook Straatkracht casuïstiek hadden de vragenlijst in te vullen. Dit is in totaal vijf keer gedaan in de monitor periode (apr 2024 – apr 2025).

T	Meetperiode	Totaal respons digitale monitor vragenlijst (56 totaal)	JR werkers	GW'ers
T1: 1-6-2024	1 mei t/m 30 jun 2024	9	8	1
T2: 1-9-2024	1 jul t/m 30 sep 2024	10	9	1
T3: 1-11-2024	1 okt t/m 30 nov 2024	16	15	1
T4: 1-1-2025	1 dec t/m 31 jan 2025	10	9	1
T5: 1-4-2025	1 feb t/m 30 apr 2025	11	10	1
	Totaal	56	51	5

Schema 1.2: Overzicht meetmomenten en respons van de digitale monitor vragenlijst.

In totaal is de vragenlijst 56 keer ingevuld gedurende de monitorperiode. Het overzicht laat zien dat de totaalrespons op de digitale monitor vragenlijst per keer varieerde van minimaal 9 deelnemers tot aan 16 respondenten. Het is goed te realiseren dat de monitor niet een volledig beeld weergeeft. Het merendeel, maar niet alle JR werkers met SK casuïstiek hebben de digitale monitor ingevuld. Bovendien is niet alle casuïstiek vanaf het begin van de volgperiode (apr. 2024) ingestroomd. Merendeel is gaandeweg ingestroomd (en de meeste casussen lopen nog steeds ten tijde van dit schrijven). Het is omwille van de anonimiteit echter niet herleidbaar wie voor welke casus de monitor heeft ingevuld. Op basis van een belronde onder gedragswetenschappers is in ieder geval duidelijk dat er in totaal (uiteindelijk) 32 Straatkracht casussen actief zijn (peilmaand april 2025). In onderstaand overzicht zijn de casussen verdeeld per pilotgroep inzichtelijk gemaakt.



Schema 1.3: Overzicht van aantal Straatkracht casussen per pilotgroep.

De respons uit de digitale monitor vragenlijst is integraal bestudeerd. Dat wil zeggen dat de resultaten **in samenhang** met de analyse van de uitkomsten uit focusgroepen en CB's is bekeken. Na elke uitvraag - voor het invullen van de digitale monitor – is bovendien in de betreffende focusgroep gezamenlijk gereflecteerd op de uitkomsten van de digitale monitor vragenlijst. Op die manier zijn de uitkomsten bestendigd, genuanceerd waar nodig en van meer context voorzien.

1.3.3 Focusgroepen

De resultaten van de ingevulde digitale monitor zijn periodiek (tweemaandelijks) in een focusgroep besproken. Dit is per pilotgroep gedaan. 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 ligt op de toepasbaarheid van de verschillende kernelementen en de randvoorwaarden.

Twee focusgroepen zijn niet doorgegaan (FG 1 bij pilotgroep 1 en FG 5 bij pilotgroep 5). Dit vanwege gebrek aan casuïstiek en agenda technische redenen. Dat maakt dat in totaal **34 focusgroepen** zijn georganiseerd. Daarbij is voor pilotgroep 5 (Noord Holland) meer ingestoken op de procesmatige issues en vragen wegens gebrek aan casuïstiek gedurende de monitorperiode (zie ook paragraaf 2.1).

Aantal deelnemers aan focusgroepen (FG)						
Pilotgroep	FG 1	FG 2	FG 3	FG 4	FG 5	FG 6
1. Gelderland (o.a. Arnhem, Nijmegen)	-	5	6	5	5	8
2. Zuidwest Holland (o.a. Rotterdam)	6	6	5	4	6	4
3. Midden (o.a. Utrecht)	7	4	7	2	6	6
4. Brabant (o.a. Helmond, Den Bosch)	4	7	2	2	4	2
5. Noord Holland (o.a. Groningen, Leeuwarden)	7	9	7	10	-	8
6. Limburg (o.a. Maastricht, Heerlen, Roermond)	8	9	10	7	3	4
Totaal	32	40	37	30	24	32

Schema 1.4: Overzicht van aantal deelnemers aan de focusgroepen.

1.4 Validiteit & betrouwbaarheid

Interne **betrouwbaarheid** is gedurende de actiegericht monitor nagestreefd door allereerst te werken met ervaren JR werkers en gedragswetenschappers in het JR werkveld. Hiernaast zijn in de Straatkracht training de kernelementen besproken met deelnemers om een eenduidig begrip van de methodische onderdelen te hanteren. Deze methodische kernelementen zijn periodiek ook behandeld in focusgroepen en de digitale monitor (zie ook **bijlage 4**). Ten derde wordt recht gedaan aan interne betrouwbaarheid van de actiegericht monitor doordat ervaren onderzoekers zijn ingezet gedurende de uitvoering ervan. 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 inclusief de CB's 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 periodiek in CB's en focusgroepen besproken waarmee de interne validiteit zoveel mogelijk recht wordt gedaan.

2. Resultaten

Dit hoofdstuk behandelt de resultaten van de monitor in relatie tot de drie onderzoeksvragen. Hierbij is gebruikgemaakt van de digitale monitor, de casusbesprekingen en de focusgroepen. Citaten zijn gerelateerd aan de specifieke regio van de pilotgroep waaraan de betreffende jeugdwerker deelnam, om herleidbaarheid te waarborgen.

2.1 Selectie van de SK casuïstiek in de praktijk

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

De doelgroep van Straatkracht is naar aanleiding van de pilot in Amsterdam/Haaglanden aangepast om meer recht te doen aan de praktijk (Adjiembaks, 2024). Zo is het geweldscriterium destijds eruit gehaald omdat ook jongeren zonder geweldsdelicten in beeld kwamen waarvoor Straatkracht als intensieve aanpak passend was. In **bijlage 3** zijn de instroomcriteria uitgebreid beschreven. Grofweg komt de doelgroep neer op jongeren (12 t/m 23 jaar) waarbij sprake is van een verdenking/ veroordeling wegens een (ernstig) delict. Bij 'ernstig' delict' wordt met name gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit. Deze jongeren kennen een relatief hoge LIJ score⁷ maar bevinden zich in een stadium van desistance als 'erkenner' of 'voorbereider' (Weijers, 2019): hij/zij wil stoppen maar weet nog niet hoe ('erkenner') of heeft al stappen genomen om te stoppen ('voorbereider'). Straatkracht wordt vanwege de duur en intensiteit passend geacht bij de motivatie, leerstijl en intellectuele mogelijkheden van de jongere (o.a. kwetsbare jongere/ LVB). Er is een duidelijk verschil met een ITB HK jongere die veel meer als een 'volharder' wordt opgevat (zie ook **bijlage 1**).

"Bij HK zijn het meer draaideur criminelen, terwijl het bij SK ook wel first offenders zijn. HK is meer voor de volharders terwijl SK is ontwikkeld voor de kwetsbare doelgroep die erin geluist wordt. SK is een crimineel die uitgebuit wordt, HK de uitbuiters." (JR werker Zuidwest Holland).

"De benadering bij een HKA is meer toezicht houden en veel korter en strakker erop. Bij SK zit je veel meer op de werkrelatie. HK-jongeren is echt anders." (JR werker Brabant).

De meeste JR werkers hebben één of twee SK casussen. Een enkeling drie of vier casussen. Hieronder wordt per selectiecriteria (zie ook **bijlage 3**) de bevindingen en (ontwikkel)opbrengsten vanuit de pilot geduid.

Selectiecriterium	Resultaat praktijktoepassing
Leeftijd & aard delict: Jongeren 12 t/m 23 jaar een verdenking/ veroordeling wegens een (ernstig) delict. Bij 'ernstig' delict' wordt met name gedacht aan HIC feiten en/of (signalen van verwevenheid in) ondermijnende criminaliteit.	Er zijn – na de aanpassing in 2024 - geen signalen dat dit criterium in de praktijk tot problemen leidt.

⁷ Risicotaxatie instrument dat doorgaans wordt gebruikt om risico- en beschermende factoren in kaart te brengen.

Risicobeginsel: 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.'	Er zijn geen signalen dat dit criterium in de praktijk tot problemen leidt. De subcriteria zijn optioneel en leveren daardoor geen belemmering op voor de instroom. Enkele opmerkingen die leven: - a: banden met groepen is niet altijd evident. JR bezit niet altijd de benodigde startinformatie (zoals een proces verbaal) waaruit groepsverband onderbouwd kan worden/blijken. - b: de aard van het delict/ raadsrapportage geeft doorgaans meer zicht hierop. - c: gebrekkige vaardigheden/ anti-sociale attitude zijn soms beide aanwezig. De Raadsrapportage en de LIJ en/of RITAX geven hier meer zicht op.
Behoeftte beginsel: 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 delict gedrag. 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.'	Alhoewel dit een gedragen (wetenschappelijk) criterium is, is het geregeld lastig in te schatten bij start van een JR traject. De LIJ score blijkt niet altijd recent en/of komt niet bij alle drie onderdelen als 'hoog' uit. Hierdoor kan op papier sprake zijn van een 'midden' DRP, terwijl er tegelijkertijd wel (recentere) signalen kunnen leven dat de LIJ onderdelen niet langer stroken met de zorgelijke realiteit van een jongere op moment van instroombeoordeling.
Responsiviteit beginsel: 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).'	Alhoewel dit een gedragen (wetenschappelijk) criterium is, is het geregeld lastig in te schatten bij start van een JR traject. Relevante dossierinformatie - om desistance adequaat in te kunnen schatten – is niet altijd aanwezig bij aanvang. Ook is vaak nog te weinig

	contact met de jongere geweest om dit goed te kunnen beoordelen.
Exclusiecriteria: Exclusiecriterium 1: Er is sprake van (ernstige psychiatrische problematiek/ verslaving die één op één contact in de weg staat) Exclusiecriterium 2: De jongere is een ‘volharder’/ veelpleger	Exclusiecriterium 1 leverde gedurende de actiegericht monitor geen noemenswaardige vragen of dilemma’s op. Exclusiecriterium 2 is lastig te bepalen bij instroom (zie ook responsiviteitsbeginsel). 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.

2.1.1 Behoeftbeginsel

Ten aanzien van het **behoeftebeginsel** geldt dat gedurende de monitor bij instroom niet bij elke jongere sprake is van een hoog DRP op papier (het LIJ). Soms komt deze op ‘midden’ uit 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. Straatkracht voorziet in die gevallen voor de gepaste tijd en inzet van JR werkers. Dat een DRP niet hoog is, heeft vooral maken met een LIJ score die niet altijd recent is en/of niet bij alle drie onderdelen als ‘hoog’ uitkomt. Hierdoor kan op papier dus sprake zijn van een ‘midden’ DRP, terwijl er tegelijkertijd recentere signalen leven dat de LIJ onderdelen niet langer stroken met de zorgelijke realiteit van een jongere op moment van instroombeoordeling (en dus hoger zouden moeten zijn).

Gedurende de pilot in Amsterdam/Haaglanden is benadrukt dat het wenselijk is een hoog DRP als een (hard) uitgangspunt te blijven hanteren. Straatkracht is en blijft immers een intensieve variant van een JR traject waarbij fors geïnvesteerd wordt in een jongere, diens problematieken en daarmee ook een relatief forse investering vraagt van de jongere zelf. Om een dergelijke investering ook te vragen bij midden/laag DRP zou disproportioneel kunnen uitpakken. Immers: ‘if it ain’t broken, don’t fix it’.

Een (blijvend) ‘midden’ DRP wijst immers 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 – geven deelnemers aan dat zij middels het ontwikkelde instroomdocument aangeven 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).

Alertheid is geboden voor het uitvragen van ontbrekende (achtergrond) informatie om de afweging op het behoeftebeginsel op een verantwoorde manier te maken (denk aan informatie vanuit ketenpartners zoals de Raad voor de Kinderbescherming en het valideren van ‘zachte’ informatie bij de politie en het OM gedurende het SK traject). Hiertoe is een hulpmiddel opgemaakt gedurende de pilot (zie ook een korte beschrijving daarvan in **bijlage 2**).

2.1.2 Responsiviteitsbeginsel

Ten aanzien van het **responsiviteitsbeginsel** bestaat de desistancevragenlijst (Weijers, 2019) om de fase van desistance te peilen. Vanuit de pilot Amsterdam/Haaglanden is de vragenlijst van Weijers (2019) als ‘te talig’ beoordeeld voor de praktijk. Met name ten aanzien van de LVB doelgroep. De tool ‘Klaar mee!’ geeft ook een indicatie van de houding van jongere ten aanzien van delict gedrag en desistance. Deze tool wordt als gebruiksvriendelijk(er) geduid door de JR werkers in de pilot. Nadeel is dat de vragenlijst van Weijers (2019) is gevalideerd en de tool ‘Klaar mee!’ (nog) niet.

Op basis van de focusgroepen en de digitale monitor is zichtbaar dat in de beginmaanden vooral de fase van ‘erkennen’ en ‘voorbereiden’ aanwezig was volgens JR werkers in hun casuïstiek en dat - naar mate de tijd verstrijkt - ook de fase van het ‘consolideren’ in beeld is gekomen. Dit is passend bij het desistance proces en geeft aan dat JR werkers progressie zien in hun SK casuïstiek als het om het stoppen met criminaliteit gaat.

Ten aanzien van de inschaling van de fase van desistance van een jongere spelen twee punten die de praktijkdilemma’s kleuren. Allereerst komt uit de landelijke monitor naar voren dat mogelijkheid tot een gedegen inschatting van desistance soms samenhangt met de procesfase en houding van de jongere: wanneer bijvoorbeeld sprake is van een ontkennende en/of zwiigende verdachte en de zitting is nog niet geweest, dan beschikt een JR werker doorgaans over te weinig informatie om desistance juist in te kunnen schatten. Het toegeven dat je als jongere wilt stoppen (erkennen of voorbereiden) kan immers worden opgevat als impliciet bekennen. Sommige JR werkers richten zich om die reden niet op desistance, maar op het voorkomen van de situatie an sich (het betrokken raken in de strafrechtsketen ongeacht het wel/ niet bekennen). Gelet op deze context kan het in ieder geval raadzaam zijn voorafgaand aan maar ook vlak na de zitting de desistance tools (nogmaals) in te zetten om meer zicht te krijgen op het stopproces waar de jongere inzit.

“Je werkt aan het positieve: hoe kunnen we zó werken dat je niet meer in deze situatie terecht komt zeg maar. Die focus hebben in plaats van een focus op ‘delict bekennning’ is heel belangrijk.” (JR werker Brabant).

“Bij aanvang was alles hoog gescoord in het voorgeleidingsrapport, maar daar zat de ritax niet bij waardoor niet bekend is hoe de raad hierop is gekomen. Uit het raadsrapport zijn later ook dingen op midden gescoord en is het totaal ook midden. Hij is geselecteerd voor Straatkracht omdat hij in eerste instantie dus wel hoog scoorde.” (JR werker Zuidwest).

“Soms is responsiviteit nog wel lastig, bijvoorbeeld bij een casus van een jonge verharde jongen die op alle criteria scoort wat nodig is voor Straatkracht, behalve responsiviteit. Hij gaf aan geen hulpvraag te hebben en dat het hem niet uitmaakt. Vanwege zijn houding is hij dus niet ingestroomd, terwijl de vraag is wat kan je van een dertienjarige verwachten qua houding, inzicht en vaardigheden? Er was toen wellicht te weinig informatie, waardoor het goed is om het gesprek met

hem aan te gaan en dan te screenen via de Raad om te kijken of hij toch geschikt is.” (Gedragswetenschapper Zuidwest).

Ten tweede kost het juist inschatten van de fase van desistance simpelweg tijd en het leren kennen van de jongere is daarvoor noodzakelijk. Dit betekent dat soms - in retrospectief gezien – 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.

NB: er is ten tijde van de afsluiting van de landelijke monitor geen noemenswaardig aantal casussen uitgestroomd (buiten de pilot van Amsterdam/haaglanden om) waarmee de toepasbaarheid van de uitstroomcriteria kan worden bestudeerd. Wel is voor de eerste pilot (Amsterdam/Haaglanden) een eerste verkenning beschreven die meer zicht geeft op de uitstroomredenen, traject looptijd en bijkomende vragen/dilemma's die in de praktijk spelen (Adjiembaks, 2025).

2.1.3 *Waarom casuïstiek is uitgebleven*

De landelijke monitor is gebaseerd op 32 casussen (zie ook paragraaf 1.2). Hierbij geldt dat de monitor uitkomsten zijn gebaseerd op zes pilotgroepen, terwijl bij aanvang met 7 pilotgroepen gestart is. Een pilotgroep heeft om organisatorische redenen niet deelgenomen aan deze landelijke monitor. Pilotgroep 5 heeft in de monitorperiode geen Straatkracht instroom gehad. Hiernaast geldt dat voor de overige vijf pilotgroepen pas later (in of na de zomer 2024) van start is gegaan met casuïstiek (een pilotgroep pas zelfs begin 2025). Hiermee is tijd om Straatkracht casuïstiek te draaien verloren gegaan en/of zijn soms Straatkrachtwaardige zaken uitgesloten gebleven van de pilot. Dit kent grofweg drie redenen.

Allereerst is het zo dat de pilotgroepen niet allemaal even vlot met selectie van casuïstiek konden starten. Na de Straatkracht training van de JR werkers en GW'ers in meerdere regio's bleek **de organisatorische gang van zaken relatief veel tijd te kosten**. Daarin speelde bijvoorbeeld onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de verdere inbedding van de Straatkracht pilot een rol. Ook is geconstateerd dat in sommige gevallen de ruimte op de caseload - als rand voorwaardelijk aspect - nog onvoldoende ingeregeld was.

“We zijn wat aan klooiën en zoeken waar we de tijd vandaan kunnen halen om te screenen. (...) Ik ben enthousiast en wil graag beginnen, maar is nog wel lastig. Nog geen zaken. We staan in startblokken, maar nu nog juiste casussen vinden.” (JR werker Noord).

“De agenda's zijn bomvol. Dit doe je er niet even bij. Dit is een behoorlijke investering, als wij ook goed de focus hierop willen leggen, hebben we daar de tijd echt niet voor (...). Bij ons is gezegd, reguliere zaken gaan voor, er mag geen wachtlijst zijn. Dus als het past, mag je Straatkracht doen, maar regulier gaat door. En nu is de wachtlijst torenhoog.” (JR werker Limburg).

“Instroom van zaken: niemand pakt de regierol op de instroom van zaken. De werker heeft hier geen tijd voor.” (JR werker regio Noord).

Ten tweede is **onduidelijkheid bij (keten)partners** over wat Straatkracht nu precies inhoudt en kan betekenen voor een jongere in de strafrechtsketen van invloed geweest op de instroom van SK casuïstiek. Ondanks voorlichtingsmateriaal en presentaties over Straatkracht, merken deelnemers op dat de methodiek in sommige regio's, in bijvoorbeeld de contacten met de Raad voor de Kinderbescherming, niet altijd duurzaam beklijft. Door onder meer personeelwisselingen en/of het verloop van tijd heeft daardoor niet altijd een goede afstemming kunnen plaatsvinden met betrekking tot de instroom van SK casussen.

Wellicht te weinig aandacht geweest voor informatieverstrekking. Gemeenten en keten weten te weinig van Straatkracht. Er lijkt geen focus, voldoende aandacht voor Straatkracht te zijn. De samenwerking gemeente en GI met betrekking tot het programma PmG lijkt niet voldoende te zijn. (JR werker Gelderland).

“Het is echt zoeken naar zaken. In de gebieden waar Straatkracht is ingekocht zijn de zaken niet. En wat doe je inhoudelijk bij Straatkracht? Het zakt ook weer weg. Het gaat nog niet echt leven omdat we geen casuïstiek hebben.” (JR werker Brabant).

Ten derde draagt het uitblijven van casuïstiek soms ook een andere laag dat gerelateerd is aan het **woonplaatsbeginsel** dat impliciet een extra instroomcriterium is. De landelijke Straatkracht pilot wordt gefinancierd vanuit de Preventie met Gezag (PmG) gelden vanuit het Ministerie van Justitie & Veiligheid. Dit betekent dat instroom mede afhankelijk is van wanneer de financiële kaders gereed zijn en instroom in beginsel samengaat met geografische gebieden in een gemeente (woonplaatsbeginsel). Alhoewel flexibiliteit in sommige gemeenten aanwezig is, levert dit in de praktijk toch ook dilemma's op qua instroom. Het kan immers zijn dat een jongere voldoet aan de instroomcriteria maar (net) buiten het postcodegebied woonachtig (geregistreerd) is. Alhoewel sommige gemeenten hier flexibel mee omgaan en een verantwoorde afstemming -intern maar ook extern met het Ministerie - nastreven, resulteert het geregeld in de onwenselijke situatie dat een jongere die wel voldoet aan de Straatkracht criteria, geen Straatkracht traject kan doorlopen.

“Er zijn wel zeker zeven zaken die in aanmerking komen voor Straatkracht. Helaas niet passend in verband met het woonplaatsbeginsel.” (gedragswetenschapper regio Noord).

“De screening op Straatkracht zaken verloopt heel moeizaam. In deze gemeente zijn er maar twee (PmG) wijken waar ze kunnen screenen.” (JR werker Brabant).

“Er kwam laatst een casus binnen waarvan ik dacht dat het misschien Straatkracht kan zijn, waarvan de gemeente zegt dat het niet de goede wijk is, maar ik zeg, hij hangt wel veel rond in die andere (wel PmG) wijken. Uiteindelijk zei de gemeente, begin maar gewoon normaal. Het was een voorgeleiding, dus het werd een ITB HK. ... En, zei de gemeente, we gaan dan over een maand kijken, na onderzoek met gemeente en de straatcoaches. Dus het schiet niet echt op zo. Hierin houdt de gemeente gewoon de regie, dat ondanks dat de jongere aan selectiecriteria voldoet en veel hangt in de wijken binnen het PmG gebied, het toch niet kan. Dus dat is wel een groot dilemma... (JR werker Gelderland).

Gaandeweg de pilot zijn sommige gemeenten flexibel omgegaan met het woonplaatsbeginsel om meer recht te doen aan wat een jongere nodig heeft. In een enkel geval is sprake van twijfels over het voldoen aan de instroomcriteria waarbij soms informatie - die voor de uitvoerende GI niet deelbaar/zichtbaar is - toch leidend te zijn in de instroom:

“Ja, deze jongere past qua selectiecriteria niet helemaal, maar blijkbaar is er ook informatie die wij missen, waarvan gemeente aangeeft dat er meer loopt dan op de oppervlakte zichtbaar. (...) De gemeente heeft er samen met ons uitgebreid over gesproken. Volgens ons viel de casus uit de criteria, maar de gemeente bleef aandringen dat hij er echt in past... maar die informatie is dus niet met ons gedeeld tot nu toe. Maar goed, als de gemeente het wil betalen, en wij dan ons de methodiek eigen kunnen maken, dan prima.” (gedragswetenschapper Gelderland).

2.1.4 Straatkracht methodiek in ITB modaliteit

Ten aanzien van de instroom van Straatkrachtwaardige casuïstiek is naast de praktijktoetsing van de selectiecriteria ook belangrijke ‘bijvangst’ ter tafel gekomen gelet op het nastreven van uniformiteit en rechtvaardigheid als belangrijke doelen in JRiV. Gedurende de monitor is gebleken dat **de toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren**. Enkele deelnemers uit de pilot geven aan dat in sommige gevallen op een ITB (bijvoorbeeld HK of CRIEM) modaliteit wordt ingezet in het strafadvies richting de rechter om meer uren vanuit de jeugdreclassering beschikbaar te stellen voor een jongere. Dit is onder meer het geval wanneer de inzet en contactfrequentie vanuit een regulier JR-traject als ontoereikend wordt beschouwd om een positieve ontwikkeling van de jongere te bewerkstelligen in het reclasseringstoezicht, terwijl de jongere tegelijkertijd niet altijd strikt voldoet aan de ITB HK-criteria en bijvoorbeeld geen ‘volharder’ is.⁸

Ondanks de goede intenties die achter deze praktijk schuilgaan, is een nadelig aspect hiervan dat een jongere in dit geval een blijvend HK-traject registratie in zijn/haar justitiële documentatie heeft. Dit kan de indruk wekken dat een ‘laatste redmiddel’ zoals ITB al is toegepast, terwijl feitelijk Straatkracht is uitgevoerd. In geval van recidive en een toekomstige strafrechtsgang leidt dit mogelijk tot nadelige gevolgen voor de jongere. Denk aan zwaardere straffen zoals (jeugd)detentie en/of een PIJ-maatregel in de veronderstelling dat ITB reeds is uitgeput en geen gewenste recidivevermindering heeft opgeleverd.

De inbedding van Straatkracht en/of andere intensieve variaties binnen JRiV intensief vraagt in dit kader om een gedegen verantwoording van de daadwerkelijk toegepaste methodische variatie bij een jongere, met het oog op toekomstige strafrechtelijke procedures in geval van recidive. Het is belangrijk om de toepassing van bijvoorbeeld Straatkracht als intensieve variant ook in de benodigde documentatie en registraties van de betreffende GI op te nemen. Op die manier kan zicht op de verantwoording en context van (eerder) toegepaste intensieve JR begeleidingsvariant(en) gewaarborgd worden, mede gelet op een eventueel toekomstig strafadvies dat immers (wederom) recht zal moeten doen aan de context en eerdere interventies in samenhang met de ontwikkelingskansen van een jongere.

“De Raad geeft vaak advies voor ITB HK zodat de JR ruimte heeft om de casus goed uit te kunnen voeren. Dus er is sprake van oneigenlijk advies: via HK meer tijd geven voor een casus. An sich is het fijn dat de Raad de JR zoveel mogelijk tijd wil geven voor de begeleiding. Maar een negatief aspect is dat in het dossier van de jongere komt te staan dat hij een HKA heeft gevolgd terwijl methodisch

⁸ ITB wordt in sommige regio's soms ook (oneigenlijk) ingezet bij een enkelband (EM). Het gaat dan om een jongere die geen volharder is, maar waarbij - omwille van de uitvoerbaarheid van de enkelband monitoring - wel wekelijks contact nodig is. In het strafadvies wordt dit doorgaans met de rechtbank besproken, echter het blijft per regio verschillend hoe hiermee wordt omgegaan. JRiV beoogt meer rechtsgelijkheid en uniformiteit te bewerkstelligen en maakt de noodzaak tot een gedegen verantwoording van de methodische variatie die bij een jongere in een JRiV intensief traject is uitgevoerd dringend(er) met het oog op een toekomstige strafrechtsgang in geval van recidive.

dit niet is toegepast. Mocht deze casus nog een keer bij de rechtbank komen dan zal dit mogelijk de uitspraak beïnvloeden.” (JR werker Brabant).

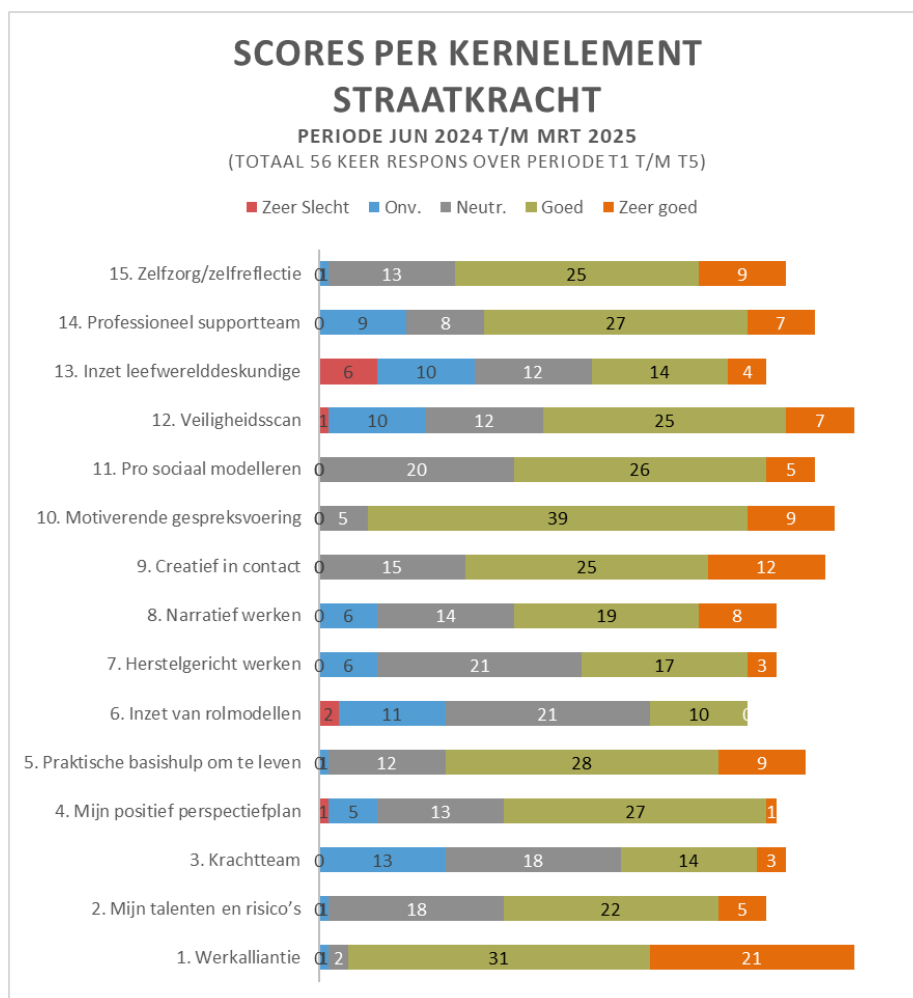
“Voor jongere waarvoor die geen ITB verharde jongere is maar waarvoor wel een enkelband gewenst is, wordt soms ook meer uren aangevraagd via een ITB traject. Het is juridisch maar ook moreel ethisch te bevragen of we dit moeten willen op deze manier. Ook met Straatkracht in een ITB modaliteit... ik vraag me echt of een rechter voldoende doorziet of daadwerkelijk begrijpt wat dit nu echt betekent voor een jongere.” (gedragswetenschapper).

2.2 Praktijktoeepassing kernelementen Straatkracht

Deze paragraaf geeft een antwoord op onderzoeksvraag 2: **Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding en welke doorontwikkeling is nodig gelet op de inbedding in JRiV?**

Bij aanvang van de pilot en monitoring zijn in totaal 15 kernelementen tijdens de training van Straatkracht belicht: (1) Werkalliantie; (2) Talenten en risico's; (3) Krachtteam; (4) Positief perspectief Plan; (5) Praktische basishulp op te leven; (6) Inzet rolmodel; (7) Herstelgericht werken; (8) Narratief werken; (9) Creatief in contact; (10) Motiverende gespreksvoering; (11) Pro sociaal modelleren; (12) Veiligheidsscan; (13) Inzet leefwereld deskundige; (14) Professioneel supportteam; (15) Reflectie & zelfzorg. In **bijlage 4** is een uiteenzetting van de inhoud van elk kernelement te raadplegen.

Tijdens de vijf meetmomenten (T1 jun, T2 sep, T3 nov 2024, T4 jan, T5 mrt 2025) is onder meer de toepasbaarheid van de verschillende kernelementen in kaart gebracht. De vijf meetmomenten tezamen leveren inzicht in hoe vaak op welk antwoordscore (zeer slecht/onvoldoende/neutraal/goed/ zeer goed) is gestemd door de deelnemers uit de pilotgroepen. Dit levert het volgende beeld op over de mate van toepasbaarheid per kernelement:



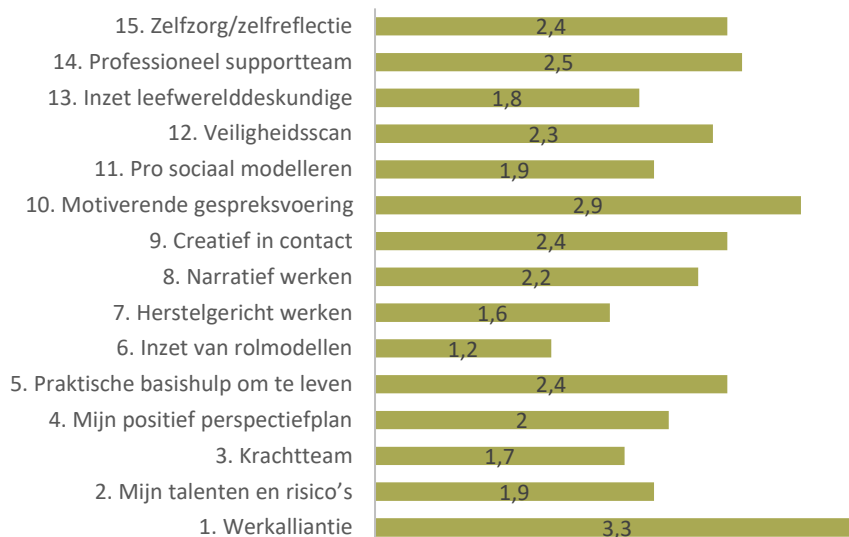
Figuur 2.1: Verdeling van sterscore per kernelement Straatkracht (bron: Survey Monkey Monitor Straatkracht).

JR werkers scoren veelal 'neutraal' wanneer ze het betreffende kernelement nog niet (voldoende) hebben toegepast of wanneer zij verder geen bijzonderheden ten aanzien van de uitvoering ervaren. Omdat de 'neutraal' beoordeling weinig betekenis draagt ten aanzien van de onderzoeksvraag is deze score eruit gefilterd. In onderstaand schema zijn per kernelement de gemiddelde score op een vier puntenschaal weergegeven:

GEMIDDELDE SCORE PER KERNELEMENT STRAATKRACHT

PERIODE JUN 2024 T/M MRT 2025
(TOTAAL 56 KEER RESPONS OVER PERIODE T1 T/M T5)

■ gemiddelde sterscore (buiten 'neutraal' score om)



Figuur 2.2: Gemiddelde score per kernelement Straatkracht (buiten 'neutraal' om) op een vierpunten schaal.
(bron: Survey Monkey Monitor Straatkracht).

Afgaand op de gemiddelde scores wordt zichtbaar dat de kernelementen (1) werkalliantie, (10) motiverende gespreksvoering en (14) Professioneel supportteam de **hoogste gemiddelde scores** kennen. De kernelementen (6) inzet rolmodellen, (7) herstelgericht werken en (3) krachtteam daarentegen de **laagste gemiddelde scores** kennen en worden aldus het minst goed toepasbaar geacht in de praktijk.

In onderstaande sub paragrafen wordt per kernelement de bevinding beschreven op de zojuist gepresenteerde scores. Deze beschrijving licht de score nader toe op basis van zowel de digitale monitor (daar waar deelnemers een toelichting hebben gegeven), de casusbesprekingen als de focusgroepen.

2.2.1 Werkalliantie

Gemiddelde score: 3,3

Alle deelnemende JR werkers passen dit kernelement toe en beoordelen de mate van toepasbaarheid relatief hoog (3.3 op een vier puntenschaal). Dit kernonderdeel wordt ook als een standaard, onmisbaar kernelement gezien die in alle fasen van een Straatkracht traject van belang is. Over het algemeen is dit kernelement goed toepasbaar vanwege de extra tijd die met een Straatkracht traject gepaard gaat: JR werkers zien een Straatkracht jongere doorgaans vaker (gemiddeld 1 keer per week) dan in hun andere trajecten. Dat maakt dat zij meer ruimte ervaren om de werkalliantie meer vanuit echtheid aan te gaan en niet te veel te hoeven wijzen naar het gedwongen kader / de voorwaarden. Hiernaast geeft de

contactfrequentie van Straatkracht meer ruimte om op de behoefte van de jongere die op dat moment leeft, in te spelen.

“Er is meer tijd dus je kan de jongere ook meer ruimte geven. Je hoeft minder spaarzaam met je tijd om te gaan. Je geeft hiermee de erkenning aan de jongere. Je laat hem in zijn/haar waarde. Je sluit aan bij de behoefte. En dat je hem elke week ziet geeft die ruimte ook. Bij een reguliere zaak heb je dat niet omdat je de jongere dan pas over vier of zes weken pas weer ziet en je nu dus wel echt dingen moet weten om verder te komen. Frequentie van contact doet meer recht aan werkalliantie dus maar ook de kwaliteit van het traject. Zeg maar je hoeft niet altijd door te pakken. Je neemt gas terug om verder te komen. In reguliere gesprekken moet je soms zaken bespreken omdat je minder tijd hebt.” (JR werker Brabant).

“Door veel tijd en ruimte te hebben voor het aangaan van een werkalliantie heb ik vertrouwen gewonnen van de jongeren. Dit vertrouwen is de basis om verder aan de slag te gaan. Hij geeft steeds meer openheid en durft zich kwetsbaar op te stellen bij mij. Iets wat hij, van horen zeggen, nog nooit gedaan heeft.” (JR werker Zuidwest).

“Intensief kunnen aansluiten bij de jongere geeft een boost in de werkrelatie wat maakt dat een jongere sneller progressie kan maken.” (JR werker Midden).

2.2.2 Talenten & risico's

Gemiddelde score: 1,9

Deelnemers geven aan dat dit kernelement wordt toegepast, maar dat ze deze toepassing nog onvoldoende beoordelen. Om die reden kent dit kernelement ook een relatief lage gemiddelde score qua toepasbaarheid (1,9 op een vier punten schaal). Het betreft een standaard onderdeel dat periodiek gedurende alle fasen in een Straatkracht traject relevant is. Echter aan de slag gaan met het ontrafelen van talenten en risico's samen met de jongere blijkt in de praktijk nog lastig. Zeker wanneer de zitting nog niet is geweest en/of sprake is van een ontkennende verdachte. De meeste jongeren blijven dan vaker terughoudend in wat ze wel en niet vertellen in het contact met hun JR werker. Uit de eerste pilot (Amsterdam/Haaglanden) kwam dit ook al naar voren, maar met dien verstande dat de nadruk (ook) lag op een lastige toepasbaarheid wanneer een jongere zelf nog relatief jong is (12 of 13 jaar bijvoorbeeld). De inzet van dit kernelement vraagt praktische tools voor het ontrafelen van talenten en risico's in de verdere inbedding in de landelijke JRiv methodiek. Hierbij komt uit deze landelijke monitor in ieder geval naar voren dat daarin een behoefte leeft op verfijning of differentiatie naar (a) de fase van het strafproces waarin de jongere zich bevindt en wel/ niet een ontkennende verdachte/veroordeelde en (b) de leeftijdscategorieën (denk aan 14 minners bijvoorbeeld).

“Risico's zijn gemakkelijker in kaart te brengen dan talenten in kaart brengen. Ook omdat soms sprake is van ontkennende verdachte of omdat de zitting nog niet is geweest.” (JR werker Zuidwest).

“Hij ontkent maar gaat niet in HB... ik wil meer zicht op talenten hebben ook. Probleeminzicht ontbreekt wel dat maakt het lastig...” (JR werker Brabant).

2.2.3 Krachtteam

Gemiddelde score: 1,7

Met het krachtteam wordt met name het informele netwerk zoals ouders en anderen in de nabije omgeving van jongeren bedoeld (zie ook **bijlage 4**). De mate van toepasbaarheid wordt echter relatief laag gescoord door de deelnemers in de landelijke pilot (1,7). Dat komt veelal omdat geen of te weinig zicht verkregen wordt op het crimineel actieve netwerk waarbinnen een jongere zich begeeft. Het gaat om het informele netwerk om de jongere heen die zowel verhinderend als versterkend kunnen zijn ten aanzien van het behalen van positieve (levens)doelen. Het ontrafelen van het krachtteam wordt in de praktijk bovendien gelinkt aan het kernelement 'Talenten & risico's'. Denk bijvoorbeeld aan een criminogene context die doorgaans als risicofactor wordt opgevat. De mensen om de jongere heen worden (onder meer) middels gesprek en het uittekenen van een socio/genogram verkend.

"Ik heb recent het netwerk in kaart gebracht met de jongere, maar ik merk dat de jongere nog niet volledig open durft te zijn over zijn netwerk." (JR werker Brabant).

Het betrekken van het informele netwerk van een jongere wordt door jongeren zelf veelal afgehouden. Daarin speelt een rol dat zij soms het gevoel kunnen hebben te 'snitchen' als zij over hun vrienden praten. Ook is bekend dat jongeren hun netwerk, vaak ook ouders, niet willen 'belasten' met het JR traject (Adjiembaks, 2025). Weerstand om het informele netwerk te betrekken kan vanuit die gevoelens ontstaan. Zeker wanneer de jongere reeds gewend is geraakt aan het individueel doorlopen van afspraken met de JR werker.

Wanneer vanaf begin af aan echter duidelijk wordt gecommuniceerd dat een intensief (Straatkracht) JR traject standaard betekent dat een JR werker (ook) met het informele netwerk van de jongere contact zal hebben kan weerstand wellicht minder hard aanwezig zijn. Het is daarmee immers geen kwestie van 'of' maar 'wie' betrokken gaat worden. Het is dus belangrijk dat in de verdere inbedding van dit kernelement in JRiV benadrukt wordt het krachtteam van begin af aan te betrekken bij een JR traject (en niet gaandeweg of alleen in de laatste fase(n)).

"Ik heb een netwerkberaad georganiseerd en afspraken gemaakt met het krachtteam en de jongere: waar kun je aan de bel trekken? Zijn zus weet ook de weg te vinden nu." (JR werker Gelderland).

Een tweede punt van aandacht is dat het krachtteam fluïde is en daarmee ook periodes *niet* ondersteunend kan zijn. Denk aan een ouder die het 'zat' is en ten opzichte van de jongere een meer afwijzende houding aanneemt. Ook is soms nog simpelweg geen informeel netwerk aanwezig waar de jongere een beroep kan doen. Dat is met name zo in gevallen waarin relaties al zodanig beschadigd zijn dat eerst herstel nodig is voordat samengewerkt kan worden met een krachtteam. In dergelijke JR trajecten moet veelal eerst herstelgericht gewerkt worden (zie paragraaf 2.2.7). Het is aldus in de verdere inbedding in JRiV zaak om sensitief te blijven voor de fluïditeit van het krachtteam en de vraag in hoeverre er een daadwerkelijk beroep op krachtteam leden gedaan kan worden tijdens een intensief JR traject zoals Straatkracht.

"Ouders hebben hem al gediskwalificeerd eigenlijk. Het kost ook tijd om vertrouwen terug te winnen." (JR werker Zuidwest).

"Zijn moeder zegt dan ook; 'Ik heb je verraden bij je jeugdreclasserder'. Het is echt een toxic relatie met zijn moeder." (JR werker Gelderland).

"Ik ben in mijn eentje. Anderen in zijn netwerk maar ook professionals kotsen deze jongere inmiddels uit merk ik." (JR werker Brabant).

“Ik ben de enige stabiele factor die naast hem staat ook. Net als de wijkagent. Het is echter daardoor ook wel lastig een krachtteam te vormen.” (JR werker Limburg).

2.2.4 Positief perspectief plan

Gemiddelde score: 2,0

De mate van toepasbaarheid van dit kernelement is niet uitzonderlijk slecht of goed, maar gemiddeld (2,0). In de Straatkracht training wordt dit kernelement opgevat als een plan wat de jongere zelf maakt (zie ook **bijlage 4**) en/of samen met de JR werker opstelt. Dit kernonderdeel is dus een belangrijk onderdeel van het Plan van Aanpak dat de JR werker zelf al standaard opmaakt in het eigen registratiesysteem (veelal WIJZ). In de pilot (Amsterdam/ Haaglanden) was aangekaart dat sommige jongeren toch te jong (12/13 jaar) zijn om een heel eigen positief perspectief plan te maken. Dit vraagt om creativiteit van een JR werker om erachter te komen wat een jongere leuk vindt en waar zijn/haartalenten liggen. In dat kader hangt dit kernonderdeel samen met het ontrafelen van ‘Talenten & Risico’s’ (paragraaf 2.2.2), ‘Creatief in contact’ (paragraaf 2.2.9) om het toekomstige verhaal te ontrafelen (zie ook ‘Narratief werken’ paragraaf 2.2.8). Ten aanzien van dit kernelement is het in ieder geval wenselijk om de toepassing in de inbedding in JRiv af te stemmen op de verschillende leeftijdscategorieën van jongeren en creatief om te gaan met de relatief jongere doelgroepen.

“Ik vind het een uitdaging om met hem erachter te komen waar zijn andere kwaliteiten liggen buiten het rapper worden. Hij wil bijvoorbeeld ook schilder worden, maar dat laat hij nog niet echt zien.. je kan hem vanuit Straatkracht wel de structuur en stimulans geven om talenten samen uit te zoeken.” (JR werker Noord).

In het positief perspectiefplan wordt doorgaans ook verankerd welk dagbesteding (stage/ werk/ school) een jongere heeft. Sommige JR werkers geven aan dat er soms te veel vanuit de werkplek of school wordt verwacht van een jongere die in een intensief JR traject zitten. Het zijn immers jongeren die veelal een omgekeerd dag/nachtritme kennen, andere omgangsnormen gewend zijn en niet goed floreren bij een autoritaire bejegeningstijl. Samenwerkingspartners die vanuit het positief perspectiefplan nodig zijn, zijn zich niet altijd bewust van dergelijke zaken en de benodigde bejegeningwijze die een Straatkracht jongere vraagt. In de verdere inbedding in JRiv is dit dus een aandachtspunt in het contact met (keten)partners.

“Het is moeilijk: ze moeten nog leren, maar op de werkplek wordt al van ze verwacht dat ze het al kunnen... dat maakt het lastig!” (JR werker Gelderland).

2.2.5 Praktische basishulp om te leven

Gemiddelde score: 2,4

Dit is een vast/standaard onderdeel van JR werk en levert gedurende de monitor geen concrete vragen of dilemma’s op. Soms levert het een mate van stroefheid in het onderlinge contact op wanneer de inzet van praktische hulp vanuit perspectief van JR verschilt van het perspectief van de jongere. Ook geven deelnemers aan dat praktische zaken soms uitbesteed worden aan bijvoorbeeld een coach en/of een woongroep begeleider. Toch zien de deelnemers aan de pilot dit kernelement als een kernelement dat standaard in elk JR traject aandacht krijgt en een mate van ‘wisselgeld’ kan opleveren die de werkaliantie ten goede komt.

“Doe ik standaard in JR trajecten. Bij Straatkracht nog wel intensiever of zelf of ik werk nauw samen met de coach in dit kader.” (JR werker Zuidwest).

2.2.6 Inzet rolmodellen

Gemiddelde score: 1,2

Dit kernelement scoort het laagst op de mate van toepasbaarheid in vergelijking met de andere kernelementen. JR werkers benoemen zowel coaches, ambulant begeleider en/of ouders als rolmodel, maar bijvoorbeeld ook zichzelf. Tegelijkertijd duiden JR werkers dat dit kernelement qua praktijktoepassing relatief laag scoort omdat niet altijd duidelijk is wie een rolmodel voor de jongere kan zijn (en voor hoelang). Actiever aan de slag met de inzet van een JIM (Jouw Ingebrachte Mentor) kan hier mogelijk een uitkomst bieden.

“Ik realiseer me dat ik een mannelijk rolmodel kan zijn voor hem, maar ik heb nog onvoldoende zicht op zijn netwerk en wie daarin wat zou kunnen betekenen voor hem.” (JR werker).

Bovendien leeft een dilemma ten aanzien van de rol van aangedragen personen die door jongeren als positief gewaardeerde rolmodellen worden gezien maar tegelijkertijd een verwevenheid kennen met criminaliteit. Ook om die reden scoort dit kernelement relatief laag. Deze rolmodellen kunnen mogelijk een positieve, maar ook een negatieve invloed hebben op een positieve ontwikkeling van de jongere. Het is nog onvoldoende helder hoe hiermee in de praktijk om te gaan. Ook gelet op het feit dat er signalen van criminele uitbuiting kunnen leven. Dit vraagt in de verdere inbedding van dit kernelement binnen JRiv de aandacht.

“Ja die J., die is veel ouder.. maar die regelt hem [zorgt dat de jongere niks tekort komt] zeg maar. Die zorgt goed voor hem. Hij kan daar ook ingeschreven worden qua wonen. Maar ik heb het laten navragen en die J. staat daar op dat adres zelf niet geregistreerd... Hij [de jongere] is een makkelijk doelwit voor J. Hij moest ook een paar dagen naar Spanje met J.... Tja, het stinkt aan alle kanten, maar de jongere kijkt echt tegen J. op..” (JR werker Limburg).

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 eventueel rolmodel met elkaar te delen, duidelijk te hebben waaraan samen wordt gewerkt, wie wat doet en te blijven monitoren. Toch is er ook de behoefte aan informatie over (de grenzen van) het delen van informatie met een rolmodel gelet op de privacy van jongere:

“Ik heb iemand gevonden die de rol zou kunnen vervullen, alleen is er wat mij betreft nu nog teveel onduidelijk in de pilot om dit echt in te zetten, dan bedoel ik bijv. ook AVG.” (JR werker).

Uit de pilot blijkt bovendien dat hier in de persoon van het rolmodel een overlap kan bestaan met ‘Mijn krachteam’ en/of ‘Professioneel supportteam’. Zo komt het rolmodel soms ook uit de eigen omgeving van de jongere waarmee het ‘Krachteam’ raakt. Evenzo met een coach die als professional ingezet wordt maar tevens als rolmodel fungeert voor de jongere. Het is niet zwart/wit. Overlap kan en mag bestaan.

“Er is goed contact tussen de jongere en de ambulante coach. Het is echter ook belangrijk dat er gekeken gaat worden naar rolmodellen binnen het informele netwerk.” (JR werker).

2.2.7 Werken aan herstel

Gemiddelde score: 1,6

Ook dit kernelement scoort relatief laag als het om de mate van praktische toepasbaarheid gaat. Uit de monitor blijkt dat deelnemers dit kernelement niet vanzelfsprekend inzetten. Er zijn vier niveaus van herstel mogelijk (zie ook **bijlage 4**):

1. herstel met jezelf (als jongere);
2. herstel met de sociale omgeving;
3. herstel met slachtoffers;
4. herstel met de maatschappij.

Uit de pilot blijkt dat er ten aanzien van het niveau van herstel met jezelf (niveau 1) vooral gewezen wordt op gespreksvoering en hulpverleningstrajecten (behandeling bij een instelling). Dit niveau kent in dit kader bovendien een samenhang met wel/ niet ontkenkende verdachte/veroordeelde: indien een delict blijvend ontkend wordt is herstel met jezelf immers niet nodig uit oogpunt van de jongere.

Herstel met de sociale omgeving (niveau 2) krijgt in de praktijk vorm door vooral gesprek te voeren met jongere en ouder(s)/opvoeder(s). Dit niveau van herstel is in de praktijktoepassing mede afhankelijk van de kwaliteit van de relatie tussen het (gezins)systeem en de jongere, en blijft een zoektocht voor JR werkers.

Uit een verkenning (Adjiembaks, 2025) komt tegelijkertijd naar voren dat jongeren in een JR traject zich veelal schuldig voelen richting ouder(s)/opvoeder(s). Betrokkenheid van ouder(s)/opvoeder(s) bij het JR traject raakt jongeren emotioneel zwaar. Ze ervaren die betrokkenheid doorgaans als 'te' belastend voor hun ouder(s)/opvoeder(s). Alhoewel het niveau van herstel met de sociale omgeving dus een zeer belangrijke betekenis draagt, geven JR werkers aan dat het de vraag is hoe hieraan – mede gelet op de inbedding in JRiV - recht kan worden gedaan in de dagelijkse praktijk van de jeugdreclassering. Het gaat dan onder meer om de vraag over de beschikbare tijd, inzet en rol van een JR werker (grenzen) en de samenwerking met mogelijke partners die gespecialiseerd zijn in herstel. Zeker bij de relatief complexere Straatkracht doelgroep is een verzuurde relatie met ouders eerder norm dan uitzondering. Het is voor JR werkers niet even helder hoe hier op eenduidige, constructieve manier een (begin van) positieve kanteling bewerkstelligd kan worden. Dit zal in de verdere inbedding van JRiV aandacht vragen.

“Ik voel me meer een tolk richting moeder. Hij komt telkens opnieuw in de problemen, maar ik moet dat ook aan zijn moeder uitleggen vanuit zijn leefwereld...” (JR werker Brabant).

“Wel bezig met herstel richting ouders, met broer en zus nog niet bespreekbaar, met slachtoffers nog niet gedaan.” (JR werker Gelderland).

Het derde niveau van herstel is mede afhankelijk van de aard van het delict (zijn er slachtoffers?). Herstel op dit niveau wordt soms met een professionele derde partij (zoals bemiddeling via het OM en Perspectief herstelbemiddeling) uitgevoerd. Dit is echter mede afhankelijk van de bereidheid van zowel de jongere als slachtoffer(s).

“We hebben ondanks de wekelijkse hectiek wel een stapje gemaakt naar perspectief herstel (herstel naar slachtoffer), verder stappen/verdieping nog niet aan toegekomen.” (JR werker).

Ten aanzien van dit niveau is bovendien een belangrijk punt van aandacht in de praktijk naar voren gekomen. De Straatkracht doelgroep kent veelal een verwevenheid met een straat culturele identiteit. Daarin wordt 'herstel' echter in beginsel veelal opgevat als 'herstel van status en eer' (en niet direct de onderlinge relatie met de ander). Status- of eerherstel krijgt vanuit een straat culturele inbedding veelal toepassing middels (on/offline) bedreigingen en/of daadwerkelijke toepassing van geweld. 'Herstel' draagt in dit perspectief dus doorgaans een andere betekenis kijkend naar 'herstelgericht werken' als kernelement vanuit de Straatkracht methodiek. Binnen de verdere inbedding van dit kernelement in JRiV is het dus zaak hierop te wijzen in onder meer training om recht te doen aan de leefwereld van de jongeren in relatie tot de praktijkuitvoering van het methodisch handelen van herstelgericht werken.

"Er was een signaal dat de jongere op een dodenlijst zou staan. Ik heb toen kort gesproken over een vorm van herstel en of dit mogelijk zou zijn. Soort van herstelbemiddeling ten aanzien van dat dodenlijst verhaal, puur aftastend hoe hij daarin zou staan. 'No way!' Zegt hij. 'Dat is gezichtsverlies'." (JR werker Gelderland).

Het vierde niveau van herstel is in de praktijk niet voorgekomen of niet geëxpliciteerd in de casuïstiek van de deelnemers. Dit niveau kan doorgaans gerelateerd worden aan de derde en vierde desistance fase ('voorbereiden' & 'consolideren') waarin de jongere concrete stappen zet om zijn leven op orde te krijgen en positief perspectief te doorleven en de betekenisvolle meerwaarde van zichzelf opzoeken ten aanzien van hun plek in de maatschappij.

2.2.8 Narratief werken

Gemiddelde score: 2,2

De meeste deelnemers geven aan dat oprechte nieuwsgierigheid, tijd en ruimte voorwaardelijk zijn om met dit kernelement aan de slag te gaan. De deelnemers uit de landelijke pilot zien echter nog ruimte om verdiepend met dit kernelement aan de slag te gaan in hun Straatkracht trajecten. Zo geven deelnemers aan genoeg tips te krijgen in casusbesprekingen over narratief werken, maar er in de dagelijkse praktijk niet aan toe te komen door de hectiek die sommige casussen tekenen. Hiernaast lijkt een relatief goede werkalliantie een voorwaarde om meer openheid bij een jongere te bewerkstelligen.

"Je moet nieuwsgierig zijn als werker naar de jongere. Jongeren zijn vaak gewend aan afgewezen te worden. Dat gevoel overheerst vaak nog in het begin zeker. Vraag ook naar de kamer, mag ik je kamer eens zien? Geeft ook gespreksstof. Of vraag: wat zijn de vluchtroutes in deze wijk? Hoe ben je opgevoed? Waar hing je in de wijk? Waar doe je je boodschappen? Waar speelde je als klein kind veel?" (JR werker Brabant).

"Vind ik blijkbaar toch lastig om te doen. Ook omdat er nog wat stroefheid is. Terwijl ik echt wel de meerwaarde zie." (JR werker).

"Hier komen we niet aan toe door alle brandjes die we wekelijks blussen." (JR werker).

JR werkers zien – naast de relatie met het kernelement 'Werkalliantie' - een belangrijke link met de kernelementen 'Talenten & risico's' en 'Creatief in contact': in de auto rijden, samen muziek luisteren of door de wijk wandelen lijken behulpzame contexten om talenten en risico's samen met een jongere vanuit hun eigen narratief te ontrafelen. De toepassing van de drie kernelementen in samenhang lijkt jongeren beter in

staat te stellen (vrij) op verhaal te komen. Vanuit de eerste pilot (Amsterdam/Haaglanden) werd bovendien aangekaart dat het in kaart brengen van het narratief van een relatief jongere doelgroep (12-/13 jarigen) om andere werkvormen of tools vragen. Zeker in vergelijking met relatief oudere jongeren (bijvoorbeeld ook de adolescenten doelgroep) die met andere sociale veranderingen en mensen om hen heen te maken hebben dan bijvoorbeeld 13-jarigen in hun leven. Narratief werken vraagt dus in de inbedding in JRiV meer verdieping en werkvormen die recht doen aan de verschillende leeftijdsgroepen en het cognitief vermogen van een jongere.

“Narratief werken zorgt wel voor ingang bij deze jongen. Er is veel stroefheid en dan wordt veel afgesloten bij deze jongen, veel afwijzing weer maar bij Straatkracht zet je juist door.” (JR werker Limburg).

Als er aan narratief werken wordt toegekomen, kan dit meer inzicht geven in de leefwereld van de jongere en wat hij/zij betekenisvol vindt. Dit kan soms ook tot dilemma's leiden waarop in CB's gereflecteerd kan worden. Onderstaand fragment is een voorbeeld van een samenhang tussen 'Narratief werken' en het kernelement 'Veiligheidsscan':

“We hebben wel een stukje gereden en zijn naar de Mc Drive geweest. Hij heeft nu ook wel een telefoon hij zei voorheen dat hij geen telefoon had. Dus we konden ook zijn eigen muziek opzetten en hij heeft een videoclip laten zien aan mij. Zijn eigen videoclip. Ook snapchatfilmpjes heeft hij laten zien. Ik zag wel veel wapens! Op tafel in de tuin, schieten et cetera. Hij zei: ‘Dit is oud, anders laat ik het niet zien.’ Je zag joints die hij dan heeft verkocht. Te veel vragen gaan stellen meteen voelde alsof ik te ver zou gaan. Hij zou er dan omheen draaien denk ik... Ik denk ook dat ik hem kwijtraak als ik er te veel bovenop ga zitten.. maar ja... negeren kan ook niet!” (JR werker Brabant).

2.2.9 Creatief in contact

Gemiddelde score: 2,4

JR werkers zien dit – evenals in de pilot Amsterdam/Haaglanden naar voren kwam - als een standaard onderdeel van hun werk. Zij benadrukken dat creatief in contact staan met een jongere belangrijk is om recht te doen aan hun leefwereld en aansluiting te vinden. Zeker binnen de relatief jongere Straatkracht doelgroep. Jongeren in Straatkracht zijn bovendien een doelgroep waar wantrouwen veelal domineert en mogelijke LVB problematieken mogelijk criminele uitbuitingsstructuren in stand houden. Het is in dit kader belangrijk 'Creatief in contact' binnen JRiV af te stemmen op de cognitieve vermogens en verschillende leeftijdsfasen van jongeren.

“Deze jongen slaapt in de auto zegt hij, maar heeft een adres in het buitenland in huis van een collega. Hij wil niet dat de collega in problemen komt en niemand mag het weten. (...) Ik ben op die locatie geweest. Hij kwam aan in bivakmuts over zijn hoofd ook. Het is een vaag persoon... Het gevoel dat hij liegt ook heb ik.. ik ben heel alert. Ik had ook geen ontvangst daar op die plek. Toch heb ik hem wel daar opgehaald, toch omdat hij ook lvb is en hij wil dan niet vertellen waar hij verblijft, maar als je hem ophaalt dan laat hij dat toe en kan ik toch zien waar hij is.” (JR werker Limburg).

2.2.10 Motiverende gespreksvoering

Gemiddelde score: 2,9

JR werkers geven aan dit – evenals in de pilot Amsterdam/Haaglanden - als standaard onderdeel van hun werk te zien. 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. Dit kernelement scoort relatief hoog en levert geen bijzonderheden of problemen in de dagelijkse praktijktoepassing op.

‘Ik heb ervaring genoeg om motiverende gesprekstechnieken toe te passen.’ (JR werker Zuidwest).

2.2.11 Pro sociaal modelleren

Gemiddelde score: 1,9

De deelnemers in de landelijke pilot geven – anders dan in de pilot Amsterdam/Haaglanden – minder expliciet aan dat zij dit bewust, standaard toepassen gedurende het JR traject. Dit is ook in de lagere toepasbaarheidsscore terug te lezen (1,9). In de praktijk is doorgaans een relatie te leggen met Shared Decision Making (SDM). Het gaat dan niet alleen om uitleggen wat je zelf doet of hoe je als JR werker zelf iets op een bepaalde manier aanpakt, maar (ook) juist om samen werken, samen besluiten nemen en naast de jongere staan.

“Kan niet zeggen dat ik hier bewust iets in doe. Dit kan wel verdiept worden...” (JR werker Brabant).

2.2.12 Veiligheidsscan

Gemiddelde score: 2,3

Veiligheidsscan is voor de landelijke pilotdeelnemers een relatief nieuw element in de JR begeleiding. De scan stelt JR werkers in staat bewuster stil te staan bij veiligheidsrisico's op vier dreigingsniveaus:

1. dreiging richting jongere (onderdeel A);
2. dreiging richting sociale omgeving van de jongere (onderdeel B);
3. dreiging richting JR werker (onderdeel C) en
4. dreiging richting de maatschappij (onderdeel D)

Tijdens de monitor heeft het merendeel van de JR werkers (delen van) de scan uitgetoetst in de praktijk. De veiligheidsscan is onderdeel van het CB format en wordt in de CB en ook met ketenpartners besproken. De scan is gedurende de pilot enkele keren aangescherpt naar aanleiding van de focusgroep en/of CB besprekingen. JR werkers geven de vragen uit de scan positief te waarderen: de vragen leiden tot meer objectiviteit en bewust handelen bij JR werkers.

“Je kan de veiligheid kaderen ofzo. Je geeft woorden aan het gevoel en omdat het inzichtelijk is kan je naar de buitenwereld kenbaar maken: hierdoor voel ik me onveilig. Wij hebben geen kantoor, je moet altijd op huisbezoek, en nu kan je beter duiden, ik ga niet meer alleen naar hem toe. Het maakt het ook meetbaar en dat het niet alleen maar een gevoel is of iets persoonlijks is. Het zijn objectieve indicatoren. Op basis daarvan hebben we besloten wat we doen. Heel helpend dus.” (JR werker Midden).

“Ik heb de scan ook in reguliere zaken uitgetoetst. Dit gaf zicht op je blinde vlekken. Het wordt nu ingezet bij zaken waar vraagtekens of onderbuikgevoelens spelen..” (JR werker Zuidwest).

Het toepassen van de scan geeft een jongere inzicht hoe er vanuit hemzelf maar ook vanuit JR werker wordt gedacht over bepaalde risico's.

“De jongere kon nadat [naam JR werker] het bespreekbaar heeft gemaakt langs de scan, een wapen kopen. Hij heeft dit toen niet gedaan. Hij zei: [Naam JR werker] kan mij dan niet meer vertrouwen. Zij zou hiermee ook in gevaar kunnen komen. Dit kernelement levert dus niet alleen de professional iets op maar ook de jongere in dit geval: meer bewustzijn van risico's.” (Gedragswetenschapper Brabant).

“Deze is heel prettig en confronterend. Jeugdige laat het ook goed toe deze samen in te vullen. Bewustwording dat het vaker invullen ook heel helpend kan zijn, omdat situaties aan de lopende band veranderen.” (JR werker).

Hoe zeer de scan op inhoud wordt gewaardeerd: sommige JR werkers geven aan dat de onderdelen A en B - die samen met de jongere en zijn ouder(s)/opvoeder(s) besproken worden – tegelijkertijd praktisch lastig uit te voeren zijn. Gedurende de landelijke pilot is een automatische optelfunctie in de scan aangebracht. Toch blijft een 'document invullen' voor JR werkers doorgaans als te belastend gezien. Het invullen van documenten voelt voor hen soms onpersoonlijk en kan de opbouw van de werkalliantie (vertrouwen) naar hun idee vertragen. Sommige JR werkers vinden toch een creatieve wijze om de scan uit te voeren. Zij bespreken de vragen bijvoorbeeld mondeling en vullen later de scan zelf in op basis van dat gesprek. De scan bestaat uit een Excel document en wordt als 'lang' en 'onhandig' ervaren om samen met de jongere en/of het gezin in te vullen. Dit vraagt dus om een professionaliseringslag zoals een app of andere manier van uitvragen en vastlegging in de toekomst.

“Ja, daar moet ik niet mee aankomen. Hij ziet me al met dat ding aankomen! Ik bespreek het liever met de PGA, die heeft ook nauw contact met de politie.” (JR werker Midden).

“Ik vul hem steeds minder vaak in, omdat het een groot document is, en niet zo toepasbaar om zo vaak samen in te vullen.” (JR werker Zuidwest).

Een inhoudelijk punt van aandacht is dat een delict als 'wapenbezit' al gauw maakt dat de scan op een 'rood' score uitkomt. Dit maakt dat maatregelen in die gevallen al sneller nodig zouden zijn. Echter gelet op de praktijk en de doelgroep is het eerder norm dan uitzondering dat sprake is van wapenbezit. De scan is op dit punt nog onvoldoende sensitief voor de kenmerken van de intensieve Straatkracht doelgroep. Alhoewel de veiligheidsscan een concrete opbrengst en doorontwikkeling heeft gekend vanuit de pilot, vraagt dit om nog praktischere toepassing op de intensieve doelgroep in de verdere inbedding binnen JRiv.

“Ik vind de veiligheidsscan moeilijk toetsbaar, omdat hij op 'onveilig' blijft scoren. Ik merk dat ik dan toch meer op gevoel af blijf gaan, dan op de veiligheidsscan zelf. Ik blijf het wel telkens in de gaten houden en maak het bespreekbaar, maar niet aan de hand van de scan.” (JR werker Zuidwest).

“Het delict van mijn jongere is 'wapenbezit'. Hiermee scoor je automatisch op rood. Alle jongeren hebben wel wapens... Het is goed om me bewust te zijn van de risico's, echter voelt het ook als een vertekend beeld. Voorlopig zal hij op rood blijven scoren, ik zal dit in CB's terug laten komen om te blijven meten, maar het feit dat hij 'rood' scoort, betekent niet dat ik niet langs ga. Daarnaast vind ik het geen geschikte lijst voor de jeugdige. Ik heb hem mondeling een beetje doorgenomen en zo zelf ingevuld, maar zo gaan zitten met hem en invullen voelde niet passend.” (JR werker Brabant).

De scan bespreken met ketenpartners kan meer ruimte geven om te anticiperen op mogelijke dreigingen vanuit de jongeren, maar ook vanuit anderen richting de jongere zelf. Hierbij kan gedacht worden aan personen die vanuit detentie vrij komen en mogelijk wraak zouden kunnen nemen op de jongere.

“Veel jongens in detentie zijn heel boos op hem. Veel zitten vast omdat hij namen heeft genoemd. Wanneer komen die jongens vrij? Dat is een punt om rekening mee te houden.” (JR werker Limburg).

Tijdens de landelijke monitor is de veiligheidsscan bovendien aangepast met een vraag waarin de dreiging vanuit de jongere zelf richting een ander kan worden afgetast.

“Ik had de scan uitgevoerd, en met hem besproken. Hij vertelde dat hij wel wraakgevoelens had omdat een andere jongen hem iets had geflikt... dat stukje miste ik nog in de scan.” (JR werker Brabant).

“Er kwam zoveel haat uit hem over die jongen uit [gemeente x]. Dat hij echt zò overtuigd was dat die jongen dood moest. Ik heb wel een incidentmelding gemaakt bij de politie hiervan. We hebben laten natrekken of hij [jongere] in die gemeente al in beeld was geweest. Dat was niet zo.” (JR werker Limburg).

Uit de landelijke monitor komt tevens naar voren dat de uitkomst van bespreking van de veiligheidsscan tot professionele dilemma's kan leiden. Het gaat dan om een mate van afstand moeten nemen, terwijl dit voor een JR werker tegen het gevoel ingaat omdat nabijheid veelal een werkzaam element is in de werkalliantie.

“De veiligheidsscan hebben we ingevuld en ik heb nu wat meer afstand genomen van de jongen nu. Moeder heeft ook liever dat hij in detentie zit voor zijn eigen veiligheid. Hij staat op de dodenlijst zegt de politie... Het is ook lastig loslaten, want de afspraak is niet meer in de auto met hem of bij hem thuis, maar dan na de zitting dan wil ik moeder even een lift geven maar dan bedenk ik me voordat ik het aanbied want naar zijn huis gaan wordt dan afgeraden. Terecht ook. Maar... het voelt zò krom... ook omdat ik me gewoon veilig voel. Maar ik weet dat er meer speelt. (...) Ik mocht er niet meer heen op huisbezoek na de scan uitkomsten maar ik voelde dat niet echt... de jongere zou mij nooit iets aandoen, maar de scan is ingezet om de ernst meer objectief te kunnen beoordelen dat weet ik ook. Ik heb gezegd tegen de jongere: 'Ik heb met collega's een en ander besproken en zij vinden dat ik niet meer bij jou thuis kan komen omdat ze bang zijn voor de veiligheid. En ik moet ze ergens ook gelijk geven want wat als er iets met mij gebeurt: dan hebben mijn kinderen geen moeder meer.' Zo. En de jongere ging daar wel op aan! Hij wilde mij niet in gevaar brengen en het gaf hem ook echt meer bewustzijn van de dreiging die speelt in zijn omgeving.” (JR werker Gelderland).

2.2.13 Inzet leefwerelddeskundige

Gemiddelde score: 1,8

De leefwerelddeskundige (LWD) scoort relatief laag (1,8). Deze score is veelal ingegeven doordat het nog niet in alle regio's is gelukt een LWD aan te laten sluiten bij de CB's. Voor de regio's Midden, Zuidwest en Brabant was een LWD beschikbaar om vrijwel vanaf begin van de trajecten maandelijks deel te nemen aan de CB's. In de regio Gelderland is de LWD later (Q1 2025) aangehaakt. Gedurende de monitor is gebleken dat de randvoorwaarden waarbinnen een LWD aan kan sluiten niet overal even helder was. Dat is gaandeweg verbeterd, maar vraagt – mede gelet op de verdere inbedding in JRiV – dus continu aandacht. Ook van (keten)partners zoals de gemeente.

De JR werkers benadrukken over het algemeen – evenals in de pilot Amsterdam / Haaglanden het geval was – de toegevoegde waarde van de leefwerelddeskundigen. Daar waar de LWD aansluit in CB wordt meegedacht met casuïstiek. Zo is meer bewustzijn ontstaan over opvallend gedrag van jongeren waar mogelijk meer op doorgevraagd kan worden door een JR werker. Denk bijvoorbeeld aan gedrag van een jongere dat vanuit een ander perspectief belicht wordt. Zo is tijdens een CB door de LWD belicht dat de betreffende jongere – die de politie voor zijn broertje had gebeld wegens een dreiging - in strijd handelde met de straat culturele identiteit die Straatkracht jongeren juist vaak willen etaleren ('we hebben de politie niet nodig maar lossen het zelf op'). Dit soort inzichten kunnen JR werkers meer ruimte en zekerheid geven om ergens langer bij stil te staan of op terug te pakken in het eerstvolgende contactmoment met een jongere.

"[LWD:] Hoe was de drugs verpak waar die jongen over vertelde aan je? Was het in een sealzak, dan was het een tester: om de kwaliteit te testen. Als het in 300 gram was dan is het waarschijnlijk meer voor de losse verkoop... 300 gram is wel een aparte hoeveelheid zeg maar. Met grammetjes kan het zijn dat hij onder druk wordt gezet of hij wordt ingezet. Als hij het zelf laat testen, is hij meer ondernemer die zaken regelt. Het zegt iets over zijn insteek en positie in de drugswereld." (Leefwereld deskundige).

"Het is fijn om in de CB's af en toe een net andere invalshoek te hebben en vragen te horen die je zelf niet zou bedenken." (JR werker Zuidwest).

Vragen die in CB's door JR werkers aan de LWD worden gesteld zijn onder meer:

- ▶ Hoe sluit ik (beter) aan bij de jongere? (o.a. om meer zicht te krijgen op zijn netwerk?)
- ▶ Wat betekent het als de jongere blijft ontkennen maar wel is veroordeeld? Waar moet ik als JR werker dan (niet) op inzetten?
- ▶ Wat betekent het dat de jongere zoveel contant geld op zak heeft?
- ▶ Wat maakt dat de jongere weer naar 'de straat' trekt? Wat vindt hij daar?
- ▶ Wil de jongere wel echt stoppen of is het sociaal wenselijk? Hoe kan ik de echtheid van 'desistance' peilen bij een jongere?
- ▶ Hoe moet ik opvallende bewegingen interpreteren? (zoals het rijden in dure huurauto's en plotse tripjes naar bijvoorbeeld Spanje of België).
- ▶ Welk tegenwicht kun je bieden aan 'snel (veel) geld' bij jongeren? Hoe 'ronsel' je een jongere (terug) het positieve in als hij zo makkelijk snel geld kan maken?
- ▶ Hoe kun je werken aan positief perspectief bij een omgekeerd dag/nacht ritme? Waar begin je?
- ▶ Waar te starten als een jongere zelf ook totaal geen idee heeft wat hij leuk zou vinden?
- ▶ Hoe krijg ik zicht op de rol van de jongere in de groep?

- Hoe kun je motivatie vast blijven houden wanneer de jongere wordt uitgesloten (van school, werk, etc.) en er wachtlijsten zijn voor behandeling?

De kennis van de LWD wordt ook gezien als een manier om de leefwereld van de jongere beter te kunnen duiden richting ketenpartners:

“Het zou wel goed zijn om een LWD een keer bij een MDO aan te laten sluiten. Ik merk namelijk dat iedereen vaak zo tegen is of zegt wat de jongere allemaal (niet) moet doen. Het zou goed zijn om een LWD daar meer vanuit de leefwereld van een jongere inbreng op te laten geven in een MDO.” (JR werker Gelderland).

Aan de andere kant zijn er soms ook twijfels over de inzet van een LWD: deze kennen een oorsprong in (1) het moment van aansluiten bij een CB: loopt de casus al langer dan is de inhaalslag voor de LWD soms lastig te maken op wat er allemaal al wel/ niet is geprobeerd ten aanzien van de jongere. Ook (2) sluit soms de expertise van een LWD niet aan op de aard van de casuïstiek. Denk hierbij aan de online wereld van jongeren die ook niet per se aansluit bij de aangeboden leefwereld deskundigheid. Enkele JR werkers stellen (3) dat het gevaar dreigt van verheerlijking van ervaringsdeskundigheid en dat de expertise die binnen JR zelf aanwezig is niet moet worden onderschat omdat JR werkers dagelijks met jongeren in contact staan.

“Ik heb nog geen idee. Ik vind dat er veel kennis aanwezig is in de CB groep en overleg collega's. Ik hoor en leer veel vanuit gesprekken met jongeren. Bij oprechte interesse kom je veel te weten. Mits het contact goed is. Ik heb daarnaast al veel ervaring (en de leeftijd). Ik weet niet of een leefwerelddeskundige mij persoonlijk veel zal opleveren. Soms heb ik de indruk dat onderschat wordt wat voor kennis (en ervaring) er bij jeugdzorgwerkers aanwezig is.!” (JR werker Midden).

Gedurende de pilot is een protocol inzake de werkwijze van de randvoorwaarden en het profiel van een LWD opgesteld. Competenties, randvoorwaarden en wijze van samenwerking hebben daarin verankering gekregen waardoor er meer duidelijkheid is gekomen voor de GI's. Gedurende de landelijke pilot is tevens een training verzorgd voor nieuwe LWD's en zijn kaders inzake gegevensdeling en geheimhoudingsverklaring vastgesteld. Zaken als (opvolging na constatering van) belangenverstremming en de landelijke 'dekking' aan LWD's blijven echter een continu punt van aandacht in de verdere inbedding van JRiv. Ook wordt ten tijde van deze monitor gewerkt aan het monitoren van de training/opleidingsvereisten en reflectiesessies.

2.2.14 Professioneel supportteam

Gemiddelde score: 2,5

De professionele context vanuit de landelijke pilot betreft naast JR onder meer de gemeente, zorgaanbieders/hulpverlening en werk/school. In casuïstiek van zeer complexe aard is er vaak al relatief veel professionele hulp waardoor een JR werker soms meer een coördinerende rol draagt. 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 intensieve Straatkracht methodiek op het netvlies van partners te krijgen (en te houden). Soms is het immers nodig om ook buiten de kaders te denken/handelen in het belang van de jongere.

“Buiten de kaders gekeken met betrokken zorgaanbieder om toch betrokken te blijven, ondanks dat ze geen verblijf meer leveren. Jeugdige heeft hier zelf ook over aangegeven dit heel fijn en belangrijk te vinden, dan een aanbieder die hem al kent, toch nog iets voor hem wilt betekenen.” (JR werker Brabant).

“Het blijft lastig om korte lijntjes te houden met groepsleiding met wisselende diensten en met mensen van school die niet goed bereikbaar zijn, omdat ze bijvoorbeeld voor de klas staan, je moet vaak achter iedereen aan.” (JR werker Limburg).

Net als in de pilot Amsterdam/Haaglanden, 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.). Ook samenwerking met partners die cultuursensitief werken kan een uitkomst bieden:

“Het betreft hier een Somalische jongen, een Somalische deskundige of cultureel werker zou fijn zijn omdat ik niet alles begrijp wat in zijn wereld belangrijk is.” (JR werker Gelderland).

2.2.15 Reflectie & zelfzorg

Gemiddelde score: 2,4

Dit kernelement scoort relatief goed. Deze score wordt veelal gerelateerd aan de frequentie van het CB en de gemengde vorm waarin dat plaatsvindt in SK casuïstiek. JR werkers geven aan van elkaars ervaring te leren. Ook de focusgroepen die gehouden zijn, maken een onderdeel uit van reflectie en zelfzorg omdat daarin kritisch bevraagd wordt op het methodisch handelen vanuit de kernelementen (overstijgend aan de casuïstiek).

“Juist de casusbesprekingen helpen hierbij. Die heb ik nodig gehad om te horen in het begin of ik op de goede weg zat. In het begin weet je het niet of je goed bezig bent.” (JR werker Brabant).

“De frequentie van CB is zeer helpend. Vaak inbrengen levert wel iets op: het uitspreken van wat de zaak met je doet. Er gebeurt ook zoveel. De situatie met het wapen van de jongere heeft gezorgd voor zelfzorg bij [naam JR werker]. Ook de wijze waarop het bespreekbaar is gemaakt. Ze heeft hier veel meer op zichzelf gelet. Ze uiten meer in CB wat iets met hen doet.” (Gedragswetenschapper Brabant).

“Het is fijn om in het CB met collega's (van JBRR, WSS en LdH) en GW-er de Straatkracht-zaken te bespreken en ook de manier waarop we deze uitvoeren.” (JR werker Zuidwest).

2.3 Randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid

Naast de toepassing van de selectiecriteria en de kernelementen zijn tijdens de uitvoering van de actiegerichte monitor ook gekeken naar de derde onderzoeksvraag (3) **Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van Straatkracht?**

2.3.1 Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning en reflectie

Een relatief veel besproken randvoorwaarde die in de landelijke pilot benadrukt wordt, is de gegeven **tijd** (caseload) in SK casuïstiek. Doordat er meer tijd dan normaal staat voor een Straatkracht zaak is men in staat de contactfrequentie te verhogen in het belang van het opbouwen van een **goede werkalliantie**. Ook ervaren de JR werkers meer tijd om met praktische zaken aan de gang te gaan 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 (onder meer) delict gedrag en randvoorwaarden voor een positieve toekomst te kunnen praten. Sommige JR werkers en gedragswetenschappers geven daarentegen aan dit (nog) niet of te weinig te hebben ervaren: zij hebben niet meer tijd omdat hun caseload niet aangepast is (of was) op het uitvoeren van een/meerdere SK traject(en).

“Ik kan een jongere beter bereiken doordat ik meer tijd heb. Je kan wat doen voor de jongere, dan kunnen ze zien dat ze echt iets aan mij hebben, en dan doen ze ook iets terug doen. Een jongere voelt dat ze iemand tegenover zich hebben die echt iets voor ze wilt doen. Dus betrokkenheid, dat heb je overal maar echt meer bij SK.” (JR werker Midden).

“Tijd voor de werkrelatie en ruimte om zelf te proberen wat werkt.” (JR werker Zuidwest).

“Als ik hem niet op de Straatkrachtmethode had benaderd was ik denk ik niet waar ik nu was geweest. Zijn school is echt een andere leefwereld en thuis ook. Het is zo’ n jongen die weinig vertrouwen heeft in mensen om hem heen en als je daar dan 1 keer per maand komt.. ja dan wordt dat ‘m niet.” JR werker Brabant).

“Het is mij nog niet duidelijk waar ik de tijd vandaan moet halen voor SK, het is niet duidelijk hoe mijn uren daarvoor zijn ingebed [start van monitor]. Er moet ruimte zijn op je caseload om Straatkracht zaken te doen. Dat zijn randvoorwaarden die vanuit de organisatie georganiseerd moeten worden, dat kunnen we niet centraal doen.” (JR werker Limburg).

Naast tijd is ook **methodische ondersteuning en reflectie** belangrijk in de uitvoering van Straatkracht casuïstiek. Deelnemers geven aan dat daarin met name de frequente CB besprekingen en de focusgroepen helpend zijn. De casusbespreking is bij de start van de pilot ‘veel frequenter dan regulier’ en kosten relatief meer tijd. Naar mate de trajecten vorderen 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 op wat nodig is in relatief complexe Straatkracht casuïstiek.

“Regelmatig in CB bespreken wat de voortgang is en of het lukt om methodiek te volgen.” (JR werker Zuidwest).

“De inhoudelijke CB's (structureel) om als werker de methodiek onder de knie te krijgen, maar ook telkens bewust na te denken over de vervolg stappen in de casus.” (JR werker Limburg)

“Dat je samen met je CB kritisch blijft kijken naar de kernonderdelen en de fases, de jongere erin wordt meegenomen.” (JR werker Brabant).

“Je hebt tijdens de CB ook iemand nodig die aandacht heeft voor de methode.” De inzet van de LWD en de veiligheidsscan zijn vernieuwende en goed werkende zaken. De veiligheidsscan geeft je meer duiding en draagt bij om over de veiligheid na te denken. (JR werker Zuidwest).

Ook het methodisch werken met (liefst kleine) **‘dedicated’ intensieve teams** komt als een belangrijke randvoorwaarde voor de uitvoering naar voren. Werken in relatief kleine teams doet recht aan de gevoelde vrijheid tot (zelf)reflectie met elkaar op complexe casuïstiek maar ook de professionalisering die nodig is in een intensieve begeleiding (het moeten ‘verduren’ als JR werker). Wisseling van JR werker kan bovendien een nadelig effect hebben op het verloop van het JR traject. Bij een klein intensief team dat in CB frequenter met elkaar reflecteert op de complexiteiten die spelen in een casus kunnen zaken ook sneller praktisch overdraagbaar worden (denk aan uitval, ziekte, langdurig verlof, etc.). Het is hierbij zaak een goede rolverdeling af te spreken in CB, de methodische onderdelen (rollen, fasen, kernonderdelen) als ijkpunten te verankeren en samen voor een goede voorbereiding van CB te zorgen (denk aan het vooraf insturen van het CB format, tijd per casus, organiseren van een voorzitter en notulist). Hiertoe is in de pilot gedurende de monitor een tool opgesteld dat behulpzaam is in de opzet van CB (zie ook **bijlage 2** voor een korte beschrijving hiervan).

‘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. Het is fijn om de complexe zaken zo in een klein team te bespreken. Het vraagt ook kwetsbaarheid van jou als werker namelijk.’” (JR werker Zuidwest).

“Een voorzitter aanwijzen zou beter zijn. Ik ben nu als gedragswetenschapper inhoudelijk bezig en op proces als voorzitter en op het methodisch werken. Dat is best veel en trekken elke keer. Er is geen agenda vooraf en ook geen rolverdeling...” (Gedragswetenschapper Gelderland).

“JB heeft wel vaak de overhand: dus dringend advies om dit mee te nemen in de implementatie plan JRiv: SK of straks intensief JR is echt anders. Er mist ook echt een technische voorzitter iemand die de stukken stuurt, aanjaagt, agenda stelt, locatie etc.. “ (JR werker Zuidwest).

2.3.2 Blijvende scherpte op selectie van casuïstiek: ‘erkenners’ & ‘voorbereiders’

Voor sommige JR werkers is Straatkracht een startpunt van het zoeken naar motivatie en zien zij het traject als aanknopingspunt voor het motiveren tot gedragsverandering. Toch domineert het beeld dat er bij de SK jongeren die instromen een ‘hook for change’, een haakje tot verandering aanwezig moet zijn om samen met de jongere eraan te kunnen werken. 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 langere tijd in de werkalliantie geïnvesteerd worden waardoor andere kernelementen nog op de achtergrond blijven. Dat is niet erg of bezwaarlijk maar zowel JR werkers als gedragswetenschappers geven aan dat er scherpte mag blijven op de selectie. Zo wordt gewezen naar de ‘erkenners en voorbereiders’ (Weijers, 2019) dit is reeds onderdeel van de selectiecriteria, maar is tegelijkertijd ook als ‘lastig’ te beoordelen geduid (zie ook paragraaf 2.1.1).

“In ieder geval vanuit jongere een congruente houding; willen stoppen met delict gedrag, een beetje zicht op wat er nodig is.” (JR werker Brabant).

“Dat de jeugdige gemotiveerd is om ermee te stoppen. De jeugdige wil stappen zetten. intrinsieke motivatie voor client.” (JR werker Zuidwest).

“Nog kansen qua leer mogelijkheden. Dat jongeren ook open staan voor enige vorm van begeleiding. Dat er in ieder geval geïnvesteerd kan worden in het aangaan van een werkaliantie.” (JR werker Limburg).

Een belangrijk ander punt dat gedurende de landelijke pilot naar voren is gekomen is dat het woonplaatsbeginsel (zie ook paragraaf 2.1) de inzet van Straatkracht soms in de weg zit. Dit leidt tot het gevolg dat een jongere die buiten een PmG postcodegebied woont, soms niet een Straatkrachttraject kan doorlopen. Een bredere financiële inbedding en structuur om een SK traject voor de juiste doelgroep uit te voeren is in dit licht iets wat aandacht vraagt.

“Niet gebonden zijn aan woonplaatsbeginsel om Straatkracht in te kunnen zetten.” (JR werker Zuidwest).

2.3.3 Samenwerking aangaan met niet alleen de jongere maar ook diens gezin/sociale omgeving

Aansluitend op de randvoorwaarde van juiste selectie van casuïstiek geven deelnemers aan dat niet alleen samenwerking nodig is met de jongere, maar ook met betekenisvolle personen uit diens omgeving. Ouders/opvoeder(s) worden daarin als eerste genoemd door JR werkers als personen met wie korte lijntjes opgebouwd kunnen worden. Dit is van belang met het oog op een stuk monitoring en borging (middels een krachtteam, zie ook paragraaf 2.2.3) van de ontwikkeling die een jongere doormaakt in een JR traject. De tijd en ruimte die een Straatkracht traject een werker geeft zal dus ook benut worden voor het leren kennen van personen in het informele netwerk van een jongere.

“Nu is het mijn taak om voor hem op te komen. De omgeving overtuigen van wat hij wil. Dat is nu mijn taak. Hem heb ik wel aan boord, maar ik moet meer de strijd aan met zijn omgeving... die hebben de hoop opgegeven...” (JR werker Brabant).

“Een omgeving meekrijgen in de bereidwilligheid van een jongen / meisje om het beter te gaan doen.” (JR werker Zuidwest).

“Het is wel zoeken met de Straatkracht methodiek: wat doe ik anders? Ik heb veel meer tijd, en kan meer met ouders ook in gesprek. Dit vragen ouders ook.” (JR werker Midden).

2.3.4 Voortdurende afstemming en (voorlichtings)communicatie ten aanzien van (keten)partners

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. (Keten)partners zijn gedurende het proces en de ontwikkeling meegenomen in Straatkracht middels (onder meer) presentaties en ontwikkelingssessies. Ook bestaat een flyer met informatie over de methodiek. Er zijn landelijk -, regionaal- en op gemeentelijk niveau presentaties over Straatkracht verzorgd, maar de praktijk wijst uit dat een inzet op inbedding continu nodig is als het gaat om voorlichtingscommunicatie. Dit ook vanwege wisselingen in professionals.

“Ook bekendheid in de strafrechtsketen over deze methodiek. Dat je de juiste mensen om een jongere heen kan verzamelen en korte lijnen hebt met elkaar.” (JR werker Midden).

“Duidelijke afspraken met de gehele keten zodat ieder elkaars rol en verwachtingen weet. Ook afspraken over tarieven over bepaalde inzet van hulpverlening en intensiteit.” (JR werker Gelderland).

Met het oog op een krachtgerichte benadering in de ontwikkeling van een jongere is kennis bij ketenpartners over wat een Straatkrachttraject nu feitelijk inhoudt en kan betekenen voor een jongere een ‘must’. Daarbij is het zaak dat de gevoelde ‘echtheid van een JR werker’ en een ‘lange adem’ nu eenmaal hoort bij dit type jongere. Met dergelijke kennis over Straatkracht kan bijvoorbeeld een (beter) constructief, op maat gegeven advies vanuit de Raad voor de Kinderbescherming, de strafeis vanuit het OM en/of de strafoplegging vanuit de rechter gegeven worden.

“De Raad gaat PIJ adviseren.. maar ik wil voorwaardelijke jeugddetentie. Dat geeft speling om bijvoorbeeld gedeeltelijk een deel van de straf te eisen. Bij PIJ is alles meteen definitief. Ik wil hem [jongere] meer kansen geven. Deze jongen gaat sowieso terugvallen. Alle andere ketenpartners in het MDO zien hem echt als een volharder. Ik niet: hij wil wel maar ziet gewoon niet hoe! Dat hij nu vastzit heeft te maken met de vakantie, zijn structuur viel weg, het toezicht viel even weg. En ook de vele afwijzingen die hij kreeg in bijbaantjes. Keer op keer. Hij was niet meer gemotiveerd. (...) Het OM deelt ook niks over eventueel lopende onderzoeken en de PIJ voelt echt te vroeg, maar ik sta hier best alleen in... (...) De zitting is nog niet geweest en de jongere wilde niet over het delict praten, maar de Raad verwacht dan toch dat de jongere daarover gaat praten. Terwijl hij ontkent! En de zitting is niet geweest! ‘Hij moest erover praten’ zegt de Raad dan... tja, die snapt het niet en sommige collega’s van de Raad zijn super in de samenwerking maar sommigen staan echt zò ver van de leefwereld van de jongere af..” (JR werker Gelderland).

“Ik heb zo een school afspraak want daar gaat het niet zo denderend. Hij [jongere] mag niet van het schoolplein af. Gevolg van school is dat als hij dat doet dan mag hij de hele dag niet naar school! En dat wil hij juist! Geen handige regel vanuit school dus... Niemand weet dan ook waar hij is. School was het hier wel mee eens. Maar de regel blijft zo. Het is al heel vaak gebeurt bij dat hij zo school heeft gemist de hele dag. Het is niet constructief dit.” (JR werker Gelderland).

“De afspraak met de behandelaar was al twee keer verzet. Een keer kwam de jongere niet en de andere keer had ik mij vergist in de datum. Ik belde voor een derde keer maar ze waren gepikeerd... dan denk ik: dit is toch juist de doelgroep waar jullie mee werken? Als je voor een derde keer niet komt dan stoppen ze het dossier terwijl ik denk: dit is juist kenmerkend voor de jongere en precies de reden waarom behandeling juist nodig is.” (JR werker Limburg).

2.3.5 Onderzoekende professional met een lange adem (willen) zijn

De deelnemers uit de landelijke pilot geven aan dat het hebben van een ‘lange adem’ en bewuste inzet van de kernelementen een belangrijke randvoorwaarde is voor een effectieve uitvoering van Straatkracht. Jongeren die aan Straatkracht trajecten deelnemen zijn veelal wantrouwend en/of kennen een complexiteit in hun dagelijks leven die een positieve ontwikkeling niet altijd makkelijk maakt. Het willen ‘verduren van stroefheid’ in het contact, - zeker in het begin van de opbouw van de werkalliantie - is een belangrijk element van de professionele houding van een Straatkracht JR werker (zie ook Adjiembaks, 2025). JR werkers benadrukken dat een Straatkracht traject uitvoering krijgt wanneer er daadwerkelijk met de kernelementen aan de slag wordt gegaan. Dit vraagt ook een flexibele, lerende en kritische houding van de JR werker. In dit kader is het zaak een onderzoekende professional met een lange adem te willen zijn om een nieuwe methodiek eigen te maken.

“Tja we willen allemaal heel graag dat de jongere verandert, maar zelf een nieuwe methodiek aanleren als JR blijkt soms echt te moeilijk. Soms heb ik het idee dat iedereen gewoon hetzelfde blijft doen en dat het zoeken naar wat het betekent om ècht met de kernelementen te werken teveel uitblijft.” (Gedragswetenschapper Gelderland).

“We mogen ook kritisch zijn op onszelf: wat doen we nu anders? Waar schuurt het in de uitvoering van een kernelement? Heb je genoeg tools? Ik mis soms die diepgang ook wel.” (JR werker Midden).

2.3.6 Eenduidige visie van GI's op de praktische uitvoering

Gedurende de landelijke pilot is duidelijk geworden dat er verschillen in de werkpraktijk van de GI's zijn en ook per regio werkwijzen verschillen. Een deel van de JR werkers in de pilot werkt standaard gezinsgericht waarbij ook de rapportage en dossiervorming op dat betreffende niveau is ingestoken. In de regio's waar gewerkt wordt met gecombineerde teams kunnen de Straatkracht gerelateerde gedragswetenschappers (GW'ers) niet altijd de onderliggende stukken raadplegen (zoals een persoonlijkheidsonderzoek) in de systemen van andere instellingen terwijl zij (ook tuchtrechtelijk) wel verantwoordelijk zijn voor de genomen besluiten. Er is onduidelijkheid in hoeverre een JR werker deze gegevens mag verstrekken in het kader van de AVG. Met het oog op calamiteiten - die juist voor de relatief zwaardere SK doelgroep zo belangrijk is - is dit een belangrijk aandachtspunt.

Aan de andere kant wordt de verdieping in een /intensief ‘dedicated’ team door deelnemers van meerwaarde geacht omdat hier ook een lerend effect van uitgaat (zie ook paragraaf 2.3.1). JRiV verankerd landelijk inhoudelijk de grondbeginselen van methodisch handelen in een JR traject, echter deze monitor wijst dus uit dat eenduidige visie nodig is op de praktische uitvoering van de (Straatkracht) intensieve (en reguliere) varianten in de landelijke JRiV werkwijze.

“Het bespreken in CB en focusgroepen. Het is fijn om te werken met werkers die dezelfde methode snappen en kennen. Het gevaar is dat bij het wegvallen van de CB SK de discussie in de breedte wordt gemist. Je mist de kennis en ervaring van collega's die SK snappen. Er is een wederzijds begrip van elkaars werkveld.” (JR werker regio Brabant).

“Apart een intensief CB levert meer op: je deelt de intensiteit, kent elkaars casussen beter omdat je frequenter samen zit en je hebt een gemeenschappelijke deler in het werk.” (JR werker Zuidwest).

JR werkers en gedragswetenschappers geven aan dat het CB format de methodische onderdelen bevat wat maakt dat de methodiek beter beklijft. Dit is momenteel niet verankerd in de registratiesystemen van de GI's.

Een eenduidige visie ten aanzien van de praktische werkwijze (denk aan de plannen van aanpak in WIJZ en bijvoorbeeld CB inbreng formulieren) vragen in dit kader aandacht binnen de inbedding van JRiV.

“De formulieren van Straatkracht zullen niet meer gebruikt worden. Wellicht dat je wel een formulier kan gebruiken om wel vanuit de Kernelementen te blijven denken in JRiV. Het is belangrijk dat de methodische gedachtegang van JRiV wèl geborgd wordt. Dit kan ook door het zichtbaar te maken en in plannen of formulieren op te nemen.” (JR werker Zuidwest).

3. Conclusies & aanbevelingen

Straatkracht als intensieve jeugdreclasseringsvariant is van april 2024 tot en met april 2025 actiegericht gemonitord. In deze monitorperiode van 12 maanden zijn drie onderzoeksvragen (zie ook paragraaf 1.1) gaandeweg beantwoord met het oog op de praktische toepasbaarheid van de methodiek.

In totaal zijn de resultaten gebaseerd op participerende observatie in 34 casusbesprekingen, 34 focusgroepen met zes pilotgroepen en een digitale vragenlijst die op vijf meetmomenten in totaal 56 keer is ingevuld (met minimaal 9 en maximaal 16 deelnemers uit de verschillende pilotgroepen). In navolging van het actiegerichte karakter van de monitor zijn gedurende de monitorperiode ook (door)ontwikkelingen tot stand gekomen. Deze zijn te raadplegen in **bijlage 2**.

In dit laatste hoofdstuk wordt stilgestaan bij de conclusies op basis van de gepresenteerde resultaten uit hoofdstuk 2 langs de verschillende onderzoeksvragen (paragraaf 3.1). Dit hoofdstuk wordt vervolgens afgesloten met aanbevelingen (paragraaf 3.2). De aanbevelingen zijn geschreven met het oog op de inbedding van Straatkracht in de landelijke intensieve variant van Jeugdreclassering in verbinding (JRiV).

3.1 Conclusies

3.1.1 Conclusie onderzoeksvraag 1

Onderzoeksvraag 1 luidde: **Hoe verloopt de selectie van de casuïstiek in de praktijk? Welke dilemma's en onduidelijkheden doen zich daarbij voor?**

De inhoudelijk (door)ontwikkelde Straatkracht selectiecriteria worden als passend geacht bij een doelgroep dat intensieve JR begeleiding nodig heeft. Echter, met name het behoefte- en responsiviteitsbeginsel blijven doorlopend alertheid vragen.

Ten aanzien van het **behoeftebeginsel** geldt dat de LIJ score niet bij elke instroombeoordeling even recent is en/of niet bij alle drie onderdelen op 'hoog' uitkomt. Er kan op papier bijvoorbeeld sprake zijn van een 'midden' DRP, terwijl er tegelijkertijd wel (recentere zachte) signalen leven dat de LIJ onderdelen niet langer stroken met de (zorgelijke) realiteit van de leefsituatie van een jongere op het moment van instroombeoordeling.

Ten aanzien van het **responsiviteitsbeginsel** geldt dat de fase van desistance (het stoppen met criminaliteit) op voorhand lastig in te schatten is. Deze inschatting is in de beginfase van een JR traject vooral afhankelijk van (a) de hoeveelheid startinformatie in het dossier maar ook (b) de procesfase en houding van een jongere (denk bijvoorbeeld aan een ontkennende verdachte). Vaak is in die gevallen meer tijd nodig om een jongere te leren kennen ten behoeve van een betrouwbare inschatting.

Onduidelijkheid in organisatie, onbekendheid bij ketenpartners en het woonplaatsbeginsel hebben bij sommige pilotgroepen geleid tot een gebrek aan Straatkracht waardige casuïstiek.

De zeven pilotgroepen hebben niet allemaal even vlot met selectie van casuïstiek kunnen starten. Na de Straatkracht training van de JR werkers en GW'ers in meerdere regio's bleek de **organisatorische gang van zaken** tijd te kosten. Daarin speelde bijvoorbeeld onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de

verdere uitrol van de Straatkracht pilot parten. Ook onbekendheid van wat Straatkracht inhoudt bij ketenpartners speelt daarin een rol. Dit heeft ertoe geleid dat casuïstiek dat op inhoud in beginsel als Straatkracht-waardig wordt gezien, achter is gebleven.

Ten tweede speelt ook **onbekendheid bij ketenpartners over wat Straatkracht nu inhoudt** een rol. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Raad voor de Kinderbescherming waar in verschillende regio's soms te snel naar de advisering van Straatkracht als intensief JR traject achterwege blijft bij casuïstiek die wel Straatkracht-waardig wordt geacht.

Ten derde heeft de PmG context van financiering van de landelijke pilot ertoe geleid dat (impliciet) een extra instroomcriteria geldt: het **woonplaatsbeginsel**. Sommige gemeenten gaan hier flexibel mee om, maar het uitblijven van casuïstiek kan ook herleid worden naar het feit dat niet altijd een goede afstemming heeft plaatsgevonden in de (aard van) instroom van casuïstiek. Dit maakt dat de instroom in sommige regio's uit is gebleven of beperkt is geweest.

De toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren.

Gedurende de monitor is gebleken dat de toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren. Soms wordt op een ITB (bijvoorbeeld HK of CRIEM) modaliteit ingezet in het strafadvies richting de rechter om meer uren vanuit de jeugdreclassering beschikbaar te stellen voor een jongere. Dit is onder meer het geval wanneer de inzet en contactfrequentie vanuit een regulier JR-traject als ontoereikend wordt beschouwd om een positieve ontwikkeling van de jongere te bewerkstelligen in het reclasseringstoezicht, terwijl de jongere tegelijkertijd niet altijd strikt voldoet aan de ITB HK-criteria en bijvoorbeeld geen 'volharder' is. Ondanks de goede intenties die hierachter schuilgaan, is een nadelig aspect hiervan dat een jongere in dit geval een blijvend HK-traject registratie in zijn/haar justitiële documentatie heeft. Dit kan de indruk wekken dat een 'laatste redmiddel' zoals ITB al is toegepast, terwijl feitelijk Straatkracht is uitgevoerd. In geval van recidive en een toekomstige strafrechtsgang leidt dit mogelijk tot nadelige gevolgen voor de jongere. Denk aan zwaardere straffen zoals (jeugd)detentie en/of een PIJ-maatregel in de veronderstelling dat ITB reeds is uitgeput en niet de gewenste recidivevermindering heeft opgeleverd.

De inbedding van Straatkracht en/of andere intensieve variaties binnen JRiV intensief vraagt in dit kader om een gedegen, transparante verantwoording en vastlegging van de daadwerkelijk toegepaste methodische variatie in de uitvoering van een JR intensief traject. Op deze manier kan inzicht worden verkregen in de verantwoording en context van eerder toegepaste intensieve JR begeleidingsvarianten, met het oog op toekomstige strafadviezen die (wederom) recht moeten doen aan de context en eerdere interventies in samenhang met de fase van desistance en ontwikkelingsmogelijkheden van een jongere.

3.1.2 Conclusie onderzoeksvraag 2

Onderzoeksvraag 2 luidde: **Op welke wijze worden de verschillende kernelementen in de JR praktijk toegepast in de Straatkracht begeleiding en welke doorontwikkeling is nodig gelet op de inbedding in JRiV?**

Kernelementen sluiten voldoende aan op de praktijk. Verdere verfijning en differentiatie is echter nodig.

De kernelementen van Straatkracht zijn allemaal grotendeels voldoende/ goed toepasbaar in de praktijk. De kernelementen 'Werkalliantie', 'Motiverende gespreksvoering' en 'Professioneel supportteam' kennen de hoogste gemiddelde scores over de gehele monitorperiode bezien. De kernelementen 'Inzet rolmodellen', 'Herstelgericht werken' en 'Krachtteam' worden het minst goed toepasbaar geacht in de praktijk. Zo is bij inzet rolmodellen (paragraaf 2.2.6) niet altijd zicht op hoe om te gaan met crimineel actieve rolmodellen en wat privacy technisch gedeeld mag worden met een rolmodel. Ook ontbreekt vaak het zicht op wie een rol model zou kunnen zijn omdat jongeren vaak ook terughoudend zijn over hun netwerk (vooral in het begin van een JR traject). Hetzelfde geldt voor het kernelement 'Krachtteam' (paragraaf 2.2.3) waarbij ook benoemd is dat deze fluïde is en de rol van leden van het krachtteam kan veranderen omdat doorgaans vertrouwen van het informele netwerk ontbreekt. Herstelgericht werken scoort relatief laag omdat dit kernelement nog verdieping vraagt op de rol van de JR werker in relatie tot experts op het gebied van herstel. Ook heeft herstel vanuit een straat culturele identiteit voor een jongere doorgaans een andere betekenis dan in het methodisch handelen bedoeld wordt (zie paragraaf 2.2.7).

De resultaten uit de monitor ten aanzien van de toepasbaarheid van zojuist genoemde maar ook sommige andere kernelementen wijzen erop dat een verdere verfijning of differentiatie nodig is. Daarbij doelen JR werkers bijvoorbeeld op de proceshouding van een jongere (is de jongere een ontkennende verdachte) en leeftijd- en cognitief sensitief werken. Sommige huidige kernelementen zijn daar nog niet voldoende op afgestemd (zie ook de aanbevelingen in paragraaf 3.2).

3.1.3 Conclusie onderzoeksvraag 3

Onderzoeksvraag 3 luidde: **Wat zijn randvoorwaarden voor de praktische uitvoerbaarheid van Straatkracht?**

Op basis van de besprekingen in paragraaf 2.3 kan geconcludeerd worden dat Straatkracht een zestal belangrijke randvoorwaarden kent die voor deelnemers betekenisvol zijn:

1. Voldoende tijd voor uitvoering, methodische ondersteuning en reflectie
2. Blijvende scherpste op de selectie van casuïstiek: 'erkenners' & 'voorbereiders'
3. Samenwerking aangaan met niet alleen de jongere maar ook diens gezin/sociale omgeving;
4. Voortdurende afstemming en (voorlichtings)communicatie ten aanzien van (keten)partners
5. Onderzoekende professional met een lange adem willen zijn
6. Eenduidige visie van gecertificeerde instellingen (GI's) op de praktische uitvoering van Straatkracht/intensief jeugd reclasseren (zoals eenheid in rapportageformats en intensieve teams).

3.2 Aanbevelingen

Op basis van de besproken resultaten en conclusies uit deze monitor zijn een aantal aanbevelingen van betekenis ten aanzien van de verdere implementatie van Straatkracht als intensieve variant binnen de landelijke JRiV methodiek. In onderstaande zijn deze aanbevelingen schematisch opgenomen.

	Aanbeveling	Actiehouder(s) (niet uitputtend)
1.	Draag een eenduidige landelijke visie uit met (a) voldoende tijd voor de uitvoering (caseload) ten aanzien van intensieve jeugdreclasseringstrajecten zoals Straatkracht. Schenk daarbij tevens aandacht aan (b) manieren van methodische ondersteuning op reflectie van casuïstiek in ‘dedicated’ intensieve teams. Deelnemers geven aan dat Straatkracht hen de mogelijkheid biedt om maatwerk te leveren ten behoeve van de ontwikkeling van jongeren. Belangrijke voorwaarden hiervoor zijn (a) voldoende tijd (caseload) en (b) methodische ondersteuning en reflectie. In de praktijk wordt dit tijdens de Straatkracht pilot met name zichtbaar in frequentere CB-besprekingen en georganiseerde focusgroepen. Beide worden door deelnemers gezien als manieren die bijdragen aan inhoudelijke diepgang, reflectie en het beter toepassen van methodisch handelen. Dit is een belangrijke voorwaarde om gezamenlijk tot de kern van professioneel handelen te komen en te kunnen monitoren wat nodig is gezien de complexiteit van Straatkracht-casuïstiek. Professionalisering is essentieel voor intensieve JR begeleiding. JR werkers moeten immers kunnen omgaan met complexe situaties en zich kwetsbaar opstellen. Het werken in relatief kleine ‘dedicated’ intensieve teams doet in dit kader recht aan het benodigd onderlinge vertrouwen om dilemma’s te delen met elkaar en te komen tot de gevoelde vrijheid tot (zelf)reflectie. Denk bijvoorbeeld aan het moeten ‘verduren’ als JR werker en jezelf kwetsbaar opstellen in de dynamiek van complexe casuïstiek. Met ‘intensieve teams’ kan de kwaliteit van een intensief JR traject bovendien (beter) worden gewaarborgd in geval van (noodzakelijke) personele wisseling van JR werker omdat men op de hoogte is van elkaar casuïstiek, de risico’s en mogelijke dilemma’s die spelen.	Gl’s Stuurgroep JRiV praktijkexperts ...
2.	Communiceer een duidelijke visie op de werkwijze en verantwoording van de toegepaste variatie in de intensieve JR-trajecten zoals Straatkracht. Denk daarbij het belang van dossiervorming en uniforme rapportage, in de verdere uitrol binnen JRiV. Ondanks verschillende Gl’s is het belangrijk duidelijk te maken wat deze verschillen nu betekenen voor de praktijk en vastlegging. Gelet op de doelen van JRiV, onder meer uniformiteit en rechtsgelijkheid, is niet alleen methodische eenheid en samenwerking met ketenpartners maar ook een eenduidige visie op dossiervorming en een meer uniforme wijze van rapportage nodig.	Gl’s Stuurgroep Ketenpartners JR werkers & gedrags- wetenschappers ...

3.	Voorkom oneigenlijke inzet van ITB. Zorg voor een transparante wijze van vastlegging en rapportage in de keten om nadelige gevolgen van een reeds uitgevoerd Straatkracht traject binnen een ITB modaliteit in geval van recidive te voorkomen. Soms wordt oneigenlijk op een ITB (bijvoorbeeld HK of CRIEM) modaliteit ingezet in het strafadvies richting de rechter om meer uren vanuit de jeugdreclassering beschikbaar te stellen voor een jongere die dat nodig heeft. Ondanks de goede intenties die hierachter schuilen is gedurende de monitor gebleken dat bijvoorbeeld de toepassing van Straatkracht binnen een ITB modaliteit ook kan leiden tot onwenselijke situaties voor recidiverende jongeren (zie paragraaf 2.1.4). Een nadelig aspect hiervan is namelijk dat een jongere in dit geval een blijvend HK-traject registratie in zijn/haar justitiële documentatie heeft. Dit kan de indruk wekken dat een 'laatste redmiddel' zoals ITB al is toegepast, terwijl feitelijk Straatkracht is uitgevoerd. In geval van recidive en een toekomstige strafrechtsgang leidt dit mogelijk tot nadelige gevolgen voor de jongere. Denk aan zwaardere straffen zoals (jeugd)detentie en/of een PIJ-maatregel in de veronderstelling dat ITB is uitgeput en niet de gewenste recidivevermindering heeft opgeleverd. Het is in dit kader belangrijk om de toepassing van bijvoorbeeld Straatkracht als intensieve variant in JRiV op transparante wijze vast te leggen in registraties van de betreffende GI richting de strafrechtsketen. JRiV beoogt immers meer rechtsgelijkheid en uniformiteit te bewerkstelligen en op die manier kan zicht op de verantwoording en context van (eerder) toegepaste intensieve JR begeleidingsvariant(en) gewaarborgd worden, mede gelet op een verantwoord (eventueel) toekomstig strafadvies. Dat advies zal (wederom) recht moeten doen aan de context en eerdere interventies in samenhang met de fase van desistance en ontwikkelingskansen van een jongere.	GI's Stuurgroep Ketenpartners JR werkers & gedrags-wetenschappers ...
4.	Ontwikkel een praktijkgerichte versie van de gevalideerde 'desistance' vragenlijst (Weijers, 2019) of valideer de tool 'Klaar mee!' om blijvende nauwkeurigheid in de selectiebeoordeling van intensieve JR trajecten zoals Straatkracht na te streven. De monitor wijst uit dat het lastig kan zijn om (sommige subonderdelen van) het behoeften- en responsiviteitsbeginsel te beoordelen bij de start van een JR-traject zoals Straatkracht. Dit is gelegen in het feit dat de fase van 'desistance' niet altijd even helder beoordeeld kan worden vanwege gebrek aan of verouderde gegevens (zoals de LIJ score) en/of het veelal nog beperkte contact met de jongere in het begin van een traject. Twee tools, 'Klaar mee' en de veelplegersvragenlijst (Weijers, 2019), worden gebruikt om de fase van desistance in te schatten samen met de jongere. De vragenlijst van Weijers is gevalideerd en de tool 'Klaar mee!' (nog) niet. Om die reden is in de Straatkracht methodiek initieel gekozen om met de veelplegersvragenlijst te werken. Echter uit de monitor komt naar voren dat de tool 'Klaar mee!' praktisch werkbaarder is. Tegen deze achtergrond is het belangrijk om een praktijkgerichte versie van de vragenlijst van Weijers door te ontwikkelen of de 'Klaar mee!' tool te valideren met het oog op wetenschappelijke verankering. Dit kan helpen om bij de start van een JR-traject beter aan te sluiten op de leefwereld van de jongere en de fase van desistance beter in te schatten in relatie tot de selectiecriteria.	Wetenschappelijk onderzoek ...
5.	Zet voortdurend in op inbedding van Straatkracht als een intensieve variant van JR in de strafrechtsketen en samenwerking met (keten)partners. Zorg voor continue afstemming en (voorlichtings)communicatie. Gedurende de ontwikkeling van Straatkracht zijn partners betrokken via kennis- en ontwikkelingssessies. Ook is een flyer verspreid en is sprake van regelmatige	GI Managers JRiV Communicatie

	communicatie met regionale en gemeentelijke contacten. Daarnaast zijn presentaties over Straatkracht verzorgd. De resultaten van de landelijke monitor tonen aan dat voortdurende inzet nodig is, mede door wisselingen in professionals en de uitvoering van SK-trajecten. Kennis van Straatkracht is essentieel voor ketenpartners om te begrijpen hoe het traject een jongere vanuit een krachtgericht perspectief kan helpen. 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 van wat een intensief Straatkracht traject inhoudt, bevordert de samenwerking met ketenpartners en maakt het mogelijk om (tussentijdse) beslissingen te onderbouwen op basis van een Straatkracht blauwdruk.	Praktijkexperts JR werkers Gedrags-wetenschappers ...
6.	Verfijn en ontwikkel kelementen en bijhorende tools door in de landelijke inbedding van de JRiV methodiek. Uit de landelijke monitor komen diverse aandachtspunten naar voren die van belang zijn voor de verdere ontwikkeling van de kelementen in het methodisch handelen binnen een intensief JR traject. Hierbij is in ieder geval differentie gewenst naar: (a) de fase van het strafproces en de proceshouding van een jongere. De stappen in het werken aan desistance kan bijvoorbeeld afhangen van een wel/ niet ontkennende of zwijgende verdachte/veroordeelde. (b) een leeftijd sensitieve toepassing (bijvoorbeeld bij jongeren onder de 14 jaar). Niet alle kelementen zijn nog afgestemd op een uitvoeringspraktijk en bejegening die recht doet aan de verschillende sub leeftijdsgroepen (reflectie op een positief toekomstplan is met een dertienjarige anders dan met een 22-jarige jongere). Uit de monitor blijkt dat op bovenstaande twee punten (a & b) in ieder geval verfijning of differentiatie gewenst is ten aanzien van onderstaande kelementen: - ‘Herstelgericht werken’ dient bovendien rekening te houden met de vraag hoe ver de rol van de JR-werker reikt op de vier herstellenniveaus. Tweede bijkomstigheid is dat het niveau van ‘herstelgericht werken met slachtoffers’ kan verschillen van wat ‘herstel’ op dat niveau betekent voor jongeren vanuit een straat cultureel perspectief (zie paragraaf 2.2.7). - ‘Narratief werken hangt nauw samen met de kwaliteit van de ‘Werkalliantie’, ‘Creatief in contact’ en het in kaart brengen van ‘Talenten en risico’s’. Dit vereist voldoende mentale ruimte om effectief met de jongere te werken (zie ook paragraaf 2.2.8). - ‘Mijn talenten & risico’s’ heeft onder meer betrekking op krachtgericht kunnen werken en het in kaart brengen van een ‘Krachtteam’ en tools die geschikt zijn voor verschillende leeftijdscategorieën (zie ook paragraaf 2.2. 2). - ‘Mijn positief perspectiefplan’ heeft onder meer betrekking op krachtgericht kunnen werken en het in kaart brengen van een ‘Krachtteam’ en tools die geschikt zijn voor verschillende leeftijdscategorieën (zie ook paragraaf 2.2.4). Uit de monitor zijn ook enkele andere aandachtspunten relevant gebleken in de verdere implementatie in JRiV: - het betrekken van een persoon uit het ‘Krachtteam’ kan het beste vanaf het begin gedaan worden in een JR traject (en niet gaandeweg of alleen in de laatste fase(n)). Ook is gebleken dat sensitiviteit voor de dynamiek en fluiditeit van het krachtteam gepast is gedurende het JR traject: een ouder kan	JRiV ontwikkelteam Praktijkexperts Praktijkgericht onderzoek ...

	bijvoorbeeld steunend zijn in het begin maar gaandeweg ook hoop verliezen en niet of minder steunend zijn voor een jongere. - Er is een handreiking nodig voor het inzetten van rolmodellen met aandacht voor gegevensdeling (vanwege privacy) en handelingsopties als een rolmodel oprechte verbinding kan maken met de jongere maar tegelijkertijd ook (nog) criminele banden heeft. - een doorontwikkeling van de ‘Veiligheidsscan’ gericht op een verbetering van de praktische bruikbaarheid (denk aan een praktijkgerichte app). - Het is voor de praktische uitvoerbaarheid ten aanzien van de ‘Inzet leefwerelddeskundige’ zaak te werken aan: - o een landelijke dekking en variatie van deskundigheid die recht doet aan de leefwereld van de jongere; - o het blijvend evalueren van de randvoorwaarden (juridisch en organisatorisch)⁹ die gedurende deze pilot / monitor zijn opgesteld; - o blijven communiceren met (keten)partners over (de gedachte achter) de inzet van leefwerelddeskundigen. - o Naast een training over de strafrechtelijke context verdient het aanbeveling een training te ontwikkelen met oog op de methodische ankers van JRiV zodat de insteek van JR begeleiding ook vanuit inbreng van leefwerelddeskundigen verder versterkt en ondersteunt kan worden. - o Regelmatige reflectie en intervisie met leefwereld deskundigen verbeteren het inzicht in de kwaliteit en impact van hun inzet. Hierdoor kunnen 'best' en 'worst practices' worden vastgesteld om de kwaliteit in de toekomst te verbeteren.	
7.	Promoot en faciliteer de inbedding van Straatkracht in JRiV middels een onderzoekende professionele rol in de uitvoering. Het werken langs een nieuwe methodiek vraagt niet louter uitvoering maar ook het ‘zijn’ van een onderzoekende professional. Een nieuwe methodiek brengt doorgaans namelijk veel vragen en onduidelijkheden met zich mee. Het werken in een nieuwe methodiek vraagt oefening, herhaling en een experimenterende, veelal onderzoekende houding van JR werkers en gedragswetenschappers. De ankers zijn inmiddels voor JRiV gelegd (wat houdt de methodiek in?), maar het werk begint vaak pas bij de daadwerkelijke praktijktoepassing (hoe werk je ermee op een eenduidige wijze?). Een landelijk uniforme op maat gerichte werkwijze zal gelet op de ervaring in de landelijke pilot Straatkracht recht moeten doen aan een werkwijze die past bij de eigenheid van JR werkers als professional in balans met het uniform methodisch handelen in (intensieve) trajecten die het JR werk landelijk representeren. JR werkers zijn doorgaans pragmatisch ingesteld en dienen met een nieuwe methodiek in dit kader (plots) ook een onderzoekende professional te zijn. Verandering wordt veelal beoogd ten aanzien van de jongere, maar een nieuwe methodiek vraagt dus ook om ruimte voor verandering van JR werkers zelf: ‘om het anders te doen dan altijd wordt gedaan’. Hiervoor moet ruimte en lef gevoeld worden om kritisch met elkaar te kunnen reflecteren op het eigen handelen. Dit vraagt om het actief faciliteren van precies die onderzoekende houding die nodig is in het belang van landelijke rechtsgelijkheid en uniform op maat werken voor jongeren in een JR traject.	Gl's Stuurgroep Praktijkexperts JR werkers & gedragswetenschappers ...

⁹ Denk hierbij aan de vereiste juridische grondslagen voor informatiedeling, de functie vereisten, eventuele terugval in delict gedrag, belangenverstrengeling en randvoorwaarden voor deelname aan casusbesprekingen van een intensief JR traject.

Geraadpleegde bronnen

Adjiembaks, S.D. (2024). Actiegerichte monitor 'Straatkracht' als intensieve Jeugdreclasseringsvariant . Juni, 2024, Expect Jeugd.

Adjiembaks, S.D. (2025). **Gepakt, gesnapt, gegroeid.** Een verkenning van de ervaren meerwaarde van de intensieve jeugdreclasseringsmethodiek 'Straatkracht'. Expect Jeugd.

Kea, R. Verburg, J. & Voortman (2022). Praktijkgids Straatkracht. Expect jeugd & William Schrikker groep.

Niezink, S. (2022). Actieonderzoek Straatkracht. Seven senses. Expect Jeugd & William Schrikker groep.

Weijers, I. (2019) Veelplegers aanpakken. 81 jonge veelplegers 15 jaar gevolgd, Amsterdam: SWP.

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) (Krechet, 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 delict patroon 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 (o.a. 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 delict geschiedenis. 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.¹⁰ 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.

¹⁰ 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

De pilot in Amsterdam en Haaglanden kende net als deze monitor een actiegerichte focus. In die monitor zijn onderstaande hulpmiddelen ontwikkeld (zie ook Adjembaks, 2024):

- Een CB format
- Een veiligheidsscan
- Een werkdocument met instroomcriteria
- Een werkdocument met uitstroom- en verlengcriteria
- Een leidraad voor de inzet van leefwerelddeskundigen (randvoorwaarden)

Omdat de landelijke monitor eveneens een actiegerichte focus kende, zijn gaandeweg nog meer aanpassingen gedaan en tools (documenten) in de Teams omgeving ter beschikking gesteld aan alle deelnemers in de landelijke pilot:

- **Veiligheidsscan** (doorontwikkeld)

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. Tijdens de landelijke pilot kwam naar voren dat de dreiging vanuit de jongere (wraakgevoelens) niet in de scan waren opgenomen. Deze aanpassing is inhoudelijk gedurende de landelijke monitor gedaan.

- **Training leefwerelddeskundige** (nieuw)

Tijdens de landelijke monitor is - in opvolging van de pilot in Amsterdam Haaglanden - een training ontwikkeld voor de leefwerelddeskundige. Uit een uitvraag onder de leefwereld deskundigen kwam naar voren dat er behoefte was aan meer context en wat de systeemwereld van jeugdreclassering nu inhoudt. De training die is verzorgd (januari 2025) richtte zich dan ook op de strafrechtelijke kaders waarbinnen een JR werker in de praktijk werkt. De training wordt verder opgevolgd door reflectiesessies (buiten deze monitor om).

- **Hulpdocument afwijking instroomcriteria** (nieuw)

Zoals is beschreven in paragraaf 2.1 is de LIJ niet altijd even recent en wordt in de praktijk Straatkracht waardige casuïstiek soms ondanks een lager scorende LIJ besloten tot instroom in Straatkracht. Om dit op een verantwoorde wijze te doen is een hulpdocument opgemaakt die gebruikt kan worden om de instroom te verantwoorden en in het registratiesysteem van de GI (WIJZ) op te slaan.

- **Rol gedragswetenschapper** (nieuw)

Omdat er behoefte bleek aan de rol van de gedragswetenschapper gedurende het CB is dit document opgemaakt. Hierin staat onder meer informatie over de screening, de taken en rollen in samenhang (verschillende GI's) en in/en uitstroom en de rol van de gedragswetenschapper.

- **Opzet CB (nieuw)**

Gedurende de monitor is de behoefte aan een leidraad voor de opzet van CB naar voren gekomen. Dit document bevat meer informatie over de duur, rollen in CB en de rol van het CB format.

- **Aandachtspunten per fase (nieuw)**

Omdat in de praktijk een behoefte bleek aan een overzicht per fase van Straatkracht, is een document opgemaakt met aandachtspunten per fase. Deze aandachtspunten zijn aanvullend op de eigen procesbeschrijving van de GI in de uitvoering van een JR traject.

- **CB instroomdocument & CB uitstroom/verlengingsdocument (aanpassing)**

Zowel het CB instroom- als het uitstroom/verlengingsdocument werden als te onoverzichtelijk ervaren. Hierop zijn aanpassingen gemaakt

Bijlage 3 Selectie/ instroomcriteria Straatkracht

INCLUSIECRITERIA		VOLDAAN	NIET VOLDAAN
1	De jongere valt binnen de leeftijdsrange van 12 t/m 23 jaar		
2	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.		
3	RISICOBEGINSEL (voor wie is het Straatkrachttraject?) 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) <i>banden met antisociale groepen</i> (bijvoorbeeld overlast gevende, criminele, rivaliserende jeugdgroepen, georganiseerde misdaad/ondermijnende criminaliteit en/of criminele familieleden) én/of b) <i>agressie en/of geweld</i> (geweldgebruik, agressieproblematiek, wapenbezit), én/of c) <i>gebrekkige vaardigheden</i> en/of een <i>antisociale attitude</i>.		
4	BEHOEFTE BEGINSEL (wat 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 delict gedrag. De criminogene behoeften kunnen gewaardeerd worden langs: a) De score (LIJ) op de risicodomein <i>relaties</i> is hoog, en b) De score (LIJ) op de risicodomein <i>vaardigheden</i> en/of <i>attitude</i> is hoog, en a. De jongere scoort hoog op een of meerdere/ (andere) risicodomeinen van het LIJ, er is sprake van meervoudige problematiek. Gecombineerd levert dit een <i>hoog dynamisch risicoprofiel (DRP)</i> en een hoog risico op schade.		
5	RESPONSIVITEIT (hoe kan verandering bewerkstelligd worden bij de jongere) 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. 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). (Voor fase van desistance, zie tool 'Ik stop ermee' en de veelplegers vragenlijst van Weijers (2019).		

EXCLUSIECRITERIA	Is wel van toepassing	Is niet van toepassing
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.		
Hele duidelijke aanwijzingen vanuit delict geschiedenis, gedrag, houding dat men te maken heeft met een routineuze doorgroeier/volharder> zie de tool 'Ik stop ermee' 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 denkt dat hij/zij dit voldoende biedt aan de jongere. <i>(Afwezigheid van) 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.	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/
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	- Het gebalanceerd in kaart brengen van zorgen en krachten vanuit meerdere perspectieven (jongere, ouders, sociaal en formeel netwerk) m.b.v. 3 kolommen - Delictanalyse - Gebruik ook de scores en risico- en beschermende factoren uit het LIJ en/of andere (dossier) informatie	- 3 kolommen (gebr. naam: wsg, ww: jr2.0) - Delict analyse - Praktijkvoorbeeld Erik Jongman over belang van krachtgericht uitvragen 'wie ben jij' (minuut 41.01)

	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 maken van een krachten/talentenanalyse – bijv. d.m.v. een kwaliteitspel - (criminele) netwerkanalyse (zie KO de mensen om mij heen)	
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. 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.	- 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. - 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. -	- <u>Genogram</u> - <u>Sociogram: (de mensen om de jongere heen in kaart brengen)</u> - <u>Je maat op straat (gebr. naam: wsg. ww: jr2.0)</u> - Praktijkvoorbeeld netwerkanalyse: filmpje symposium Straatkracht 'thie en sormeh (minuut 2.22.33)' - <u>oplossingsgerichte vragen netwerk</u>
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 pro sociale 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 pr sociale wijze probeert te vervullen. - Maak samen een plan hoe hij deze behoeften in plaats van op een antisociale manier op een pro sociale 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 <u>GLM werkvorm</u> ((PDF) <u>Mijn positief levensplan: Trainershandleiding</u> (<u>researchgate.net</u>) van Sabine Noom e.a.) - Zet een coach in om dit verder met de jongere te onderzoeken, bijvoorbeeld <u>credible messengers ADAMAS ! Home (crediblemessengers.nl)</u>, 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 gelukt zijn om weg te bewegen van criminaliteit. De inzet van 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 (wegwijzerjeugdveiligheid.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 slachtofferbewustzijn, en het zetten van eerste stappen richting herstel naar slachtoffer (slachtoffer, maatschappij, buurt, netwerk)	- 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
8. Narratief werken	Definitie: het persoonlijke verhaal van de jongere over zijn leven en de gebeurtenissen daarin vanuit zijn perspectief en betekenis.- "wat je ook over mij moet weten".	- 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	- Gedurende de hele begeleiding: naast praten andere vormen benutten (denk	- Inzet jongerencoach, bijv. jongeren die het kunnen

	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.	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.	- <u>'Tiny Habit' methode</u> -
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 m.b.v. 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 afkeuren van pro-criminele uitingen en gedragingen.	-gedurende de hele begeleiding wordt dit gebruikt - Benoem positieve veranderingen, oefen situaties (vraag naar wat zou je hierin anders kunnen doen? Etc.). 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, (3) jouw eigen veiligheid als professional, (4) de maatschappij. 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 (maandelijke?) 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?) - Leun op het BCC model (RN) voor wat betreft de risico-inschatting - Gebruik ook ARIJ/HAVIK/LIJ	- <u>BCC model / stoplichtmodel JR (in ontwikkeling)</u> - ARIJ, havik, LIJ etc. - Factsheet signalenlijst doorgroeiers - Factsheet Veiligheid & Professionals - Stroomschema levensbedreiging

13. Inzet leefwereld deskundige	Definitie: een leefwerelddeskundige is iemand die de JR werker kan ondersteunen met ervaringskennis van de straatcultuur en netwerken waar de jongeren in begeleiding zich in begeven. Deze LWD denkt mee in casuïstiek besprekingen en waar nodig op casusniveau om de werker tips en coaching te geven in de betreffende zaak.	- zet leefwerelddeskundige in bij de casuïstiek besprekingen en bijeenkomsten. Dat kan gevraagd op bepaalde thema's/ dilemma's of ongevraagd/ periodiek.	Waar kunnen de werkers deze LWD 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 leefwerelddeskundige (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 verankerd 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 t.b.v. 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 waar je vaak meer moet geven, dan dat je terugkrijgt om 'te verdragen'/' verduren'	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? - Hoe verloopt creatief werken (kernelement 10) : wat werkte wel/ niet naar jouw idee en waarom? Etc. Inzet leefwerelddeskundige (kernelement 14): hoe verloopt dat? Dilemma's? - Samenwerking/ inzet gedragsdeskundige en supportteam (kernelement 14)	- reflectie a.d.h.v. de focusgroepsessies en de digitale Monitor Vragenlijst die periodiek wordt gemaaild naar alle deelnemers. -

Straatkracht: ode aan vasthouden, hoop en oprechtheid

Omdat het leven nu eenmaal komt met lichte en donkere dagen
En ook jongeren soms de verleidingen van de straat niet kunnen verdragen

Als de zucht naar een 'glamorous' lifestyle en het snelle geld leidt tot conflict met de wet
Dan ben jij als JR werker als passant in het leven van de jongere aan zet

Als het jonge leven je een periode even niet zo hartelijk toelacht
Geef je als werker van Straatkracht een dosis geloof, hoop en kracht

Je helpt na te denken over de toekomstige 'ik' die een jongere na wilt streven
Samen ontdekken wat en wie een jongere nu daadwerkelijk belangrijk vindt in het leven

Met moeilijke selectiecriteria, formats en wel tig kernonderdelen in een intensieve SK
methodiek
Uniform en op maat voor elke jongere die je ziet

Van fase 0 naar 1 in het bestendigen van een werkalliantie die naar ongekende hoogtes stijgt
Door naar fase 2 waar je langzaam maar zeker zicht op krachten voor positieve verandering
krijgt

Ten slotte fase 3 die borging in een krachtteam raakt
En je jezelf als werker ook telkens een beetje meer misbaar maakt

Straatkracht is weten dat er vaak meer achter die stoere hardheid schuilgaat dan gedacht

Het is professioneel handelen in de overtuiging dat kwetsbaarheid kan transformeren in
kracht

Straatkracht is ook wanneer de heftigheid van de verhalen 's avonds blijven knagen in je
hoofd
Het werk je niet onberoerd laat en het soms voelt alsof de vlam steeds meer dooft

Afstand nemen? Nabijheid zoeken? Of gewoon terugmelden dan maar?
Waar ligt de grens? Je bent er immers nooit echt mee klaar

Want zomaar opgeven doen Straatkrachtwerkers niet als jongeren in hun hart zijn gesloten
Dan voelt plotse kilte in het contact soms alsof je zelf bruut wordt verstoten

Werken vanuit gedwongen kader vraagt dan ook om 'volhouden en verduren'
Juist wanneer die werkalliantie even kwijt is en getekend wordt door allerlei kuren

Streng maar rechtvaardig, hard maar oprecht
En soms is het samenwerken met andere professionals meer het gevecht

Straatkrachtwerkers zijn als een pilaar die onze jongeren niet laten vallen
Vasthouden in complexiteit is tegelijkertijd een maatschappelijke opgave voor ons allen

Onthoud: dat ene appje, de toon van je woorden of de blik in je ogen
Het is niet altijd voelbaar maar jouw presentie is soms het eerste oprecht gevoelde mededogen

Je bent een passant in hun pas begonnen leven
En bedenک je plant zaadjes: juist passanten kunnen soms net dat ene duwtje in de goede richting geven

Maar jongeren zijn ook tegendraads en soms doen ze weer veel meer dan je kon dromen
Onthoud: jongeren zijn altijd het product en de spiegel van onze samenleving dat nu is en gaat komen

Ik sluit af met een paar dichtwoorden die ik van een echte dichter jat en voor jullie op papier knal
(Dat voelt voor mij als criminoloog overigens een beetje als een woordelijk 'legale diefstal').

Komt 'ie:

*Niet iedereen die tranen heeft huilt
Niet iedereen die dwaalt zoekt de weg
Niet iedereen die zich terugtrekt schuilt
Niet ieder verlies is pech*

*Misschien tussen je eigen wimpers door
Zie je het wit tussen de regels
En hoor je een boodschap bij geen gehoor*

*Dat het droog is tussen de druppels
Dat de klokt onhoorbaar tikt
Dat op plekken zonder zuurstof
Soms toch een smeulend vuurtje fikt*

Zelfs in tijden wanneer je je hardop afvraagt wat een jongere nu eigenlijk bezielt,
Weet dan: jij bent misschien wel die ene passant die hem ook in moeilijke tijden toch nog even vasthield

Sheila Adjiembaks

