



Diversiteit in het Jeugdbeleid

Academische werkplaats Brabant

november 2011



(foto: Henriëtte Maas)

Deze brochure bevat een overzicht van de activiteiten die vanuit de Academische Werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid in Noord-Brabant tussen 2009 en 2011 zijn uitgezet en van de resultaten die ze hebben opgeleverd.

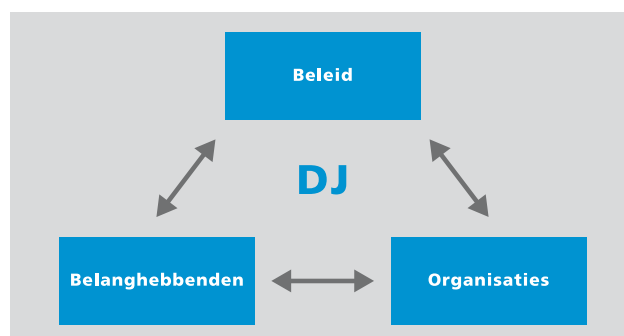
Kern van de Academische werkplaats

De Academische Werkplaats Diversiteit in het Jeugd-beleid in Noord-Brabant is opgericht om de preventieve hulpverlening – lichte ondersteuning voor de aanpak van beginnende problemen om zwaardere problemen te voorkomen - aan allochtone jongeren en hun ouders te verbeteren. Kennis en praktijkervaring over jeugdhulpverlening en diversiteit komen in deze academische werkplaats bij elkaar. Dit levert nieuwe inzichten en producten op voor alle niveaus: beleidsmakers, management en medewerkers van organisaties en migranten. Participatie van allochtonen vormt een belangrijke voorwaarde voor succes. De regiogemeenten Tilburg en Eindhoven fungeren als pilotgemeenten.

De activiteiten van de werkplaats zijn gebaseerd op de formule:

DJ (BOB) = Diversiteit in Jeugdbeleid via Beleid, Organisaties en Belanghebbenden

De formule maakt duidelijk dat diversiteit in het jeugd-beleid aandacht en verandering vereist op zowel het beleidsmatige-, het organisatorische- als het belanghebbendenniveau. De drie partijen – bestuurders, directeuren en



zelforganisaties – zijn allemaal verantwoordelijk voor verschillende acties. Voor bestuurders is het (laten) uitvoeren van goed onderzoek en het vaststellen van op dit onderzoek gebaseerd beleid het belangrijkste. Directies zijn verantwoordelijk voor organisatie- en personeelsbeleid, voor de professionalisering van hun werknemers en het hanteren van de juiste interventies. De zelforganisaties zijn verantwoordelijk voor het delen van hun kennis en hun netwerk.

1. Beleid

Om beleidsmakers en bestuurders van gemeenten te helpen bij de ontwikkeling van hun beleid heeft de werkplaats een bijdrage geleverd aan onderzoek en aan een instrument dat kan worden ingezet om na te denken over ontwikkelingen binnen gemeenten.

Onderzoek naar wensen en behoeften van allochtone jongeren en hun ouders

Om een actueel beeld te krijgen van de wensen en behoeften van de grootste groepen allochtonen in Tilburg en Eindhoven, heeft het PON bij de start van de werkplaats in Brabant een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Voor het onderzoek zijn gesprekken gevoerd met zowel jongeren als ouders uit de doelgroep. In totaal is met meer dan honderd personen gesproken.

Wat er in de gesprekken met jongeren uitspringt is dat ze vooral een positief beeld willen geven van hoe het met hen gaat en van de relatie met hun ouders. Ze hebben het gevoel dat ze meer in de picture staan dan autochtone jongeren en zich daarom sowieso meer moeten bewijzen.

Bij de vraag waar ze steun zoeken, valt op dat meisjes steun zoeken bij hun vriendinnen, terwijl jongens dat niet doen bij vrienden. Bij jongens is de invloed van de vriendengroep weliswaar groot, maar dan vooral gericht op stoerdoenerij. Voor steun voor ouders blijkt de school de belangrijkste plek. Het is dan ook absoluut noodzakelijk dat scholen structureel meer worden betrokken bij het Centrum voor Jeugd en Gezin. Voor Antillianen is het consultatiebureau belangrijker dan school. Daarnaast vervullen intermediairs voor alle etnische groepen een belangrijke rol als sleutelfiguren in hun eigen gemeenschap, omdat zij de weg weten. Het gaat vaak om mensen die bij organisaties werken en informatie kunnen doorgeven aan andere mensen in hun gemeenschap.

Voor allochtone ouders is het lastig om een hulpvraag te formuleren, terwijl het systeem van de Nederlandse hulpverlening daar juist op is ingesteld. Daarom is het voor

deze groepen belangrijker dat steun op een natuurlijke wijze wordt geboden, zoals via de school, via het consultatiebureau of via intermediairs.

Er is nog een wereld te winnen door via deze kanalen informatie te geven over de gezagsrelatie tussen ouders en kind en over empowermenttraining voor jongeren om hen te leren om te gaan met negatieve reacties. Daarnaast zou meer werk moeten worden gemaakt van vaardigheidstrainingen voor docenten en het betrekken van allochtone ouders bij het voortgezet onderwijs.

Het rapport heeft de titel *Tegen de wind* in gekregen om gevoelens van allochtone jongeren en ouders, zoals die tijdens de gesprekken naar voren kwamen, weer te geven. Ze doen hun best om mee te kunnen in de Nederlandse samenleving, maar hebben het gevoel dat ze bij alles wat ze doen een extra inspanning moeten leveren. Het rapport is te downloaden via: www.dj-brabant.nl.

Toekomstscenario's

Scenario's voorspellen niet de toekomst, maar maken verschillende mogelijke toekomstbeelden zichtbaar. Door te zoeken naar contrasten worden beleidsmakers gestimuleerd om te anticiperen op mogelijke problemen en te reflecteren op mogelijke consequenties van hun beleid.

Op basis van literatuur, beschikbare databestanden en interviews met deskundigen van verschillende betrokken instanties hebben Tranzo en het PON in kaart gebracht welke ontwikkelingen op diverse terreinen in de gemeenten Tilburg en Eindhoven kunnen worden verwacht in de komende jaren. Aan de hand van twee kernonzekerheden - economie (goed of slecht) en solidariteit (veel of weinig) - hebben ze vier scenario's opgesteld. Twee workshops met deskundigen uit onderzoek, beleid en praktijk hebben input opgeleverd voor zowel de scenario's als mogelijke beleidsopties.

Met beleidsambtenaren van de gemeenten Tilburg en Eindhoven zijn de resultaten besproken en zijn de voorgestelde en mogelijke andere beleidsopties doorgelicht.

Met de toekomstscenario's hopen we een instrument te hebben ontwikkeld, dat ook voor andere gemeenten bruikbaar is. Het gedeelte met de beschrijving van de huidige situatie kan voor elke gemeente afzonderlijk worden aangepast. Het geeft hen een beeld van welke landelijke ontwikkelingen er spelen en welke gegevens daarover specifiek per gemeente boven tafel te halen zijn.

Begin november 2011 is de rapportage te downloaden via: www.dj-brabant.nl.



(foto Wietse Willems)

2. Organisatie

Met de ontwikkeling van instrumenten en methodieken is vanuit de werkplaats voor organisaties – management en medewerkers – gewerkt aan de vulling van een soort gereedschapskist om het bereik van en de communicatie met migrantengezinnen te verbeteren.

Diversiteitsmodel



Quickscan en werkmiddel diversiteitbeleid

Er zijn in de jaren negentig veel projecten geweest die tot doel hadden om diversiteitsbeleid op te nemen in het organisatie- en personeelsbeleid van instellingen. Na de pilotfase was de aandacht voor diversiteit vaak snel weer verdwenen. Daarom zijn we vanuit de werkplaats voort gaan bouwen op het diversiteitsmodel van Forum, dat weergeeft hoe interculturalisatieprocessen op meerdere aspecten tegelijk dienen te worden ingestoken: bij P&O-beleid, producten- en dienstenbeleid en bij competenties en vaardigheden van medewerkers. In de figuur hierboven is dit schematisch weergegeven.

Met het model van Forum als basis hebben de Universiteit van Tilburg en het PON een quickscan ontwikkeld waarmee onderzoekers bij instellingen binnen een beperkte tijdspanne te weten kunnen komen of hun werkwijze voldoet aan diversiteitsnormen. Met de quickscan wordt onder andere gekeken naar HR-praktijk en -beleid en de effecten daarvan en naar gehanteerde werkwijzen en methodieken van hulpverleners.

De quickscan kan op verschillende manieren worden benut om een beeld te krijgen van organisaties. Het handigste is het instrument door meerdere medewerkers op verschillend niveau in de organisatie te laten invullen, om

een zo volledig mogelijk beeld te krijgen. Met de uitkomsten in de hand kan men het eigen management van diversiteitbeleid op een hoger peil brengen.

De quickscan is uitgezet bij de bij de werkplaats betrokken instellingen. De analyse van de uitkomsten daarvan vormde de basis voor het ontwikkelen van een werkmiddel voor het invoeren van diversiteitsbeleid, met de focus op etnisch-culturele diversiteit. Het gaat om een model voor het bevorderen van diversiteit van personeel- en organisatiebeleid, dat zowel gericht is op het Human Resource Management, als op het werken richting cliënt. Het werkmiddel is een instrument om het proces van interculturalisatie goed op gang te brengen en te houden. Door middel van workshops kunnen instellingen worden ondersteund bij het ontwikkelen van een eigen visie en het maken van een concreet plan van aanpak.

Met de quickscan en het werkmiddel is het voor gemeenten en instellingen eenvoudiger geworden om diversiteit goed te verankeren in het jeugdbeleid. Dit zal zich uiteindelijk vertalen in een groter bereik en meer effectiviteit van hun jeugdbeleid. We hopen dat de komende jaren veel gemeenten en instellingen gebruik zullen gaan maken van de quickscan en het werkmiddel.

De quickscan en het werkmiddel zijn vanaf december 2011 te downloaden via: www.dj-brabant.nl.



Gebruikte methodieken

In 2009 heeft Fontys Hogeschool voor de Academische Werkplaats een onderzoek uitgevoerd naar specifieke methodieken die hulpverleners gebruiken bij allochtone jongeren en ouders.

Fontys concludeerde zowel uit literatuuronderzoek als uit gesprekken met mensen uit de organisaties, dat er vrijwel geen specifieke aanpakken voor allochtone jongeren benut worden. Hulpverleners vinden speciale methodieken ook niet echt nodig. Een methodiek kan onaangepast worden ingezet op diverse doelgroepen, mits de hulpverlener zich juist opstelt. Hoe het contact verloopt is afhankelijk van diverse factoren. De belangrijkste zijn, volgens hen, de houding en competenties van de hulpverleners: de manier waarop zij mensen benaderen en of ze een open houding hebben.

Veel geïnterviewde jongerenwerkers en hulpverleners gaven aan dat problematieken van allochtone jongeren veelal het gevolg zijn van hun sociaal economische positie. Opvallend is wel dat veel mensen van niet-westerse culturen de neiging hebben om problemen buiten zichzelf te leggen. Hulpverleners moeten hen meer sturen om zelf zaken aan te pakken: zorgen voor empowerment. Daarnaast zien hulpverleners ook een succesfactor in de overeenkomsten tussen de hulpverlener en het gezin waar hij of zij komt, bijvoorbeeld in afkomst. Men hoeft niet per se dezelfde etnische achtergrond te hebben, maar het scheidt al een band als iemand ook een niet-westerse achtergrond heeft. Dit kan er op wijzen dat meer gedaan moet worden om tot een diverser personeelsbestand te komen.

Hoewel managers van instellingen aangaven dat er binnen hun instelling wel degelijk met specifieke methodie-

ken wordt gewerkt – die misschien niet altijd als zodanig worden herkend – staan zij volledig achter de belangrijkste conclusie dat de houding van de hulpverlener, met zijn of haar professionele (interculturele) competenties meer bepalend is voor de effectiviteit van de hulpverlening dan het toespitsen van methodieken op de doelgroep. Het gaat in de hulpverlening niet zozeer om effectieve methodieken, maar om effectieve professionals. Voor het vervolg van het onderzoek binnen de Academische Werkplaats was dit een belangrijk inzicht om op door te gaan.

De resultaten van de inventarisatie zijn beschreven in de rapportage: *Interculturele jeugdhulpverlening en intercultureel jongerenwerk: op zoek naar succesfactoren*, die te downloaden is via: www.dj-brabant.nl.

Nieuwe methodieken

Fontys heeft zich in haar onderzoek van 2009 geconcentreerd op methoden die specifiek bestemd zijn voor allochtonen (en die nauwelijks werden aangetroffen) en heeft zich niet zozeer gericht op de vraag wat er dan wel mogelijk is. In aanvulling op dit onderzoek heeft Avans Hogeschool zich samen met het PON in 2010 en 2011 gericht op het vertalen van de huidige praktijk in mogelijkheden voor versterking van competenties en aanvullend lesmateriaal. Bij de uitvoering is een verbinding gelegd met het leerwerktraject van de werkplaats.

In oktober 2011 heeft dit geresulteerd in het praktijklesboek *Creatief analytisch denken* van Youssef Azghari. Hij heeft daarin de resultaten van dit deelproject van de academische werkplaats verwerkt en geput uit ervaringen uit het leerwerktraject. Daarnaast heeft hij ook eerdere eigen ervaringen en eigen onderzoek benut. Binnen de werkplaats heeft Youssef op diverse manieren



zijn in het boek gepresenteerde nieuwe werkwijze - waarin het gebruik van kennis, cq analytisch denken, wordt gecombineerd met creativiteit - uiteengezet en aan de hand van enkele voorbeelden gedemonstreerd.

Creatief analytisch denken. Omgaan met diversiteit in de sociale dienstverlening, door Youssef Azghari, is sinds oktober 2011 verkrijgbaar via uitgeverij Boom Nelissen, Amsterdam.

Scan voor het meten van interculturele communicatieve vaardigheden

Vanuit de werkplaats heeft IVA Beleidsonderzoek en Advies (onderdeel van de Universiteit van Tilburg) een instrument ontwikkeld om hulpverleners zich bewust te laten worden van de wijze waarop ze met migrantengezinnen communiceren.

Een belangrijk kenmerk van de scan is, dat het geen test is waarvoor de hulpverlener kan 'slagen' of 'zakken'. De uitkomsten van de scan houden de hulpverlener een spiegel voor. Het gaat in eerste instantie om bewustwording. De hulpverlener kan de uitkomsten voor zichzelf houden of met zijn/haar werkgever in gesprek gaan over de mogelijkheden om zijn/haar competenties op het gebied van interculturele communicatie te vergroten.

Uit de ervaringen met de scan tot nu toe blijkt dat hulpverleners het leuk vinden om de scan uit te proberen. Vaak komt er dan een discussie op gang. Managers kunnen hierop aansturen door bekendheid te geven aan de scan of mogelijk ook door er een bijeenkomst omheen te organiseren over interculturele vaardigheden.

De scan is onder begeleiding van een brede kring we-

tenschappers en praktijkinstellingen ontwikkeld in 2010. In 2011 hebben medewerkers van de bij de werkplaats betrokken instellingen de scan ingevuld. Naar aanleiding daarvan zijn de vragen en antwoordmogelijkheden nog verfijnd.

Vanaf november 2011 is de bewustwordingsscan te downloaden via www.dj-brabant.nl.

Toolkit

De CJG's in Eindhoven en Tilburg hebben aangegeven behoefte te hebben aan een soort gereedschapskist, waar professionals naar behoefte gebruik van kunnen maken wanneer zij problemen ervaren of verwachten in het omgaan met migrantengezinnen.

Voor deze gereedschapskist hebben Forum en het PON de toolkit *Negen valkuilen bij interculturele communicatie* ontwikkeld, een interactief instrument, dat professionals op verschillende manieren kunnen gebruiken of raadplegen. De toolkit geeft voorbeelden van praktijksituaties waarin valkuilen zichtbaar worden en tips om daarmee om te gaan of om ze te omzeilen. Daarnaast wordt achtergrondinformatie aangeboden en wordt doorverwezen naar literatuur voor nog meer informatie.

De Toolkit is vanaf eind november 2011 te downloaden via: www.dj-brabant.nl.

Er is niet alleen gewerkt aan een aanvulling op instrumenten en methodieken, maar ook aan nieuwe vormen van deskundigheidsbevordering.

Trainingen

Zo hebben Palet adviseurs diversiteit en K2, adviesbureau voor jeugdvragestukken in het kader van de werkplaats hun krachten gebundeld om een training te ontwikkelen waarin jeugdhulpverleners vaardigheden in het intercultureel werken ontwikkelen of versterken.

De training is ontwikkeld in overleg met de Adviesraad van de werkplaats en met de instellingen die aan de stuurgroep deelnemen. De Adviesraad vond het belangrijk dat deelnemers aan de training leren een brug te slaan tussen de eigen wereld en die van de cliënt, waarbij de cliënt centraal dient te staan. Voor de instellingen was het belangrijk dat de training aansloot bij de methoden en werkwijzen die zij hanteren en dat er dus geen nieuwe methode werd geïntroduceerd. Aandachtspunt bleek bovendien dat niet alle organisaties - en daarbinnen ook niet alle professionals - zich in dezelfde fase van het interculturele proces bevonden.

Bijzonder is dat het toch mogelijk is gebleken om met een op hoofdlijnen zelfde programma steeds aansluiting te vinden bij de verschillende situaties die de verschillende regio's en werksoorten met zich meebrengen. P&O-ers van de organisaties van de te trainen professionals hebben de gelegenheid gekregen om hun specifieke wensen en behoeften in een persoonlijk gesprek met de ontwikkelaars kenbaar te maken, waardoor de training verder op maat kon worden gemaakt. Daarnaast is steeds de eigen praktijk van de deelnemers als uitgangspunt genomen.

Een knelpunt bleek de planning van de trainingen. Instellingen gaan al in het begin van het jaar aan de slag met het opstellen van een leerplan voor het hele jaar. Het wordt

dan lastig om daarbinnen nog ruimte te vinden voor (extra) trainingen. Wanneer een training pas na een langere periode plaatsvindt, kunnen zich vervolgens allerlei situaties voordoen, waardoor kandidaten alsnog afhaken. Trainingen moeten dus lang van tevoren worden ingepland en deelname moet vervolgens niet vrijblijvend zijn.

Uiteindelijk hebben in 2010 en 2011 14 groepen professionals - zowel jongerenwerkers als hulpverleners uit de jeugdhulpverlening en zorgadviesteams - aan een training deelgenomen. Ze waren afkomstig van de Combinatie, de Lumens Groep, Attak/de Twern, Kompaan en de Bocht, ZAT Tilburg (Midden-Brabant College, mentoren en leerlingbegeleiders), gemeente Oosterhout, voortgezet onderwijs D'Óultremont-college Heusden.

Omdat nog niet alle geplande capaciteit voor de trainingen is benut en er wel vraag naar is, zullen ook in 2012 nog een aantal trainingen worden gegeven.

Leerwerktraject

Voor meer intensieve bijscholing op het gebied van interculturele competenties hebben Avans Hogeschool, K2 en het PON een leerwerktraject ontwikkeld. Het voordeel van deze vorm van deskundigheidsbevordering is dat met relatief lage kosten, dicht bij de praktijk, met minimaal verlies aan personele inzet, gewerkt kan worden. Door het gebruik van casuïstiek uit de eigen praktijk, wordt de professional als het ware onderzoeker van zijn eigen praktijk. Er vindt zo snellere inbedding en overdracht van de opgedane kennis plaats.



(foto Bart Versteeg)

In het leerwerktraject is gewerkt aan een 'mindstretch' van de deelnemers. De deelnemers zijn gestimuleerd buiten hun formele kaders te denken, zodat zij tot een innovatief handelings- en gedragsrepertoire kunnen komen voor die doelgroepen die met de meer gangbare methoden lastig te bereiken zijn.

De grote uitdaging voor de toekomst is om te zorgen dat binnen vigerend beleid altijd aandacht blijft voor bijzondere doelgroepen die niet in het vaste stramien passen. In een opleiding/verandertraject inspireren deelnemers vanuit verschillende organisaties elkaar. Vervolgens worden zij ambassadeurs van het nieuwe denken in de eigen organisatie. Om dit effect optimaal te benutten is een onderdeel van het traject dat de deelnemers een persoonlijk intercultureel ondernemingsplan formuleren, met acties die zij willen ondernemen om omgaan met diversiteit binnen hun organisatie op de kaart te krijgen, en dit plan in te brengen in hun eigen team en organisatie

De voorbereiding voor het leerwerktraject zijn in 2010 van start gegaan. In maart 2011 vond de eerste van vijf bijeenkomsten van deelnemers aan het leerwerktraject plaats. Tussen de bijeenkomsten in, is in groepjes en individueel aan opdrachten gewerkt. Deelnemers zijn in elkaars organisatie meegegaan naar cliëntgesprekken. Ter afsluiting en om de individuele resultaten van het leerwerktraject – en het persoonlijk intercultureel ondernemingsplan – terug te kunnen koppelen, vindt in november 2011 een 'terugkombijeenkomst' plaats.

Leernetwerk

Het leernetwerk is een netwerk waarin professionals uit onderwijs en praktijk kennis en ervaring uitwisselen en samen nadenken over hoe ze hun diensten en producten kunnen verbeteren. Gezamenlijk zorgen ze voor een betere aansluiting tussen opleiding en instellingen. Wat komen nieuwe professionals tekort in de praktijk? Waar moet de praktijk aan voldoen om te zorgen dat studenten daadwerkelijk met het geleerde aan de slag kunnen? Tot nu toe was er geen punt in Brabant waar kennisontwikkelaars, hulpverleners en vertegenwoordigers van cliënten elkaar rechtstreeks ontmoeten om hun ervaringen, wensen en behoeften met elkaar te delen.

In het Leernetwerk Intercultureel Vakmanschap werken docenten van Avans Hogeschool samen met adviseurs van het PON, personeelsfunctionarissen uit welzijns- en jeugdhulpverleningsinstellingen (CJG, De Lumensgroep, de Twern, Kompaan en de Bocht en De Combinatie) en vertegenwoordigers van migranten(-organisaties).

Punt van aandacht is dat de verschillende partijen voldoende tijd in het netwerk moeten kunnen investeren. Daarnaast is duidelijk geworden dat een leernetwerk waarbij een hogeschool betrokken is, zich niet moet richten op één gemeente, maar op een hele regio, aangezien huidige en toekomstige professionals in verschillende gemeenten werkzaam (zullen) zijn. Voorstellen tot verbetering moeten ook door bestuurders van instellingen geborgd worden.



(foto Bart Versteeg)

In het Leernetwerk is vanaf begin 2011 gewerkt aan het vaststellen van de randvoorwaarden waarbinnen intercultureel vakmanschap geborgd kan worden. Zo is onder andere consensus bereikt over een regionale visie op diversiteit, inclusief interculturele competenties, en op vertaling van deze visie in een inspanningsverplichting voor de uiteenlopende partijen – bestuurders, instellingen en migranten(organisaties) – om daadwerkelijk resultaat te (kunnen) boeken.

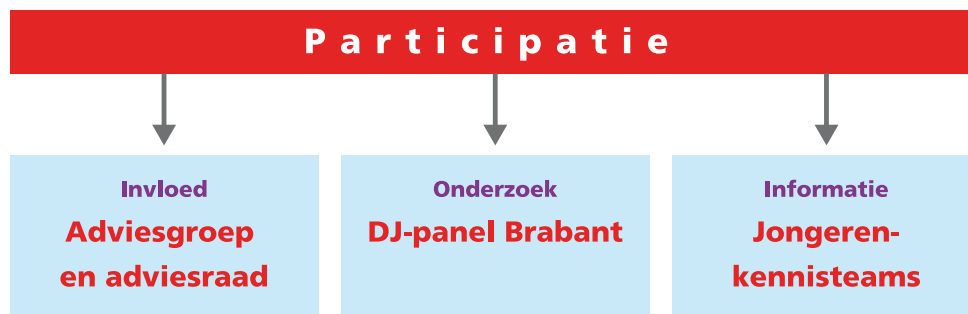
In het najaar van 2011 werkt Avans Hogeschool verder aan de aanbidding van een regulier na- en bijscholingsprogramma intercultureel vakmanschap en een mintor diversiteit. Daarnaast wordt er ruim aandacht besteed aan kennisontwikkeling, niet alleen bij docenten, maar ook tussen docenten, studenten en professionals door middel van congressen en workshops.

Andere partijen zijn nog bezig met de uitwerking van de resultaten van het leernetwerk.

3. Belanghebbenden

De laatste partij in de formule om te komen tot Diversiteit in het Jeugdbeleid zijn de Belanghebbenden. Migranten zelf vormen een belangrijke schakel bij het ontwikkelen en uitvoeren van effectief diversiteitgevoelig jeugdbeleid.

In de academische werkplaats hebben we daaraan op uiteenlopende manieren vorm gegeven.



Rechtstreekse invloed: Adviesgroep en adviesraad

Door participatie van migranten op plekken waar ze daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen, creëren we de condities dat doelgroeporganisaties ook actief meedoen met het innovatieproces. Op deze manier sluiten activiteiten en projecten van de academische werkplaats beter aan op hun wensen en behoeften en worden ze gestimuleerd om ook zelf hun verantwoordelijkheid op te pakken en een bijdrage te leveren.

Binnen de werkplaats in Brabant zijn daarvoor twee inspraakorganen opgericht:

De **Adviesgroep** is op het hoogste niveau bij de werkplaats betrokken. De Adviesgroep is een onderdeel van de Stuurgroep, het overleg van directies en management van de bij de werkplaats betrokken instellingen en organisaties. Het is dus ook de plek waar beslissingen genomen worden. De Adviesgroep bestaat uit een klein groepje mensen met een migrantenachtergrond, die vanuit hun specifieke inhoudelijke deskundigheid een meerwaarde voor de strategievorming in de Stuurgroep kunnen betekenen.

De wat grotere **Adviesraad** bestaat eveneens uit mensen met een migrantenachtergrond, maar hier gaat het om ervaringsdeskundigen en dan met name mensen die ook een netwerkfunctie vervullen. Het zijn sleutelfiguren die input leveren over de behoeften en ervaren knelpunten van doelgroepen en zo kunnen zorgen voor feedback naar de verschillende deelprojecten van de werkplaats. Actieve en betrokken bruggenbouwers, die bereid zijn om mee te denken en te werken aan de integratie en participatie van migranten in de samenleving.

De leden van deze Adviesraad spelen ook een rol bij het operationaliseren van zaken. Zij geven aanwijzingen voor de opzet en implementatie. Tegelijkertijd fungeren zij als ambassadeurs van de werkplaats door informatie door te spelen naar hun achterban en contacten tot stand te brengen, waar dat nodig blijkt.

Dat deze werkwijze succesvol is, blijkt wel uit de goede ideeën die zowel uit de Adviesgroep als uit de Adviesraad zijn voortgekomen en waar we in de werkplaats goed gebruik van hebben kunnen maken.

De Adviesraad kan in de toekomst een blijvende adviseerende rol spelen voor doelgroep, instellingen en beleidsmakers. Zo kunnen zij de wethouders van de gemeenten Tilburg en Eindhoven ondersteunen bij het oppakken van hun regierol. Daarnaast kunnen zij een voorlichtings-, verwijs- en begeleidingsfunctie vervullen naar hun achterban en als vraagbaak fungeren voor instellingen.

In het algemeen kunnen we stellen dat gemeenten en instellingen zeker de mogelijkheden zouden moeten onderzoeken om migranten te betrekken bij het maken van plannen en beleid. Door migranten mee te laten praten, krijgen professionals niet alleen meer input voor het hoe en wat, maar worden migranten zelf ook gestimuleerd om hun verantwoordelijkheid te nemen.

Onderzoek: Diversiteitpanel

Doel van het diversiteitpanel - onder de naam DJ-panel Brabant – was niet alleen om een vervolg te geven aan het onderzoek naar wensen en behoeften van allochtone jongeren en ouders aan (opvoed-)ondersteuning (2009), maar ook om het onderzoek uit te breiden en structureel vorm te geven. Het gebruik van een panel biedt de mogelijkheid om op een snelle manier veel mensen te bevragen. De antwoorden kunnen worden herleid naar etnische groepen, terwijl tegelijkertijd de anonimiteit van de deelnemers wordt gewaarborgd. Dit laatste beperkt ook het geven van sociaal-wenselijke antwoorden.

Dat het panel in een behoefte van de aanbodzijde voorziet, bleek uit de enthousiaste reacties van beleidsmakers en management en medewerkers van hulpverlenende organisaties.

Een jaar nadat de werkzaamheden voor de oprichting van het panel van start zijn gegaan, hebben we moeten constateren dat het niet gelukt is om voldoende deelnemers te werven. Leden van de Adviesraad en van de Jongerenkennisteams hebben reclame voor het panel gemaakt. We hebben nieuwe ingangen gezocht door gebruik te maken van 'wervers' die plekken bezochten waar allochtone jongeren en ouders bij elkaar komen. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van informatiekanalen voor studenten van scholen voor het midden en hoger beroepsonderwijs.

Belemmeringen om deel te nemen zijn het gebrek aan vaardigheden in het omgaan met de computer en gebrekkige kennis van de Nederlandse taal. Een aantal mensen heeft aangegeven graag mee te willen doen, als ze de vragenlijsten op papier zouden kunnen invullen en/of

mondeling kunnen toelichten. Daarnaast is er sprake van wantrouwen. Mensen vragen zich af of hun antwoorden toch naar hen te herleiden zijn en of hun gegevens niet voor andere doeleinden zullen worden gebruikt.

Een derde struikelblok is dat potentiële deelnemers zich niet 'allochtoon' voelen, of in ieder geval niet zo willen worden benaderd.

Na de zomer van 2011 is aan degenen die zich wel hebben aangemeld gevraagd of zij lid willen worden van Brabantpanel. Voordat ze daarin opgaan is onder deze groep apart een vragenlijst uitgezet over de behoefte aan opvoedondersteuning.

Informatie: Jongerenkennisteams

Om informatie over het aanbod aan hulpverlening en ondersteuning aan migrantenouders en -jongeren te geven is zowel in Tilburg als in Eindhoven een Jongerenkennisteam opgericht. De teams zijn scholen gaan bezoeken en de wijken ingegaan.

Een Jongerenkennisteam bestaat uit een aantal jongeren die zelf een allochtone achtergrond hebben en die affiniteit met de sector hebben, bijvoorbeeld omdat zij een studie op het gebied van hulpverlening volgen. Om de teams van een goede positie en goede begeleiding te voorzien zijn ze organisatorisch ondergebracht bij de Twern in Tilburg en bij de Lumens Groep (Welzijn Eindhoven) in Eindhoven.

De teams zijn op verschillende manieren aan de slag gegaan.

De begeleider van de Twern heeft de gemeente Tilburg in



(foto: Henriëtte Maas)



gebieden ingedeeld, waarin de vindplaatsen – inclusief de scholen – gedurende een bepaalde tijd door de jongeren werden bezocht. Los daarvan bezochten ze allerlei evenementen. Daarnaast hebben de jongeren contact gelegd met het CJG in Tilburg en zijn ze actief geweest op Twitter, Hyves en Facebook.

De begeleider van de Lumensgroep heeft de jongeren in contact gebracht met medewerkers van de Lumensgroep die in de diverse wijken actief zijn en met de organisaties die bij het CJG zijn betrokken.

De leden van de Adviesraad van de werkplaats hebben de jongeren van de beide teams in contact gebracht met sleutelfiguren van de diverse doelgroepen.

De jongeren hebben in een paar maanden tijd zeer veel contacten weten te leggen. Het succes van de Jongerenkennisteams zit hem vooral in het feit dat de teams zich zowel op de instellingen als op de doelgroep richten. Daarnaast blijkt het inzetten van gemotiveerde studenten die zelf uit de doelgroep afkomstig zijn een gouden greep. Zij werken niet alleen gedurende hun reguliere werktijden, maar in feite ook in hun privé-leven en hun sociale netwerk aan informatieoverdracht.

In principe worden de activiteiten van de Jongerenkennisteams per 1 december 2011 beëindigd. De organisaties waar de kennisteams bij zijn ondergebracht, gaan nog na of er mogelijkheden zijn om activiteiten van de kennisteams voort te zetten.

4. CJG's

Omdat zij het eerste aanspreekpunt zijn voor jongeren en ouders die problemen hebben met opgroeien en opvoeden vormen de Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's) een speciaal aandachtspunt voor de academische werkplaats.

In de CJG's in Tilburg en Eindhoven is gewerkt aan de implementatie van de resultaten van de werkplaats. Voor extra ondersteuning bij hun interculturalisatieproces heeft het PON Forum ingezet om adviezen te geven en workshops, trainingen en themabijeenkomsten te organiseren voor medewerkers van de CJG's.

De beide CJG's zijn op verschillende manieren ondersteund, met een op maat gemaakt project dat aansluit op de sterke kanten en speerpunten in het beleid van het betreffende CJG.

Zo zijn de tien Voorlichters Eigen Taal en Cultuur (VETC's) een sterke troef in CJG Tilburg. Deze personen hebben ieder een vertrouwensrelatie met een bepaalde migrantengroep en weten de doelgroep migrantengezinnen goed te bereiken.

Het CJG Eindhoven heeft als sterke troef dat de methode Triple P ook gehanteerd wordt door intermediairs die zelf dicht bij de migrantendoelgroep staan, herkenbaar zijn voor die doelgroep en op vindplaatsen zoals scholen en buurthuizen werken.

In Tilburg is ervoor gekozen om interculturele expertise met collega's te delen tijdens bijeenkomsten voor uitwisseling van ervaringen en casuïstiekbesprekingen. In Eindhoven is gekozen voor een training 'Werken met migrantengezinnen'.

Daarnaast heeft Forum voor beide CJG's workshops over multiprobleemgezinnen verzorgd in samenwerking met medewerkers van het project 'Tussen-In' van de Marokkaanse vrouwenorganisatie Al Amal uit Utrecht.

Uit het project is gebleken dat trainingen, casuïstiekbesprekingen en uitwisseling van ervaringen waardevolle ingrediënten zijn om het intercultureel vakmanschap te ontwikkelen in het CJG.

Voor leidinggevenden in het CJG is het voor de toekomst nog wel een uitdaging om de inbedding daarvan in de reguliere structuren voortdurend aandacht te blijven geven. Er valt echt een wereld te winnen wanneer teamleiders in het CJG er voor kunnen zorgen dat er structurele uitwisseling van kennis en ervaring is en men daadwerkelijk van elkaar leert. Naast het werken met intermediairs zou er nog intensiever met zelforganisaties samengewerkt kunnen worden. Vanuit hun onafhankelijke positie kunnen deze organisaties een bijdrage leveren aan bereik en empowerment van de doelgroep.

5. Uitdragen van kennis

Kennis die in de academische werkplaats ontwikkeld is, wordt op diverse manieren in breder verband verspreid.

In de periode van 2009 tot en met 2011 is kennis uit de werkplaats verspreid door middel van:

- een website en nieuwsbrieven
- congressen voor (uiteenlopende soorten) professionals en andere geïnteresseerden
- bijeenkomsten voor alloctonen(-organisaties)
- trainingen en leerwerktrajecten
- praktijkboeken voor professionals en beleidsmakers van gemeenten en instellingen.

Op 10 november zijn de resultaten van de drie werkplaatsen gezamenlijk gepresenteerd tijdens een landelijk congres. Ze zijn gebundeld in een praktijkboek *Lokaal jeugd-beleid en diversiteit: een wereld te winnen*, verkrijgbaar bij Uitgeverij SDU, Den Haag.

Alle producten van de werkplaats Brabant worden beschikbaar gesteld via de website www.dj-brabant.nl.



(foto: Henriëtte Maas)

Deelnemers Academische Werkplaats Brabant:

Gemeenten:

gemeente Tilburg



gemeente Eindhoven



Kennisinstellingen:



Welzijns-/jeugdzorgorganisaties:



Centra voor Jeugd en Gezin:



Financier:



ZonMw

Academische Werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid

Postbus 90123, 5000 LA Tilburg
 e-mail: dj-brabant@hetpon.nl
 website: www.dj-brabant.nl

Contactpersonen:

Ab van de Wakker en Henriëtte Maas van het PON
 telefoon: 013 - 535 15 35

De Academische Werkplaats Diversiteit in het Jeugdbeleid in Noord-Brabant is een van de drie regionale werkplaatsen in Nederland, die mogelijk zijn gemaakt met financiële middelen van ZonMw (met gelden van het ministerie voor Jeugd en Gezin en VROM). De gemeenten Eindhoven en Tilburg fungeren als pilotgemeenten. De andere twee werkplaatsen zijn gericht op Amsterdam en Rotterdam.