

Het goede voorbeeld

*Leefbare buurten door de inzet van
'jongeren van de straat'*

Nanne Boonstra & Ron van Wonderen

Juni 2009

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Inleiding	15
2. De jongeren van Thuis Op Straat	27
3. Wat levert TOS de jongeren op?	33
4. Beeldvorming over de jongeren	39
5. Voor- en nadelen voor de buurt	49
6. Conclusies en aanbevelingen	57
Bijlage 1 Tabellen naar praktijk	61
Bijlage 2 Open antwoorden enquête	67
Bijlage 3 Vragenlijst enquête jongeren die bij TOS werkten	77
Bijlage 4 Vragenlijst enquête jongeren die bij TOS werken	87
Bijlage 5 Namenlijst geïnterviewden	97
Bijlage 6 Literatuur	99

Samenvatting

Thuis Op Straat

Thuis Op Straat (TOS) wil door het organiseren van activiteiten - sport en spel, maar ook culturele activiteiten - de leefbaarheid en veiligheid in de buurt verbeteren waar kinderen en jongeren opgroeien. De activiteiten vinden dagelijks plaats op vaste tijden op straten en pleinen in meer dan veertig stadswijken, verspreid over de steden Schiedam, Leiden, Bergen Op Zoom, Breda, Rotterdam en Amsterdam. De TOS-activiteiten richten zich op verschillende leeftijdsgroepen, van kinderen in de leeftijd 6-12 jaar tot op straat rondhangende 'flanerende of schofferende' jongeren. Het middel (spel) is in de aanpak van TOS ondergeschikt aan het doel dat kinderen samen leren delen en spelen. Daarnaast wil TOS door het geven van veel positieve aandacht aan de kinderen én door het stellen van grenzen het gedrag van kinderen verbeteren. Ook stimuleert TOS ouders om mee te helpen met activiteiten en tot betrokkenheid bij de openbare ruimte waar hun kinderen spelen en opgroeien. De medewerkers van TOS stimuleren kinderen en jongeren om vooral ook zelf activiteiten op de pleinen te leiden en zo een voorbeeld te worden voor anderen. Hierdoor leren kinderen en jongeren spelenderwijs 'on the job' vaardigheden en competenties. Zoals beleefd zijn, geduldig zijn en op tijd komen.

Inzet van jongeren bij Thuis Op Straat

In de TOS-praktijken in Amsterdam, Rotterdam, Leiden, Bergen Op Zoom en Schiedam zetten jongeren uit de buurt zich in (als bijbaantje of als stage) om de leefbaarheid en veiligheid in 'hun eigen wijken' te verbeteren. Dit is een mooi voorbeeld van wat de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling bedoelt in haar laatste advies '*Tussen flaneren en schofferen*'. De Raad pleit namelijk voor een combinatieaanpak, waarin niet alleen repressief wordt opgetreden, maar waarin grenzen worden gesteld en toekomstperspectief wordt geboden. Een aanpak die bovendien niet uitsluitend is gericht op jongeren, maar waarin ook hun fysieke en sociale omgeving en hun relaties met buurtbewoners worden meegenomen. De TOS-methode is erop gericht om de straat terug te geven aan de buurt, door te werken voor én met kinderen en jongeren uit de buurt. De inzet van jongerenbijbaantjes is hier een expliciet voorbeeld van. Deze aanpak sluit aan bij de gemeentelijke aandacht in Rotterdam en Amsterdam om te investeren in de jeugd. Amsterdam heeft een stedelijk beleidsprogramma 'Kinderen Eerst', Rotterdam legt de focus op jeugd in het programma 'Kindvriendelijke wijken'. De proactieve inzet van TOS sluit hier goed aan bij de gewenste investeringen in de jeugd, met focus op het stimuleren van sociale stijging.

In de praktijk is het noodzakelijk dat jongeren goed geschoold worden. Als ze bij TOS aan de slag gaan zijn ze vaak wel *streetwise*, zitten ze op een MBO of HBO maar missen ze de praktische scholing in onder meer sociale competenties, didactische vaardigheden, omgaan met agressie, waarde(n)vol communiceren met kinderen en signaleren van kindermishandeling. In deze competenties worden de jongeren bij TOS getraind.

Via de 'reprofessionalisering' wil TOS betere kwaliteit op straat bieden voor netto minder geld van de overheid. Minder ID-banen, meer jongeren opleiden (een werkbedrijf/een leerafdeling), meer participatie van de wijk en meer continuïteit. Zo kan een kwaliteitsslag worden gemaakt zowel op de werkvloer, als richting de jongeren in de wijk en jongeren/jong volwassenen in opleiding.

TOS zet in op:

- Per wijk/gebied 25-50 jongeren die aan het werk gaan in de vorm van een (bij)baantje, stage- of leerwerkplek.
- Jongeren die een voorbeeldfunctie gaan vervullen in de wijken.
- Resultaatgestuurd werken. Bij Thuis Op Straat kun je een wijk bestellen waar het voor kinderen, jongeren en buurtbewoners leuk is op straat.
- Een krachtige bijdrage aan de tussentijdse en naschoolse programmering die door Thuis Op Straat op een praktische manier voor kinderen en jongeren wordt ingevuld.

Doel- en vraagstellingen onderzoek

In dit onderzoek willen we de volgende centrale vraagstelling beantwoorden:

'Wat is de meerwaarde van de inzet van jongeren in het werk van TOS?'

De centrale vraagstelling is op te delen in de volgende subvragen:

1. Individueel nut; draagt TOS voor jongeren(bijbaantjes) en voor stagiaires bij aan:
 - a. Objectieve vormen van sociale stijging (betere kansen op de arbeidsmarkt, en scholing).
 - b. Subjectieve vormen van sociale stijging (hogere ambities en een breder toekomstperspectief).
 - c. Vaardigheden (sociale competenties, kunnen werken in een organisatie, professionele houding et cetera).
2. Nut voor de wijk: wat is de meerwaarde van jongeren(bijbaantjes) en stagiaires voor de wijk? Maakt het uit of jongeren afkomstig zijn uit dezelfde wijk waarin ze werken? Zijn jongeren(bijbaantjes) een goede zaak? Wat merkt de wijk er van?
3. Hoe is de beeldvorming rond jongeren(bijbaantjes)?
4. Draagt de inzet van jongeren(bijbaantjes) en stagiaires bij aan het bereiken van kinderen uit de buurt? Zo ja, hoe en waarom?

Deze vraagstellingen zijn beantwoord door interviews met TOS-jongeren (stagiaires en jongeren/ bijbaantjes), actieve buurtbewoners en sleutelpersonen in de wijk. Daarnaast is een enquête afgenomen onder jongeren die bij TOS werken en onder jongeren die bij TOS hebben gewerkt.



Dwight Faerber (links) is 22 jaar en woont in Amsterdam Noord Nieuwendam. In september start hij met de MBO opleiding Sport & Bewegen. Hij werkt al drie jaar bij TOS. Rechts op de foto staat de vaste medewerker Ali Assanova.

'Ik werk bij TOS omdat ik het gewoon erg leuk vind. Ook als ik vrij ben ga ik de pleinen op en kijk of ik kan helpen.'

De TOS-jongeren

De culturele achtergrond van de jongeren is zeer divers. Gesteld kan worden dat de jongerenbijbaantjes bij TOS een goed voorbeeld zijn van diversiteitsbeleid aangezien de teams van jongeren zeer multicultureel zijn. De meeste jongeren volgden een opleiding toen ze bij TOS gingen werken. Verder gaat het om jongeren die behoorlijk presteren op hun school, gemotiveerd zijn om iets te bereiken en bereid zijn hierin te investeren. Samengevat kunnen de TOS-jongeren worden beschreven als jongeren die gemotiveerd zijn en over kwaliteiten beschikken, maar die tegelijkertijd de straat, straattaal en straatregels van nabij kennen en beheersen. Het gaat vaak om jongeren die weten wat het is om in een achterstandswijk op te groeien, die weten wat het is om in armoede te leven en minder kansen te hebben. Die de sociale problemen thuis en in de buurt uit eigen ervaring of van dichtbij kennen. Dit alles stelt de jongeren in staat om zich te kunnen verplaatsen in de kinderen in de buurt, effectiever contact met hen te leggen en om een voorbeeld te zijn naar de kinderen en naar andere jongeren.

Jongeren geven zowel 'extrinsieke' redenen als 'intrinsieke' redenen om bij TOS te gaan werken. Veel genoemde *extrinsieke* redenen zijn dat het werk goed past binnen de opleiding

en dat de werkervaring bij TOS de kans op een baan vergroot. Daarnaast noemen de jongeren als intrinsieke redenen dat ze verwachten veel te leren van het werk, dat ze zich graag willen inzetten voor het de kinderen in de eigen buurt en dat het werk goed past omdat de jongeren zelf ook vaak buiten op straat waren te vinden. Het werk bij TOS is niet alleen goed voor de kinderen, maar de jongeren krijgen er ook iets voor terug: plezier, respect en ervaring. De jongeren die door ons hierover zijn geïnterviewd vullen aan dat ze graag met kinderen willen werken en dat het een uitdaging is om bij TOS te werken door het veelzijdige karakter van het werk.

'Ik wilde graag bij TOS werken in de buurt, sporten met kinderen, plezier met ze maken. Kinderen zijn altijd open, willen plezier maken. Ik vind belangrijk dat ze zich veilig voelen, op het plein durven te spelen ook als er grotere kinderen zijn.'

Het feit dat TOS bij de jongeren aan zowel extrinsieke als intrinsieke motivatie appelleert, is een interessante en mooie uitkomst. Ter vergelijking: de reden voor jongeren om te werken bij bijvoorbeeld Albert Heijn is vrijwel uitsluitend extrinsiek gemotiveerd. Doordat bij TOS jongeren uit de buurt werken, wordt ook hun vriendengroep bereikt. De jongeren dragen naar hun vrienden uit dat ze in hun vrije tijd meer verantwoording dragen.

'Ik heb niet alleen een voorbeeldfunctie naar de kinderen, maar ook naar mijn vrienden toe. Ik spreek mijn vrienden er wel op aan als ze iets doen wat niet kan, ik laat ze zien hoe het anders kan.'

Wat levert TOS de jongeren op?

We zijn nagegaan of TOS bijdraagt aan de sociale mobiliteit van de jongeren. We hebben gekeken naar de volgende opbrengsten: de objectieve vormen van sociale stijging (vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt); de subjectieve vormen van sociale stijging (hogere ambities en een breder toekomstperspectief) en vaardigheden (sociale competenties, kunnen werken in een organisatie, professionele houding, etc.).

Bijna de helft van de jongeren bevestigt dat ze door hun werk bij TOS meer kansen verwachten op de arbeidsmarkt. Nog eens een kwart van de jongeren denkt dat dit voor hen een beetje waar is. Jongeren die bij TOS hebben gewerkt geven in ruime meerderheid aan dat TOS inderdaad hun kansen op de arbeidsmarkt heeft vergroot. Daarnaast geven de jongeren aan dat TOS duidelijk bijdraagt aan meer zelfvertrouwen, ambities en motivatie (subjectieve sociale stijging). Jongeren geven aan dat ze door TOS beter weten wat ze willen en kunnen en gemotiveerder zijn om iets te bereiken in het leven zoals een opleiding af te maken of een nieuwe opleiding te starten. Een jongere licht toe:

'Door TOS ben ik geen hangjongere op straat meer. Ik ben door TOS serieuzer geworden.'

We hebben al aangegeven dat hoewel de meeste jongeren die bij TOS aan de slag gaan studerende en gemotiveerde jongeren zijn, ook velen van hen de straat wel degelijk goed kennen en zijn opgegroeid in moeilijke omstandigheden. Door TOS krijgen sommige van deze



Timmy Alloud Haddou woont in Rotterdam Crooswijk en volgt de opleiding Sociaal Pedagogisch Werk (SPW) niveau 4. Ze werkt al zeven jaar bij TOS.

'Ik zie het werk als een uitdaging, iedere dag maak je iets anders mee. Omdat ik zag dat de pubermeiden niet meer op de pleinen kwamen, ben ik een meidengroep gestart.'

jongeren het zetje dat ze nodig hebben om hun ambities vol te houden en hierin gestimuleerd te worden. TOS is voor deze jongeren een kruiwagen en een opstap. TOS speelt voor deze jongeren een belangrijke rol in het geven van rugdekking bij tegenslag. De betrokkenheid en inzet bij TOS houdt de jongeren op het juiste pad en zorgt er voor dat ze op belangrijke momenten niet de verkeerde keuzes maken. TOS is een ankerpunt in de wijk die zorgt voor een stabiele uitvalsbasis voor risicojongeren.

Het werken bij TOS verbetert volgens veel jongeren ook hun vaardigheden, vooral communicatieve en sociale vaardigheden. De jongeren geven aan veel te leren (of geleerd te hebben) over samenwerken met anderen, beter omgaan met anderen en het aanspreken van andere mensen op hun gedrag. Daarnaast hebben ze ook meer didactische vaardigheden verworven. Opvallend is ook dat de meeste jongeren aangeven dat ze door het werken bij TOS meer respect krijgen van anderen. Zowel jongeren die bij TOS hebben gewerkt als de jongeren die nu bij TOS werken geven aan dat ze door TOS hun vaardigheden hebben verbeterd en meer respect krijgen van anderen. Dat betekent (opnieuw) dat de effecten van het werken bij TOS zich niet beperken tot de tijd dat jongeren bij TOS werken. Het blijkt dat ook na die periode jongeren aangeven veel geleerd te hebben qua vaardigheden, die in hun carrière en verdere leven goed van pas kunnen komen.

Twee citaten van jongeren:

'Bij ruzie op het plein stuurde ik vroeger een collega, nu kan ik het zelf oplossen. Beide kanten van het verhaal, apart nemen. Geen partij kiezen. Ik heb gezien hoe mijn collega's dat deden, daarna ben ik het ook gaan proberen. Met oefenen heb ik het geleerd.'

'Ik heb creativiteit ontwikkeld in het contact met jongeren en ouders. Met weinig middelen toch veel kunnen betekenen voor kinderen. Tijdens het spel het stimuleren van de fantasie van kinderen. Positief bekrachtigen van kinderen die in hun leven al zoveel narigheid beleven.'

Beeldvorming rond jongerenbijbaantjes bij familie en vrienden

De jongeren geven aan dat hun familie en vrienden positief reageren op het werken bij TOS. Het positieve gevoel over TOS van familie en vrienden laat zich als volgt samenvatten.

- Vrienden en familie kennen TOS omdat TOS actief is in de wijk waarin zij wonen. Zij zien wat TOS doet in de buurt en hoe TOS omgaat met de kinderen. Zij denken daarom positief over TOS en over het werken van de jongeren bij TOS.
- De inzet van de jongeren voor de kinderen uit de buurt wordt door vrienden en familie gewaardeerd. Vrienden waarderen het ook, omdat hun broertjes/zusjes komen spelen bij TOS *'en dan weten ze dat ze veilig kunnen spelen als TOS'er'*.
- Vrienden en familie zien dat de jongere werk doet dat hij of zij leuk vindt en daarmee ook nog aardig verdient. *'Ze vinden het goed voor mij, want ik ben altijd buiten en ik wil graag met kinderen of jongeren werken'*.
- Het werken bij TOS past bij de jongere. Of zoals een jongere het verwoordt: *'Mijn vrienden vonden me altijd al iemand om met jongeren te werken. Omdat ik in de buurt altijd de kleinere jongens aansprak om niet mee te doen met de oudere gasten als die hun aanmoedigden om negatief gedrag te vertonen.'*
- Vrienden en familie vinden het goed dat de jongere positief bezig is in zijn of haar leven. Illustratief citaat: *'Mijn familie vindt het goed dat ik bij TOS werk, omdat het mijn gedrag heeft verbeterd en ik serieuzer ben geworden. Ze vinden dat het ook bij mijn opleiding past en bij mij zelf ook.'*

Uit het onderzoek blijkt dat de familie en vrienden van meisjes relatief iets minder vaak positief zijn (vaker neutraal staan) over het werken bij TOS. De familie van moslim jongens is vaak direct positief over een bijbaan bij TOS. Maar ouders van (moslim) meisjes vinden het in het begin vaak raar dat ze op straat werken en dat ze met jongens samenwerken. Ouders van meisjes die bij TOS werken, worden volgens betrokken jongeren na enige tijd wel *'positiever over de bijbaan van hun dochter, nadat ze zelf met TOS hebben kennis gemaakt'*. Het werven en aannemen van vrouwelijke jongerenbijbanen is, kortom, voor TOS geen vanzelfsprekendheid. Dit vergt extra inspanning en een gerichte aanpak. Het werk van TOS is zeer specifiek en enigszins controversieel voor islamitische meiden omdat het omgaan met jongens betreft, veel avondwerk is en zich ook afspeelt in de openbare ruimte. De islamitische meiden in dit onderzoek hebben zich door het werken bij TOS weten te emanciperen, daarnaast zijn ze zelfredzamer geworden en krijgen ze naderhand veel positieve feedback en ondersteuning van hun familieleden. Door hun inzet slaagt TOS er in om meisjes en meiden uit de wijk te bereiken. Daarbij komt dat deze meiden rolmodel zijn voor andere meiden in de buurt.

Beeldvorming TOS en jongerenbijbaantjes bij buurtbewoners

De actieve buurtbewoners die wij in groepsinterviews hebben gesproken vinden dat de TOS jongeren hun werk goed doen. Het is plezierig dat TOS er is, dan gaan de buurtkinderen *'nuttiger dingen doen zoals sporten in plaats van op straat rondhangen'*. Ook wordt opgemerkt dat TOS de verdraagzaamheid in de buurt verbetert, kinderen van verschillende etnische afkomst gaan namelijk goed met elkaar om bij TOS. Bewoners onderschrijven de stelling dat ze hun kinderen in vertrouwen achter kunnen laten bij de jongeren van TOS. Als voorbeeld wordt gegeven dat de jongeren de kinderen geruststellen. De kinderen luisteren goed naar de TOS jongeren: *'Ze luisteren soms beter naar hen dan naar hun ouders.'* En: *'Het maakt vaak niet uit wie er werkt, de kinderen luisteren naar het rode jasje van de TOS medewerker.'* Kinderen leren ook van de TOS jongeren. Ze worden door hen gecorrigeerd als ze bijvoorbeeld iets op straat gooien: *'Het goede is dat ze kinderen niet alleen corrigeren, maar hen ook uitleggen waarom bepaald gedrag niet gewenst is.'* Bij bewoners is opgevallen dat de jongeren populair zijn bij de kinderen.

'De kinderen lopen meteen naar de jongeren toe als ze aankomen op het plein.'

Jongeren die pas kort bij TOS werken gedragen zich volgens de buurtbewoners echter niet altijd netjes. *'Dit zou ook raar zijn, want ze zijn geen robots.'* De oudere jongeren die al langer bij TOS werken, corrigeren hen. Naarmate jongeren langer bij TOS werken, gaan ze zich steeds professioneler gedragen.

Beeldvorming TOS en jongerenbijbaantjes bij sleutelpersonen

Bijna alle door ons geïnterviewde sleutelpersonen kennen TOS goed, zijn positief over de samenwerking met TOS (zoals de onderlinge contacten met TOS werkers, het doorgeven van informatie over gebeurtenissen en ontwikkelingen in de buurt en het aan elkaar doorgeven van signalen over kinderen met problemen). Het werk van TOS heeft volgens de sleutelpersonen een positieve invloed op de buurt. De buurt wordt veiliger voor de kinderen om buiten te spelen, althans zolang TOS aanwezig is. TOS houdt kinderen bezig op een goede en veilige manier en activeert ze door sport, spel en door ze te prikkelen om meer zorg voor de buurt te hebben. Sleutelpersonen signaleren ook dat TOS een opvoedende taak heeft ten aanzien van de kinderen. Voor wat betreft de invloed van TOS op blijvende gedragsverandering bij kinderen zijn enkele sleutelpersonen wat sceptisch. Een sleutelpersoon verwoordde dit aldus:

'TOS verbetert het gedrag van kinderen tijdens activiteiten. Maar je mag van TOS niet verwachten dat zij in de korte tijd dat ze met de kinderen bezig zijn, hun gedrag blijvend kunnen veranderen. De opbrengsten van TOS liggen hier ergens anders. Het gaat om het contact met de kinderen, het ontwikkelen van zelfrespect. TOS geeft de kinderen aandacht, dit is iets wat zij thuis niet krijgen.'

De geïnterviewde sleutelpersonen zijn in de regel positief over de inzet van buurtjongeren in het werk van TOS. Het feit dat stagiaires en jongeren met een bijbaantje bij TOS uit dezelfde buurt afkomstig zijn is een pluspunt. De jongeren krijgen de kans op de juiste manier hun tijd te besteden, ze kennen de buurt en de kinderen waar het om gaat (en ze weten be-

paalde zaken van vriendjes en broertjes) en ze zijn een voorbeeld voor kinderen en andere jongeren. Jongeren die werken bij TOS fungeren als een voorbeeld voor broertjes en vervelende jongens uit de buurt. Zelf komen ze namelijk ook vaak uit probleemsituaties. Dit maakt hen een goed voorbeeld voor kinderen die nu in een probleemsituatie zitten. Het werken bij TOS vergroot de kansen voor de buurtjongeren op de arbeidsmarkt, vooral omdat de jongeren meer discipline ontwikkelen. Voor de jongeren is TOS wat dat betreft een steuntje in de rug. Sleutelpersonen vinden het belangrijk dat ook moeilijke kinderen de kans krijgen bij TOS te horen. De jongerenbijbaantjes geven hen niet alleen een kans, maar het geeft hen ook aanzien bij andere jongeren in de buurt.

Hoewel de sleutelpersonen positief zijn over de buurtjongeren maken ze wel enige kanttekeningen. Voorwaarde voor een succesvolle inzet van jongeren uit de buurt is dat de jongeren voldoende begeleiding krijgen. Ze moeten namelijk de kinderen kunnen corrigeren en niet zaken door de vingers gaan zien omdat onderlinge banden te sterk zijn (geworden). De jongeren moeten professioneel blijven en beseffen dat ze voor een organisatie werken. Ze moeten continu het juiste voorbeeld blijven geven. Een andere voorwaarde is dat de jongeren over goede contactuele eigenschappen moeten beschikken, en een goed besef hebben over wat er in de buurt speelt om ook ouders effectief aan te kunnen spreken. Dat de jongeren uit de buurt komen, kan ook een nadeel zijn. Met jongeren uit de buurt kan het te gezellig kan worden op het plein: *'Er ontstaat een praatgroepje, het wordt te gezellig'*. Een aandachtspunt is ook dat als jongeren van TOS lastige kinderen/jongeren aanspreken op hun gedrag, dit aanleiding kan geven voor conflicten, omdat de TOS-jongeren ook buiten werktijd de kinderen/jongeren tegenkomen. In de praktijk lijkt dit echter mee te vallen. Eén van de geïnterviewden was minder tevreden over haar ervaring met de jongeren van TOS. Tijdens reguliere TOS activiteiten gaat het goed maar zodra er wordt samengewerkt met anderen in een grotere activiteit met andere of wisselende taken dan *'blijkt dat niet alle jongeren goed voor een groep kunnen staan'*.

Voor- en nadelen van de jongerenbijbaantjes voor de buurt volgens de jongeren

Volgens de TOS jongeren heeft het voordelen als een TOS jongere uit de buurt afkomstig is. Het vaakst wordt als voordeel genoemd dat een buurtjongere de buurt beter kent. Een jongere licht dit als volgt toe: *'Ik kende de straten in de wijk uit mijn hoofd, ik was een straatjongen. Ik weet daarom waar de kinderen te vinden zijn, wat ze doen, wat ze willen, en wat er leeft. Ik wist daarom al hoe ik kinderen moet aanspreken, zodat ze positief reageren'*. Ook zeggen veel jongeren dat én de ouders én de buurtkinderen meer vertrouwen hebben in deze jongeren. Verder wijzen de jongeren op de voorbeeldfunctie voor kinderen en andere jongeren in de buurt.

'Ik heb niet alleen een voorbeeldfunctie naar de kinderen, maar ook naar mijn vrienden toe. Ik spreek mijn vrienden er op aan als ze iets doen wat niet kan, ik laat ze zien hoe het anders kan.'

'Maakt het uit dat je vrouw bent? Ja, daarvoor kwamen de meisjes niet buiten. Ik heb voor hen een voorbeeld functie. Maar omdat ze mij ook op pleinen zien komen ze ook. Ouders zien ook dat ik buiten ben en tot laat op de pleinen ben. Meisjes mogen dan ook naar buiten. Meestal mag dat eerst niet van de ouders, maar ik spreek de ouders erop aan.'

'Ja, ik heb een voorbeeldfunctie, ook na werktijd dingen in de prullenbak gooien, geen ongezonde dingen doen, ook in andere buurten. Kinderen nemen eerder iets aan van mij omdat ik in de buurt woon, de buurt goed ken, de kinderen kennen mij en weten hoe ik ben.'

Toch blijken er volgens de jongeren ook nadelen te zijn als TOS jongeren uit de eigen buurt afkomstig zijn. Samengevat komt het er op neer dat jongeren enerzijds vooral nadelen zien voor zichzelf (privé en werk lopen door elkaar heen, ze worden door de buurt ook in privé tijd gezien als TOS'er). Anderzijds zien jongeren nadelen voor de kwaliteit van het werk, vooral loyaliteitsproblemen. Sommige jongeren ervaren dat kinderen en andere jongeren zich minder laten vertellen omdat ze uit dezelfde buurt afkomstig zijn (en de jongere vaak ook in een andere hoedanigheid kennen); dit laatste lijkt vooral een individuele kwestie aangezien andere TOS jongeren juist tegenovergestelde ervaringen hebben.

'Ik vind het prettig dat ik niet in dezelfde wijk woon. Je bent dan wat meer anoniem (al heeft dat ook weer nadelen) en je wordt in vrije tijd niet aangesproken om te komen spelen (al is dat ook weer een compliment als ze dat wel doen).'

'Je moet er mee rekening houden dat die kinderen alles zien wat je doet, en dat je buiten werktijd eigenlijk nog steeds aan het werken bent. Want je goede voorbeeld blijft actief ook al heb je geen TOS-jas meer aan, je bent voor de buurt nog steeds een TOS'er.'

In de verdiepende groepsgesprekken is aan de jongeren de stelling voorgelegd dat jongeren die bij TOS werken zich in de avonden ook verantwoordelijk horen te gedragen en niet op straat moeten hangen. Hierover bleken de meningen verdeeld. Sommigen vinden dat privé en werk gescheiden moeten blijven, terwijl anderen vinden dat ze een voorbeeld zijn voor de buurt en zich ook na werktijd altijd netjes moeten gedragen. Daarnaast zijn de jongeren geconfronteerd met de stelling dat een nadeel van het werken met jongeren uit de buurt is dat deze jongeren straattaal gebruiken. De reacties van de jongeren op de stelling waren fel: *'Zonder straattaal te gebruiken kun je niet communiceren met sommige kinderen.'* En *'We zijn geen leraren!'* De jongeren geven aan dat ze wel straattaal gebruiken, maar nooit scheldwoorden.

Beste samenstelling van TOS-teams

Binnen TOS wordt met enige regelmaat gediscussieerd over wat de beste samenstelling zou zijn van TOS teams op de pleinen. Aan de TOS jongeren is deze vraag voorgelegd: *'Wat is volgens jou de beste samenstelling van een TOS-team?'* De jongeren zijn hierin zeer uitgesproken. De overgrote meerderheid van de jongeren vindt dat een ideaal TOS-team bestaat uit een combinatie van jongeren uit de buurt met kennis uit de buurt en afgestudeerde werkers. Dit is enigszins verrassend, omdat vaak wordt aangenomen dat een team het beste zou kunnen bestaan uit alleen maar *'jongeren van de straat'*. Het tegenovergestelde blijkt het geval. Er moet volgens de jongeren worden gezocht naar een ideale mix. Jongeren uit de eigen buurt kennen de wijk beter dan Hbo'ers of professionals. Ze kennen de jongeren en weten wat ze willen. Ervaring op straat geeft daarom een voorsprong: *'Als je meer ervaring hebt op*

de straat dan is het makkelijker werken met de kinderen, je begrijpt ze eerder' en 'je weet hoe je ze moet aanspreken, wij kunnen gemakkelijker contacten leggen.' Aan de andere kant zeggen TOS-jongeren óók dat ze veel leren van Hbo'ers en professionals. Een jongere licht toe: *'Ik heb de kans gekregen, om de praktijk te leren, en over methodieken. De Hbo'er heeft op school een hele opleiding gevolgd, met diploma, die heeft meer kennis van methodieken.'* Naast een ideaal TOS-team dat bestaat uit een combinatie van jongeren uit de buurt met kennis uit de buurt en afgestudeerde werkers, zeggen jongeren ook dat sekse een rol kan spelen. Meisjes die bij TOS spelen zouden bijvoorbeeld minder snel naar de jongens van TOS toe stappen als zij problemen hebben. Om meiden te bereiken is het volgens jongeren daarom noodzakelijk om ook vrouwelijke medewerkers te hebben. Kort gezegd kunnen we stellen dat de TOS-jongeren het belangrijk vinden dat een team TOS-medewerkers die een activiteit begeleidt, het liefst gemixt moet zijn voor wat betreft opleidingsniveau en geslacht.

Jongerenbijbaantjes en de buurt volgens buurtbewoners

In zowel Charlois als in Amsterdam Noord zijn de bewoners positief over het werk van de TOS-jongeren voor de kinderen en voor de buurt. Toch verschilt de situatie van TOS in Charlois en die van TOS in Amsterdam Noord enigszins. In Amsterdam Noord hangen sommige jongeren na het werk weer op straat. In Charlois is dit volgens de buurtbewoners minder het geval. Dit is mede het gevolg van het feit dat de TOS-jongeren in Amsterdam vaker wonen in de wijk waar zij werken. De buurtbewoners in Amsterdam Noord geven aan dat sommige TOS-jongeren daar veel straattaal gebruiken. In Charlois is dit minder het geval. Mogelijk speelt hierbij een rol dat TOS in Amsterdam korter aan het werk is dan in Charlois. In Charlois werken de jongeren in een praktijk waarin veel ervaring is met trainingen en het scherp letten op het gedrag. Dit gebeurt in Amsterdam ook, maar er is minder ervaring mee. Tot slot zorgen ze er in Charlois voor dat er altijd een vaste kracht aanwezig is bij een activiteit. Charlois zit wat dit betreft in een 'luxe situatie' omdat er veel vaste krachten werken. Het gevolg hiervan is dat er nooit een stagiair of oproepkracht alleen op het plein staat. In Amsterdam zijn niet voldoende vaste krachten in dienst om dit altijd te kunnen bewerkstelligen.

Verder herkennen we in de bewonersinterviews de voor- en nadelen die ook al in de interviews met de jongeren zelf genoemd zijn. Genoemde voordelen zijn het kennen van de wijk, het kennen van de kinderen en het grote vertrouwen bij ouders. Genoemd nadeel is dat de jongeren het werk na werktijd niet achter zich kunnen laten en het risico op dubbele loyaliteit.

De uitkomsten geven aanleiding tot het formuleren van de volgende vijf aanbevelingen (zie Hoofdstuk 6 voor de uitgebreide beschrijving):

1. Zet het werken met jongerenbijbaantjes in als vorm van diversiteitbeleid.
2. Zorg voor intensieve *coaching-on-the-job* en goede opleidingsmogelijkheden.
3. Maak een apart protocol voor jongerenbijbaantjes met betrekking tot het signaleren van misstanden.
4. Informeer samenwerkingspartners over de meerwaarde van het werken met jongerenbijbaantjes.
5. Zorg bij het werk op de pleinen voor een goede balans tussen straattaal en Standaardnederlands.

6. *Conclusies en aanbevelingen*

Inleiding

In veel wijken is sprake van verharding van het klimaat van de buitenruimte. Straten en pleinen zijn het toneel van drugsgebruik, criminaliteit en overlast door jongeren. De straat is het domein van degenen met de grootste mond geworden. De wijk verliest haar zelfoplossend vermogen als het klimaat verhardt en kinderen niet meer buiten kunnen spelen. Door activiteiten te organiseren zorgt TOS voor rust en plezier op de pleinen. In de beeldvorming doet TOS dit hoofdzakelijk door te werken met en voor kinderen. Maar TOS doet meer. TOS werkt namelijk ook actief voor en met jongeren in de buurt. In dit onderzoek maken we inzichtelijk op welke manier TOS-jongeren uit de buurt rekruteert en wat de voordelen van het werken met jongeren - zogenaamde jongerenbijbaantjes - zijn voor TOS, de buurt en de jongeren zelf. De jongerenbijbaantjes behoren tot de doelgroep van TOS, maar worden gezien en benaderd als personeel. Dit is een interessante en soms lastige spanning die onderdeel uitmaakt van de TOS-methodiek.

Werken met 'jongeren van de straat' heeft veel voordelen ...

Het werken met jongerenbijbaantjes levert op zijn minst op drie niveaus voordelen op. Ten eerste levert het voordelen op voor TOS. TOS is beter in staat om de doelgroep te bereiken, vraaggericht te werken en de teams een afspiegeling van de wijk te laten zijn. De jongeren (m/v) kennen de buurt en spreken letterlijk de taal van de straat. Het is voor TOS ook een goede vervanging gebleken van de ID-medewerkers waar in het verleden veel mee gewerkt (moest) worden. De kwaliteit en de flexibiliteit van de TOS-praktijken is door de samenwerking met deze jongeren sterk verbeterd.

Ook zijn er voordelen voor de buurt omdat de jongeren rolmodellen zijn en zich inzetten voor het leefbaarder, kindvriendelijker, veiliger en vooral ook socialer maken van de publieke ruimte. De meerwaarde blijft niet beperkt tot de werk op de pleinen, ook in hun vrije tijd geven de jongeren het goede voorbeeld en spreken ze kinderen en hun vrienden aan op slecht gedrag.

Tot slot levert het voordelen op voor de jongeren zelf, omdat ze door het werken bij TOS hun kansen op het afmaken van hun opleiding en het vinden van werk vergroten. Het volgen van een opleiding of het hebben van een baan is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor een jongerenbijbaan. TOS stimuleert de jongeren ook om door te studeren. TOS realiseert dit door rugdekking te geven en te zorgen voor stabiliteit in het leven van de jongeren,

iets wat zeer welkom is in deze sociaal en economisch zwakke wijken. Ook in subjectieve zin is er sprake van sociale stijging. De jongeren geven aan stabiel in het leven te staan doordat ze beter weten wat ze willen en kunnen, meer toekomstperspectief hebben en meer respect en waardering krijgen van familie, vrienden en kennissen. Vooral hun sociale en didactische vaardigheden zijn ontwikkeld. Dit stelt ze in staat om op te komen voor verschillende belangen in de openbare ruimte (bijvoorbeeld individuele versus collectieve belangen) en misstanden en ruzies in het publieke domein mondeling op te lossen. Professor Micha de Winter spreekt in dit verband over democratisch burgerschap: deze jongeren leren hoe ze via dialoog en onderhandeling conflicten op een vreedzame manier moeten oplossen. De hierboven genoemde voordelen komen overeen met de motieven van de jongeren om bij TOS te werken. De jongeren hebben zowel extrinsieke motieven - belangrijk voor opleiding, werk en inkomen - als intrinsieke motieven. Ze hebben de wil en drang om iets te betekenen of terug te doen voor de buurt en voor de kinderen en jongeren die er wonen. Dit motiveert hen om hun werk goed te doen en zorgt voor betrokken werkers. De combinatie van zowel extrinsieke en intrinsieke motivaties maakt de jongeren tot harde werkende, loyale en goede pleinwerkers.

... maar is geen gemakkelijke opgave

Naast de vele voordelen zijn er ook een aantal nadelen te noemen. Niet altijd zijn het nadelen, als wel beperkingen of punten van aandacht in het werken en begeleiden van deze jongeren. Een belangrijk aandachtspunt is dat een deel van de jongeren werkzaam is in de eigen woonwijk. Hierdoor is de grens tussen privé en werk vervaagd. Tijdens hun werk worden ze door vrienden en familie aangesproken over privé zaken, als ze vrij zijn spreken mensen ze aan over hun werk. Hun gedrag in de wijk na werktijd heeft door de vage grens tussen werk en privé invloed op hun gezag en geloofwaardigheid op de pleinen. Hoe kan immers een jongere die in zijn vrije tijd drugs gebruikt, voor overlast zorgt of zich op een andere manier misdraagt, tijdens zijn werk andere kinderen corrigeren? De jongeren moeten daardoor altijd het goede voorbeeld geven. Dit is voor sommige jongeren een vrij zware belasting. Het gegeven dat ze tijdens hun werk ook vrienden en familieleden ontmoeten kan er ook voor zorgen dat het af toe - zoals een aantal buurtbewoners het noemde - wat te gezellig wordt op de pleinen. De jongeren dienen in staat te zijn om goed te kunnen schakelen tussen hun manier van handelen en verantwoordelijkheden als ze aan het werk zijn en als ze vrij zijn. Goede begeleiding en *coaching-on-the-job* helpt ze hierbij.

Een ander aandachtspunt is dat de jongeren die werken in hun eigen wijk een dubbele loyaliteit hebben: ze willen loyaal zijn aan TOS als ook naar hun eigen vrienden en familie. Deze dubbele loyaliteit zorgt voor intrapersonlijke conflicten bij het oplossen van ruzies en het signaleren van problemen en misstanden als hier ook vrienden of familieleden bij betrokken zijn. TOS, en daarmee de jongeren, hebben een verantwoordelijkheid om problemen in de buurt te signaleren (zoals het uitzoeken wie zich schuldig gemaakt heeft aan vandalisme, welke jongeren voor overlast zorgen, het criminele pad op gaan, etc.). De jongeren krijgen te maken met dilemmasituaties bij het uitvoeren van deze taak. Hoe groot is de kans dat ze, als het erop aankomt, kiezen voor de eigen vriendengroep en familie en daardoor misstanden niet signaleren? Het signaleren van problemen is voor de jongeren niet zonder risico. Het doorgeven wie of welke jongeren een inbraak hebben gepleegd kan bijvoorbeeld leiden tot

represailles. Dit dilemma is wel bekend, maar er wordt nog geen algemeen beleid op gevoerd.

Ook moet rekening gehouden worden met de lange inwerkperiode en de mutatiegraad. De jongeren hebben scholing en training nodig om goede werkers te worden. De stelregel is dat jongeren die langer bij TOS werken betere werkers zijn. TOS moet veel investeren in de sociale en didactische vaardigheden van de jongeren. Door de mutatiegraad, de meerderheid van de jongeren die deelnamen aan dit onderzoek werkt maximaal een jaar bij TOS, profiteert TOS maar voor een relatief korte periode van investering in opleiding en begeleiding. Protocolering en standaardisering van methodieken en aanpakken zijn belangrijk om het werk, ondanks het hoge verloop, herkenbaar en succesvol te laten zijn.

Aanbevelingen

Tot slot doen we vijf aanbevelingen over hoe het werken met jongerenbijbaantjes in de toekomst kan worden verbeterd.

1. Jongerenbijbaantjes inzetten als vorm van diversiteitbeleid

TOS zou in de toekomst het werken met jongerenbijbaantjes expliciet moeten inzetten om diversiteitbeleid in de TOS-praktijken te voeren. Door te werken met jongerenbijbaantjes is TOS erg goed in staat (vaak beter dan vergelijkbare organisaties) om de praktijken, en meer specifiek de teams die op bepaalde pleinen werken, een afspiegeling van de wijk te laten zijn. Er is voldoende aanbod, wat het mogelijk maakt om naast kwaliteit te selecteren op sekse, etniciteit en leeftijd.

2. Zorg voor intensieve coaching-on-the-job en goede opleidingsmogelijkheden

Onderdeel van de TOS-methodiek in het werken met jongeren is een scholingsprogramma. Uit ons onderzoek blijkt dat de jongeren dit, plus de aanvullende trainingen, zeer waarderen en dat deze van belang zijn in de taakuitvoering. Dit scholingsaanbod zou uitgebreid kunnen worden en meer toegespitst op de specifieke vragen in een bepaalde praktijk (maatwerk in plaats van regulier aanbod). Een ander punt betreft de aansturing en begeleiding van de jongerenbijbaantjes op de pleinen en tijdens activiteiten. Het niveau van de werkers (meerderheid vmbo + mbo in opleiding) vraagt om *coaching-on-the-job* begeleiding die er op toeziet dat de jongeren zich snel de benodigde communicatieve en didactische vaardigheden aanleren. Bij grotere activiteiten is het belangrijk gebleken dat de jongeren een zeer duidelijke taakomschrijving krijgen en daar tijdens de uitvoering ook in gecoacht worden.

3. Maak een apart protocol voor jongerenbijbaantjes met betrekking tot het signaleren van misstanden

Het werken met jongeren uit de buurt heeft veel voordelen, maar er zijn ook een aantal beperkingen. Eén daarvan is dat deze jongeren een *dubbele loyaliteit* hebben: ze zijn zowel loyaal aan TOS als aan hun vrienden, familieleden, kennissen en burens in de buurt. Deze dubbele loyaliteit zorgt ervoor dat ze niet altijd goed in staat zijn om snel en adequaat problemen, conflicten of andere misstanden in de buurt te signaleren. De kans is

groot dat ze degene kennen die heeft gevochten, ingebroken, vandalisme heeft gepleegd, of een kind heeft gepest. De grens tussen werk en privé is voor deze jongeren toch al zeer klein. Om ervoor te waken dat de jongen letterlijk in de problemen komen (bijvoorbeeld omdat ze door vrienden worden gezien als verrader) moet TOS een protocol ontwikkelen hoe jongeren in de verschillende TOS-praktijken hun signaleringstaak in hun dagelijkse werk vorm moeten geven.

4. *Informeel samenwerkingspartners over de meerwaarde van het werken met jongerenbijbaantjes*

Voor samenwerkingspartners is het belangrijk om te weten hoe TOS werkt en wat de motieven zijn om met jongeren uit de buurt te werken. Voor samenwerkingspartners, maar ook voor buurtbewoners en kinderen, is vaak niet duidelijk wie behoort tot de vaste TOS-medewerkers en wie tijdelijke oproepkrachten zijn. Het gegeven dat TOS zowel werkt voor als met de doelgroep biedt een nieuw perspectief op de TOS-methodiek die relevant kan zijn voor samenwerkingspartners zoals basisscholen, corporaties en de politie. Voor stakeholders / financiers kan het een argument zijn om te investeren als inzichtelijk is hoe, hoeveel en op welke wijze TOS erin slaagt om 'jongeren van de straat' sociaal mobiel te maken.

5. *Zorg bij het werk op de pleinen voor een goede balans tussen straattaal en Standaardnederlands*

Het werken met 'jongeren van de straat' zorgt er per definitie voor dat er tijdens het werken op de pleinen straattaal wordt gebruikt. Straattaal is geboren uit verschillende talen zoals Engels, Surinaams, Marokkaans en Turks, met het Nederlands als basis. Het gebruik van straattaal is hoofdzakelijk een *middel* om de doelgroep te bereiken en activiteiten laagdrempelig aan te bieden. Tijdens grote activiteiten of activiteiten die plaatsvinden onder schooltijd, is het niet altijd nodig om de taal van de straat te spreken. TOS wil kinderen het goede voorbeeld geven en jongeren zullen zodoende als het nodig is om straattaal te gebruiken Standaardnederlands moeten spreken. De jongeren dienen ook gecoacht te worden in het spreken van straattaal (als het functioneel is) en Standaardnederlands.

Colofon

Opdrachtgever	Thuis op Straat Amsterdam en TOS Centraal
Auteurs	Drs. N. Boonstra, drs. R. van Wonderen
Omslag	Grafital, Valkenswaard
Foto's	TOS Amsterdam en TOS Rotterdam Charlois
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht telefoon 030-2300799 telefax 030-2300683 e-mail secr@verwey-jonker.nl website www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:

<http://www.verwey-jonker.nl>.

Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar verwey-jonker@denhaagmediagroep.nl of faxen naar (070) 307 05 66, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 978-90-5830-321-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2009

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.