

# **Participatie bij Integraal Toezicht Jeugdzaken**

Procesrapportage van een participatief  
inspectieonderzoek in Utrecht

In opdracht van:  
Projectgroep Integraal Toezicht Jeugdzaken

Stichting Alexander  
Amsterdam, september 2005

Tarik Pehlivan

**Met medewerking van:**  
**Lettie Havinga**  
**Jan-Wilm Delicat**  
**Jeanette Fregeres**

## **Inhoudsopgave**

<b>Inleiding.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Uitvoering.....</b>	<b>9</b>
Stap 1: Onderzoeksvraag vaststellen .....	9
Stap 2: Werven van jongereninspecteurs .....	10
Stap 3: Voorbereidingsbijeenkomst voor inspecteurs ITJ .....	11
Stap 4: Kennismakingsbijeenkomst inspecteurs ITJ en jongereninspecteurs .....	11
Stap 5: Onderzoeksvorbereiding .....	13
Stap 6: Interviews uitvoeren.....	14
Stap 7: Uitwerken interview en rapporteren.....	14
Stap 8: Evalueren, resultaten bespreken en presentatievorbereiding .....	14
Stap 9: Presenteren .....	15
Stap 10: Eindevaluatie.....	15
Stap 11: Rapportage.....	16
<b>2. Procesevaluatie.....</b>	<b>17</b>
Doelen en werkwijze .....	18
Taken en bevoegdheden.....	19
Deskundigheid .....	21
Beleidsbeïnvloeders.....	23
Besluitvorming .....	24
Autonomie .....	25
Bedrijfsklimaat .....	26
Samenwerking .....	27
Houding .....	28

Procesmatrix .....	30
--------------------	----

### **3. Visie en strategie - participatief werken in inspectieonderzoek.....33**

Visie en strategie – integratie van inhoud en processen in een unieke context ....	33
Formuleer duidelijke doelen (doelen en werkwijze) .....	34
Verdeel de aandacht (taken en bevoegdheden) .....	35
Weet wat je kent en kunt, en blijf leren (deskundigheid) .....	35
Leg relaties met anderen (beleidsbeïnvloeders) .....	36
Betrek elkaar bij belangrijke besluiten (besluitvorming) .....	37
Maak gebruik van je ruimte en geef elkaar ruimte (autonomie) .....	37
Zorg voor sfeer (bedrijfsklimaat) .....	38
Help elkaar (samenwerking) .....	38
Richt je blik naar elkaar (houding) .....	40
Instrumentele suggesties – overdracht van participatieve competenties .....	41
Bijlage 1: Contract met spelregels .....	44
Bijlage 2: Brainstorm Integraal Toezicht Jeugdzaken .....	45
Bijlage 3: Vragenlijsten .....	48
Bijlage 4: Rollen bij het interviewen.....	52
Bijlage 5: Leidraad voor de evaluatie.....	54
Bijlage 6: Ideeën voor leervideo jongerenparticipatie in integraal toezicht .....	57





## Inleiding

De Projectgroep Integraal Toezicht Jeugdzaken (ITJ) wil jongeren graag actief betrekken bij de uitvoering van inspectietaken in integraal toezicht. Waar het kinderen jonger dan 12 betreft, wil de Projectgroep ook ouders betrekken. Om binnen het project ITJ participatief werken met jongeren en ouders te ontwikkelen, heeft de Project aan Stichting Alexander gevraagd om de participatie van jongeren en ouders vorm te geven en hen te begeleiden bij de uitvoering hiervan.

Stichting *Alexander* heeft voor de projectgroep een plan opgesteld, waarin een aantal manieren worden beschreven om jongeren en ouders in verschillende fasen van het project ITJ te betrekken. Hierbij is de keuze gemaakt om de volgende trajecten uit te voeren:

- Panelgesprekken met aansluitend advisering over de uitkomsten door jongeren en ouders
- Twee kennisdagen voor inspecteurs met jongeren als trainers
- Participatie van jongeren in een concreet inspectieonderzoek

De kennisdagen en de panelgesprekken hebben plaatsgevonden in het najaar van 2004 tot februari 2005. De uitkomsten van de panelgesprekken en de hierop gebaseerde adviezen van jongeren en ouders zijn reeds in mei 2005 gepubliceerd in een schriftelijke rapportage<sup>1</sup>.

In de huidige rapportage beschrijft Stichting Alexander de opzet, uitvoering en procesresultaten van een proeftraject met participatief inspectieonderzoek. In dit traject hebben vier jongereninspecteurs samen met vier inspecteurs uit de Projectgroep gedurende twee maanden (maart en april 2005) een reguliere toezichtvraag in de gemeente Utrecht onderzocht. Stichting Alexander heeft de deelnemende jongeren en inspecteurs begeleid bij de organisatie en uitvoering van dit participatieve inspectieonderzoek. De beschrijving van het proeftraject gebeurt aan de hand van de stappen in de uitvoering, de schriftelijke hulpmiddelen en de ervaringen van de deelnemende jongeren en inspecteurs. De inhoudelijke resultaten van het participatieve inspectieonderzoek vormen geen onderdeel van de huidige rapportage, maar worden door de Projectgroep geïntegreerd in de rapportage van een breder inspectieonderzoek in de gemeente Utrecht waarvan het participatieve onderzoek een onderdeel vormde.

---

<sup>1</sup> *De hele kerstboom... Participatie van ouders en jongeren bij Integraal Toezicht Jeugdzaken.* Stichting Alexander (2005)

De huidige rapportage bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt de uitvoering van het traject beschreven. In deel twee wordt het proces nader onder de loep genomen. We besluiten in het laatste deel met een visie op jongerenparticipatie in inspectieonderzoek en suggesties voor het implementeren van participatief werken bij inspecties.





# 1. Uitvoering

De uitvoering van het proeftraject met jongerenparticipatie in een concreet inspectieonderzoek is gefaseerd in 11 stappen . Deze stappen worden in onderstaand overzicht weergegeven met bijbehorende activiteiten en tijdsplanning. Vervolgens volgt een nadere beschrijving van deze stappen zoals ze zijn uitgevoerd.

<i>Stappen</i>	<i>Activiteiten en bijeenkomsten</i>	<i>Wie</i>	<i>Tijdspad (2005)</i>
<b>Stap 1</b>	Onderzoeksvraag vaststellen	Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	februari
<b>Stap 2</b>	Werven jongereninspecteurs	Stichting <i>Alexander</i>	februari
<b>Stap 3</b>	Vorbereidingsbijeenkomst	Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 10
<b>Stap 4</b>	Kennismakingsbijeenkomst Thema's onderzoek verkennen	Jongereninspecteurs Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 10
<b>Stap 5</b>	Onderzoeksvorbereiding	Jongereninspecteurs Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 12
<b>Stap 6</b>	Interviews uitvoeren	Jongereninspecteurs Inspecteurs ITJ	week 12-14
<b>Stap 7</b>	Rapporteren en uitwerken interviews	Inspecteurs ITJ	week 12-16
<b>Stap 8</b>	Evalueren Resultaten bespreken Presentatie voorbereiden	Jongereninspecteurs Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 16
<b>Stap 9</b>	Presenteren	Jongereninspecteurs Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 16
<b>Stap 10</b>	Eindevaluatie	Inspecteurs ITJ Stichting <i>Alexander</i>	week 17
<b>Stap 11</b>	Rapportage	Inspecteurs ITJ ( inhoudelijk ) Stichting <i>Alexander</i> ( proces )	mei/juni

## Stap 1: Onderzoeksvraag vaststellen

De centrale onderzoeksvraag en te onderzoeken thema's worden vooraf binnen de Projectgroep ITJ bepaald. Hierbij zijn (nog) geen jongeren betrokken. Leden van de projectgroep stellen in samenspraak met Stichting Alexander (hierna: de Coach) de onderzoeksvraag vast voor het concrete inspectieonderzoek in de gemeente Utrecht. Inhoudelijk doel van het bredere inspectieonderzoek in de gemeente Utrecht is meer zicht te krijgen op de risico's voor jongeren in bepaalde wijken om in herhaling van criminaliteit te vervallen. Voor het participatieve inspectieonderzoek ligt het accent op de groepsdynamiek van hanggroepen en het functioneren van de Jongeren Op Straat-teams (JOS-teams<sup>2</sup>).

Op basis van bovenstaande wordt de keuze gemaakt om de volgende vier thema's met de jongereninspecteurs te verkennen en te onderzoeken:

- Hangjongeren
- Groepsdynamiek
- Recidive
- JOS-teams

## **Stap 2: Werven van jongereninspecteurs**

Op het vaststellen van de onderzoeksvraag en thema's volgt de werving van jongereninspecteurs. De contacten uit het voortraject (de panelgesprekken en kennisdagen) worden door de Coach benut om een team van vijf jongereninspecteurs samen te stellen. Hij benadert een aantal jongeren telefonisch met de vraag of zij deel willen nemen aan een vervolgtraject binnen het project ITJ. Ook worden hun ouders, verzorgers of begeleiders benaderd voor toestemming. Vijf jongeren geven aan dat zij wel willen deelnemen en alle betrokken volwassenen geven hier toestemming voor. De jongeren worden ook geïnformeerd over de geplande kennismakingsbijeenkomst met de inspecteurs, en worden ze enkele dagen voorafgaand aan die bijeenkomst nogmaals opgebeld door de Coach om ze te herinneren aan de afspraak en (eventuele) vragen te beantwoorden. Tot slot maakt de Coach in hetzelfde gesprek afspraken met de jongeren over vervoer (halen en terugbrengen) en een onkostenvergoeding. Zo vangt de Coach een aantal jongeren op het station van Utrecht op samen met hen naar de bijeenkomstlocatie te reizen. Uiteindelijk doorlopen vier jongereninspecteurs het traject van begin tot eind, één jongere haakt gedurende het traject af.

---

<sup>2</sup> Elke wijk in Utrecht heeft een JOS-team. JOS-teams worden begeleid vanuit een welzijnsinstelling (Stade of Cumulus Welzijnswerk). JOS-teams bestaan uit (jonge) professionals die proberen om in de eigen wijk de verschillende groepen straatjongeren in kaart te brengen, aan te spreken en met ze in contact te komen.

### **Stap 3: Voorbereidingsbijeenkomst voor inspecteurs ITJ**

Voorafgaand aan de kennismakingsbijeenkomst met jongeren en inspecteurs, belegt de Coach een voorbereidingsbijeenkomst met de vier deelnemende inspecteurs uit de Projectgroep. Tijdens deze bijeenkomst worden, na een toelichting op het traject door de Coach, met de inspecteurs doelen, werkwijze en uitvoering van het onderzoek besproken. De inspecteurs krijgen ook aanwijzingen en tips voor de wijze waarop zij de uitvoering van het traject samen met jongeren kunnen aanpakken. Tevens bespreken inspecteurs en Coach twijfels, vragen en onduidelijkheden in de aanpak:

- De rol van jongereninspecteurs in het inspectieteam
- De eigen rol en positie van inspecteur in het team
- Praktische uitvoering – Wat moet ik doen? Wanneer? Waar? Hoe? Met welke jongeren?
- De meerwaarde van het project – Levert het ons wel extra informatie en kennis op?
- Vertrouwelijkheid van informatie – Hoe gaan jongereninspecteurs met vertrouwelijke informatie om?
- Zorg om veiligheid – Zullen groepen die worden geïnterviewd (hangjongeren) de inspectieteams wel accepteren? Vrees voor extreme situaties.
- Beleid voor bekendheid met onderzoeksomgeving – Een inspectieregel is dat inspecteurs niet mogen inspecteren in de eigen, bekende omgeving; deze regel geldt ook voor jongereninspecteurs.

### **Stap 4: Kennismakingsbijeenkomst inspecteurs ITJ en jongereninspecteurs**

Op de kennismakingsbijeenkomst is iedereen aanwezig: vier inspecteurs ITJ en vijf jongeren. De bijeenkomst vindt plaats bij de onderwijsinspectie in Utrecht en duurt van tweeënhalve uur. Halverwege wordt gepauzeerd om te eten. De bijeenkomst kent de volgende opbouw:

- Om elkaar te leren kennen, start de bijeenkomst met een **kennismakingsronde** waarin iedereen zichzelf voorstelt, iets over zijn/haar eigen achtergrond vertelt en de eigen motivatie om deel te nemen aan dit traject kort toelicht. Om het ijs te breken vraagt de Coach of de deelnemers iets leuks of grappigs over zichzelf te vertellen. Met het oog op de teamvorming, en als symbool voor de gelijkwaardigheid tussen de teamleden, krijgt iedereen een werkmap (met pennen, een kladblokje en stiften) waarin ook al het schriftelijke materiaal van de volgende bijeenkomsten kan worden bewaard.

- Er wordt een **adressenlijst** met alle namen, telefoonnummers en emailadressen van de deelnemers, zodat de teamleden elkaar weten te bereiken. Afgesproken wordt dat iedereen vertrouwelijk omgaat met deze gegevens.
- De Coach licht in een **inleiding** toe waarom deze bijeenkomst is belegd, wat het programma is, wat de bedoeling van het traject is en wat er van de deelnemers wordt verwacht. Eén van de inspecteurs sluit hierop aan met een uitgebreidere toelichting op de doelen, wensen en verwachtingen van de inspectie (ITJ). Hiermee worden doel en inhoud van het traject voor alle deelnemers helder.
- De inspecteurs en jongeren stellen samen een **contract** op, met spelregels voor wat belangrijk is in de samenwerking en in het inspectiewerk. Dit gebeurt om twee redenen. Ten eerste om de teamleden te stimuleren de gezamenlijke inspectie te laten verlopen op basis van de afspraken die gemaakt worden. Ten tweede om, tegemoetkomend aan de wens van inspecteurs, jongeren te doordringen van de ernst van een gezamenlijke inspectie waarbij dezelfde regels gelden als voor reguliere inspecties. Het contract wordt direct uitgewerkt en ondertekend. Iedereen ontvangt een kopie (zie bijlage 1).
- De inspecteurs en jongeren **verkennen** samen de vier thema's – hangjongeren, groepsdynamiek, recidive, en JOS-teams – en wisselen hun ideeën over deze thema's uit. Voor deze uitwisseling houdt het team een brainstorm, waarvoor een Mindmap wordt gebruikt: het themawoord staat centraal op een flip-over en de ideeën en associaties van de deelnemers bij dit thema worden rondom het centrale woord genoteerd. De Coach werkt de brainstorm uit en stuurt de resultaten naar de deelnemers (zie bijlage 2).
- Ter voorbereiding op de onderzoeksvoorbereiding (stap 5) krijgen de jongeren en inspecteurs de **opdracht** vragen bij de vier thema's te bedenken (per thema 3 vragen voor JOS-medewerkers en 3 vragen voor jongeren). Met deze vragen worden in de onderzoeksvoorbereiding vragenlijsten opgesteld.
- De bijeenkomst wordt afgesloten met het maken van nieuwe **afspraken** en het regelen van de (onkosten)vergoeding.

## Stap 5:      **Onderzoeksvorbereiding**

Voor een goede samenwerking tussen jongereninspecteurs en inspecteurs in de uitvoering van het onderzoek, staan in de onderzoeksvorbereiding twee doelen centraal:

1. gezamenlijk de vragenlijst opstellen voor interviews met JOS-medewerkers en jongeren, en
2. gezamenlijk voorbereiden van het afnemen van interviews.

Ook deze bijeenkomst, waaraan vier jongeren en vier inspecteurs deelnemen, vindt plaats bij de onderwijsinspectie in Utrecht en duurt tweeënhalf uur.

In het eerste deel van de bijeenkomst worden de **vragenlijsten** gemaakt. Door gezamenlijk aan een vragenlijst te werken begint de samenwerking tussen jongeren en volwassenen vorm te krijgen. De meeste jongeren en inspecteurs hebben zich goed aan de opdracht uit voorgaande bijeenkomst gehouden en hebben vragen voorbereid op de vier thema's. Tijdens de onderzoeksvorbereiding bedenken de deelnemers nog meer vragen. Met behulp van flappen en post-its worden de vragen voor JOS-medewerkers en voor jongeren afzonderlijk verzameld en per thema geordend. Het team gaat vervolgens in twee groepen, met elk twee jongeren en twee inspecteurs, aan het werk. De ene groep gaat aan de slag met de vragenlijst voor de jongeren en het andere groep met de vragenlijst voor het JOS-team. In beide groepen worden de verzamelde vragen besproken en gerangschikt op prioriteit. De jongeren verwoorden hoe bepaalde vragen wel of niet aan andere jongeren kunnen worden gesteld. Aan de inspecteurs wordt gevraagd om na afloop de vragenlijsten digitaal uit te werken en aan alle deelnemers te sturen (zie bijlage 3).

In het tweede deel van de bijeenkomst krijgen de jongeren en inspecteurs een **interviewtraining**. Eerst wordt kort de theorie behandeld en vertellen de teamleden over hun ervaringen met interviewen. Vervolgens bespreken de teamleden de mogelijke rolverdeling in de uitvoering van de interviews (zie bijlage 4). De afspraak is dat jongeren de interviews houden en hierbij ondersteund worden door de inspecteurs, die tevens een verslag maken van wat er wordt gezegd door de respondenten. In het praktische deel van de training oefenen twee groepen de uitvoering van interviews, en gebruiken hierbij de ontwikkelde vragenlijsten en afgesproken rolverdeling. De deelnemers oefenen zich in hun interviewvaardigheden en bouwen verder aan hun teamwerk. Ter afsluiting van de onderzoeksvorbereiding de jongeren en de inspecteurs **afspraken** over de tijdsplanning van de interviews. Afgesproken wordt dat een inspecteur de afspraken voor interviews maakt met de jongeren (respondenten) en de JOS-teams, en de overige (jongeren)inspecteurs op de hoogte brengt.

## **Stap 6: Interviews uitvoeren**

Een inspecteur regelt de afspraken voor de interviews met de respondenten, en geeft deze informatie door aan de jongereninspecteurs en andere inspecteurs. De leden van de interviewteams ontmoeten elkaar een half uur voorafgaand aan de interviews om het vragen en de rolverdeling nog een keer door te spreken. Na afloop van elk interviews reflecteren de jongeren en inspecteurs samen op het verloop en de uitkomsten in een informele omgeving (met iets te drinken en/of te eten). In totaal worden vier interviews gehouden:

1. Interview met vijf jongeren (15 – 17 jaar), op achtergrond aanwezig twee JOS-medewerkers. Uitgevoerd door twee inspecteurs ITJ en twee jongereninspecteurs.
2. Interview met een JOS-medewerker. Uitgevoerd door twee inspecteurs ITJ en twee jongereninspecteurs. Coach aanwezig voor observatie.
3. Interview met een JOS-medewerker. Uitgevoerd door twee inspecteurs ITJ en een jongereninspecteur.
4. Interview met vier jongeren van het Jongerenteam (14 – 20 jaar). Uitgevoerd door twee inspecteurs ITJ en twee jongereninspecteurs.

## **Stap 7: Uitwerken interview en rapporteren**

De inspecteur die het verslag van het interview bijhoudt, werkt dit verslag ook uit en stuurt die naar alle andere teamleden. Op deze manier wordt iedereen geïnformeerd over de inhoudelijke resultaten van het onderzoek. Uiteindelijk worden deze onderzoeksresultaten door de Projectgroep ITJ verwerkt en geïntegreerd in het breder inspectieonderzoek, waarna de gemeente Utrecht over de resultaten wordt ingelicht.

## **Stap 8: Evalueren, resultaten bespreken en presentatievoorbereiding**

Samen met de deelnemende jongeren en inspecteurs wordt het inspectietraject **geëvalueerd**. Hierin staan de vragen centraal *in hoeverre en op welke manier de Projectgroep ITJ jongeren kan laten participeren in een inspectieonderzoek, en welke meerwaarde jongerenparticipatie in inspectieonderzoek heeft voor de inspecties en voor jongeren*. Om deze vragen te laten beantwoorden, ontwikkelt de Coach aparte vragenlijsten voor inspecteurs en jongereninspecteurs en een gespreksleidraad voor een evaluatiebijeenkomst (zie bijlage 5). De vragenlijsten worden voorafgaand aan de evaluatiebijeenkomst individueel afgenomen. Tijdens de bijeenkomst zelf wordt het

traject gezamenlijk geëvalueerd, en wisselen de deelnemers hun ervaringen en ideeën met elkaar uit.

Tijdens de evaluatie worden ook de **inhoudelijke resultaten besproken** en wordt de **presentatie voorbereid**. De jongereninspecteurs krijgen de opdracht mee om de voor hun meest opvallende of interessante resultaten aan te kruisen in de kantlijn van de uitgewerkte interviews, zodat zij deze kunnen opnoemen tijdens de presentatie. De vorm van de presentatie zal op een interview lijken. De Coach zal vragen stellen aan de jongereninspecteurs en de inspecteurs. Dit zullen een aantal vragen zijn die ook tijdens de evaluatie zijn behandeld, zodat de toehoorders een duidelijk beeld krijgen van het verloop van het traject, de ervaringen van de deelnemers en (her perspectief op de) meerwaarde ervan.

## **Stap 9: Presenteren**

Een gezamenlijke presentatie van de resultaten is onderdeel van het gezamenlijke inspectietraject. De jongereninspecteurs en de inspecteurs presenteren hun werk daarom gezamenlijk aan een vertegenwoordiging van de Projectgroep. Voor deze presentatie is eveneens tweeënhalf uur gereserveerd.

In het eerste deel van de bijeenkomst vertellen de jongereninspecteurs en inspecteurs (aan de hand van de vragen) hoe het traject vorm heeft gekregen en hoe het is verlopen. Ook vertellen zij hun meest interessante of opvallende resultaten. Hierna wordt gezamenlijk pizza gegeten en wordt een foto gemaakt van het team. Na de pauze kunnen de toehoorders vragen stellen en met elkaar discussiëren over het traject en de uitkomsten. De presentatiebijeenkomst wordt afgesloten met bedankjes: de jongereninspecteurs krijgen als bedankje van de inspecteurs ITJ een stripboek over politieagenten. Het gehele team krijgt van de Coach een fotolijstje waar de net gemaakte foto in kan. Ook krijgen zij een envelop waarin briefjes met complimenten zitten die de teamleden voor elkaar hebben geschreven.

## **Stap 10: Eindevaluatie**

Aansluitend op de presentatie bespreken leden van de Projectgroep en de Coach kort het verloop van de uitvoering van het participatieve inspectietraject. Centraal staan ook de perspectieven die dit experiment kan bieden voor de implementatie van gezamenlijke inspecties in het werk van integrale inspecties.

## **Stap 11: Rapportage**

Zowel de Projectgroep als de Coach zullen rapporteren over het verloop van de uitvoering. Hierbij neemt de Projectgroep de inhoudelijke resultaten uit het participatieve inspectieonderzoek mee in het bredere inspectieonderzoek in de gemeente Utrecht. De Coach rapporteert over de uitvoering en het proces tijdens het uitvoeringstraject.



## 2. Procesevaluatie

Het proeftraject van de Projectgroep Integraal Toezicht Jeugdzaken met participatief inspectieonderzoek is te typeren als een vernieuwings- of veranderingstraject. Met elk ander project dat gericht is op vernieuwing / verandering heeft dit proeftraject gemeen dat de processen hierin bepaald worden door drie voorwaarden.

- **Beleid** – dat wat met het project gerealiseerd moet worden.
- **Organisatie** – de wijze waarop het beleid gerealiseerd moet worden.
- **Mensen** – de mensen met wie het beleid gerealiseerd moet worden.

Op elk van deze voorwaarden zijn bovendien drie invalshoeken mogelijk

- **Technisch** – zaken die geregeld moet zijn
- **Politiek** – belangen die gediend moeten worden
- **Cultureel** – normen en gewoonten die waarde(n)vol worden gevonden

Wanneer deze voorwaarden en invalshoeken met elkaar worden geïntegreerd, ontstaat een model met 9 aandachtsgebieden waarmee veranderingsprocessen eerst in beeld gebracht kunnen worden en vervolgens doeltreffend kunnen worden aangepakt: de Matrix<sup>3</sup>:

	BELEID	ORGANISATIE	PERSONEEL
	<b>1. Doelen en werkwijze</b>	<b>2. Taken en bevoegdheden</b>	<b>3. Deskundigheid</b>
<b>TECHNISCH</b>	Wat gerealiseerd moet worden met participatief inspectieonderzoek.	Hoe de taken en bevoegdheden in het inspectieteam verdeeld worden.	De deskundigheid die nodig is om een participatief inspectieonderzoek op te zetten, uit te voeren en te evalueren.
	<b>4. Beleidsbeïnvloeders</b>	<b>5. Besluitvorming</b>	<b>6. Autonomie</b>
<b>POLITIEK</b>	Wie de belangrijkste beleidsbeïnvloeders zijn in een participatief inspectietraject.	Waarover besluitvorming in een participatief inspectietraject gaat en de wijze waarop besluiten worden genomen.	De autonomie waarover inspecteurs en jongeren in een participatief inspectieonderzoek willen beschikken.
	<b>7. Bedrijfsklimaat</b>	<b>8. Samenwerking</b>	<b>9. Houding</b>

<sup>3</sup> De Matrix (methode) als model voor organisatieverandering en –ontwikkeling, alsook voor projectmanagement is ontworpen en uitgewerkt met praktische toepassingen door Peter Camp in onder andere *De kracht van de matrix* (1992), *De praktijk van de matrix* (1998) en *Projectmanagement* (2001).

<b>CULTUUR</b>	Het werkklimaat dat in het inspectieteam wordt nagestreefd.	Hoe de samenwerking in en rond het inspectieteam wordt gezien.	De houding die verwacht wordt van de inspecteurs en jongeren in het inspectieteam.
----------------	---	--	--

In dit hoofdstuk maken we gebruik van het Matrixmodel om relevante processen in de uitvoering van het proeftraject te beschrijven. Hieronder volgt eerst een beschrijving en analyse van de processen in de afzonderlijke aandachtsgebieden. Het hoofdstuk eindigt met een samenvatting in een overzichtsmatrix.

## Doelen en werkwijze

Het proeftraject met jongerenparticipatie in een concreet inspectieonderzoek, maakt deel uit van een breder integraal inspectieonderzoek in de gemeente Utrecht. Het experimentele karakter komt tot uiting in het gegeven dat de uitvoering en de werkwijze van het gezamenlijke onderzoek ook onderwerp van onderzoek zijn. Hierbij wordt onderzocht in hoeverre en op welke wijze jongeren bij regulier inspectieonderzoek te betrekken zijn. Verwacht wordt dat het proeftraject leidt tot inzicht in en ervaring met een werkwijze die hierbij de meest bruikbare informatie oplevert. Het participatietraject moet een duidelijke (inhoudelijke) meerwaarde hebben, zowel voor het inspectiewerk als voor de participerende jongeren. Hiervan afgeleid moet ook de vraag beantwoord worden of en onder welke voorwaarden jongeren als inspecteurs situationeel – in een specifiek (lokaal) inspectieonderzoek – kunnen participeren. De overwegingen en keuzen die met deze vragen samenhangen resulteren uiteindelijk in een experimentele opzet van gezamenlijke inspectieteams, waarin jongeren deelnemen aan de voorbereiding en de uitvoering van inspectietaken. Het inspectietraject wordt duidelijk in tijd en inhoud afgebakend.

Onder begeleiding van de Coach ontwerpen inspecteurs en jongeren in twee bijeenkomsten twee vragenlijsten en krijgen ze een korte interviewtraining. Naast de inhoudelijke relevantie van deze bijeenkomsten – het onderzoek wordt inhoudelijk voorbereid en de praktische uitvoering wordt geoefend – ligt de waarde van deze bijeenkomsten in het feit dat de jongeren en de inspecteurs voor het eerst concreet met elkaar aan de slag gaan.

De sfeer tijdens beide bijeenkomsten wordt gekenmerkt door openheid en collegialiteit, humor en serieus werk. Wel moeten sommige deelnemers, zowel jongeren als inspecteurs, wennen aan elkaar, aan het idee dat ze gaan samenwerken en aan de werkwijze. De ruimte die de deelnemers krijgen voor hun vragen en twijfels, en eventuele weerstanden – waaraan bij de inspecteurs in een

voorafgaande bijeenkomst met hen aandacht is besteed – werkt ook motiverend en stimuleert openheid en vertrouwen.

Bij de start van het traject hebben de jongeren nog behoefte aan verheldering van de doelen. Zij hadden ook graag in een eerder stadium meer informatie gehad. De toelichting op de doelen en de beantwoording van hun vragen tijdens de kennismakingsbijeenkomst blijkt de gevraagde verheldering te bieden – ook voor inspecteurs, die meer grip krijgen op de te onderzoeken thema's. De participerende jongeren worden met name voor deelname gemotiveerd door het vooruitzicht op verbeteringen voor jongeren met behulp van het onderzoek en de mogelijkheid om zich hierin nuttig te maken en te voelen. Hiernaast heeft ook de financiële vergoeding voor hen een motiverende invloed.

Tijdens de uitvoering van de interviews wordt (noodgedwongen) flexibel omgegaan met de oorspronkelijk plannen en afspraken. Een aantal interviewafspraken blijven tot op het laatste moment onduidelijk, en in een aantal gevallen blijken de te interviewen jongeren niet aanwezig. Dit levert onzekerheid en spanningen, maar de jongeren weten zich uiteindelijk goed aan deze veranderingen aan te passen. Om zich op de interviews voor te bereiden, ontmoeten jongeren en inspecteurs elkaar een (half) uur voorafgaand aan elk interview. Oorspronkelijk is het de bedoeling na elk interview een reflectiebijeenkomst te houden. Dit blijkt in de praktijk niet haalbaar, maar wordt achteraf ook niet noodzakelijk gevonden. Jongeren en inspecteurs reflecteren wel op de uitvoering en uitkomsten van de interviews, maar organiseren die heel praktisch en in een voor hen aangename vorm – ze praten na onder het genot van een hapje en een drankje bij bijvoorbeeld McDonalds. Hoewel de interviews naar oordeel van de jongeren en inspecteurs goed tot boven verwachting goed verlopen, blijkt achteraf toch behoefte te zijn (geweest) aan meer trainingstijd (voor oefening in koppels).

## **Taken en bevoegdheden**

Met jongeren en inspecteurs worden afspraken gemaakt over de onderlinge taakverdeling. Jongeren reageren positief op de mogelijkheid om zelf aan te geven wat ze wel willen doen en wat ze niet willen of kunnen doen. In het proeftraject hebben jongeren in principe twee rollen of hoofdtaken. Ten eerste dragen zij hun ervaringsdeskundigheid bij, en brengen hun perspectieven, ideeën en kritiek in bij de thematiek en problematiek van het onderzoek. Hiermee geven ze een aanvulling voor het inspectiekader. Een tweede hoofdrol van de jongeren speelt zich minder zichtbaar in het uitvoeringstraject, maar des te meer tegen de achtergrond van het inspectieonderzoek af. Zij geven met hun deelname en wijze van inhoudelijke

participatie in het inspectieteam ook mede vorm aan het experiment met een participatieve inspectie. Door in samenwerking met inspecteurs een concreet inspectieonderzoek voor te bereiden en uit te voeren, laten ze in de praktijk zien onder welke voorwaarden en met welke taakinvinging jongeren bij een participatieve inspectie betrokken kunnen worden.

De jongeren worden niet in alle fasen van het inspectietraject betrokken. Dit geldt bij de start ook voor een aantal inspecteurs in de uitvoeringsgroep. Zij zijn niet betrokken bij de keuze van de onderzoeksvraag en de eerste verkenning van thematiek en problematiek in het onderzoeksgebied (wijken van de gemeente Utrecht), iets waar ze wel bij betrokken hadden willen worden. Dit inhoudelijke hoofdkader wordt vooraf bepaald door de Projectgroep in samenspraak met de Coach. De inspecteurs in het inspectieteam hebben wel de leidende rol in de uitvoering en hebben als taak de gezamenlijke inspecties (mede) te organiseren, contacten met jongeren en JOS-teams te onderhouden, bijeenkomsten voor te bereiden en te leiden, de jongereninspecteurs te trainen en te begeleiden, en te rapporteren over de resultaten van de inspecties.

Bij de praktische taakverdeling, krijgen jongeren en inspecteurs allemaal taken in de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek; bij de analyse en rapportage van de onderzoeksresultaten worden de jongeren echter niet betrokken, eveneens iets waarbij jongeren zelf van aangeven betrokken te willen zijn. In de voorbereiding van de interviews bepalen jongeren en inspecteurs samen welke vragen opgenomen moeten worden in de vragenlijst. Op deze vragenlijst hebben jongeren grote invloed, omdat zij hun perspectieven op de thematiek en problematiek vertalen in vragen voor zowel jongeren als professionals in het onderzoeksgebied. Vooral de aansluiting bij (de leefwereld van) de doelgroep die zij het gezamenlijke inspectieteam met hun ervaringsdeskundigheid bieden, blijkt een meerwaarde voor de inhoudelijke kwaliteit van de vragenlijsten. Voor de uitvoering van interviews worden koppels van jongeren en inspecteurs gemaakt, waarbij de jongeren de rol van interviewers en inspecteurs de rol van begeleiders / ondersteuners krijgen. Elk interview wordt uitgevoerd met twee jongeren en twee inspecteurs. De Coach gaat bij een van de interviews (met een medewerker van het JOS-team) mee om te observeren. Gedurende dit interview besluit de Coach tot een inhoudelijke en een procesmatige interventie – in de vragen die gesteld worden, maar ook in het herstellen van de eerder afgesproken taak- en rolverdeling. Vanuit het perspectief van de Coach voegen de betrokken inspecteurs nieuwe vragen toe, en richten de volwassen respondenten zich steeds meer tot de inspecteurs en niet meer tot de jonge interviewers. Het interview speelt zich op een gegeven moment ‘boven de hoofden’ van de jonge interviewers af. De interventies van de Coach blijken echter niet blijvend effectief om het interview terug te brengen naar een interactie tussen de jonge interviewers

en de volwassen respondenten. Achteraf beoordelen de betrokken inspecteurs de interventie van de Coach als storend omdat ze die beschouwen als een schending van de eerdere afspraken. Zij hadden immers vooraf al bij het team en de geïnterviewde aangekondigd af te zullen wijken van de oorspronkelijke interviewvragen. Dit specifieke interview toont ook een ander aandachtspunt voor het gespreksproces: de verhouding tussen het aantal interviewers en geïnterviewden. De geïnterviewde had in dit voorbeeld niet alleen met twee maar feitelijk met 5 interviewers te maken.

Een ander aandachtspunt voor het proces ook Een ander leerpunt geldt de aandacht die vooraf nodig is voor de verhouding tussen het aantal interviewers en geïnterviewden.

Een andere interventie door de Coach in de taakverdeling, voorafgaand aan de uitvoering, is wel het gevolg van een onderling bepaalde keuzewijziging. Voor de training en begeleiding van de jongeren door inspecteurs menen de inspecteurs zelf over onvoldoende zekerheid (ervaring), tijd en deskundigheid te beschikken. De openheid en eerlijkheid over hun twijfels én (praktische) mogelijkheden om de training en begeleiding van de jongeren op zicht te nemen, leidt ertoe dat de Coach deze taken overneemt – maar wel voor zover deze de specifieke onderzoeksactiviteiten (bijvoorbeeld het samen interviewen) van respondenten overstijgen, zoals bij de vragenlijstontwikkeling, de interviewtraining en de presentatievoorbereiding. Achteraf wordt deze keuze als positief ervaren, omdat deze taakverdeling de gelijkwaardigheid en het teamlidmaatschap (“nu zijn we een team!”) van jongeren en inspecteurs heeft ondersteund.

## **Deskundigheid**

Het uitvoeren van een participatieve inspectie vraagt om specifieke deskundigheid, zowel van jongeren als van inspecteurs – deskundigheid waarover bij de Projectgroep vooraf zekere verwachtingen bestaan. Samen met de Coach inventariseert de Projectgroep daarom kenmerken van het gewenste deskundigheidsprofiel van jongereninspecteurs: jongeren met een hulpverleningsachtergrond (kennis en ervaring van hulpverlening) en een open houding, die beschikken over goede verbale vaardigheden en het vermogen om afstand te kunnen nemen van de eigen achtergrond en eventueel persoonlijke belangen in het onderzoek. Hiernaast moeten de jongeren ook bereid zijn om meerdere avonden te besteden. Van inspecteurs – die beschikken over de in hun beroep gevraagde kennis en vaardigheden – wordt vooral verwacht dat ze nieuwsgierig zijn naar het mogelijke perspectief dat jongeren in inspectieonderzoek

kunnen inbrengen – wat betekent dat ze deze mogelijkheid én jongeren zelf serieus kunnen nemen – en beschikken over openheid, bereidheid en basisvaardigheden om met jongeren (samen) te werken. Participatieve competenties – kennis en vaardigheden om participatieve processen te begeleiden – worden vooralsnog niet gevraagd (zie ook **taken en bevoegdheden** hierboven)

De participatieve competenties zijn wel beschikbaar in het traject. Deze worden voor een deel meegebracht door een van de inspecteurs, die al eerdere ervaring heeft opgedaan met participatietrajecten. Voor het grootste deel worden de participatieve competenties ingebracht en deels overgedragen door de Coach die het gehele proeftraject in opdracht van de Projectgroep begeleidt.

De betrokken jongeren en inspecteurs brengen hun eigen ‘natuurlijke’ deskundigheid mee in het team. De jongeren zijn ervaringsdeskundig: ze kennen de doelgroep en jeugd(sub)cultuur alsook de positie en ervaringen van hulpontvangers van ‘binnenuit’, waardoor ze in staat zijn om vanuit dit perspectief te reflecteren op hun *peer*omgeving en de thematiek. De inspecteurs beschikken over kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitvoeren van inspecties in het onderwijs en de jeugdzorg, en een professionele benadering van het onderzoeksgebied (en actoren in het onderzoeksgebied) die voortvloeit uit hun beroepshouding. De erkenning van het onderscheid tussen deze deskundigheidsgebieden en van de mogelijke wederzijdse aanvulling biedt goede aanknopingspunten om een gezamenlijk onderzoeksperspectief op het onderzoeksgebied en de thema’s te bespreken en te verkennen. Dit laatste blijkt tijdens de eerste bijeenkomst wanneer voor jongeren redelijk abstracte begrippen als ‘recidive’ en ‘groepsdynamiek’ vertaald worden in voor jongeren begrijpelijke taal.

Hoe de onderscheiden deskundigheidsgebieden geïntegreerd kunnen worden in de uitvoering van de interviews, is spannend voor de deelnemende jongeren en inspecteurs. Het succesvol uitvoeren van de specifieke inspectietaak is immers afhankelijk van het vermogen van jongeren en inspecteurs om vanuit hun eigen deskundigheid aansluiting te vinden bij de deskundigheid van de samenwerkingspartners. Zo moeten jongeren bijvoorbeeld leren enerzijds afstand te houden tot de belangen en problemen van te interviewen jongeren, maar anderzijds door empathie, hun invoelingsvermogen en herkenbaarheid, een veilige sfeer te scheppen. Dit lukt over het algemeen goed; bovendien pakt het gunstig uit voor de dialoog wanneer de jonge interviewer de afstand met een jonge respondent overbrugt door ook iets (persoonlijks) over zichzelf te vertellen. In het zoeken van dit evenwicht tussen ‘nabijheid’ en ‘distantie’ beoordelen achteraf de jonge interviewers de aanwezigheid van de volwassen inspectiepartners als een steun om de vooraf bepaalde lijn vast te houden. Tegelijkertijd merken ze dat hun eigen

directheid in taalgebruik positief werkt tijdens de interviews. Voor hun volwassen inspectiepartners, de inspecteurs, is het een nieuwe uitdaging om de leiding in een inspectie-interview uit handen te geven aan jongeren, en zelf op de achtergrond begeleiding en ondersteuning te geven. Bij die begeleidingsrol hoort vanzelfsprekend de mogelijkheid om te interveniëren. Interventies door inspecteurs worden als ondersteunend ervaren zolang ze een tijdelijk karakter hebben en leiden tot herstel van inhoudelijke focus in het interview – hou je aan de vragen – en/of herstel van de interactie tussen interviewer en respondent. In het voorbeeld hierboven met jonge respondenten, wordt de interventie van inspecteurs ervaren als ondersteunend. Eerder (zie **taken en bevoegdheden**) is een voorbeeld gegeven van een interview met een JOS-medewerker waarin het ondersteuning lijkt te zijn doorgeschooten, door het inbrengen van nieuwe vragen en het verleggen van de interactie van jongeren naar inspecteurs. Jonge interviewers lijken hierdoor minder op hun plaats in interviews met JOS-medewerkers, waarbij onder deze omstandigheden het leeftijdsverschil uiteindelijk kan leiden het niet benutten van de ervaringsdeskundigheid van jongeren en hun verlies van belangstelling voor de respondent.

## **Beleidsbeïnvloeders**

Het proeftraject vindt plaats in een gecontroleerde maar desondanks complexe omgeving, waarin het inspectieteam van jongeren en inspecteurs veel ruimte krijgt om hun inspectie uit te voeren. Zij mogen zelf zeker beschouwd worden als belangrijke beleidsbeïnvloeders in een participatieve inspectie, maar zijn niet de enigen die de uitvoeringsmogelijkheden en de feitelijke uitvoering van het inspectietraject beïnvloeden. In dit proeftraject zijn er meerdere actoren die hier invloed op hebben of er belang bij hebben, en bepalen hiermee de ruimte voor het uitvoeren van de inspectie.

De Projectgroep bepaalt het beleidsmatige, organisatorische en personele kader waarbinnen het proeftraject kan plaatsvinden, en doet dit op zijn beurt binnen de kaders en randvoorwaarden die de gezamenlijke ministeriële inspecties voor het project ITJ hebben gesteld.

Stichting *Alexander*, de begeleidende organisatie, oefent vanuit deze positie niet alleen invloed uit op de invulling van inhoud van processen in het proeftraject, maar ook op het vaststellen van de inhoud, processen en instrumenten.

De gemeente Utrecht waar het brede inspectietraject plaatsvindt, en in het bijzonder de

JOS-teams (3) uit de wijken die meewerken aan het onderzoek, JOS-coördinatoren die meedoen aan de interviews en een team dat jongeren levert voor interviews, bepalen de uiteindelijke keuze voor het onderzoeksgebied.

Verder hebben de deelnemende inspecteurs, naast hun rol bij de inhoudelijke uitwerking van de inspectietaak, via hun vragen en voorkeuren in de taakverdeling en samenwerking invloed op de werkwijze en de wijze van begeleiding in het traject.

Voor jongeren in het inspectieteam geldt dit ook, en dan specifiek omdat ze uitzicht wensen op een follow-up – wat er gaat gebeuren met de resultaten. Zij worden op hun beurt echter ook ‘extern’ beïnvloed, namelijk door hun (hulp)omgeving – ouders, *peers*, hulpverleners / instellingen – hetzij voor toestemming om mee te doen dan wel omdat zij gedurende de uitvoering vragen / reacties krijgen uit deze omgeving waarmee ze moeten omgaan.

## Besluitvorming

Besluiten die in en rond het proeftraject genomen worden, worden in verschillende fasen genomen en door meerdere betrokkenen. In de andere aandachtsgebieden – zie **doelen en werkwijze**, **taken en bevoegdheden** en **beleidsbeïnvloeders** – hebben we al beschreven wie op welke manier direct of indirect betrokken zijn bij besluiten over de onderzoeksvraag, thema's, doelen, werkwijze, operationalisering van het onderzoek, deelname, verdeling van taken en bevoegdheden, en begeleiding. Zo worden de centrale onderzoeksvraag, doelen, werkwijze en onderzoeksgebied bepaald door de Projectgroep in samenspraak met de Coach – terwijl de uitwerking en uiteindelijke operationalisering in vragenlijsten, interviews, teamrollen, en uitvoeringsafspraken voornamelijk ligt bij jongeren en inspecteurs gezamenlijk. De zaken waarover besluitvorming moet gaan en op welke wijze (en met wie) besluiten worden genomen, zijn vooraf niet altijd geëxpliciteerd. Voor een deel is dit het gevolg van besluitvorming die vooraf nodig is – zoals over doel, werkwijze en profiel van het inspectieteam – om een participatief inspectietraject te kunnen operationaliseren. Voor een ander deel omdat explicitering van de besluitvormingsprocedure – met name voor besluiten in de praktische uitvoering, zoals over: het actieplan, de spelregels, het leggen van contacten en maken van afspraken, en aanpassingen in de uitvoering – afhankelijk is van de onderlinge verdeling van taken en bevoegdheden in het inspectieteam. Bij het organiseren van de interviews zijn de inspecteurs bovendien ook afhankelijk van de JOS-teams en de jongeren uit de doelgroep om afspraken te kunnen maken.



In de mate van gewenste betrokkenheid bij besluitvorming in en rond een inspectietraject, hechten jongeren en inspecteurs minder waarde aan kaderstellende besluiten dan aan besluiten die bepalen in hoeverre zij hun (ervarings)deskundigheid kunnen / mogen inzetten en welke invloed zij hebben op het uiteindelijke resultaat. Wel wordt verlangd dat de kaderstellende besluiten (zoals over doelen en werkwijze) duidelijk (gemotiveerd) zijn. Zo willen jongeren ook weten wat de Projectgroep gaat doen met de resultaten, maar zijn ze niet betrokken bij de analyse van de uitkomsten. Inspecteurs willen op hun beurt formele spelregels voor het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke inspectie-informatie en dat afspraken met actoren in het onderzoeksgebied via hen verlopen. De jongeren hebben geen moeite met het ‘formele’ karakter van de contractuele vastlegging en werken zelf enthousiast mee met het formuleren van de spelregels.

## **Autonomie**

De speelruimte die jongeren en inspecteurs hebben in de uitvoering van hun gezamenlijke inspectie varieert per fase. Weliswaar bepaalt de Projectgroep vooraf de kaders waarbinnen het inspectietraject vorm moet krijgen – binnen deze kaders krijgen jongeren en inspecteurs de ruimte om de eigenlijke inspectie inhoudelijk en in de planning gezamenlijk vorm te geven. Zo operationaliseren ze de centrale vraagstelling en thema’s voor het inspectieonderzoek, en plannen hun afspraken voor de uitvoering van interviews. Voor het tijdstip en de opzet van de gezamenlijke bijeenkomsten wordt uitgegaan van hun mogelijkheden en wensen. Een enkele keer gebeurt het dat een jongere (te) laat wordt ingelicht over een afspraak – waaruit de behoefte aan duidelijke (onderlinge) afspraken blijkt, die binnen een termijn gemaakt en gecommuniceerd moeten worden die te overzien is. Dit soort afspraken wordt niet ervaren als een beperking van de autonomie van jongeren, noch die van inspecteurs. Ze geven de betrokkenen juist invloed op de uitvoering en daarmee handelingsvrijheid. Dit geldt ook voor de afspraken met de respondenten voor de interviews. Veranderingen van plannen en afspraken kunnen een ongunstig effect hebben op de motivatie en op de handelingsvrijheid van jongeren. In een geval waar te elfder ure de plannen omgegooid worden en jongereninspecteurs plotseling jongeren moeten interviewen in plaats van JOS-medewerkers, wekt dit irritatie op. De betrokken jongereninspecteurs vinden het moeilijk om om te gaan met onverwachte gebeurtenissen, en bereiden zich het liefst voor – ze weten dit ook van zichzelf. Het is dan ook beter om veranderingen bijtijds te melden, zodat ze zich hierop kunnen instellen. Soms kunnen afspraken pas op het laatste moment (definitief) gemaakt worden, en blijft het onduidelijk of er nu wel of geen afspraak staat. Dit hoeft volgens jongeren op zich geen probleem te zijn – zolang dan duidelijk wordt gecommuniceerd dat iets nog niet duidelijk of definitief is, want daar

kunnen zij zich ook nog wel op instellen. Het principe moet zijn: ‘beloof niets als het niet duidelijk is’.

Om autonomie in de samenwerking tussen jongeren en inspecteurs te stimuleren, worden beide groepen door de Coach actief gestimuleerd hun perspectieven en ideeën, maar ook hun vragen en twijfels voor het voetlicht te brengen. Actief stimuleren betekent ook dat het niet alleen om reacties van de jongeren en inspecteurs gaat, maar dat in de gesprekken aandacht wordt gegeven aan een evenwicht tussen opkomen voor eigen ideeën en rekening houden met de ideeën van de samenwerkingspartner. Deze manier van werken wordt gaandeweg ook steeds meer door de inspecteurs opgepakt.

## **Bedrijfsklimaat**

Hoewel de werkomgeving voor de inspecteurs bekend is, in ieder geval bekender dan voor jongeren omdat het gaat om een inspectietraject, zijn de werkomgeving en werkwijze ook nieuw omdat ze in een participatief inspectieteam samenwerken met een jongeren die in de inspectiepraktijk verder van hen afstaan. Zij brengen evenwel hun eisen aan, gewoonten in en benadering van regulier inspectiewerk – zoals tempo en doelgerichtheid, eisen aan objectiviteit en zorgvuldigheid, en aandacht aan vertrouwelijkheid – mee in het team.

Voor jongeren zijn niet alleen de (werk)omgeving en werkwijzen van het project nieuw, ook hebben zij te maken met professionals met wie zij gewoonlijk niet in aanraking komen met een werkcultuur die ver van hen afstaat. Ze zijn niet gewend aan de eisen van doelgerichtheid, werktempo en zorgvuldigheid – in ieder geval niet vanuit de verantwoordelijkheid die ze hiervoor dragen – in hun dagelijkse levens.

Het werkklimaat in het inspectieteam kenmerkt zich door een serieuze benadering van de opdracht en taken, en tegelijkertijd door ruimte die gegeven en genomen wordt om in een vriendschappelijke sfeer ook te grappen en te lachen. Ook ervaren de deelnemers dat ze ruimte krijgen voor hun eigen individualiteit. De veiligheid die hierdoor door met name jongeren wordt ervaren, maakt dat ze zich ook redelijk snel zien als lid van één team. Dat dit niet vanzelfsprekend is, blijkt wanneer we bedenken dat feitelijk twee culturen bij elkaar komen in een werkomgeving die voor beide nieuw is. Dat zij met elkaar een werkklimaat hebben weten te realiseren waar ze zich beide veilig en op hun gemak zijn, is alleen mogelijk wanneer bewust toenadering wordt gezocht en de wensen van de samenwerkingspartner worden erkend. In het proeftraject is lukt dit goed, onder andere omdat beiden de ruimte krijgen en nemen om hun wensen en verwachtingen erkend te zien. Een goed voorbeeld is de wens van inspecteurs om duidelijke spelregels en afspraken te

maken voor de behandeling van vertrouwelijke informatie en over het nakomen van afspraken: het contract. Een ander voorbeeld, met de focus op jongeren, is de inrichting van de gezamenlijke bijeenkomsten – maaltijden, versnaperingen, rookpauzes zijn als het ware de secundaire voorwaarden die het voor jongeren aantrekkelijk maakt om periodes van geconcentreerd en doelgericht werken in evenwicht te brengen met de behoefte aan afwisseling en ontspanning.

## **Samenwerking**

De aandacht voor de samenwerking tussen jongeren en inspecteurs mag beschouwd worden als het cruciale onderdeel in het proces in het proeftraject. De kwaliteit en effectiviteit van deze samenwerking zijn immers doorslaggevend voor inzicht in de wenselijkheid en haalbaarheid van jongerenparticipatie in integrale inspecties.

Zoals blijkt uit de beschrijving van het proces in de andere aandachtsgebieden, werken de jongeren en inspecteurs in verschillende fasen en op verschillende manieren samen. Het gaat hierbij wel om de samenwerking in het operationaliseren en uitvoeren van het onderzoek. In dit proeftraject is de samenwerking op strategisch niveau – bij het vaststellen van de beleidskaders of in analyse en rapportage van de onderzoeksresultaten – geen onderdeel van het proces.

De jongeren en inspecteurs komen in een gezamenlijke inspectie in voor hen tot nu toe nieuwe rollen. Om een manier van samenwerken te ontwikkelen die meerwaarde heeft voor beiden én voor de kwaliteit van inspecties, wordt aan het begin van het traject veel aandacht besteed aan verwachtingen, vragen en twijfels. De deelnemers krijgen hierdoor erkenning voor en zicht op de verschillen – zoals de verschillen in leeftijd en leefwereld, discipline en verschillende achtergronden van jongeren in de hulpverlening. Dit biedt ze aanknopingspunten om te ontdekken waar ze elkaar kunnen aanvullen in de voorbereiding en uitvoering van het onderzoek.

In de voorbereidingsfase verkennen jongeren en inspecteurs gezamenlijk het onderzoeksterrein, stellen ze vragenlijsten op en bereiden ze de uitvoering van de interviews voor. In de ontwikkeling van de vragenlijst blijkt de meerwaarde van de samenwerking met jongeren al direct. Zij zijn in staat om het perspectief van inspecteurs op het onderzoeksgebied aan te vullen met perspectieven die voor jongeren relevant zijn. Dit levert dan ook vragen op die inspecteurs niet zouden kunnen bedenken, maar wel aanvullende informatie over het onderzoeksgebied opleveren. Ook in de uitvoering blijkt de meerwaarde van de participatie van jongeren, maar wordt een onderscheid gemaakt in de meerwaarde die hun

deelname kan hebben in de interviews met jongeren dan wel met professionals (JOS-medewerkers).

Zowel jongeren als inspecteurs hebben in de interviews een actieve rol, maar de jongeren treden op de voorgrond om het gesprek te leiden terwijl de inspecteurs op de achtergrond het proces bewaken – in ieder geval in de interviews met jonge respondenten. Jonge respondenten in het onderzoeksgebied zijn makkelijk toegankelijk voor de jongereninspecteurs. Er ontstaat al een snel vertrouwen en veiligheid om informatie te geven. De aanwezigheid van een begeleidende inspecteur werkt ook gunstig: het gesprek blijft serieus en de inspecteur vult waar nodig aan. In de interviews met JOS-medewerkers zijn de ervaringen niet eenduidig. In het ene geval blijkt de aanwezigheid en het optreden van de jongereninspecteur een stimulans voor de JOS-medewerker om dieper op de gespreksstof in te gaan en gedetailleerdere informatie te geven. In een ander geval leidt de aanwezigheid van inspecteurs af van de interactie tussen jongere en JOS-medewerker, en leidt niet tot meer bruikbare informatie dan in een regulier inspectieonderzoek het geval zou zijn. Hoewel de participatie van jongeren in de interviews met professionals verschillende resultaten heeft opgeleverd, beoordelen de jongeren en inspecteurs deze gesprekken – en de samenwerking hierin – als minder zinvol.

In het opbouwen en begeleiden van de samenwerking tussen jongeren en inspecteurs heeft de Coach nadrukkelijk de rol van procesbegeleider. In deze rol speelt de Coach bij de start en tijdens de uitvoering van het proeftraject regelmatig in op de vragen, twijfels en ondersteuningsbehoefte van jongeren en inspecteurs. Dit heeft een gunstig effect op de inspectiebijeenkomsten en de samenwerking tussen de deelnemers, omdat de Coach zich kan positioneren buiten het team maar tegelijkertijd mag interveniëren in het teamwerk. Dit maakt het mogelijk dat de deelnemers zich kunnen blijven concentreren op hun teamwerk, waarmee ze elkaar kunnen blijven zien en accepteren als gelijkwaardige samenwerkingspartners die elkaar steunen. Binnen redelijk korte tijd ontstaat een prettige en effectieve samenwerkingsrelatie tussen jongeren en inspecteurs. Ze werken in een open, veilige sfeer en voelen gedeelde verantwoordelijkheid. Er is kortom sprake van (h)echte samenwerking in teamverband. De presentatiebijeenkomst toont dit ook; hier nemen de jongeren hun plaats in aan het hoofd van de tafel, terwijl de inspecteurs om de jongeren heen gaan zitten, om hen aan te moedigen, te steunen en aan te vullen.

## Houding

Het mag uit de beschrijving van eerdere aandachtspunten duidelijk zijn dat de onderlinge verhouding tussen jongeren en inspecteurs in dit proeftraject in grote mate heeft bijgedragen aan de kwaliteit van hun samenwerking. Zij hebben zich open maar tegelijkertijd kritisch opgesteld, bereid om samen te werken met onbekenden aan een serieuze taak. Bij de beschrijving van de waarde die door betrokkenen wordt gehecht aan de (eisen aan) deskundigheid van jongeren en inspecteurs, blijkt al dat vooraf niet alleen expliciete verwachtingen bestaan over kennis en vaardigheden maar ook van de houding die deelnemers in een participatief inspectieonderzoek moeten aannemen. Terugkijkend op hun ervaringen in het proeftraject scherpen jongeren en inspecteurs hun criteria aan en adviseren om in een volgend traject deelnemers aan de hand van deze criteria te selecteren.

Een jongereninspecteur in een participatief inspectieteam

- staat sterk in zijn / haar schoenen
- is communicatief vaardig
- is sociaal vaardig en denkt niet alleen aan zijn / haar eigen belang
- is in staat zich aan gemaakte afspraken te houden
- is in staat om afstand te houden tot eigen ervaringen in de hulpverlening
- heeft geen hekel aan vergaderen

Een inspecteur in een participatief inspectieteam

- kan zich inleven in (de leefwereld van) jongeren
- kan een gesprek aangaan / in dialoog gaan en werken met jongeren
- kan in samenwerking met jongeren afstand nemen van het eigen denk- en werkniveau en de wijze waarop ze hun werk gebruikelijk inrichten
- gaat flexibel om met situaties in een inspectietraject die anders verlopen dan voorzien, gepland of afgesproken

Wat opvalt is dat een evenwicht tussen een zakelijke en sociale houding voor zowel jongeren als inspecteurs van belang wordt geacht. Met andere woorden: serieus werken, maar wel afgewisseld met een sociale verbinding tussen de teamleden. Zo blijkt dat zogenoemde 'social talk' niet een bijkomstigheid is, maar tevens werkt als smeerolie om elkaar als samenwerkingspartners en als individuele personen te leren kennen en te laten kennen.

## Procesmatrix

	<b>BELEID</b>	<b>ORGANISATIE</b>	<b>PERSONEEL</b>
	<b>1. Doelen en werkwijze</b>	<b>2. Taken en bevoegdheden</b>	<b>3. Deskundigheid</b>
<b>TECHNISCH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kader voor opdracht bepaald door Projectgroep. Invulling door een participatief inspectieteam; 4 jongeren en 4 inspecteurs.</li> <li>Inspectieteam bereidt onderzoek voor: opstellen vragenlijst, voorbereiden interviews, interviewtraining. Participatief inspectieonderzoek is onderdeel van een breder inspectieonderzoek in Utrecht.</li> <li>Het bredere onderzoek geeft meer zicht op risico's voor jongeren in bepaalde wijken (in Utrecht) om in herhaling van criminaliteit te vervallen. In de gezamenlijke inspectie ligt de focus op de groepsdynamiek van hanggroepen en het functioneren van JOS-teams.</li> <li>Experiment met participatief onderzoek geeft antwoorden op de vragen hoe inspecteurs jongeren kunnen betrekken bij integraal inspectieteam, welke informatie dat oplevert en wat de meerwaarde hiervan is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jongeren in de rol van inspecteur – stellen vragenlijsten op, en interviewen JOS-teams en hanggroepjongeren</li> <li>Inspecteurs delen taken met jongeren – stellen vragenlijsten op, en ondersteunen jongeren tijdens interviews, dragen zorg voor analyse en rapportage onderzoeksresultaten</li> <li>Stichting Alexander traint en coacht inspectieteam en draagt zorg voor methodieken</li> <li>JOS-teams: onderwerp van onderzoek, betrokken bij de organisatie van gesprekken met jongeren</li> <li>Hanggroepjongeren: onderwerp van onderzoek, betrokken als respondenten in het onderzoek.</li> <li>Taken worden verdeeld naar beschikbare tijd, capaciteiten en ruimte in procedures voor behandeling van vertrouwelijke informatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jongeren zijn ervaringsdeskundigheid in hulpverlening en beschikken over kennis en vaardigheden voor aansluiting met doelgroep jongeren</li> <li>Jongeren leren van perspectieven van inspecteurs</li> <li>Jongeren getraind en in staat om interviews af te nemen</li> <li>Inspecteurs hebben professionele kennis en vaardigheden voor inspectiewerk.</li> <li>Inspecteurs hebben kennis van onderzoeksgebied</li> <li>Inspecteurs leren van perspectieven van jongeren.</li> <li>Inspecteurs leren oplossingen vinden voor (eventuele) tegenslagen</li> <li>Behoeft aan meer training (tijd om interviews te oefenen)</li> </ul>
	<b>4. Beleidsbeïnvloeders</b>	<b>5. Besluitvorming</b>	<b>6. Autonomie</b>
<b>POLITIEK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Ministeriële inspecties)</li> <li>Projectleiding ITJ</li> <li>Inspecteurs</li> <li>Jongeren</li> <li>(Directie) JOS-teams</li> <li>Hulpomgeving jongeren: ouders, peers, hulpverleners</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projectteam ITJ: centrale onderzoeksvraag, thema's, doelen, werkwijze, onderzoeksgebied</li> <li>Projectlid ITJ over uitvoering en deelname JOS en hanggroepjongeren</li> <li>besluit jongeren en inspecteurs over vorm en inhoud interviews (inspectieteam)</li> <li>besluit rolverdeling jongeren en inspecteurs (inspectieteam)</li> <li>Formele vastlegging afspraken in contract (inspectieteam)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Handelingsvrijheid jongeren en inspecteurs in kader van gezamenlijk uitvoeren inspecties.</li> <li>Jongeren en inspecteurs hebben eigen inbreng in opzet en uitvoering inspecties.</li> <li>Ondersteuning door Stichting Alexander bij voorbereiding en uitvoering.</li> <li>Eindverantwoordelijkheid bij leiding projectgroep.</li> </ul>
	<b>7. Bedrijfsklimaat</b>	<b>8. Samenwerking</b>	<b>9. Houding</b>

<b>CULTUUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwaliteitsnormen geënt op inspectiewerk met besef kwaliteitsverbetering door participatie jongeren</li> <li>• <i>Aandacht voor cultuurverandering door medewerking jongeren</i></li> <li>• Cultuur: evenwicht tussen serieus werk en joviale, informele sfeer (ontspanning)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teams bestaan uit medewerkers (jongeren en inspecteurs) die elkaar niet / niet goed kennen voor start van gezamenlijke inspecties</li> <li>• Verschil in leeftijd en achtergrond en zowel disciplines inspectie als leefsituatie jongeren</li> <li>• Teamvorming tijdens uitvoering</li> <li>• Erkenning van verschillen en mogelijke benutting van ieders kwaliteiten</li> <li>• Meerwaarde in integratie van deskundigheden jongeren en inspecteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Open houding</li> <li>• Creativiteit: bedenken, opzetten en uitvoeren inspecties uniek</li> <li>• Inspecteurs leren van jongeren, jongeren leren van inspecteurs</li> <li>• Collegialiteit</li> <li>• Humor</li> <li>• Jongeren motiveren inspecteurs, inspecteurs motiveren jongeren</li> <li>• Stichting <i>Alexander</i>: ondersteuning</li> </ul>
----------------	---	---	--





### **3. Visie en strategie - participatief werken in inspectieonderzoek**

In de voorgaande hoofdstukken zijn de uitvoering van en processen in een proeftraject met een participatief inspectieonderzoek beschreven. Hieruit blijkt dat participatieve inspecties bij integraal toezicht haalbaar en goed uitvoerbaar zijn. De ervaringen met het proeftraject hebben verder aangetoond met welke aanpak en onder welke voorwaarden jongeren niet alleen te betrekken zijn bij concreet inspectieonderzoek in integraal toezicht, maar ook wanneer participatie van jongeren zinvol kan zijn voor zowel jongeren als inspecteurs én bruikbare informatie oplevert voor inspecties. De aanknopingspunten die dit oplevert voor de implementatie van participatieve inspecties in integraal toezicht staan centraal in dit laatste hoofdstuk. Stichting Alexander besluit deze rapportage met een visie op participatief werken in inspectieonderzoek gekoppeld aan suggesties voor een strategie waarmee participatief werken geïmplementeerd kan worden in integraal toezicht.

#### **Visie en strategie - integratie van inhoud en processen in een unieke context**

Ter inleiding op onze visie op participatief werken in integraal toezicht lijkt het ons zinvol om de aandacht te vestigen op een fundamenteel uitgangspunt voor participatief werken en participatietrajecten, gebaseerd op onze ervaringen in verschillende sectoren van de samenleving. Dit uitgangspunt is dat er niet één definitieve aanpak of benadering van participatief werken bestaat die zich exclusief als de meest effectieve of adequate kan laten gelden. Participatietrajecten zijn geen eenmalige en vooraf definitief ontworpen activiteiten. Integendeel, participatie moet beschouwd worden als een continu proces van verandering en/of vernieuwing. Participatief werken biedt vele mogelijkheden om een participatietraject vorm te geven, en verschillende routes die hierin afgelegd kunnen worden. Dit betekent dat in de visie van Stichting Alexander de effectiviteit en bruikbaarheid van benaderingen uiteindelijk vormgegeven en beoordeeld moeten worden in een telkens uniek samenspel van inhoud, omgeving, identiteit en de onderlinge verhoudingen van de betrokkenen.

Wanneer we bovenstaand uitgangspunt toepassen op participatief werken in integraal toezicht, betekent het dat een visie hierop bouwstenen levert voor een strategie om inhoud en processen te integreren in telkens unieke contexten waarin inspectieonderzoek plaatsvindt. Om die inhoud en processen te integreren, zullen we

onze visie daarom opbouwen met de negen aandachtsgebieden uit de Matrix die we in het vorige hoofdstuk hebben beschreven. De suggesties die we in deze negen aandachtsgebieden geven voor de implementatie, vullen we aan met een aantal instrumentele voorstellen.

## **Formuleer duidelijke doelen (doelen en werkwijze)**

Bij elk project worden in de startfase de doelen, kernactiviteiten en benodigde tijdsbesteding vastgesteld. In *hoeverre* jongeren in een participatief inspectietraject hierbij betrokken worden, hangt samen met *de wijze* waarop jongeren worden betrokken, en vraagt vooraf om een heldere keuze van de opdrachtgever in de mate waarin participatie van jongeren gewenst is. In participatief inspectieonderzoek onderscheiden we 4 mogelijke gradaties in participatie van jongeren: informeren, reflecteren, adviseren of inspecteren. Dit zijn opeenvolgende gradaties in participatie, waarbij elke volgende gradatie telkens ook de voorgaande omvat:

- **informeren** behelst de feitelijke respons van jongeren op vragen van inspecteurs
- **reflecteren** behelst informeren én het duiden van deze informatie door jongeren
- **adviseren** behelst informeren, reflecteren én het vertalen van informatie en interpretatie in opties voor acties door jongeren
- **inspecteren** behelst informeren, reflecteren, adviseren en in samenwerking met inspecteurs opties voor acties te toetsen.

Ongeacht de gewenste mate van participatie van jongeren, is het aan de opdrachtgever / inspecteurs het kader voor de doelen en werkwijzen te bieden. Afhankelijk van de gewenste participatiegraad in het traject, kunnen doelen en werkwijzen vervolgens getoetst worden bij de betrokken jongeren. Zo is het mogelijk met jongeren te reflecteren op de doelen en werkwijze van het participatietraject, en kan getoetst worden in hoeverre de onderzoeksvraag van de inspectie vanuit het perspectief van jongeren relevant en essentieel is. Door jongeren op deze manier te benaderen organiseren inspecteurs commitment van jongeren aan doelen, werkwijze en de (tijdelijke) onderlinge samenwerkingsrelatie. Om zich te binden aan de uiteindelijke doelen en werkwijze, worden jongeren verder gestimuleerd door hen een realistisch uitzicht te geven op wat de inspecteurs met de resultaten van de inzet van jongeren zullen gaan doen. Hoe concreter het geboden uitzicht, des te zinvoller zal deelname voor jongeren zijn. Dit laatste betekent ook dat resultaten gezamenlijk geëvalueerd moeten worden en jongeren de ruimte krijgen om hun eigen ideeën in te brengen. De onderlinge afspraken die inspecteurs en jongeren met elkaar maken voor de uitvoering, zullen dan ook concreter, relevanter en betrouwbaarder zijn. De belangrijkste motivatie om deel te nemen aan

participatief inspectieonderzoek is de wens om gezamenlijk te bouwen aan een volledig beeld van problemen en mogelijke oplossing in de hulpverlening.

### **Verdeel de aandacht (taken en bevoegdheden)**

In de uitvoering van een participatief inspectietraject is een duidelijke taakafbakening van belang. De grenzen in een mogelijke taakverdeling worden niet alleen bepaald door de competenties en capaciteiten van betrokken jongeren en inspecteurs die worden aangesproken (inclusief de looptijd en beschikbare tijd), maar ook door de spelregels en procedures die gelden, de toezichtsinformatie die beschikbaar is en beschikbaar gemaakt mag worden (inclusief de wijze waarop informatie tussen inspecteurs en jongeren wordt gedeeld). Hier moeten duidelijke afspraken over gemaakt worden. Bijzondere aandacht vraagt de relatie van inspecteurs met hun organisatie, en van jongeren met hun eigen hulpverleningsomgeving en de hulpverleningsomgeving waarin ze zich begeven tijdens het inspectietraject. Inspecteurs moeten hun werkzaamheden en de tijd die ze hieraan besteden kunnen verantwoorden naar hun collega's, maar ze moeten ook de vertrouwensrelatie met de instellingen en eventueel andere actoren die onderdeel zijn van het inspectieonderzoek bewaken. Voor deelnemende jongeren is het belangrijk dat ze zich veilig blijven voelen tijdens deelname, wat vraagt om nazorg – hetzij voor het omgaan met emoties die door deelname worden opgeroepen vanwege hun eigen hulpverleningsachtergrond, hetzij voor het omgaan met de respons / reacties vanuit hun *peer-* en hulpomgeving op een mogelijk snellere persoonlijke ontwikkeling als gevolg van hun deelname. Verder kan de veiligheid van deelnemende jongeren bewaakt worden door hen niet in te zetten bij inspecties in hun eigen hulpomgeving.

### **Weet wat je kent en kunt, en blijf leren (deskundigheid)**

In een participatief inspectietraject nemen inspecteurs en jongeren hun eigen deskundigheid met en perspectieven op de onderzoeksvraag mee. Samenwerking tussen inspecteurs en jongeren in een participatief inspectietraject vraagt van beiden dat ze elkaars deskundigheid gebruiken. De vraag of iedereen over de benodigde competenties beschikt en dus geschikt is om mee te doen in een participatief inspectietraject, is te algemeen om te kunnen beantwoorden. De geschiktheid van inspecteurs of jongeren om deel te nemen wordt namelijk beïnvloed door de verwachtingen van benodigde competenties en de keuze voor de gradatie van participatie (zie ook Doelen en Werkwijze). Hoe hoger de gewenste gradatie van participatie, des te meer (nieuwe) competenties deelname vergt of des te verfijnder

zijn de deskundigheidseisen aan inspecteurs en jongeren. Maar er speelt nog een derde overweging: in hoeverre bij de start reeds aan benodigde competenties voldaan moet zijn dan wel in hoeverre het traject ingezet moet / mag worden om inspecteurs en jongeren tevens nieuwe competenties aan te leren. In beide gevallen is het zinvol om competentie-modellen te hanteren voor deelnemers.

Het is duidelijk dat voor het organiseren van effectieve en adequate samenwerking tussen inspecteurs en jongeren competentiecriteria vooraf nodig zijn om de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van een dergelijk traject in te schatten. Hierbij is het wel nodig om oog te blijven houden voor het feit dat de meerwaarde van participatie van jongeren ligt in hun ervaringsdeskundigheid en het aanvullende perspectief dat zij vanuit hun ervaringsdeskundigheid bieden op de onderzoeksvraag. Daarom moeten in de competentie-modellen zogenoemde objectieve competentiecriteria in evenwicht gebracht worden met voorwaarden die de inzet en het aanboren van de bestaande ervaringsdeskundigheid (als jonge hulpgebruikers) waarborgen. Anders loop je het risico dat je gaat werken met veredelde ervaringsdeskundigen, die (moeten) beschikken over competenties die hen juist onderscheiden van de groep voor wie zij representatief zouden moeten zijn. De wederzijdse herkenbaarheid tussen deze ervaringsdeskundigen en hun peers zal dan verminderen ten gunste van de wederzijdse herkenbaarheid tussen jongeren en inspecteurs in inspectieteams.

Naast de ruimte om de eigen deskundigheid in te zetten, vraagt de uitvoering van een participatief inspectietraject toegang tot inhoudelijke ondersteuning en ondersteuning in de begeleiding van de samenwerking. De samenwerking tussen inspecteurs en jongeren is zonder twijfel een leerproces die in fasen wordt opgebouwd. Dit vereist inzet van kennis en ervaring waarmee zij optimaal van elkaar kunnen leren, bijvoorbeeld door zichzelf en anderen toe te staan hulp te vragen, afstand te nemen (en ruimte te geven) of creatief met gezamenlijke taken om te gaan.

### **Leg relaties met anderen (beleidsbeïnvloeders)**

Een reguliere inspectie vindt al plaats in een complexe omgeving met een diversiteit aan belanghebbenden en samenwerkingspartners. Inspecteurs hebben rekening te houden met hun belangen en wensen, en moeten aandacht geven aan het opbouwen en behouden van vertrouwen en een goede relatie. In een participatief inspectietraject krijgt deze omgeving nog eens een extra dimensie door actieve deelname van jongeren uit een andere hulpverleningsomgeving. Deelname van jongeren in een inspectietraject wordt beïnvloed door de bereidheid en ruimte die die omgeving biedt om deelname mogelijk te maken, of zelfs door de medewerking

die zij kunnen geven bij het werven van potentiële participanten. Het betekent dat met de persoonlijke hulpomgeving van deelnemende jongeren een relatie ontstaat die wel onderhouden moet worden. Zoals eerder aangegeven (zie **Taken en Bevoegdheden**) zijn er twee situaties waarin de persoonlijke hulpomgeving van een deelnemende jongere ook belanghebbende wordt bij de resultaten van die deelname. Ten eerste wanneer deelname leidt tot emotionele reacties vanwege de eigen hulpverleningsachtergrond, en daarmee tot behoefte aan nazorg. Ten tweede wanneer deelname een impuls geeft aan de *empowerment* van de jongere, en hij behoefte krijgt aan begeleiding bij het omgaan met de reacties van zijn omgeving op zijn onverwachte persoonlijke ontwikkeling. Beide potentiële situaties vereisen al vooraf een goede afstemming met de hulpomgeving (ouders, hulpverleners, instelling), naast de gebruikelijk afstemming die praktisch nodig is, zoals bij het informeren van ouders / hulpverleners over de activiteiten en het ophalen en weer thuis brengen van de jongere.

### **Betrek elkaar bij belangrijke besluiten (besluitvorming)**

In een participatief inspectietraject oefenen inspecteurs en jongeren samen invloed uit op de uitvoering en verloop van het traject, en daarmee op besluiten die tijdens de uitvoering genomen moeten worden. Het moet helder zijn waarover die besluitvorming gaat en hoe besluiten genomen worden. De regels en afspraken over de besluitvorming kunnen het beste gekoppeld worden aan de verdeling van taken en bevoegdheden tussen inspecteurs en jongeren. Naarmate besluiten meer kaderstellend zijn of volgen uit het beleid van de inspecties (centrale onderzoeksvraag, doelen en werkwijzen, externe belanghebbenden) zullen de uiteindelijke besluiten niet samen met jongeren genomen (kunnen) worden. Naarmate de besluiten meer volgen uit de invulling van de inhoud en vorm van de uitvoering (taakverdeling, vragenlijsten, interviews, panelgesprekken, evaluaties, onderlinge spelregels en praktische afspraken) zal de invloed van jongeren moeten toenemen.

### **Maak gebruik van je ruimte en geef elkaar ruimte (autonomie)**

Afhankelijk van de mate van gewenste participatie van jongeren in inspectietrajecten, bepalen inspecteurs en jongeren samen hoe groot of hoe klein de speelruimte is die ze wensen. De deelnemers werken aan een gezamenlijke taak, maar hebben bij de uitvoering hiervan tevens individuele wensen en verlangens. Deze kunnen gestimuleerd of belemmerd worden. Vanuit de startpositie van inspecteurs en jongeren, hebben inspecteurs feitelijk meer invloed op de speelruimte van jongeren

dan jongeren zelf. Het gaat hierbij om de mogelijkheden van jongeren om voor hun ideeën en wensen op te komen, of hun ideeën in de samenwerking te bespreken. De ruimte die inspecteurs aan jongeren kunnen geven, moet wel actief geboden worden. Wachten inspecteurs af tot jongeren zichzelf met hun ideeën en wensen laten zien, dan is de kans groot dat dit juist bij jongeren met een hulpverleningsachtergrond niet zal gebeuren. Andersom moeten inspecteurs ook niet schromen om hun eigen ideeën en wensen in te brengen en hierop de respons van jongeren te vragen. Als je wilt samenwerken met anderen, dan moet je iets van jezelf laten zien. Hierin verschillen inspecteurs en jongeren niet fundamenteel van elkaar. Van inspecteurs in een participatief inspectietraject mag dan ook verwacht worden dat zij de jongeren waarmee zij samenwerken, aanknopingspunten bieden voor het gesprek én hen stimuleren om op hun beurt inspecteurs aanknopingspunten te bieden. Naarmate de individuele speelruimte op deze manier vergroot wordt, vergroot je ook de speelruimte voor de samenwerking.

### **Zorg voor sfeer (bedrijfsklimaat)**

De sfeer in de samenwerking tussen inspecteurs en jongeren moet zowel inspecteurs als jongeren aanspreken. Zorg dus voor evenwicht tussen doelgericht werken, ontspanning en sociale verbinding. Die sfeer is bepalend voor de kwaliteit van de samenwerking en het plezier waarmee inspecteurs en jongeren samen een inspectietraject kunnen uitvoeren. Een goede sfeer ontstaat niet vanzelf, maar is afhankelijk van de bereidheid om samen goede gewoonten te respecteren en met elkaar te communiceren over wat deze goede gewoonten zijn. Uiteindelijk moet het respect voor goede gewoonten natuurlijk blijken uit de onderlinge omgang zoals door de waardering die deelnemers uitspreken voor elkaars inzet, te laten zien dat je de ander serieus neemt, anderen de kans geven om te leren (ook van fouten!).

### **Help elkaar (samenwerking)**

In een participatief inspectietraject hebben jongeren en inspecteurs elkaar nodig. Niet alleen om een gezamenlijke taak uit te voeren, maar ook om hiervoor elkaars kwaliteiten optimaal te benutten. Hiervoor moeten ze de waarde van de samenwerking kunnen zien, kunnen erkennen dat ze elkaar nodig hebben en zien waarom ze elkaar nodig hebben, elkaar coachen en van elkaar leren. Samenwerken betekent niet dat jongeren en inspecteurs alles samen moeten of kunnen doen. Afhankelijk van ieders kwaliteiten en mogelijkheden verdelen ze immers de taken. Het betekent wel dat ze goede afspraken maken, elkaar op de hoogte blijven houden, en eventueel nieuwe afspraken maken of de taken opnieuw verdelen.

Jongeren en inspecteurs hebben elkaar nodig omdat ze feitelijk verschillende delen van de puzzel hebben – ze hebben hun eigen perspectieven op de thematiek en problematiek die ze samen onderzoeken. Door deze perspectieven bij elkaar te brengen, met elkaar te delen, elkaar te bevragen over dat andere perspectief krijgen ze een vollediger beeld van hun onderzoeksgebied, en van elkaar. Voor de samenwerking is een vollediger beeld van elkaar van belang omdat de teamleden hun teamgenoten moeten kunnen vertrouwen en zich veilig moeten kunnen voelen, wil er optimaal gebruik gemaakt worden van hun ervaringsdeskundigheid. Ze hebben daarom ook ruimte nodig voor hun vragen, twijfels en eventuele weerstanden.

Het antwoord op de vraag waar en wanneer optimaal gebruik gemaakt kan worden van de ervaringsdeskundigheid van jongeren, bepaalt de keuze van inspecteurs voor de fasen waarin en de wijze waarop samenwerking in een participatieve inspectie effectief is en de gewenste resultaten oplevert. De uitvoeringsfase ligt het meest voor de hand. De toegang die een inspectieteam met jongereninspecteurs krijgt tot jongeren, hun leefwereld en hun vertrouwen is voor een reguliere inspectie veel moeilijker te realiseren. Het gaat jongeren natuurlijker af om de drempels van ‘herkenbaarheid’ (leeftijdsgenoten, lotgenoten) en ‘taal’ (de manier waarop problemen en oplossingen worden beschreven – in termen van klachten, wensen, acties en consequenties) te overwinnen. Niet alleen in de uitvoering van het onderzoek (het houden van interviews of panelgesprekken), maar ook in het operationaliseren van het onderzoek: het opstellen van de vragenlijsten. De interviews met jonge respondenten kunnen het beste uitgevoerd worden door jongereninspecteurs. Vaak is begeleiding door een volwassene bij deze interviews niet nodig – hoewel jongeren zich vaak gesteund voelen door de aanwezigheid van een begeleider om zich aan de vragenlijst te houden.

Waar het gaat om interviews met professionals kan het optreden van een jongereninspecteur leiden tot verdiepende informatie in reactie op de aanwezigheid, de vragen en ervaringen van jongereninspecteurs. Samenwerking tussen jongeren en inspecteurs tijdens interviews met professionals kent wel een belangrijke valkuil die ontbreekt tijdens interviews met jongeren – dat professionals sneller de neiging hebben zich tot volwassen c.q. professionele onderzoekers te richten waardoor het interview verschuift buiten het perspectief en referentiekader van jongereninspecteurs. De ervaring leert dat een dergelijke verschuiving de meerwaarde van het optreden van jongereninspecteurs vermindert. Er zijn verschillende interventies in de organisatie en uitvoering van dergelijke interviews mogelijk, zonder dat de aansluiting met het perspectief van jongeren op de gespreksresultaten vermindert of verloren gaat. Ten eerste door deze interviews door inspecteurs uit te laten voeren en door jongeren achteraf te laten becommentariëren. Ten tweede door de interventie te richten op het herstel van de interactie tussen jongereninspecteur en respondent.

Buiten de uitvoering van een inspectieonderzoek, kan het perspectief van jongeren ook goed ingezet worden bij het bepalen van de onderzoeksvraag en de analyse van de onderzoeksgegevens. Als samenwerkingspartners in een participatief inspectietraject zijn jongeren immers ‘stakeholders’ bij de richting en de uitkomsten van het onderzoek. Het gaat er niet om dat jongeren bepalen of besluiten wat de centrale vraag moet zijn, noch wat er in de definitieve rapportage weergegeven wordt – hoewel dit wel mogelijk is, mocht een opdrachtgever voor het onderzoek dit wensen. Het gaat veeleer om de mogelijkheid te benutten de keuzen van de inspectie in de centrale vraagstelling en in de analyse van resultaten te toetsen aan het perspectief en ervaringsdeskundigheid van jongeren. Maatregelen en oplossingen voor kwaliteitsverbetering van de hulpverlening die voortkomen uit inspectieonderzoek kunnen worden getoetst bij jongeren op verwachte effectiviteit, logica – in hoeverre zien ze een relatie tussen een maatregel en het probleem – en op verwachte mate van acceptatie door jonge hulpontvangers. Een goed argument om dit te doen is dat de respectievelijke perspectieven van ITJ en jongereninspecteurs op ‘integrale hulpverlening’ elkaar niet uitsluiten, maar juist aanvullen. In integraal toezicht kent ITJ een afbakening in de beoordeling van de kwaliteit van integrale hulpverlening door zich te concentreren op de samenwerking / afstemming tussen ketenpartners. In het perspectief van gebruikers / hulpontvangers, zoals jongeren in de hulpverlening, is die samenwerking wel relevant voor de kwaliteit van de hulp maar krijgt pas praktische betekenis wanneer ze in de beoordeling de feitelijke invloed van maatregelen, uitvoering en gebruikskwaliteit bij onderscheiden ketenpartners op de hulp kunnen betrekken. Deze non-lineaire benadering van integrale hulpverlening heeft tot gevolg dat integrale inspecties voor jongeren niet alleen informatie moet opleveren over de kwaliteit van de samenwerking, maar ook over de invloed van instellingsgebonden hulpverlening op de integrale hulpuitvoering.

## **Richt je blik naar elkaar (houding)**

Jongeren en inspecteurs in een inspectieteam stellen hoge eisen aan elkaar. Respect, vertrouwen in de ander, inlevingsvermogen, experimenteren en een open houding. Een open houding, wat staat voor gewenst gedrag, stimuleert jongeren en inspecteurs het heft in eigen hand te nemen maar tegelijkertijd toe te staan taken aan anderen over te laten. Dit vraagt zeker van inspecteurs dat zij goed kunnen luisteren naar jongeren, maar ook dat zij zich verstaanbaar kunnen maken in ‘een taal die jongeren verstaan’.

De omgeving en omstandigheden waarin jongeren en inspecteurs aan het werk gaan, is van zichzelf al nieuw en tot op zekere hoogte onbekend. De ontmoeting



tussen de wereld van jongeren uit de hulpverlening en de wereld van professionele inspecteurs vraagt van beiden dat ze hun gedrag aanpassen. Een teamgeest, waarin ze hun blik naar elkaar richten is dan essentieel, dan kunnen ze het nieuwe tegemoet treden en blijven ze gemotiveerd om hun taak uit te voeren. Jongeren en inspecteurs worden dan ook flexibeler en inventiever. Wat goed gedrag is, is iets wat de leden van een participatief inspectieteam gezamenlijk moeten ontdekken. Er zijn twee manieren om dit in gang te zetten – door met elkaar te bespreken wat ze verwachten van hun teamgenoten of door zelf het goede voorbeeld te geven van wat beschouwd wordt als gewenst gedrag. In het eerste geval is het heel goed mogelijk om het gewenste gedrag gezamenlijk in een contract of samenwerkingsconvenant vast te leggen – dit lijkt wellicht overdreven, maar is eigenlijk bedoeld om te benadrukken dat in een samenwerkingsomgeving waarin veiligheid belangrijk is, aan een ondersteunende houding en mentaliteit net zoveel waarde wordt gehecht als aan de verdeling van taken en bevoegdheden en aan deskundigheidseisen. In het tweede geval kan bij voorkeur een inspecteur met ervaring in participatief werken zelf deel uitmaken van een participatief inspectieteam of optreden als coach voor een dergelijk team. Een houding en taal die gelijkwaardigheid uitstralen zijn voor zowel jongeren als inspecteurs voorwaarden voor een onderlinge samenwerking.

### **Instrumentele suggesties - overdracht van participatieve competenties**

In het proeftraject hebben inspecteurs uit de Projectgroep en jongeren geëxperimenteerd met werkwijzen om participatieve inspecties op te zetten, uit te voeren en te evalueren. Zij zijn niet alleen aangesproken op kennis en vaardigheden waarover ze reeds beschikten, maar ook gestimuleerd om bij te leren. Ze hebben zich nieuwe kennis en vaardigheden eigengemaakt om samen een participatief inspectieonderzoek uit te voeren. Bovendien weten ze uit eigen ervaring met welke processen inspecteurs en jongeren in een dergelijke aanpak te maken krijgen. Voor de implementatie van participatief werken bij inspecties, is het van belang om deze kennis en vaardigheden, naast de benodigde houdingsperspectieven over te dragen aan andere inspecteurs. Bij de overdracht van de benodigde kennis, vaardigheden en houdingsaspecten kan de Projectgroep verschillende instrumenten inzetten, eventueel in combinatie met elkaar.

**Draaiboek** – het meest voor de hand liggende instrument om de methodiek, werkvormen en aandachtspunten en tips voor het inzetten van de methodiek over te dragen, is een draaiboek. De Projectgroep kan een draaiboek laten schrijven die nieuwe inspecteurs / inspectieteams in staat stelt om zelfstandig

een participatief inspectietraject op te zetten, uit te voeren en te evalueren. Een dergelijk draaiboek moet een praktisch stappenplan bevatten, en tegelijkertijd inzicht geven in de kennis, vaardigheden en processen die in de verschillende fasen van uitvoering participatief werken ondersteunen (en belemmeren). Juist omdat participatief werken in inspecties vraagt om een telkens unieke invulling van inhoud, omgeving, identiteit en onderlinge verhoudingen, moet een draaiboek de gebruikers tevens ondersteunen bij het maken van keuzen in de invulling van een eigen participatietraject. Bij het ontwerpen en schrijven van een draaiboek kan gebruik gemaakt worden van het stappenplan zoals dat in het proeftraject is ontwikkeld en de procesbeschrijving.

**Participatiecoaches** – in deze vorm van overdracht, dragen de inspecteurs die hebben deelgenomen aan het proeftraject zelf hun kennis en ervaringen over aan collega's. Zij kunnen bijvoorbeeld ingezet worden om nieuwe inspecteurs / inspectieteams bij de start op weg te helpen. Het is ook mogelijk dat zij een aantal nieuwe inspectieteams coachen tijdens de uitvoering. Het voordeel van deze vorm van overdracht is dat er al kennis over en ervaring met participatief werken bestaat binnen de organisatie, en dat de ervaren inspecteurs herkenbaar zijn als collega's. Deze inspecteurs kennen uit eigen ervaring immers de opbrengsten en uitdagingen van participatief werken voor deze groep professionals. Het nadeel kan zijn dat de huidige kennis en ervaring van de inspecteurs hen nog niet voldoende in staat stelt om collega's te ondersteunen bij het aanpassen van de aanpak aan de nieuwe situatie en omgeving waarin een participatief inspectieonderzoek uitgevoerd gaat worden. Dit is te verhelpen door deze inspecteurs bij te scholen voor deze taak.

**Leervideo** – met een draaiboek en coaching door collega's kan veel kennis en ervaring overgedragen worden en uitvoering begeleid. Deze instrumenten kennen echter een duidelijke beperking, namelijk dat zij nooit volledig de feitelijke processen in de samenwerking tussen inspecteurs en jongeren in een participatief traject tot leven kunnen brengen. Dit is wel mogelijk door deze processen letterlijk in beeld te brengen met behulp van een leervideo. Een leervideo maakt in beeld en geluid zichtbaar hoe de communicatie, samenwerking, participatie van jongeren en de participatieve competenties van inspecteurs concreet vorm krijgen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Om de Projectgroep Integraal Toezicht Jeugdzaken een eerste indruk te geven van een mogelijke inhoud van een 'leervideo', heeft Stichting *Alexander* aan Rekel Producties gevraagd hiervoor een globale opzet te maken. Rekel Producties te Utrecht maakt audiovisuele producties en is

---

gespecialiseerd in educatie, voorlichting, instructie en jeugd. De globale ideeën van Rekel Producties zijn opgenomen in bijlage 6.

## Bijlage 1: Contract met spelregels

# Spelregels

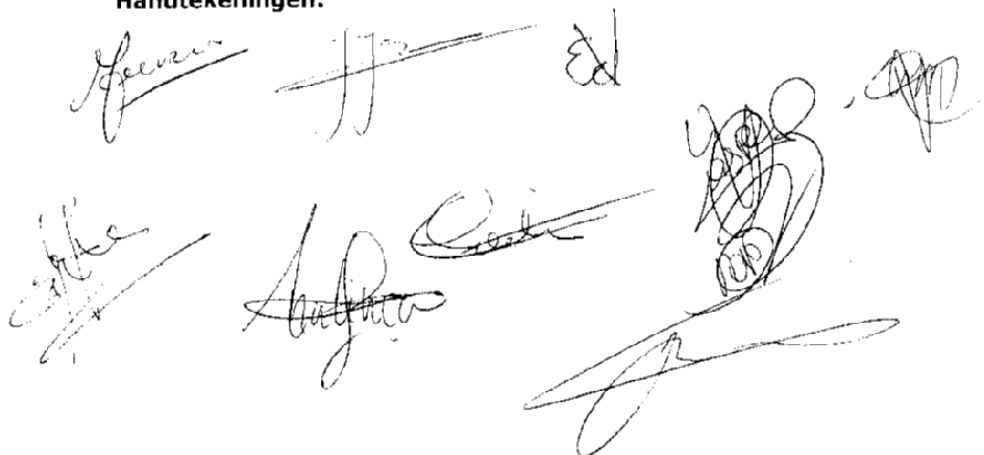
## Project Integraal Toezicht Jeugdzaken

- ✓ We hebben respect voor elkaar
- ✓ We spreken elkaar aan met "je"
- ✓ We laten elkaar uitpraten
- ✓ We laten weten, als we iets willen zeggen
- ✓ We mogen een andere mening hebben dan een ander
- ✓ We zorgen dat informatie over anderen en onszelf vertrouwelijk blijft.
- ✓ We doen geen interviews in de wijk of met personen die we kennen.
- ✓ We geven aan als we iets niet willen of kunnen
- ✓ We moeten weten wanneer we lol met elkaar hebben, maar ook weten wanneer we serieus moeten zijn. We kunnen elkaar hierop aanspreken.
- ✓ We maken als groep samen afspraken en houden ons eraan. Komt er toch iets tussen dan geven we dit zo snel mogelijk aan elkaar door.

Utrecht, 10 maart 2005

Namen: Charly, Erik, Eva, Frank, Halima, Janet, Jeltje, Viktor en Yesper

Handtekeningen:

The image shows ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the names Charly, Erik, Eva, Frank, Halima, Janet, Jeltje, Viktor, and Yesper.

## **Bijlage 2: Brainstorm Integraal Toezicht Jeugdzaken**

---

*De Projectgroep Integraal Toezicht Jeugdzaken wil graag samen met jongeren de groepsdynamiek van straatjongeren, recidive, en JOS-teams in Utrecht onderzoeken.*

In deze zin staan een aantal ingewikkelde woorden: wat betekenen deze woorden eigenlijk? De jongereninspecteurs en de inspecteurs hebben gebrainstormd over de volgende onderwerpen:

- Straatjongeren of straatgroepen
- Groepsdynamiek
- Recidive
- Jongeren Op Straat (JOS-teams)

Bij elk onderwerp zijn vragen gesteld als:

*Waar denken jullie aan bij dit onderwerp? Roep maar wat er als eerste in je opkomt!*

Door er met elkaar over in gesprek te gaan, zijn de onderwerpen verkend en ruwweg in kaart gebracht. Hieronder staat per onderwerp beschreven wat de jongereninspecteurs en de inspecteurs ITJ over deze onderwerpen hebben genoemd.

### **1. Straatjongeren of straatgroepen**

*Jongereninspecteurs noemen volgende woorden:*

- Criminaliteit
- Vandalisme
- Hangjongeren
- Dealers
- Coffeeshop
- Controle
- Problemen opzoeken
- Verveling
- Niets te doen
- Plek waar je niet lastig wordt gevallen en met rust wordt gelaten
- Groepsvorming op bepaalde plekken
- Saamhorigheid
- Vrienden
- Politie (negatief beeld, wordt door jongeren niet zo gewaardeerd)
- Wijkagent (positief beeld, kan ook goede dingen voor jongeren betekenen)
- Verdedigen
- Elkaar helpen

*Inspecteurs noemen volgende woorden:*

- Hangplek
- Tijdstip van samenkomen
- Verveling
- Initiatiefnemers

- Meelopers

## 2. Groepsdynamiek

*Jongereninspecteurs noemen volgende woorden:*

- Rolverdeling
- Gedrag: Jezelf thuis voelen bij de groep en echt jezelf kunnen zijn, of stoer doen in de groep en hierdoor juist niet jezelf zijn.
- Groepsvorming
- Samenhang
- Zelfde gedachtegang
- Zelfde interesses
- Zelfde taalgebruik
- Je begrijpt elkaar
- Luisteren naar vrienden gaat boven het luisteren naar ouders
- Communicatie
- Vertrouwen
- Afspraken nakomen
- Aandacht vragen
- Stoken en opfokken
- Protectie of bescherming
- Elkaar corrigeren: advies geven aan de anderen in de groep hoe die persoon iets het beste wel (of niet) kan doen.
- Elkaar veiligheid bieden

*Inspecteurs noemen volgende woorden:*

- Kleding
- Anders willen zijn dan anderen
- Beschermen

## 3. Recidive

Een beschrijving van het woord 'recidive' met een voorbeeld:

Piet steelt een fiets, hij wordt gesnapt door de politie en moet een taakstraf doen. De politie hoopt dat de straf ervoor zorgt dat Piet niet snel weer een fiets steelt. Toch steelt Piet een week later weer een fiets. Ondanks de straf herhaalt Piet zijn criminele gedrag: dit verstaan we onder recidive.

*Jongereninspecteurs noemen volgende woorden:*

- Waarom noemen ze het niet gewoon 'herhaling'?
- Crimineel gedrag
- Beïnvloedbaar zijn
- Stoer om het weer te doen
- Adrenaline
- Spanning opzoeken
- Grenzen verleggen
- Reactie

- Als het je niks kan schelen dat je gepakt wordt
- Gewenning: als je op latere leeftijd voor de eerste keer gepakt wordt, maakt dat meer indruk dan wanneer je er al jong aan gewend bent om gepakt te worden.

#### **4. Jongeren Op Straat**

*Jongereninspecteurs noemen volgende woorden:*

- Vertrouwen is heel erg belangrijk!!! Het is belangrijk dat jongeren die op straat hun tijd doorbrengen de JOS-teams vertrouwen. Anders zullen zij niet snel iets aan ze vertellen. Maar als de jongeren weten dat de JOS-teams ook contact hebben en informatie uitwisselen met de politie (zoals de wijkagenten), jeugdzorg en gemeentelijke instanties (zoals het wijkbureau), dan zullen jongeren de JOS-teams niet snel vertrouwen.
- Praten met jongeren
- Activiteiten op straat organiseren
- Activiteiten voor alleen meiden organiseren
- Advies geven
- Herkenbaar aan zijn of haar jasje

## Bijlage 3: Vragenlijsten

---

### Vragenlijst JONGEREN

Integraal Toezicht Jeugdzaken / jongerenparticipatie

- **Kort voorstelrondje**
- **Vragen over de straatgroepen:**
  - Met hoeveel jongeren hangen jullie meestal rond en op wat voor een plek?
  - Wanneer zien een andere groep jullie als een groep en wat doen jullie precies als groep?
  - Hoe ziet een doordeweekse dag eruit?
  - Is er in deze wijk ook een andere groep waar jullie bij willen horen? Waarom?
  - Wat zouden jullie veranderen als je de baas was in deze wijk? Hoe zou dan je dag eruit zien?
  - Hoe kunnen jullie zorgen voor een goede hangplek?
- **Vragen over JOS team:**
  - Kennen jullie het JOS Team? Hebben jullie een speciale band met iemand van het JOS team? Hebben jullie vertrouwen in diegene?
  - Zou je met een JOS medewerker over privé dingen of problemen praten?
- **Vragen over anderen in de wijk:**
  - Van wie accepteren jullie kritiek en van wie niet?
  - Wat voor jongens zullen volgens jullie vaker in aanraking komen met de politie? Waarom?
  - Waar kan een groep jongeren agressief van worden? Hoe kan dat voorkomen worden?

#### **Reserve vragen:**

- Merken jullie dat iemand wel eens iets doet omdat diegene aangespoord wordt door andere in de groep?



- Zijn er dingen in de wijk die veranderd kunnen worden waardoor jongeren minder snel met de politie in aanraking komen.
- Trekken verschillende straatgroepen wel een met elkaar op?
- Verplaatst de groep zich wel eens naar een ander deel van de stad? Waarheen en waarom?

### **Vragenlijst JOS team**

Integraal Toezicht Jeugdzaken / jongerenparticipatie

#### ✓ **Kort voorstelrondje**

#### ✓ **Hanggroepen**

- Wat verstaan jullie onder straatgroepen/ hangjongeren?
- Heeft het JOS team een goed beeld welke straatgroepen er in de wijk zijn?
  - Weten jullie hoe een straatgroep ontstaat?
  - Hoe weten jullie dat er een nieuwe straatgroep bij is in de wijk?
  - Zijn er veel veranderingen binnen de straatgroepen de laatste tijd? Hoe komt dat?
  - Als je een groep tegenkomt die niet in je wijk woont, doe je dan wat met ze?
- Weten jullie wat straatgroepen willen? Zet je met de jongeren samen een programma uit?

#### ✓ **Groepsdynamiek**

- Kennen en/of signaleren jullie machtsverhoudingen binnen de groepen? Zo ja, wat doen jullie er mee?
- Wat doen jullie als een straatgroep van een hogere categorie (5,6) een straatgroep van een lagere categorie (1,2,3) op een negatieve manier gaat beïnvloeden?
- Gedraagt een straatgroep zich anders als een JOS medewerker meeloopt?

#### ✓ **Recidive**

- Hoe probeert het JOS team te voorkomen dat jongeren herhaaldelijk in aanraking komen met de politie?

- Wat doen jullie met jongeren die steeds in herhaling vallen maar ook steeds naar jullie toekomen voor de hulp die jullie geven?
- Wissen jullie gegevens met politie en andere instanties uit? Zo ja, welke gegevens zijn dat dan?

✓ **JOS team**

- Wat ontbreekt er als jullie er niet zijn? Kunnen jullie niet opgeheven worden?
- Werken jullie samen met JOS teams uit de andere wijken en met andere instanties? Zo ja, hoe ziet die samenwerking eruit?
- Heeft een JOS team geen dubbele rol? Aan de ene kant moeten jullie het vertrouwen winnen van de jongeren en aan de andere kant hebben jullie contact met de politie.

✓ **Overige vragen**

*Overige vragen Hanggroepen:*

- Wie van het JOS team hebben allemaal contact met de straatgroepen en hoe vaak?
- Welke straatgroepen veroorzaken de meeste overlast?
- Hoe heeft het JOS team invloed op het doen en laten van de straatgroepen?
- Wat kunnen straatgroepen betekenen in de wijk?
- Wat moet je in de wijk veranderen om straatgroepen een goede plek te geven?
- Welke informatie over de straatgroepen horen jullie wel van andere professionals, maar niet van de jongeren zelf?
- Lichten jullie ook de buurt in over wat het JOS team doet? En dan niet alleen de jongeren, maar ook de volwassenen.

*Overige vragen Groepsdynamiek:*

- Wat voor soort gedrag zien jullie binnen groepen en wat doen jullie daarmee?
- Wat is het omslagpunt van positief naar negatief groepsgedrag? Welke signalen zijn er dan?
- Hoe word je als JOS medewerker tegemoet getreden door leden van een straatgroep? (bv. open, argwanend, wantrouwend, etc)

*Overige vragen Recidive:*

- Hoe vaak heeft het JOS team zelf contact met de politie?
- Weten jullie van de verschillende straatgroepen precies welke jongeren al meerdere malen met de politie in aanraking zijn gekomen?
- Welk type jongeren vervallen in herhaling? (kenmerken gedrag, afkomst, etc.)

*Overige vragen JOS team:*

- Organiseren jullie straatpanels? Hoe weten jullie wat jongeren willen?
- Hoe beginnen jullie met een nieuw project in de buurt?
- Er is nog altijd overlast. Wat zijn de knelpunten voor het JOS team als het gaat om samenwerking? Welke oplossingen zou je willen voor je knelpunten?
- In het handboek 12+ staat dat je jongeren moet vertellen als je hem/haar gaat inbrengen in het 12+ netwerk. Moet iemand van het JOS team dat ook? Gebeurt dat ook?
- Hoe komen jullie te weten waar de meeste hangjongeren zijn en wat ze doen? Wat doen jullie ermee als het een nieuwe groep is?

## Bijlage 4: Rollen bij het interviewen

---

### 1. De Kennismaker

Als kennismaker begin je het interview.

Je hebt hierbij de volgende taken:

- Stel jezelf eerst kort voor, noem je naam en waarom jullie hier zijn.
- Leg kort uit wat jullie willen weten van de deelnemers.
- Leg uit wat jullie van de deelnemers verwachten (de regels van het gesprek).
- Houd een kennismakingsrondje (naam, leeftijd, school etc)
- Deel naamkaartjes uit en vraag of de deelnemers ook een nummer op hun kaartje willen schrijven. Dit is handig voor de persoon die alles op moet schrijven.
- Stel de gespreksleider voor: dit is je collega voor die de vragen gaat stellen.

### 2. De Gespreksleider

Als gespreksleider stel je de vragen.

Hierbij komt de interviewtraining heel erg goed van pas, zoals:

- Neutraal zijn
- Goed luisteren
- Doorvragen
- Leiding nemen

Hierbij wordt je ondersteund door de hulpleider. Aan het eind sluit je het gesprek ook af.

### 3. De Hulpleider

De hulpleider ondersteunt de gespreksleider. Het is handig dat de hulpleider naast de gespreksleider zit.

De hulpleider let op de volgende zaken:

- Tijd: lukt het interview binnen de afgesproken tijd?
- Vragen: Komen alle vragen aan bod?
- Deelnemers: Komen alle deelnemers aan bod?
- Extra informatie: Moet er hier en daar nog extra worden doorgevraagd?

Probeer als hulpleider de hele boel in de gaten te houden, maar probeer de gespreksleider niet te vaak te onderbreken. Grijp alleen in wanneer het echt nodig is.

### 4. De Notulist

Als laatste, maar zeker niet minst belangrijke rol hebben we de notulist: de persoon die alles opschrijft van wat er wordt gezegd. Deze persoon moet vrij snel en duidelijk kunnen schrijven. Noteer per vraag de antwoorden van de deelnemers.

Het is handig om wanneer een persoon iets zegt, zijn/haar nummer te noteren met wat hij/zij zei. Als het te snel gaat mag je gerust een schrijfpauze vragen, bijvoorbeeld: *'Zou je dat nog een keer kunnen zeggen? Dan kan ik het goed noteren'*.

Loop direct na het gesprek de antwoorden nog een keer na en vul de antwoorden aan met wat je niet direct kon noteren of schrijf duidelijker op wat er met bepaalde zinnen bedoeld werd. Werk het interview zo snel mogelijk uit.

## Bijlage 5: Leidraad voor de evaluatie

---

### Sfeer en contact

- Hoe vond je de bijeenkomsten?
- Hoe verliep het contact met andere teamleden (jongeren en inspecteurs)?
- Voelde je je veilig en op je gemak?
- Werd jouw mening serieus genomen?
- Heb je plezier gehad? Is er ook stilgestaan bij successen?
- Is iedereen erbij betrokken geweest en gebleven?
- Waar vind jij dat een goede bijeenkomst aan moet voldoen?

### Doelen en werkwijze

- Waren de doelen van dit traject direct duidelijk voor je?
  - o Wist je direct waarom dit werd gedaan?
  - o Wist je direct waar het over ging?
  - o Wist je direct waarom hierbij jongeren zijn betrokken?
- Was het plan duidelijk?
- Zijn de bijeenkomsten doelgericht en effectief geweest?
- Welke doelen zijn uiteindelijk bereikt? Waarom en op welke wijze?
- Welke doelen zijn niet bereikt? Waarom niet? Wat heb je nodig om ze te bereiken?

### Inhoudelijke vraagstelling

- Wat vind jij van de thema's van het onderzoek?  
(*thema's: straatjongeren, recidive, groepsdynamiek, JOS-teams*)
- Wat vind jij van de vragen die opgesteld zijn?
- In hoeverre heb jij inspraak gehad op de thema's en de vragenlijsten?
- Wat zou je een volgende keer anders doen in het opstellen van de thema's en het maken van de vragenlijsten? Is het bijvoorbeeld nodig om meer informatie vooraf te hebben?

### Afspraken

- Wat vond je van het contract? Heeft iedereen zich eraan gehouden?
  - o Omgangsregels
  - o Vertrouwelijkheid van informatie
  - o Onderzoek doen in een stad die je kent
- Hoe ging het verder met het maken van afspraken?
- Vonden jullie het lastig om af en toe de al gemaakte afspraken opeens te veranderen? Zoals bijvoorbeeld het afwijken van de vragen van de vragenlijst?
- Maakt het uit of je interviews doet in een buurt die je kent of niet?

### Taakverdeling en samenwerking

- Welke taken en rollen heb jij in het inspectieteam vervuld? Hoe ging dit?
- Ben jij tevreden over de taakverdeling in het team? Kwam jij goed uit de verf?
- In hoeverre heb jij verantwoordelijkheid gekregen om je taken zelfstandig uit te voeren?
- Zouden de interviews anders zijn verlopen als de inspecteurs van ITJ niet aanwezig waren geweest?

- Zijn er nog rollen of taken die je graag had willen vervullen? Welke en waarom?
- Ben je tevreden over de samenwerking in het team?

### **Resultaten en terugkoppeling**

- Hoe en door wie werden de resultaten verzameld en verwerkt?
- Ben jij actief betrokken geweest bij het verzamelen en verwerken van de resultaten?
- Ben jij op de hoogte gehouden van de uitkomsten van de andere interviews?
- Heb jij zelf de resultaten van het onderzoek naar alle andere leden van het team teruggekoppeld, zowel jongeren als inspecteurs?
- Heb jij zelf de resultaten van het onderzoek naar derden teruggekoppeld? Denk bijvoorbeeld aan geïnterviewden of aan andere inspecteurs die niet in het team zitten.
- Aan wie zou jij de resultaten nog moeten of willen terugkoppelen?
- Heeft de samenwerking tussen jongeren en inspecteurs inhoudelijk voldoende opgeleverd voor de inspectie? Waar/wanneer wel en waar/wanneer niet?
  - o Kwantiteit: Heeft de samenwerking meer of minder informatie opgeleverd?
  - o Kwaliteit: Heeft de samenwerking betere of slechtere informatie opgeleverd?
  - o Soort: Heeft de samenwerking dezelfde of andere informatie opgeleverd?
- Welke manier van werken heeft tot de beste resultaten en informatie geleid?
- Hoe zou je het in de toekomst aanpakken?

### **Tijd en mogelijkheden**

- Hoe intensief is het traject voor jou geweest?
- Hoeveel tijd heeft het je ongeveer gekost?
- Had je genoeg tijd voor het uitvoeren van je taken? Waar merkte je dat aan?
- Had jij voldoende mogelijkheden om je taken uit te voeren? Waarom wel/niet?
- Wanneer zou het makkelijker voor jou zijn om dit traject te doorlopen?

### **Deskundigheid en ondersteuning**

- Had je voldoende kennis en vaardigheden ter beschikking om jouw taken te vervullen?
- Is er rekening gehouden met jouw niveau van kennis en vaardigheden?
- Heeft het huidige traject je nieuwe vaardigheden en kennis opgeleverd?
- Welke ondersteuning heb je gehad? Hoe en van wie?
- Wat heb je in de ondersteuning gemist? Van wie en waarom?

### **Beeldvorming en criteria anderen**

#### • **Selectie inspecteurs**

- Hoe en door wie zijn de inspecteurs geselecteerd en geworven? Welke criteria?
- Heeft de werving opgeleverd wat je ervan verwachtte? Wat wel en wat niet?
- Had je direct vertrouwen in de deskundigheid van (andere) inspecteurs?
- Ben je anders gaan denken over inspecteurs in dit traject?
- Op basis van jouw ervaring: Aan welke criteria vind jij dat inspecteurs moeten voldoen?
- Wat zou je de volgende keer anders aanpakken in de selectie en werving van inspecteurs?

#### • **Selectie jongereninspecteurs**

- Hoe en door wie zijn de jongeren geselecteerd en geworven? Welke criteria?
- Heeft de werving opgeleverd wat je ervan verwachtte? Wat wel en wat niet?

- Had je direct vertrouwen in de deskundigheid van de (andere) jongeren?
  - Ben je anders gaan denken over jongeren door dit traject?
  - Op basis van jouw ervaring: Aan welke criteria vind jij dat jongeren moeten voldoen?
  - Wat zou je de volgende keer anders aanpakken in de selectie en werving van jongereninspecteurs?
- **Selectie geïnterviewden**
    - Hoe en door wie zijn de geïnterviewden geselecteerd en geworven?
    - Heeft dit opgeleverd wat je ervan verwachtte? Wat wel en wat niet?
    - Voelde je je veilig en op je gemak bij de geïnterviewden?
    - Heb je bepaalde doelgroepen gemist in dit onderzoek? Welke en waarom?
    - Wat zou je de volgende keer anders aanpakken in de selectie en werving van de personen of organisaties die je wilt interviewen?



## Bijlage 6: Ideeën voor leervideo jongerenparticipatie in integraal toezicht

---

### ***Waarom een video?***

De video wordt ingezet als één van de middelen om inspecteurs van de vier ministeries te laten zien dat en hoe het werkt als jongeren participeren in inspectieteams. Meer dan print media laten bewegende beelden zien hoe het best kan worden samengewerkt, hoe de rolverdeling is tussen de inspecteurs en de jongeren en vooral wat de toegevoegde waarde is van de jongeren.

### ***Hoe ziet de video er uit?***

Voorstel is om een dvd te maken waarin het functioneren van de inspectieteams wordt getoond. Er zijn meerdere mogelijkheden. Rekel Producties denkt op dit moment aan de volgende varianten:

DVD (plug and play):

1. interviews afnemen met de jongeren en de inspecteurs uit het Utrechtse onderzoeksteam. Hierin vertellen ze over hun ervaringen/bevindingen in de verschillende fases van hun werkzaamheden. De interviews worden gecombineerd met beelden van de uitvoering van hun werkzaamheden (vergaderingen, overlegmomenten, interviews met hangjongeren en JOS-teams, evaluatie). Dit betekent dat zij hun werk voor een deel opnieuw moeten doen t.b.v. de video.

Concreet: Rekel interviewt één jongereninspecteur en één volwasseninspecteur (selecteer in beide gevallen de meest geschikte kandidaat). In dit interview verwoorden zij hun ervaringen van het proefproject in Utrecht. Hierbij komen alle aspecten aan de orde die in de video gecommuniceerd moeten worden (in nader overleg te bepalen). De interviews zijn de rode draad in de video. Rondom deze interviews worden een aantal (nog nader te bepalen) items eruit gelicht om in beeld te tonen. Wij denken hierbij aan bijvoorbeeld het filmen van het opstellen van de spelregels door het hele inspectieteam (4 jongeren en 4 volwassen inspecteurs) maar ook aan het filmen van een interview door een jongereninspecteur met een hangjongere. De geënceneerde beelden in combinatie met de interviews zijn de bouwstenen van de video. Als alternatief voor de wat statische interviewsetting kan ook gekozen worden voor het filmen van een gesprek tussen de geselecteerde jongere en de inspecteur. In dit gesprekken komen dezelfde onderwerpen aan de orde als in het interview.

2. vergelijkbaar met bovenstaande opzet, maar dan met een nieuw samen te stellen inspectieteam. Voordeel van deze variant is dat er niet geënceneerd

hoeft te worden want het functioneren van het team is echt en nieuw.  
Nadeel is dat het hele traject weer opnieuw moet worden doorlopen.

DVD met menustructuur:

3. Er kan ook gekozen worden voor een dvd met een menustructuur waarin hoofdstukgewijs door de kijker gekozen kan worden wat hij/zij wil zien. Wij denken in deze fase aan de volgende opbouw:
  - Intro
  - Selectie jongeren
  - Samenstelling team
  - Werkwijze
  - Uitvoering inspectie  
Bevindingen/resultaten integratie jongeren
4. Een andere dvd met menustrucuur is er één waarin een gedramatiseerd verhaal wordt getoond over het reilen en zeilen van een inspectieteam. De kijker kan kiezen voor het verhaal bekeken vanuit drie perspectieven:
  - de beleving van de jongereninspecteur
  - de beleving van een professionele inspecteur
  - de beleving van een personage die te maken krijgt met het inspecteam (bijv. hangjongere en/of JOS-medewerker)

**© Rekel Producties 2005**