



## Denkfouten en probleemnamen

Het EQUIP programma voorziet zowel jongeren als begeleiders van een gemeenschappelijke taal. Hierdoor worden onverantwoordelijke gedragingen ('probleemnamen') en de gedachten en overtuigingen die daarachter zitten ('denkfouten') gemakkelijker onderwerp van gesprek.

Binnen EQUIP worden vier denkfouten gehanteerd:

1. egocentrisme;
2. anderen de schuld geven;
3. goedpraten/verkeerd benoemen;
4. uitgaan van het ergste.

Egocentrisme wordt de primaire denkfout genoemd. Naast deze primaire denkfout, worden drie secundaire denkfouten onderscheiden. De secundaire denkfouten zijn bedoeld om het zelfbeeld, dat aangetast kan worden door het wangedrag dat door het egocentrisme is opgeroepen, te beschermen.

De twaalf probleemnamen zijn:

1. negatief zelfbeeld hebben;
2. geen rekening houden met jezelf;
3. geen rekening houden met anderen;
4. problemen met autoriteiten hebben;
5. snel beledigd zijn;
6. anderen uitlokken;
7. anderen misleiden;
8. goedgelovigheid zijn;
9. alcohol- of drugprobleem hebben;
10. stelen;
11. liegen;
12. baldadig zijn.

## Soorten bijeenkomsten

Het EQUIP programma bestaat uit vier verschillende soorten bijeenkomsten:

1. Wederzijdse hulpbijeenkomsten
2. Omgaan met kwaadheid bijeenkomsten
3. Sociale vaardigheden bijeenkomsten
4. Morele keuze bijeenkomsten

Voordat met deze steeds terugkerende onderdelen begonnen wordt, vinden er eerst drie introductiebijeenkomsten plaats.

## Introductiebijeenkomsten

Het EQUIP programma start met de introductiebijeenkomsten. In totaal zijn dat er drie. In de eerste introductiebijeenkomst worden de achtergrond van EQUIP en de afspraken besproken. In de tweede introductiebijeenkomst leren de jongeren de denkfouten (her)kennen. In de derde introductiebijeenkomst worden de probleemnamen behandeld.



## Wederzijdse hulpbijeenkomsten

Het basisbeginsel van het EQUIP programma is jongeren leren verantwoordelijk te denken en te doen door middel van een wederzijdse hulpbenadering. De wederzijdse hulpbenadering gaat er van uit dat 'elkaar helpen' gedragsverandering mogelijk maakt. Door andere mensen te helpen, beteken je iets voor een ander. En ook geholpen worden geeft je het gevoel waardevol te zijn.

Ook antisociale en delinquente jongeren willen graag een goed gevoel over zichzelf hebben. De wederzijdse hulpbenadering is echter een uitdaging voor deze jongeren. Veelal kennen zij een heel andere dan de positieve groeps cultuur, namelijk een negatieve groeps-/straatcultuur die gekenmerkt wordt door dreigen, macht, onderdrukking en drugsgebruik. Een cultuur waarin elkaar helpen niet gewoon is.

De wederzijdse hulpbenadering alleen is bij deze jongeren dan ook onvoldoende om het gedrag en denken te veranderen. Het ontbreekt de jongeren vaak aan de juiste vaardigheden en motivatie om elkaar te helpen. Om deze reden bestaat het EQUIP programma niet alleen uit wederzijdse hulp bijeenkomsten, maar zijn daarnaast ook 'EQUIPing bijeenkomsten' toegevoegd. Hierin leren de jongeren sociale vaardigheden, hun kwaadheid te beheersen en wordt de morele ontwikkeling gestimuleerd. Allemaal aspecten die worden besproken en geoefend en worden gebruikt in de wederzijdse hulpbijeenkomsten; beide onderdelen vullen elkaar aan en versterken elkaar.

In de wederzijdse hulpbijeenkomsten brengen jongeren situaties in die zij lastig vinden. Zij gebruiken hiervoor concrete voorbeelden uit hun dagelijks leven. Situaties worden in de groep besproken en de jongeren gaan in op de problemen en de daarbij gemaakte denkfouten. Groepsleden geven elkaar ook tips en goede adviezen. In de wederzijdse hulpbijeenkomsten leren jongeren dat ze elkaar op een positieve manier kunnen helpen en ondersteunen.

## Omgaan met kwaadheid bijeenkomsten

Het doel van de deze bijeenkomsten is, door middel van oefeningen, jongeren te leren kwaadheid te beheersen en zichzelf te leren zien als dader. Zij leren inzien dat slaan, schoppen en vechten uitingen van zwakte (onmacht) zijn.

Allereerst worden de woorden kwaadheid en agressie opnieuw gedefinieerd. Ook wordt de sleutelrol van gedachten bij kwaadheid besproken. Jongeren leren inzien hoe hun kwaadheid in elkaar zit en hoe hun kwaadheid overgaat in agressie. Agressie wordt benoemd als 'onmacht'. De jongeren leren vervolgens hoe ze agressie kunnen beheersen door te oefenen met alternatieve manieren om hun kwaadheid onder controle te krijgen. Voorbeelden hiervan zijn ademtechnieken, tot tien tellen en de GALG-methode (analyse van Gebeurtenis - Actie in je hoofd - Lichamelijke reactie - Gevolgen). Een andere techniek is DAP, wat staat voor 'Denk aan de Andere Persoon'. Jongeren leren zich hierbij te verplaatsen in de ander en zich voor te stellen wat de gevolgen van hun agressie voor die ander zijn.

Er zijn tien omgaan met kwaadheid bijeenkomsten:

- Bijeenkomst 1 Herbenoemen van kwaadheid en agressie (deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 2 De sleutelrol van gedachten bij kwaadheid (deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)



- Bijeenkomst 3 Maken agressieve mensen meer denkfouten?
- Bijeenkomst 4 Minder kwaad worden
- Bijeenkomst 5 Vooruit denken en DAP
- Bijeenkomst 6 Ik-uitspraken
- Bijeenkomst 7 Zelfevaluatie: vind je dat je 'cool' bent gebleven?
- Bijeenkomst 8 Omkeren: de schuld bij de echte schuldigen neerleggen
- Bijeenkomst 9 Inleven in de slachtofferrol
- Bijeenkomst 10 De geest van de dader

### Sociale vaardigheden bijeenkomsten

Binnen de sociale vaardigheden bijeenkomsten worden tien, voor antisociale jongeren belangrijke, sociale vaardigheden besproken en geoefend in rollenspellen. De trainers hebben hierin een voorbeeldfunctie. Sociale vaardigheden die de jongeren oefenen, zijn bijvoorbeeld een klacht op een goede manier uiten, omgaan met groepsdruk en rustig blijven als je wordt uitgedaagd of ergens van beschuldigd wordt. Ook leren ze anderen te helpen en op een goede manier om te gaan met een mislukking. De sociale vaardigheden zijn ook gericht op toepassing binnen de wederzijdse hulpbijeenkomsten.

Er zijn tien sociale vaardigheden bijeenkomsten:

- Bijeenkomst 1 Hoe kan je 'cool' een klacht uiten?  
(deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 2 Hoe steun je iemand die verdrietig of overstuur is?  
(deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 3 Hoe ga je om met negatieve druk van vrienden?
- Bijeenkomst 4 Hoe blijf je rustig terwijl je wordt uitgedaagd?
- Bijeenkomst 5 Hoe help je iemand?
- Bijeenkomst 6 Een moeilijk gesprek voorbereiden
- Bijeenkomst 7 Hoe reageer je positief op iemand die kwaad op je is?
- Bijeenkomst 8 Hoe kan je iemand jouw positieve gevoelens laten merken?
- Bijeenkomst 9 Hoe blijf je rustig als iemand je ergens van beschuldigd?
- Bijeenkomst 10 Hoe reageer je het beste als je vindt dat iets niet goed is gegaan?

### Morele keuze bijeenkomsten

In de morele keuze bijeenkomsten staat de gewetensontwikkeling van de jongeren centraal. Aan de hand van voorbeeldsituaties ('morele dilemma's') wordt de jongeren gevraagd zich te verplaatsen in bepaalde personen en situaties. Door vervolgens de jongeren onderling in discussie te laten gaan over hun keuzes en over wat 'verantwoord' of 'moreel juist' is, worden overtuigingen, waarden en normen bespreekbaar gemaakt. De bedoeling is de jongeren uit te dagen hun keuze te bepalen aan de hand van argumenten op minimaal stadium 3-niveau (liefst stadium 4). Hiermee wordt de morele ontwikkeling gestimuleerd. Door hun gebrekkige gewetensontwikkeling gebruiken zij in eerste instantie namelijk vaak argumenten die niet passen bij hun leeftijd (morele ontwikkeling is leeftijdgebonden); argumenten op niveau van stadium 1 en 2.

Strikt gesproken gaat het niet om morele dilemma's, omdat er een moreel juiste en maatschappelijk verantwoorde keuze mogelijk is. Voor antisociale jongeren echter zijn het wel dilemma's. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat, door te werken met discussies over dilemma's, de morele ontwikkeling van jongeren gestimuleerd dan wel versneld wordt (Arbuthnot & Gordon, 1986).



Voorbeeld:

### Melvin's keuzesituatie: Is 'joyriden' iets anders dan stelen?

Melvin loopt over straat met zijn vriend Khaled. Ze zijn laat en hebben haast om naar een feestje te gaan. Khaled blijft plotseling staan bij een prachtige gepimpte scooter. "Kijk! De sleutels zitten er nog in! Laten we testen wat deze scooter allemaal kan. Kom laten we gaan!".

#### Wat zou Melvin kunnen zeggen of doen?

1. Zou Melvin Khaled moeten overhalen om de scooter niet te stelen?  
↑ ja    ↑ nee    ↑ weet niet
2. Stel dat Khaled tegen Melvin zegt dat iemand die zomaar zijn sleutels in de scooter laat zitten het verdient om te worden bestolen. Zou Melvin Khaled dan moeten overhalen om de scooter niet te stelen?  
↑ ja    ↑ nee    ↑ weet niet
3. Stel dat Khaled tegen Melvin zegt dat de eigenaar van de scooter toch is verzekerd en dat hij geld krijgt als zijn scooter is gejat. Zou Melvin Khaled dan moeten overhalen om de scooter niet te stelen?  
↑ ja    ↑ nee    ↑ weet niet
4. Stel dat Khaled tegen Melvin zegt dat het helemaal niet erg is om een scooter te stelen en dat hij veel vrienden heeft die het hartstikke vaak doen. Zou Melvin Khaled dan moeten overhalen om de scooter niet te stelen?  
↑ ja    ↑ nee    ↑ weet niet
5. ...

- Er zijn dertien morele keuze bijeenkomsten:
- Bijeenkomst 0 Keuzesituatie van de adviseur van het marsmannetje (deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 1 Wat is echte vriendschap? (deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 2 Hoe maak je het uit?
- Bijeenkomst 3 Hoe belangrijk is je leven?
- Bijeenkomst 4 Kun je vrienden/vriendinnen die stelen vertrouwen?
- Bijeenkomst 5 Eerlijk zijn op je werk?
- Bijeenkomst 6 Is 'joyriden' iets anders dan stelen? (deze bijeenkomst is als oefenbijeenkomst in de reader opgenomen)
- Bijeenkomst 7 Jatten uit winkels; iedereen doe het toch?
- Bijeenkomst 8 Wat is helpen eigenlijk?
- Bijeenkomst 9 Dealen van hard drugs; gewoon handel of crimineel?
- Bijeenkomst 10 Moet je altijd de waarheid vertellen?



- Bijeenkomst 11 Voorkom je misdaad?
- Bijeenkomst 12 Altijd eerlijk zijn?

## Werkwijze

Er wordt altijd gewerkt met een groep van zes tot negen jongeren en twee vaste trainers. Er wordt begonnen met het doen van vijf wederzijdse hulpbijeenkomsten in de week. Na ongeveer vier weken, wanneer de groep richting normingfase gaat, worden twee van de vijf bijeenkomsten vervangen door EQUIPing bijeenkomsten. In deze bijeenkomsten krijgen de jongeren de 'tools' aangereikt om elkaar goed te kunnen helpen. De EQUIPing bijeenkomsten dienen namelijk als ondersteuning van de wederzijdse hulpbijeenkomsten. De bijeenkomsten omgaan met kwaadheid, sociale vaardigheden en morele keuze worden steeds om en om gedaan en afgewisseld met wederzijdse hulpbijeenkomsten. Er zijn in totaal 32 EQUIPing bijeenkomsten, waarmee een totale EQUIP cyclus twintig weken duurt.

Het is niet nodig dat alle jongeren vanaf het begin gemotiveerd zijn. Het behoort juist tot het programma dat er op een positieve manier gebruik gemaakt wordt van groepsdruk (het wederzijdse hulpprincipe), waarbij minder gemotiveerde jongeren door meer gemotiveerde jongeren gestimuleerd worden.

## Vorbereiding EQUIP bijeenkomsten

Een EQUIP bijeenkomst wordt begeleid door twee vaste trainers. In hun voorbereiding bespreken de trainers de inhoud van de bijeenkomst en de rolverdeling. Verder is het goed na te gaan of alle benodigde materialen aanwezig zijn. Denk hierbij aan een EQUIP werkboek voor iedere jongere, de posters met denkfouten en probleemnamen, een flip-over, stiften en eventueel tape om de volgeschreven bladen mee op te hangen.

1. Opbouw van een EQUIP bijeenkomst:  
Iedere EQUIP bijeenkomst heeft een vaste structuur:
2. Korte terugblik op de vorige bijeenkomst: waar ging de vorige bijeenkomst over? wat waren de belangrijkste punten?
3. Behandeling van de stof voor deze bijeenkomst
4. Afsluiting van de bijeenkomst: rondvraag waarin iedereen zijn mening geeft over de bijeenkomst. De trainer sluit af met feedback volgens de sandwich stijl en een korte vooruitblik naar de volgende bijeenkomst.

## Basisregels

Binnen alle bijeenkomsten geldt een aantal vaste regels en afspraken. Deze zorgen voor structuur en veiligheid binnen de groep en worden in de eerste introductiebijeenkomst geïntroduceerd en vastgesteld. De vier basisregels zijn:

- Iedereen spreekt op zijn beurt;
- Stop is stop (jongeren kunnen hiermee zelf aangeven tot hoever zij een persoonlijk onderwerp willen bespreken);
- Alles blijft binnen EQUIP;
- Als je kritiek geeft aan een ander, mag de ander daarop reageren
- Aan deze vier basisregels kan de groep zelf nog eigen regels toevoegen.

## Technieken voor de trainer

Belangrijke technieken die trainers in de bijeenkomsten kunnen gebruiken, zijn:



- herbenoemen;
- omkeren;
- confronteren;
- opletten wat je doet;
- 'Sandwich stijl van opbouwende kritiek';
- 'vragen, niet stellen'.

Deze technieken moeten niet alleen in de EQUIP bijeenkomsten, maar overal, altijd en door iedereen gebruikt worden (dus ook op de leefgroep, op school, et cetera).

### Positieve instellingscultuur

Ter bevordering van de positieve groeps cultuur die met EQUIP bewerkstelligd wordt, is het belangrijk dat het EQUIP gedachtegoed zichtbaar en ten alle tijden wordt uitgedragen door de instelling en haar medewerkers. In dit verband kan gesproken worden over de noodzaak van het ontwikkelen van een positieve instellingscultuur.

Deze positieve instellingscultuur kan ontwikkeld worden door het volgen van de volgende vijf principes:

- Een **visie** die duidelijk te herkennen is in de gebruikte methodiek. Er is overeenstemming over de filosofie, de doelgroep, de bejegeningen, de kansen en bedreigingen. Voor iedereen is daarmee de richting waarin gegaan wordt en het waarom erachter duidelijk. Iedereen ervaart deze richting als een gezamenlijke missie. Er is sprake van strategische planning.
- **Bevoegdheden** en **verantwoordelijkheden** liggen laag in de organisatie. Er bestaat een goed samenspel tussen de trainers en hoofdbehandelaars die ruimte nodig hebben voor de uitvoering van het programma enerzijds en de directie die richtlijnen geeft anderzijds;
- De medewerkers worden goed **toegerust**, zowel voor het werken met de jongeren als voor het werken met elkaar;
- Er dient sprake te zijn van een goede **teamgeest**. Het team functioneert als een elkaar helpende eenheid, wat ook zichtbaar is voor de jongeren;
- Er is systematische **terugkoppeling** over de vorderingen die de jongeren en hun groep maken.

Vanuit een positieve instellingscultuur gaan trainers en begeleiders directief, therapeutisch en ondersteunend te werk, afhankelijk van de situatie. Daarnaast dienen zij te beschikken over eigenschappen als: betrokkenheid, initiatief kunnen nemen, zicht hebben op eigen mogelijkheden en onmogelijkheden, interesse voor de kennis en kunde van anderen, kunnen communiceren, luistervaardigheid; de bereidheid mee te denken over onderwerpen die besluitvorming vergen; een oprechte en open houding met daarin ruimte voor feedback en doorzettingsvermogen.