

Evaluatie post release programma Young in Prison

V.S.L. van Miert

E. Vrieling

Dr. G.H.P. van der Helm

Veronique van Miert (MSc) is onderzoeker binnen het lectoraat Residentiële Jeugdzorg.

Elizabeth Vrieling is medewerker bij stichting Young Prison.

Dr. Peer van der Helm is lector van het lectoraat Residentiële Jeugdzorg van de Hogeschool Leiden.

.

**Inhoudsopgave**

Samenvatting 4

Onderzoeksmethode 6

1. Procedure 6

2. Beschrijving van de steekproef 6

4. Interviews 7

1. Vragenlijsten 7

2. Interviews 9

Conclusie 12

# Samenvatting

**Inleiding**

In opdracht van stichting Young in Prison heeft het lectoraat Residentiële Jeugdzorg van Hogeschool Leiden een evaluatie onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen met het post-release programma. Het doel van het onderzoek is inzicht krijgen in de ervaringen van jongeren en mentoren met het post-release programma dat wordt uitgevoerd door Young in Prison. In deze rapportage worden de resultaten van het evaluatie onderzoek beschreven.

**Programma**

Het post-release programma van Young in Prison bestaat uit een vrijwillig buddytraject waarbij een mentor vanuit Young in Prison wordt gekoppeld aan een jeugdige. Dit traject wordt uitgevoerd binnen RJJI de Hartelborgt. Jeugdigen wordt de mogelijkheid geboden om mee te doen aan het traject en zij kiezen zelf of zij dit willen door zich in te schrijven bij het project. YiP koppelt vervolgens een mentor aan een mentee (jeugdige). De mentees verwachten dat zij hun mentor twee tot vier keer per maand ontmoeten. Het buddytraject start maximaal 4 maanden voor vrijlating, idealiter 2. Het traject duurt na vrijlating ongeveer 6 maanden. Eventueel kan een jeugdige ook een buddy krijgen tijdens zijn verblijf als vrijlating bijvoorbeeld nog lang duurt. Een belangrijk kenmerk van de mentor is dat hij of zij er voor de jongere is. De mentor is nadrukkelijk geen hulpverlener. In eerste instantie is de mentor een buddy, die de mentee gezelschap houdt, met de mentee praat en bijvoorbeeld vraagt hoe het met de mentee gaat. Daarnaast kijkt de mentor in de rol van coach samen met de mentee naar de toekomst. Er wordt een plan gemaakt en de mentor ondersteunt de jeugdige in de uitvoer daarvan. Ook hebben jeugdigen de mentor vaak nodig bij concrete dingen, zoals het regelen van inkomsten, woning of scholing. Bij deze zaken kan de mentor meedenken.

**Desistance from crime**

Young in Prison wil met het mentorprogramma bijdragen aan *desistance from crime*. *Desistance from crime* houdt in dat mensen stoppen met criminaliteit. Tegenover *desistance* staat p*ersistance*, waarbij delinquenten strafbare feiten blijven plegen (Geenen, 2010). Er kan onderscheid gemaakt worden in primaire desistance en secundaire desistance. Bij primaire desistance pleegt iemand een korte periode geen delicten, maar maakt diegene hier niet bewust de keuze voor. Secundaire desistance houdt in dat iemand bewust kiest om te stoppen met crimineel gedrag. Uit onderzoek is gebleken dat het stoppen met criminaliteit geen lineaire, maar een zigzag proces is (Farall & Calverley, 2006), een proces van vallen en opstaan (Geenen, 2010). Uit onderzoeken naar desistance zijn verschillende factoren naar voren gekomen die bijdragen aan desistance, bijvoorbeeld het krijgen van werk, andere vrienden of het aangaan van een huwelijk. Ook uit onderzoek onder jongeren blijkt dat zulke thema’s bijdragen aan het stoppen met criminaliteit. Jongeren streven een ‘gewoon’ leven na zonder criminaliteit (Barry, 2007). Mc Neill (2009) onderscheidt 3 factoren die noodzakelijk zijn in het desistance-proces: menselijk kapitaal (competenties, kennis, sociale en persoonlijke vaardigheden), sociaal kapitaal (sociale steun en participatie) en motivatie.

**Mentoren**

De taken die de mentoren van uit het post-release programma hebben sluiten aan op de hierboven beschreven factoren die belangrijk zijn voor het desistance-proces. Zo kan de mentor bijdragen aan menselijk kapitaal door met de jeugdige te kijken naar de toekomst en hem hierin te ondersteunen. Vanuit YiP worden 5 focusgebieden van het mentorschap beschreven: life skills, wonen en werken, opbouwen en/of herstellen van sociaal netwerk, zinvolle dagbesteding en vakmanschap: het leren van een vak. Deze focusgebieden sluiten ook aan op menselijk kapitaal. Aan sociaal kapitaal wordt bijdragen door er voor de jeugdige te zijn, naar hem te luisteren en de jeugdige gezelschap te houden. Voor motivatie is het belangrijk dat er ook rekening gehouden wordt met zelfdeterminatie (McCulloch, 2005; McNeill, 2006) waarbij onder anderen autonomie belangrijk is. Autonomie komt in het project sterk naar voren doordat jeugdigen zelf een keuze maken om deel te nemen aan het programma en ook zelf met de mentor kunnen bekijken wat de wensen zijn. Nu het programma een tijdje loopt wil Young in Prison graag weten hoe het traject ervaren wordt door mentees en mentoren en of het jeugdigen helpt om op het rechte pad te blijven. Het doel van het onderzoek is om het programma te evalueren en aan de hand daarvan aanbevelingen te doen ten aanzien van het vervolg van het programma.

# Onderzoeksmethode

## Procedure

In de periode van september 2017 tot en met november 2017 heeft het onderzoek plaatsgevonden. Voor het onderzoek zijn bij de mentoren en jongeren vragenlijsten afgenomen over hun ervaringen met het programma. De jongeren hebben van hun mentor in een email of smsje een link ontvangen om deel te nemen aan het onderzoek. De jongeren die nog in de instelling verblijven zijn daar uitgenodigd om de vragenlijst op papier in te vullen. Voor de mentoren zijn de vragenlijsten online afgenomen in het programma Parantion. De mentoren hebben een email ontvangen met daarin een uitnodiging voor deelname. Deelname aan het onderzoek is voor zowel de jongeren als mentoren vrijwillig en anoniem. De gegevens van de vragenlijsten zijn verwerkt door de onderzoekers van Hogeschool Leiden. Daarnaast zijn er diepte interviews gehouden bij de jongeren die deelnemen aan het programma door een onderzoeker vanuit YiP. De jongeren zijn hiervoor benaderd door de onderzoeker en zij mochten vrijwillig en anoniem deelnemen aan het interview. De interviews zijn opgenomen op een voicerecorder en hebben zowel plaatsgevonden in de instelling, als de jongere daar nog verbleef, als buiten de instelling.

## Beschrijving van de steekproef

In totaal zijn er 17 mentees die deelnemen aan het programma. Van deze 17 mentees hebben 7 jongeren deelgenomen aan het interview. Daarnaast heb X jongeren de vragenlijst ingevuld. Daarnaast zijn er 16 mentoren, waarvan 5 mentoren de vragenlijst hebben ingevuld. Van de mentoren die hebben deelgenomen zijn er 3 die gestart zijn in de zomer van 2016, 1 die gestart is eind 2016 en 1 die gestart is in de zomer van 2017. Twee mentoren en zien en spreken hun mentee minder dan 1x per week en 1 mentor ziet en spreekt zijn mentee 1x per week en 2 mentoren zien en spreken hun mentee 2x per week. Een menotr geeft aan wel 2x per week contact te hebben met de mentee, maar de mentee 1x per maand te zien.

1. Vragenlijst

Voor de jeugdigen is de vragenlijst is samengesteld vanuit een gevalideerde vragenlijst en open vragen. De vragenlijst start met achtergrondgegevens over de start van het traject en hoe vaak de mentee de mentor ziet. Er is daarna een gevalideerde vragenlijst gebruikt die alliantie meet, over de samenwerking tussen de mentor en de mentee (CAQ, Roest, e.a., 2014). De jongeren hebben antwoord gegeven op een schaal van 1 tot 5 (oneens tot eens). Een voorbeelditem is: ‘hij/zij luistert naar mij’. De vragenlijst is aangevuld met een aantal items over het verschil tussen een coach of een buddy en de vraag of de mentor de jeugdige helpt om op het rechte pad te blijven. Daarnaast zijn er 7 open vragen gesteld over het contact met de mentor en is de jeugdigen gevraagd om een top en een tip te geven over het programma.

De vragenlijst voor mentoren gaat in op de motivatie voor het mentorschap, het contact met YiP en het contact met de mentee. De motivatie voor het mentorschap is uitgevraagd in 8 open vragen. Daarnaast is bij de mentoren de gespiegelde alliantievragenlijst afgenomen, een voorbeeld item is: “ik luister naar de mentee”. Daarnaast is gevraagd hoe mentoren het contact met YiP ervaren, dit is gedaan aan de hand van 6 open vragen. Waarbij mentoren ook gevraagd is naar tips voor het programma.

## Interviews

De interviews zijn gehouden aan de hand van een topiclijst (bijlage 1). In de topiclijst komen verschillende onderwerpen aan bod zoals het traject, het contact met de mentor, de meerwaarde van een mentor en het toekomstbeeld van de jeugdige. Daarnaast is aan de mentees gevraagd of zij nog tips hebben voor het post release programma.

# Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de evaluatie van het post-release programma beschreven. Als eerste zullen de resultaten van het kwantitatieve onderzoek worden beschreven. Waarbij de resultaten op de vragenlijst van de mentees en mentoren tegen elkaar afgezet worden. Ook worden de resultaten op de open vragen vragen beschreven. Daarna worden de resultaten van de interviews met de mentees beschreven.

## 1. Vragenlijsten

***Mentoren***

Uit de vragenlijst blijkt dat de mentoren als zij de mentee zien vooral met de mentee praten. Een aantal mentees zitten nog in de instelling en ook daar komt de mentor dan langs om te praten. Twee mentoren zijn bij YiP gekomen via internet, de andere via iemand die ze kennen of activiteiten van YiP, zoals de fotoveiling of een gastcollege.

*Motivatie voor mentorschap*

De mentoren geven aan dat zij zich hebben opgegeven als mentor omdat zij graag iets met en voor de doelgroep willen doen en omdat zij het belangrijk vinden om vrijwilligerswerk te doen. De mentoren geven allemaal aan dat ze het mentorschap als positief ervaren, twee mentoren geven aan dat het een hele waardevolle ervaring is. Vier mentoren geven aan dat het ook leerzaam is en 2 mentoren geven hierbij aan dit komt omdat het soms ook lastig is.

 Op de vraag wat de mentoren denken te kunnen doen voor de jongeren geven mentoren aan dat zij hopen een luisterend oor te kunnen bieden, er zijn voor de mentee en te kunnen helpen. Een mentor geeft aan dat hij ook hoopt een bijdrage te kunnen leveren aan bewustwoording van de gevolgen van het gedrag van de jongere. Tussen de mentoren is een verschil in de mate waarin zij denken bij te dragen aan het regelen van praktische zaken. Twee mentoren geven aan dat zij dit wel doen, een andere mentor geeft aan dat dit vooral gedaan wordt door andere hulpinstanties. De mentoren geven verschillende zaken aan die zij als moeilijk ervaren binnen het mentorschap. Zij geven aan dat ze het soms lastig vinden om open en eerlijk te zijn over hun eigen priveleven, het begrijpen van elkaar door de verschillende achtergrond, dat je niet altijd de situatie voor de mentee kunt veranderen, dat het lastig is als de motivatie van de mentee om het programma te volgen soms onduidelijk is of dat het contact krijgen met de mentee lastig gaat.

 De meeste mentoren zien zichzelf in de rol als mentor vooral als buddy, waarbij ze een luisterend oor bieden en het gezellig is met de mentee. De rol van coach wordt door 2 mentoren enigszins ervaren, die geven aan dat deze rol vooral is gekomen nadat de mentee vrij is gekomen uit de instelling en dat die rol er alleen is als er ook vragen zijn en behoefte voor is vanuit de mentee zelf.

 Op de vraag wat mentoren zelf uit het mentorschap halen geven 4 mentoren aan dat ze er veel van leren over de mentees en hun achtergrond, maar ook over zichzelf. Twee mentoren geven aan dat ze blij zijn dat ze iets voor de jongeren kunnen betekenen Twee mentoren geven daarnaast aan dat zij meer is gaan respecteren wat zij thuis hebben/het leven dat zij hebben.

*Contact met YiP*

De mentoren ervaren het contact met YiP als positief, iemand geeft aan het contact professioneel en prettig te vinden. Ze geven aan dat het fijn is dat ze altijd bij iemand terecht kunnen, er altijd iemand kan helpen en het fijn is dat je soms je verhaal kunt doen. Een mentor geeft aan dat het laatste tijd makkelijker is om contact te krijgen dan hiervoor, doordat er nieuwe mensen op het project zitten. Een andere mentor geeft. De begeleiding vanuit YiP wordt wisselend ervaren door de mentoren. EZo geeft een mentor aan het niet echt te zien als begeleiding, maar meer als mensen waar je op kunt terugvallen. Twee mentoren geven aan dat het actiever zou mogen door bijvoorbeeld vaker te bellen. Twee mentoren geven aan dat ze de begeleiding positief vinden, ook over de trainingen zijn zij positief.

 Alle mentoren voelen zich redelijk verbonden aan stichting YiP. Zij geven aan dat de trainingen hieraan bijdragen, doordat ze daar bijvoorbeeld ook meer te weten komen over YiP. De mentoren geven aan altijd te proberen bij de trainingen en intervisiebijeenkomsten te zijn. Als tips voor het programma geven 3 mentoren aan dat het hen waardevol lijkt om ook bijeenkomsten te hebben met mentor en mentees samen. De andere 2 mentoren hebben geen tips gegeven en zouden het programma zo houden.

***Mentees***

Wordt na donderdag toegevoegd

***Contact tussen mentor en mentee***

Wordt na donderdag aangevuld met resultaten mentees

*Grafiek 1.* *Schaalscores van de mentees en mentoren op de alliantieschaal en de losse items*

## 2. Interviews

Hieronder worden de resultaten van de interviews met de mentees beschreven.

*Keuze voor deelname aan programma*

De mentees hebben aangegeven dat zij te horen gekregen over het mentorproject via Rivelino of soms door een workshop-docent vanuit YiP. Ze stellen unaniem dat ze er niet lang over na hoefden te denken om deel te nemen aan het project. De breed gedeelde verwachting van de jongeren was dat een mentor “iemand was die ze kon helpen met bepaalde dingen te regelen”, “ondersteuning” en “hulp van een ander”. Een respondent heeft voor een mentor gekozen om met hem specifiek aan muziek en zijn talent te werken. De andere respondenten gaven aan met name praktische steun te zoeken bij hun mentor, al blijken uit de gesprekken redenen als “extra bezoek” (5), “eens iemand anders zien” (7) ook te gelden voor sommigen.

*Het nut en de meerwaarde mentor*

De respondenten omschrijven de mentor als iemand die ze helpt. De rol van vertrouwen is hierbij voor alle jongeren belangrijk, al is de ene respondent hier explicieter over dan de ander. De reden om een mentor meer te vertellen en te vertrouwen is omdat deze mentoren niks hoeven te rapporteren aan de instelling. Daarnaast werd ook door een mentee aangegeven dat het feit dat de mentor het vrijwillig doet, aangeeft dat de mentoren de mentee oprecht willen helpen. Ook gaf een respondent aan de mentor te vertrouwen om het feit dat zij/hij een werknemer van Young in Prison is; de stichting heeft (dus) een goede naam in de instelling De Hartelborgt. Alle jongeren geven aan dat de mentor een toevoeging is aan hun sociale netwerk. Het blijkt echter bij 4 van de mentees vooral als “extra hulp daar moet je gebruik van maken” en “alle hulp is fijn” te gelden. De andere mentees geven eerlijk (en voorzichtig aan) dat hun mentor een dusdanige toevoeging is, dat ze er zonder hen eigenlijk alleen voor staan. Open, behulpzaam en straight (= eerlijk, recht-voor-z’n-raap) worden als belangrijkste eigenschappen genoemd van een mentor. Er wordt aangegeven dat het hebben van een mentor zowel voor kort-verblijf als lang-verblijf zin heeft; enerzijds om praktische dingen te regelen, anderzijds biedt het hebben van een mentor perspectief, sociaal netwerk verbreden en iemand die voor je klaarstaat. De mentor wordt omschreven als maatje/buddy of als coach, maar bij de meeste respondenten vervult de mentor voor hen een dubbelrol, afhankelijk wat er nodig is. Alle jongens gaven aan “zeker” een mentor aan te raden aan nieuwe jongens die binnen zouden komen te zitten. Ze gebruikten bovenstaande redenen als verklaring. Sommigen geven aan dat het hebben van

een mentor hen gaat helpen om op het rechte pad te blijven, maar de meeste respondenten geven aan dat het ook zonder hulp van de mentor wel goed was gekomen, alleen minder makkelijk/snel/fijn.

*Goede eigenschappen en de meerwaarde van een mentor t.o.v een JJI-mentor*

De goede eigenschappen die de respondenten noemen over hun yip-mentor zijn open, straight, behulpzaam, vriendelijk, “veeleisend, op een positieve manier”, pittig en aardig. Toen de jongeren werd gevraagd om ook negatieve eigenschappen te noemen, kon niemand iets (be)noemen. Ze zijn allemaal alleen maar positief over hun mentor. Daarnaast geven ze aan niks te hebben gemist in hun mentor-band. Vertrouwen speelt, nogmaals, bij alle jongens een belangrijke rol. Over het verschil tussen een yip-mentor en de JJI-mentor geven de jongeren aan dat zij yip-mentor vertrouwen, met name bepaald door uitstraling/”eigen gevoel”. Sommige jongenrenvertrouwen ook hun JJI-mentor, maar geven daarbij wel aan dat ze bepaalde dingen toch niet aan hen vertellen. De reden hiervoor is dat de JJI-mentor verplicht is om alles te rapporteren bij de instelling. Met de yip-mentor wordt overigens wel alles besproken, omdat deze mentor (zoals eerder gezegd) deze verplichting niet heeft. Verder blijkt dat de yip-mentor voornamelijk belangrijk is voor de respondenten om dingen voor buiten te regelen en de JJI-mentor meer om dingen binnen te regelen. Een van de respondenten gaf aan dat het harde werk van zijn yip-mentor (voor hem) werkte als een stok achter de deur om ook zijn best te doen, hij “zou het niet lauw vinden om haar dan teleur te stellen”. De meesten vonden het lastig om iets specifieks te noemen wat ze van hun mentor hadden geleerd. Maar toch gaf de een aan te hebben geleerd om je “aan te passen aan anderen”, een ander noemde “rust ” en “geduld hebben”, “rustig blijven” werd genoemd en “denken aan wat je doet, de gevolgen enzo ”, tenslotte; “dat het niet erg is om hulp te vragen”. Het wordt door alle jongeren gesteld dat er geen nadeel is aan het hebben van een mentor.

*Type steun die ze ervaren van hun yip-mentor*

Om een beeld te krijgen wat voor steun de yip-mentor voor de respondenten is/was, werd hen gevraagd hoe zij hun mentor zouden omschrijven en waar zij hulp bij wilden en ontvingen. De mentor wordt omgeschreven als “support”, als “coach” en als “buddy”. Wat volgens hen inhoudt; dat het iemand is waar ze mee kunnen praten (als er problemen binnen zijn); iemand waar je praktische dingen mee kunt regelen; iemand die helpt met contact opnemen met de advocaat; iemand die je altijd kan bellen; iemand die helpt om zelfstandig te worden; iemand die meedenkt en met wie je samen actie kan ondernemen. De respondenten geven aan het niet moeilijk te vinden om hulp te vragen aan hun mentor. “Ik heb geleerd dat hulp vragen helemaal geen teken van zwakte is”. De meeste jongeren geven aan dat er per week afgesproken wordt wat er gedaan moet zijn of geregeld moet worden. Het blijkt dat het YiP-stappenplan, wat de mentoren als handvat meekrijgen bij de mentor-training, nauwelijks tot niet door de mentoren en mentees wordt gebruikt, er wordt geen structureel stappenplan gebruikt.

*Toekomstperspectief (je droom, het rechte pad)*

Op de vraag of een mentor helpt om op het rechte pad te blijven na vrijlating, wordt over het algemeen voorzichtig maar positief op gereageerd. Sommigen brengen nuance aan door aan te geven dat het zonder ook wel was gelukt, maar met mentor was/is het toch wel makkelijker. Andere respondenten zijn heel duidelijk dat het hebben van een yip-mentor hun zeker heeft geholpen. Zo zei een jongere: “dan zat ik hier nu niet, [maar] misschien op het politiebureau”. Ook zei een andere jongere: “dan zou ik altijd als ik vrijkom gewoon weer terug gaan naar mijn oude leven, chillen op straat”. Een respondent zei: “Het zou niet helemaal alleen maar slecht gaan, maar de hulp van een mentor maakt het wel beter.” De respondenten geven veelal aan later hun diploma te willen halen. Daarnaast is “huisje, boompje, beestje, alles” een veelgenoemd vooruitzicht. “ZZP’er worden”, “ver komen met mijn talenten” en “jongerencoach” werden genoemd als banen die nagestreefd ging worden. Twee respondenten gaven aan dat zij denken toch wel opgepakt te worden later, niet omdat zij zelf de fout in gaan, maar doordat het verleden hen zal achtervolgen. Een respondent heeft dit overigens al een aantal keer meegemaakt (om staande gehouden te worden), enkel omdat de politie hem herkent op straat. “Op dit moment kan je er niets aan doen, want je verleden heeft het verpest.. [...] Je kan wel hoog en laag springen, maar gaat niet helpen...” . Maar, zoals een andere jongere zei: “met Gods wil wel toch” en (wat) hulp van een yip-mentor is op het rechte pad blijven net iets makkelijker voor de respondenten.

**Tips** **&** **Tops** **voor** **YiP**

Aan het eind van de interview werd de respondenten gevraagd nog wat feedback en tips te geven aan YiP om het Post-Release Project te verbeteren. De meesten gaven aan dat de einddatum (na 6 maanden) aan de mentor-band in principe niet erg is, tenzij er nog een hulpvraag is vanuit de jongeren. Er werd voorgesteld om het de mentor en de mentee zelf te laten aangeven of ze de mentor-band willen beëindigen. Toch was er ook begrip voor de einddatum, aangezien “een jongen ook moet leren om zelfstandig te worden”. Bij de vraag wat ze de directeur van YiP als advies zouden geven, werd gezegd; “meer budget, zodat de mentor meer leuke dingen kan doen met de mentee”; “ook bij andere jeugdinstellingen een yip-mentor aanbieden”; “ook voor volwassenen/PI’s een mentor aanbieden”; “meer aandacht voor een goede match”; “op de website mogelijk maken dat jongens die vrij zijn zich daar ook als mentee kunnen aanmelden”; “meer vrijheden binnen regelen, zoals mogelijkheid om gebruik te maken van sport/muzieklokalen”. Verder gaven de jongens aan allemaal tevreden te zijn met hun mentor en blij zijn dat YiP dit hun heeft aangeboden

# Conclusie

Wordt na toevoegen van vragenlijsten mentees helemaal uitgewerkt

Eerste punten:

* Project wordt als zeer positief ervaren door zowel mentoren en jongeren. Het contact is goed en de opzet van het contact lijkt passend
* Jongeren en mentoren halen veel uit de band en het contact met elkaar.
* Verschil tussen mentoren en jongeren: mentoren zien hun rol vooral als er voor de jongeren zijn, jongeren zien ook groot nut van het regelen van praktische zaken. Mentoren worden vooral als buddy gezien, mogelijk nog meer inzetten op het maken van een stappenplan en jongeren ook begeleiden bij stellen van doelen en halen van doelen. Dan wordt ook de rol als coach meer vervult.
* Desistance: jongeren geven aan dat het een mentor helpt om op het rechte pad te blijven, waar dit precies door komt, komt niet naar voren. Gekeken naar de theorie lijkt het of mentoren inderdaad bijdragen aan sociaal kapitaal (ze zijn er en er is goed contact, ze helpen de jongeren) ook gedeeltelijk aan het menselijk kapitaal (regelen van praktische zaken). Hierbij zou het meer inzetten vanuit de mentoren op de rol als coach nog meer ondersteunend kunnen zijn. Motvatie komt ook naar voren, jongeren ervaren steun en zien hun mentor als motivator.
* Er is vanuit mentoren veel behoefte aan begeleiding en steun vanuit YiP.

**Literatuur**

McCulloch T (2005) Probation, social context and desistance: Retracing the relationship, Probation Journal 52(1), 8-22

McNeill F (2006) A desistance paradigm for offender management, Criminology and Criminal Justice, 6(1), 39-62