

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 kruiswag 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 vervellende 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 aan- gezien 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 avonduren 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 diversiteitsbeleid.
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.

1. Inleiding

'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.'

Veel betrokkenen bij Thuis Op Straat zijn niet op de hoogte van de verschillende doelstellingen en methodieken van TOS. Het is daarom belangrijk om TOS inhoudelijk beter op de kaart te zetten. Samenwerkingspartners, maar natuurlijk ook buurtbewoners, moeten weten dat het bij TOS gaat om meer dan alleen kinderen. Het gaat TOS om het verbeteren van de leefbaarheid en veiligheid in de wijk, door het betrekken van buurtbewoners en het bieden van kansen aan kinderen, jongeren en ouderen. Dit onderzoek gaat over de inzet van jongeren bij TOS.

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 Raad van Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) is duidelijk geen voorstander van het traditionele jongerenwerk dat zich *uitsluitend* richt op het organiseren van activiteiten voor en met jongeren in buurthuizen. De RMO bepleit een aanpak die zijn weerslag heeft op de buurt - en de sociale problemen die in de buurt spelen - en die niet a priori op jongeren is gericht. De aanpak van Thuis Op Straat (TOS) voldoet hieraan. Bij TOS zetten jongeren uit de buurt zich actief in voor een veilige, leefbare en kindvriendelijke buurt. De jongeren doen dit onder andere door te sporten en te spelen met buurtkinderen op pleintjes in de wijk. De jongeren worden opgeleid en betaald door TOS, die in wijken naast enkele vaste krachten vooral werkt met stagiaires en jongerenbijbaantjes.

De buurt wordt ook naast het gezin en de school steeds meer gezien als een belangrijke en betekenisvolle context voor de socialisatie en opvoeding van buurtbewoners. In pedagogische

vaktermen wordt de buurt ook wel het derde opvoedingsmilieu genoemd. De Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid beveelt in haar advies aan de regering 'Waarden, normen en de last van het gedrag' (2003) aan om de buurt als opvoedingsmilieu serieus te nemen. De relatie tussen opvoeding en de buurt wordt mooi geïllustreerd in de door de RMO in 2001 geïntroduceerde begrippen '*pedagogische infrastructuur*' en '*buurtpedagoog*'. Het eerste begrip gaat over het netwerk van ouders, gezinnen, scholen, kinderopvanginstellingen, buurten, clubs en verenigingen. Zij nemen ieder een deel van de verantwoordelijkheid van de opvoeding voor hun rekening (RMO, 2001). Wijken met problemen ontbreekt het vaak aan een vanzelfsprekende gemeenschapszin waarop mensen kunnen vertrouwen (vgl. WRR, 2005). Voor kinderen in deze wijken is het van belang dat er een dergelijke goede pedagogische infrastructuur wordt opgebouwd. Het begrip '*buurtpedagoog*' is geïntroduceerd door prof. dr. Micha de Winter en staat model voor een herijking van het publieke domein als geheel. De publieke ruimte waarin de hedendaagse jeugd opgroeit, moet opnieuw met volwassenen worden gevuld. Steun en toezicht moeten hand in hand gaan. Het jeugd- en jongerenwerk spelen hierin volgens hem een belangrijke rol. De moderne jeugdwerker is volgens De Winter als *buurtpedagoog* '*een makelaar in respect*' (RMO, 2008). De 'jongeren van TOS' behoren precies deze rol te spelen in de buurt. De titel van dit onderzoek luidt niet voor niets '*Altijd het goede voorbeeld geven*'.

Pedagogische infrastructuur en maatschappelijke participatie

Kindvriendelijke wijken

De TOS-methodiek 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.' Beide steden stellen dat kinderen op de eerste plaats komen en maken veel financiële middelen vrij voor een positieve aanpak van kinderen. Op de website van Kinderen Eerst staat het als volgt omschreven:

'Alle kinderen die in Amsterdam geboren worden en opgroeien, moeten dezelfde kansen krijgen, kansen om hun talenten maximaal te ontwikkelen. En als het niet goed gaat moet er iemand zijn die dat ziet en helpt. Een kind heeft recht op een goede opvoeding. Via deze pagina vindt u informatie die u daarbij kan helpen.'

In Rotterdam moeten wijken aantoonbaar kindvriendelijke worden. In Rotterdam Zuid is de 'De norm voor de Jeugd op Zuid' ontwikkeld met als doel het maximale uit het talent van deze jongeren te halen via de onderwijs carrière. Verschillende partners, van onderwijs tot wooncorporaties, hebben de handen ineen geslagen en vormen een vangnet voor jongeren.

'Ze worden aangesproken om het maximale uit hun talenten te halen en hebben recht op een participerende ouder of coach.' (www.pactopzuid.nl)



Abdallah Mostafa is 20 jaar en woont in de Vogelbuurt in Amsterdam. Hij heeft zijn MBO afgerond en begint in september met HBO accountancy. Hij werkt al ruim twee jaar bij TOS.

'Ik werk graag bij TOS. Het is dicht bij huis en ik kan erg goed met kinderen opschieten. Het verdient ook goed. Ik heb vroeger ook bij TOS gespeeld.'

De proactieve inzet van TOS sluit goed aan bij de gewenste investeringen in de jeugd, met een focus op het stimuleren van sociale stijging. Dit sluit aan bij de aanbevelingen die de WRR doet in het rapport *De verzorgingsstaat herwogen; over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Hierin pleit de Raad voor het versterken van de functies van de overheid op gebied van *verheffen* (stimuleren sociale mobiliteit door vergroten onderwijs kansen) en *verbinden*. Met betrekking tot *verbinden* spreekt de WRR van een nieuwe verbindingsoverdracht: tussen arm en rijk, tussen jong en oud en vooral tussen autochtonen en niet-westerse migranten. De WRR spreekt van inclusieve (doordringbare) groepsverbanden, legitieme verschillen en het stimuleren van ontmoeting.

Het stimuleren van interetnisch contact is een van de doelen die TOS nastreeft. TOS werkt ook veelal in wijken met een hoog percentage sociale huurwoningen. In het onderzoek *'Goede burens kun je niet kopen'* van het SCP (2008) komt naar voren dat allochtone huurders door de hoge mate van segregatie ('witte' en 'zwarte' wijken) soms nauwelijks Nederlandse buurtgenoten hebben. Veel allochtonen betreuren dat. Vooral voor de opvoeding van de kinderen en voor kansen in de samenleving prefereren de meesten een wijk met zowel allochtone als autochtone Nederlanders. Van hun kant zijn autochtone Nederlanders geneigd om weg te trekken als er te veel allochtonen komen wonen. Ruim 40% van hen zegt bij voorkeur geen allochtone burens te willen hebben. Een ruime meerderheid van de allochtonen zegt zich hier wel thuis te voelen. Opvallend is dat wanneer allochtonen in één van de vier grote steden wonen, ze zich minder thuis voelen in Nederland (CBS, 2008: 2009). Ook is een meerderheid tevreden over de eigen woonbuurt en voelt zich er thuis. Autochtonen zijn duidelijk wel meer tevreden dan allochtonen (idem: 210). Ook hiervoor geldt dat men het in kleinere gemeenten prettiger vindt om in de eigen buurt te wonen dan in de vier grote steden. Uit het *'Jaarrapport integratie'* van het CBS blijkt bovendien dat er sprake is van een sterk buurteffect: in witte buurten voelt men zich veel meer thuis dan in gekleurde buurten.

Contact tussen allochtone en autochtone buurtbewoners is geen vanzelfsprekendheid. Sociale controle komt niet vanzelf tot stand in de zogenaamde prachtwijken. Volgens Blokland onderschatten degenen die nu sociale controle verwachten van bewoners in achterstandswijken de ingewikkelde processen waardoor het *niet* aanspreken van anderen *normaal* geworden is (Blokland, 2008: 263). In haar recente boek *'Oog voor elkaar'* beveelt zij TOS-projecten aan ter bevordering van buurtbinding en als alternatief voor streng toezicht en afgesloten pleinen.

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, Spijkenisse, Leiden, Bergen Op Zoom, 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. Eén van de basisactiviteiten is het meenemen van spelmateriaal voor alle leeftijden, van stoepkrijt tot tafeltennis van voetvolley tot skaten. 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 de 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, op tijd komen en het geven van een hand bij een begroeting in plaats van een populaire boks (vuist).

De inzet van kinderen en jongeren in de buurt gebeurt op verschillende manieren. Jongere kinderen helpen bij het opknappen van de buurt in ruil voor een uitstapje. Als ze ouder worden komen ze in aanmerking voor een zakgeldbaantje waarbij ze af en toe als assistent meehelpen bij bijvoorbeeld een buurtfeest. Tot slot wordt een aantal van hen gevraagd om tegen betaling bij TOS te komen werken: de 'jongerenbijbaantjes'.

Een belangrijke voorwaarde om bij TOS te mogen werken is dat de jongeren een studie moeten volgen of een studie moeten hebben afgerond. Dit is van belang omdat het werken bij TOS geen reden mag zijn om een studie af te breken of om niet aan een studie te beginnen. Spijbelen op school of slechte cijfers kan een reden zijn om tijdelijk niet meer op de pleinen te mogen werken.

Het is voor de jongeren zelf voordelig om voor TOS te werken. De jongeren verdienen op basis van een nul urencontract - een arbeidscontract zonder urengarantie - meer dan dat ze bij bijvoorbeeld de Albert Heijn zouden verdienen. Het uurtarief varieert tussen de zes en de negen euro per uur. Daarnaast biedt het ze de mogelijkheid om '*on the job*' te leren en hun vaardigheden en sociale competenties te ontwikkelen. Als werker op een openbaar plein wordt er immers een groter beroep op hun kwaliteiten gedaan, dan wanneer ze als vakkenvuller bij de Albert Heijn werken.

Behalve het maatschappelijk effect, met betrekking tot het inzetten van jongeren uit en in de wijk, was het voor Thuis Op Straat ook een noodzaak om te kunnen voldoen aan de resultaatafspraken die gemaakt zijn met de deelgemeente en de woningcorporaties. De ID- en WIW banen verdwijnen of zijn al verdwenen en daarvoor in de plaats zal er meer gewerkt moeten gaan worden met jongeren, stagiaires en vrijwilligers, weliswaar onder de noodzakelijke begeleiding en aansturing van een professional.

In de praktijk is het noodzakelijk dat jongeren goed (TOS) geschoold worden. Als ze bij TOS aan de slag gaan zijn ze vaak *streetwise*, zitten ze op een MBO of HBO maar missen ze de praktische scholing in: 1. Het concept Thuis Op Straat, 2. Het logboek en het nut daarvan, 3. Sociale competenties, 4. Didactische vaardigheden, 5. Omgaan met agressie, 6. Waarde(n)vol communiceren met kinderen, 7. Signaleren van kindermishandeling.

De TOS-filosofie en de huisregels

TOS-praktijken zijn vaak kleine zelfstandige werkeenheden, wel of niet ondergebracht bij een grotere welzijnsorganisatie. De stagiaires en jongeren/vrijwilligers vallen grotendeels onder het TOS-project en hebben te maken met interne afspraken en regels die bijdragen aan een actieve, sportieve, betrouwbare en positieve uitstraling.

TOS werkt volgens een bepaalde filosofie. Iedere jongere/medewerker wordt geacht zich hier aan te houden. Deze filosofie is in een paar woorden te vatten:

- Respect en waardering:* Als medewerker kom je in contact met veel verschillende mensen (jong en oud). Je basishouding straalt respect uit voor iedereen. L&A (liefde en aandacht) is toch voordeliger, bijna iedereen bloeit op van positieve aandacht, ook de jeugd op straat. Deze spreuk betekent ook dat je soms streng moet zijn en grenzen moet stellen. Ook dat is een vorm van liefde en aandacht.
- Schoon, heel en veilig:* Wij werken dagelijks in de buitenruimte, op pleintjes, grasveldjes, op straat. Medewerkers hebben oog voor de omgeving, signaleren onregelmatigheden, houden zo nodig schoonmaakacties in de buurtjes, maar leven vooral deze regels zelf voor.
- Hartelijk en communicatief:* Omdat je met mensen werkt is je basishouding hartelijk. Dat betekent in de praktijk dat je mensen groet en dat je de namen van de doelgroep zo goed mogelijk leert. Je maakt contact en zorgt ervoor dat je ouders en buurtbewoners leert kennen.
- Creatief en oplossingsgericht:* 'Kan niet', bestaat niet bij TOS. Mocht je problemen tegenkomen dan zorg je er vooral voor dat ze opgelost worden. Je zoekt een andere manier om toch te bereiken wat je wilt.

De hierboven beschreven filosofie komt terug in de volgende tien huisregels en taakafspraken die gelden voor alle jongeren met een bijbaantje en stagiaires bij TOS:

1. Je komt de afspraken na die met de doelgroep of partners worden gemaakt.
2. Je komt op tijd op kantoor, maar ook op de pleinen ben je vóór de activiteit begint op tijd aanwezig.
3. Je bent altijd gekleed in de TOS-kleding (compleet, dus bijvoorbeeld niet je eigen spijkerbroek combineren met een TOS-jas). Deze kleding krijg je zodra je bij ons begint. Draagsters van hoofddoekjes mogen deze combineren met de TOS-kleding.
4. Je rookt niet tijdens de uitvoering van het werk op een plein. (Tijdens een langdurende activiteit kunnen we daar per keer afspraken over maken).
5. Je houdt je aan de zelfde gedragsregels die we ook voor de kinderen hanteren. (Niet slaan, niet schelden, niet vloeken, enz.).

6. Je vervoert het spelmateriaal in een van de twee fietskarren die speciaal voor dit doel zijn aangeschaft.
7. Bij grote activiteiten hangen we het spandoek met ons logo op.
8. Folders, flyers, brieven e.d. zijn altijd voorzien van ons logo, adres en telefoonnummer. Overigens wordt alle correspondentie voor die de deur uitgaat door Joke of Marlies bekeken. Ook stageverslagen, bedoeld voor de opleiding, laat je eerst lezen. (Uitgezonderd persoonlijke logboeken e.d.).
9. Privé afspraken, zoals dokter en tandarts, maar ook religieuze verplichtingen worden zoveel mogelijk buiten de werktijden gepland.
10. Je hebt met veel mensen, kinderen en organisaties te maken, houd rekening met de privacy. Praat niet met derden over kinderen, jongeren en partnerorganisaties.

Door ervaringen wijs geworden, is TOS ertoe over gegaan om de bovenstaande regels strikt te handhaven. Als jongeren bijvoorbeeld te laat op hun werk komen zonder hiervoor een goede reden te hebben, kan dit als gevolg hebben dat ze twee weken niet worden opgeroepen. Als jongeren vaker te laat komen kan dit er toe leiden dat de samenwerking wordt beëindigd.

Jongerenbijbaantjes bij Thuis Op Straat

Thuis Op Straat heeft al op kleine schaal geëxperimenteerd met het opleiden en aan het werk zetten van jongeren *uit de wijken* en *in de wijken*. 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:

- a. Per wijk/gebied 25-50 jongeren aan het werk in de vorm van een (bij)baantje, stage- of leerwerkplek.
- b. Jongeren gaan een voorbeeldfunctie vervullen in de wijken.
- c. Resultaatgestuurd werken. Bij Thuis Op Straat kun je een wijk bestellen waardoor het voor kinderen, jongeren en buurtbewoners leuk is op straat.
- d. Een krachtige bijdrage aan de tussentijdse en naschoolse programmering die door Thuis Op Straat op een praktische manier voor kinderen en jongeren wordt ingevuld.
In de diverse praktijken wordt daar al flink aan gewerkt door middel van:
 - dienst-wederdienst
 - zakgeldprojecten
 - stages
 - oproepkrachten/ jongerenbijbaantjes

Doel- en vraagstellingen

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 etc.).
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?

Uitvoering van het onderzoek

Wij beantwoorden deze vraagstelling aan de hand van interviews met TOS-jongeren (stagiaires en jongeren die een bijbaantje hebben bij TOS), 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.

Onderzoek onder jongeren

Wat is de meerwaarde van de inzet van jongeren in het werk van TOS volgens de jongeren zelf? Om deze vraag te beantwoorden hebben we in de eerste fase van het onderzoek diepte-interviews afgenomen met zeven jongeren (jongerenbijbaantjes en stagiaires) in Amsterdam Noord.

Aan de hand van de resultaten van de diepte-interviews hebben we in de tweede fase van het onderzoek online vragenlijsten ontwikkeld voor jongeren in de praktijken Amsterdam Noord en Charlois. We hebben vragenlijsten gemaakt voor jongeren die thans bij TOS werken en voor jongeren die bij TOS zijn uitgestroomd.¹

In de derde fase van het onderzoek hebben we de resultaten teruggekoppeld naar de jongeren met de vraag of zij zich in de resultaten herkennen en om de resultaten samen met de jongeren nader uit te diepen. In totaal zijn twee groepsinterviews gehouden met de jongeren: acht jongeren in Amsterdam Noord en veertien jongeren in Charlois.

Onderzoek onder sleutelpersonen

Wat is de meerwaarde van de inzet van jongeren in het werk van TOS volgens de sleutelpersonen uit de wijk die in hun activiteiten te maken hebben met TOS? Om deze vraag te beantwoorden hebben we diepte-interviews afgenomen met acht sleutelpersonen in Amsterdam Noord. Onderwerpen van gesprek waren de ervaringen van de sleutelpersonen met TOS, de

¹ In Amsterdam zijn er nog geen eerste generatie jongeren met een bijbaantje bij TOS die zijn uitgestroomd. In Charlois wel.

ervaringen met en de beeldvorming rond jongeren bijbaantjes en wat de inzet van jongeren de buurt oplevert. Wij hebben gesproken met:

- Jacob Nielen, sociaal wijk beheerder woningbouwcorporatie Ymere (VD Pek buurt)
- Anja Snabel, voorzitter buurtbeheer Vogelbuurt (bewonersorganisatie)
- Abder Tonuh, buurtregisseur Banne Zuid (wijkagent)
- Mario Hegger, buurtregisseur (wijkagent) Van der Pekbuurt (en in verleden van de vogelbuurt)
- Alex Bakker, adjunct directeur Basisschool Amstelmeerschool
- Aude Logger, jongerenwerkster kansweb (vanaf 1 januari 2009 voorvrouw stichting DOCK)
- Klaas Loef (raadslid PvdA sociale zaken en sport)
- Abdel Elamri (sector manager diversiteit bij Solid samenlevingsopbouw Amsterdam)

Onderzoek onder buurtbewoners

Tijdens twee groepsbijeenkomsten spraken we met actieve bewoners over hun ervaringen met de jongerenbijbaantjes en stagiaires. Actieve bewoners zijn in dit verband bewoners die op verschillende manieren, bijvoorbeeld tijdens activiteiten, met deze jongeren contact hebben gehad en/of hebben samengewerkt. Ook presenteerden we uitkomsten van het onderzoek onder de jongeren met een bijbaantje bij TOS en stagiaires. We vroegen de bewoners of de uitkomsten overeenkomen met hun persoonlijke ervaringen.

Aan het groepsgesprek in Charlois namen acht bewoonsters deel. De bewoonsters kennen TOS goed en zijn daarnaast aangesloten bij 'de vrouwen van de Velden' (de Velden is de buurt waaruit de bewoonsters afkomstig zijn). Vrouwen van de Velden is een organisatie van vrouwen uit de buurt die activiteiten in de buurt organiseren. Ze bestaan nu officieel bijna vier jaar. De geïnterviewde bewoonsters vormen wat betreft etnische afkomst een gemêleerd gezelschap. Allen zijn tussen de 30 en 50 jaar oud en de meerderheid van hen woont al langer in de wijk (vijf jaar of langer). Vrijwel allemaal hebben ze ook kinderen die meedoen met activiteiten van TOS.

Aan het groepsgesprek in Amsterdam Noord is eveneens door acht bewoonsters deelgenomen. Zij wonen in de wijk Nieuwendam, de meesten van hen wonen er tussen de 3 en 6 jaar. De deelnemers zijn gemengd qua leeftijd en etnische afkomst (waaronder Nederlands en Marokkaans). De bewoonsters kennen TOS goed, de meesten van hen hebben kinderen die wel eens bij TOS spelen of familieleden die bij TOS werken.

Onderzoekspopulatie enquête

In totaal hebben 57 jongeren aan het onderzoek deelgenomen, waarvan 35 jongeren die werken of hebben gewerkt in praktijk Amsterdam Noord (15 jongens en 20 meisjes) en 22 jongeren (9 jongens en 13 meisjes) die werken of hebben gewerkt in praktijk Charlois. Uit tabel 1.1 is af te leiden dat 37 jongeren bij TOS werken en 20 jongeren vroeger bij TOS hebben gewerkt.

Tabel 1.1 Praktijk * status jongeren

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Werkt thans bij TOS	21	16	37
Heeft bij TOS gewerkt	14	6	20
Aantal respondenten (N)	35	22	57

De leeftijd van de jongeren die bij TOS werken is meestal 17 tot 18 jaar, of ouder dan 21 jaar. De jongeren die bij TOS hebben gewerkt zijn (inmiddels) meestal 21 jaar of ouder (tabel 1.2).

Tabel 1.2 Leeftijd * status jongeren

	16 jaar of jonger	17-18 jaar	19-20 jaar	21 jaar of ouder	Totaal
Werkt thans bij TOS	2	16	8	11	37
Heeft bij TOS gewerkt	3	3	2	12	20
Aantal respondenten (N)	5	19	10	23	57

De jongeren die nu een bijbaantje hebben of stage lopen zijn voor het overgrote deel (27 jongeren) korter dan een jaar in dienst bij TOS. Niettemin zijn 10 van deze jongeren langer dan een jaar in dienst. Van de 20 jongeren die bij TOS hebben gewerkt hebben 5 jongeren korter dan een half jaar gewerkt, tegenover 8 jongeren die langer dan een jaar hebben gewerkt (tabel 1.3).

Tabel 1.3 Hoe lang werk je / heb je gewerkt bij TOS * status jongeren

	korter dan 6 maanden	tussen 6 maanden en een jaar	1 jaar of langer	2 jaar of langer	Totaal
Werkt thans bij TOS	18	9	3	7	37
Heeft bij TOS gewerkt	5	7	5	3	20
Aantal respondenten (N)	23	16	8	10	57

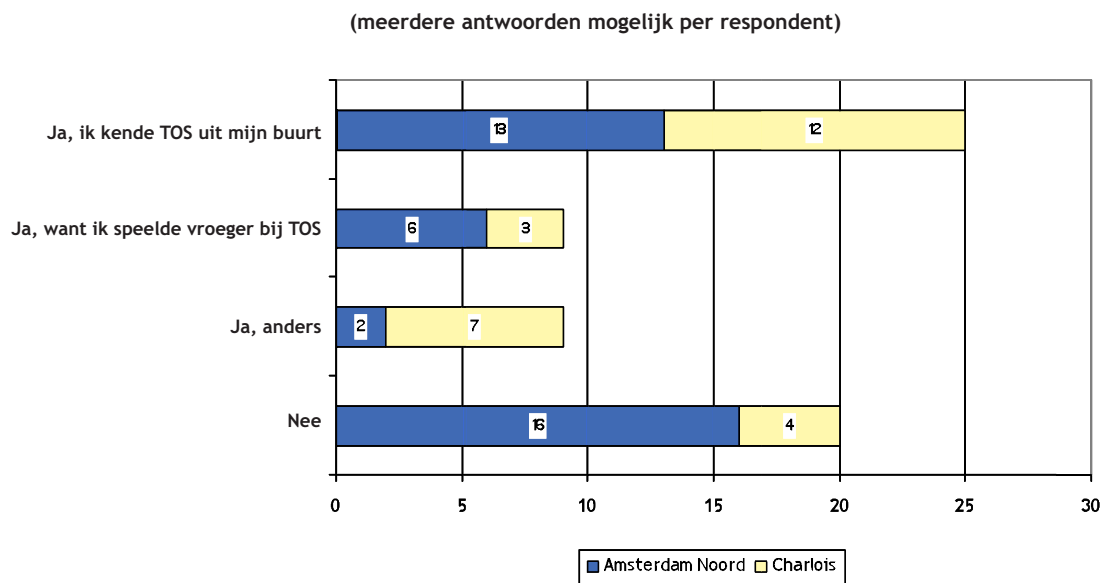
Als we inzoomen op praktijk dan valt op dat in Charlois jongeren vaker meerjarig in dienst zijn dan in Amsterdam Noord (tabel 1.4). In Charlois wordt al langer met jongerenbijbaantjes gewerkt en er is in deze praktijk daarom meer ervaring opgedaan met de begeleiding van de jongerenbijbaantjes.

Tabel 1.4 Hoe lang werk je / heb je gewerkt bij TOS * praktijk

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Korter dan 6 maanden	13	10	23
Tussen 6 maanden en een jaar	15	1	16
1 jaar of langer	5	3	8
2 jaar of langer	2	8	10
Aantal respondenten (N)	35	22	57

We hebben aan de jongeren gevraagd of ze TOS al kenden voordat ze er gingen werken en hoe ze over het werk bij TOS hebben gehoord. De resultaten staan in figuur 1.1 en tabel 1.6. De meeste jongeren kenden TOS al voordat ze bij TOS gingen werken, meestal uit de eigen buurt (in Charlois relatief vaker dan in Amsterdam Noord).

Figuur 1.1 Kende je TOS al voordat je er ging werken?



Tabel 1.6 Hoe heb je over het werk bij TOS gehoord? (meerdere antwoorden mogelijk per respondent)

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ik heb hierover gehoord van een medewerker van TOS	16	6	22
Ik heb hierover gehoord van mijn vrienden/vriendinnen	8	9	17
Ik heb hierover gehoord via mijn school	7	5	12
Ik heb vroeger zelf bij TOS gespeeld	6	4	10
Ik heb hierover gehoord van een werker in het buurthuis	2	0	2
Anders (zie bijlage tabel 4 voor een overzicht)	9	4	13
Aantal respondenten (N)	34	21	55

De meerderheid heeft van TOS gehoord via een medewerker van TOS, vrienden, of via school. Tien jongeren hebben vroeger bij TOS gespeeld. Dit relatief lage aantal is te verklaren door het feit dat de TOS praktijken in Amsterdam respectievelijk acht jaar (Vogelbuurt), zes jaar (Nieuwendam) en drie jaar (De Banne) bestaan. De meeste jongeren waren toen al van de basisschool af. Voor TOS Charlois geldt dit minder, deze praktijk bestaat al 10 jaar.

2. *De jongeren van Thuis Op Straat*

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van de jongeren die bij Thuis Op Straat werk(t)en of stage lopen/liepen. We beantwoorden vragen zoals wat is de achtergrond en opleiding van de jongeren, waren de jongeren voor -vaak op straat te vinden, hoe typeren de jongeren zichzelf als het gaat om vaardigheden en ambities, wat waren de belangrijkste redenen voor de jongeren om bij TOS te gaan werken?

De culturele achtergrond van de jongeren is zeer divers (zie tabel 2.1). Gesteld kan worden dat de jongeren bij TOS een goed voorbeeld zijn van het diversiteitsbeleid, aangezien de teams van jongeren zeer multicultureel zijn.

Tabel 2.1 Culturele achtergrond TOS jongeren

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Nederlands	6	11	17
Marokkaans	10	1	11
Surinaams	5	5	10
Turks	1	2	3
Antilliaans	1	0	1
Ander land (Dominicaans, Koerdisch, Egyptisch)	3	3	6
Wil ik niet zeggen	1	0	1
Onbekend	7	0	7
Aantal respondenten (N)	34	22	56

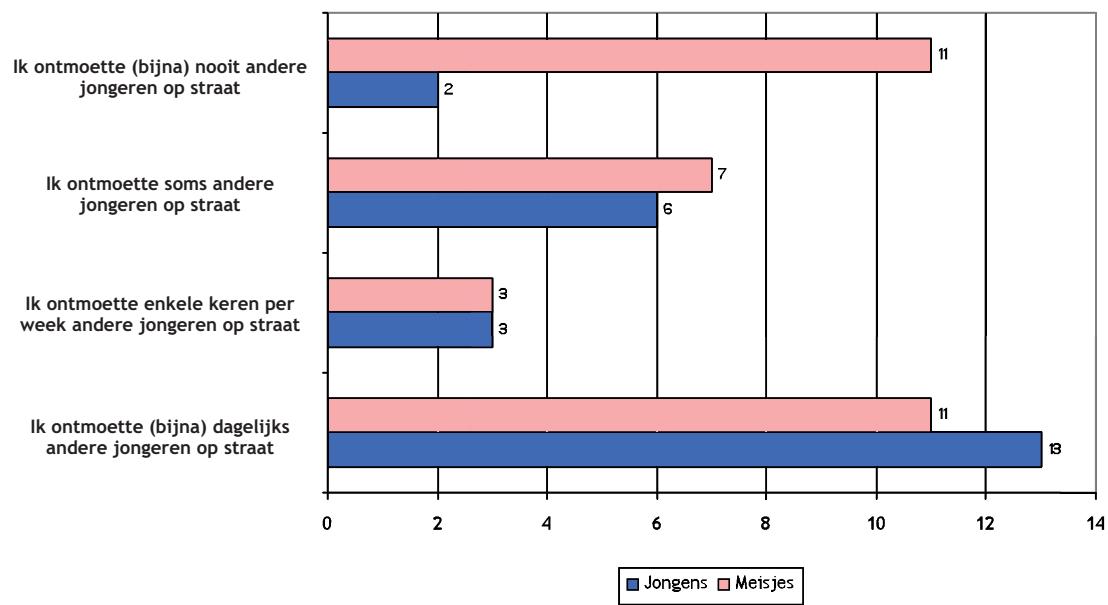
De meeste jongeren volgden een opleiding toen ze bij TOS gingen werken. In de meeste gevallen was dat een MBO opleiding, maar ook HBO en VMBO werden door meerdere jongeren genoemd (tabel 2.2). Verder gaat het om jongeren die behoorlijk presteren op hun school, gemotiveerd zijn om iets te bereiken en bereid zijn hierin te investeren (zie voor meer details bijlage 1, tabellen 24 en 25). Op deze aspecten wordt door TOS tijdens de werving en selectie ook geselecteerd.

Tabel 2.2 Volgde je een opleiding toen je bij TOS ging werken?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja, MBO	16	8	24
Ja, HBO	9	4	13
Ja, VMBO	6	5	10
Anders	2	2	4
Nee	1	3	4
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Hoewel de meeste jongeren die bij TOS aan de slag gaan studerende en gemotiveerde jongeren zijn, blijkt ook dat velen van hen de straat wel degelijk goed kennen. Meer dan de helft van de jongeren (jongens vaker dan meisjes) ontmoette (bijna) dagelijks of meerdere keren per week buiten op straat andere jongeren, meestal gedurende enkele uren, tot een hele middag of avond (figuur 2.1 en tabellen 2.3 en 2.4).

Figuur 2.1 Ontmoette je anderen jongeren buiten op straat voordat je bij TOS ging werken?



Tabel 2.3 Ontmoette je anderen jongeren buiten op straat voordat je bij TOS ging werken?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ik ontmoette (bijna) dagelijks andere jongeren op straat	15	9	24
Ik ontmoette enkele keren per week andere jongeren op straat	2	4	6
Ik ontmoette soms andere jongeren op straat	8	5	13
Ik ontmoette (bijna) nooit andere jongeren op straat	8	5	13
Aantal respondenten (N)	32	22	56

Tabel 2.4 Hoeveel tijd bracht je meestal buiten op straat door?

<i>NB: Alleen gevraagd aan jongeren die (bijna) dagelijks of enkele keren per week andere jongeren buiten op straat ontmoetten.</i>	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
(Bijna) de hele dag	3	2	5
Een dagdeel (een ochtend, middag of avond)	6	5	11
Een paar uur	4	5	9
Een uur of korter	2	0	2
Ik weet het niet / wil ik niet zeggen	2	1	3
Aantal respondenten (N)	17	13	30

De jongeren die (bijna) dagelijks of enkele keren per week andere jongeren buiten op straat ontmoetten, is gevraagd aan te geven of door andere mensen overlast werd ervaren van de groepen waar deze jongeren deel van uitmaakten. Dit is volgens een ruime meerderheid (28 op de 30) van dezelfde jongeren inderdaad het geval, zoals rondhangen in groepjes, geluids-overlast, vervuiling en asociaal gedrag (tabel 2.5).

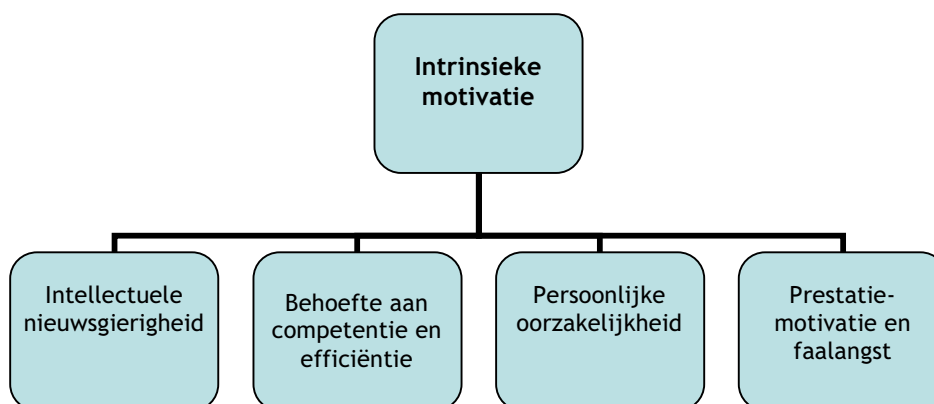
Tabel 2.5 Wat denk je dat door andere mensen als overlast werd ervaren van de jongeren die jij op straat ontmoette?

<i>NB: Alleen gevraagd aan jongeren die (bijna) dagelijks of enkele keren per week andere jongeren buiten op straat ontmoetten; meerdere antwoorden per respondent mogelijk.</i>	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
In groepjes rondhangen	9	10	19
Geluidsoverlast	9	7	16
Sommige jongeren gedroegen zich asociaal (zoals passanten lastig vallen of vervelende opmerkingen maken)	7	7	14
Vervuiling of rommel achterlaten	9	4	13
Sommige jongeren pleegden vandalisme of diefstallen	4	3	7
Sommige jongeren pestten andere jongeren of kinderen	2	1	3
Geen overlast	2	0	2
Aantal respondenten (N)	17	13	30

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. De jongeren die wij gesproken hebben zijn - zo zeggen ze zelf - allemaal 'van de straat'. 'Om bij TOS te werken, moet je kennis hebben van de straat. Anders kun je niet functioneren.', zo legt een jongere ons uit. Een ander vult aan 'Als je zelf ook op straat hebt gehangen ken je de straatcultuur. Ik kan daardoor mijn jongeren beter begrijpen. Eigenlijk ben je zelf ook een van hen, alleen heb je een aantal goede keuzes gemaakt'.

De jongeren zijn gevraagd wat voor hen de belangrijkste redenen waren om bij TOS te gaan werken. Het werken bij TOS kan op zichzelf bevredigend of belonend zijn (intrinsieke motivatie), maar het werken wordt ook beloond door materiële of sociale beloningen, zoals geld, aanzien, 'vooruitkomen', enz. (extrinsieke motivatie).

Schema 2.1 Intrinsieke motivatie



Bron: Universiteit Leuven.²

Uit de antwoorden (figuur 2.1) is op te maken dat de jongeren hiervoor zowel extrinsieke redenen als intrinsieke redenen geven. Vaak genoemde *extrinsieke* redenen zijn dat het werk goed past binnen de opleiding en dat de werkervaring bij TOS de kans op een baan vergroot. Daarentegen noemen de jongeren als intrinsieke redenen dat ze verwachten veel te leren van het werk, dat ze zich graag willen inzetten voor de kinderen in de eigen buurt en dat het werk goed past omdat de jongeren zelf ook vaak buiten op straat waren te vinden. Een jongere vertelt: *'Via mijn werk bij TOS kan ik jongeren ervoor behoeden niet dezelfde fouten te maken als ik vroeger. Het is goed voor ze om dat van een ervaringsdeskundige te horen.'* 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. Een jongere specificeert: *'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.'*

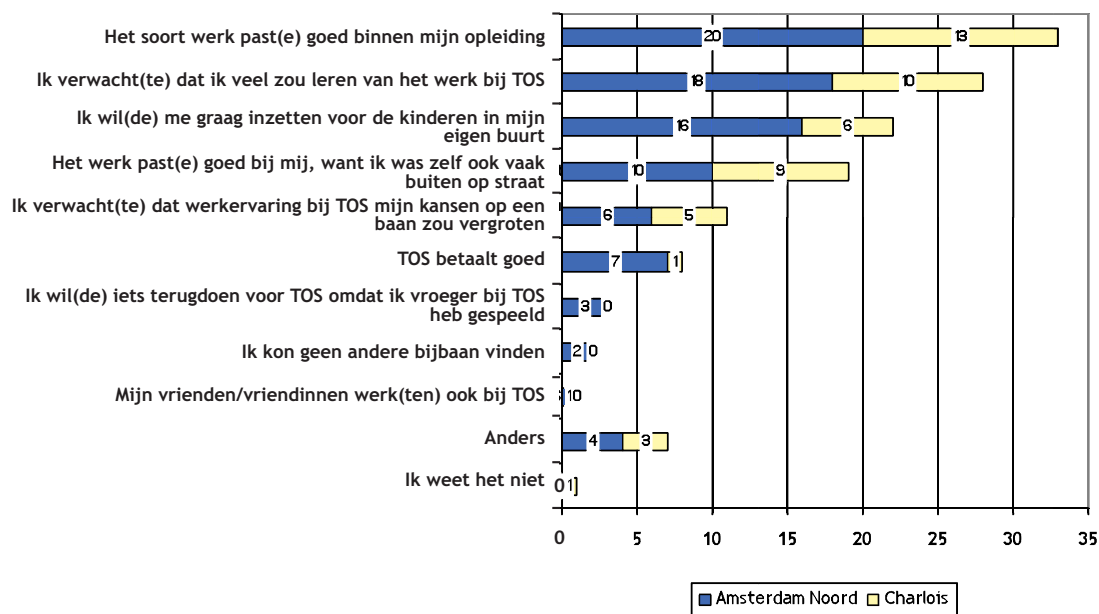
Een ander groot voordeel is dat door te werken met de jongeren ook hun vriendengroep wordt bereikt. De jongeren dragen naar hun vrienden uit dat ze in hun vrije tijd meer verantwoording dragen. *'Ik heb niet alleen een voorbeeldfunctie naar de kinderen, maar ook naar mijn vrienden toe. Ik spreek mijn vrienden er wel op aan als ze iets doen wat niet kan, ik laat ze zien hoe het anders kan.'* De risicogroep is voor de TOS-praktijk gemakkelijker te bereiken, tegelijkertijd wordt de drempel lager voor de straatjongeren om deel te nemen aan TOS activiteiten.

Het feit dat jongeren zowel extrinsieke redenen als intrinsieke redenen geven om bij TOS te gaan werken is een interessante en mooie uitkomst. TOS appelleert bij de jongeren zowel aan materiële redenen zoals het vergroten van de kans op een baan als aan immateriële redenen zoals zich inzetten voor de kinderen in de eigen buurt. Ter vergelijking: de reden voor jongeren om te werken bij bijvoorbeeld Albert Heijn is vrijwel uitsluitend extrinsiek gemotiveerd.

² <https://www.kuleuven.be/algdid/difdyn1.php3?klike=cmaps5mo311&gr=1&studnr=>

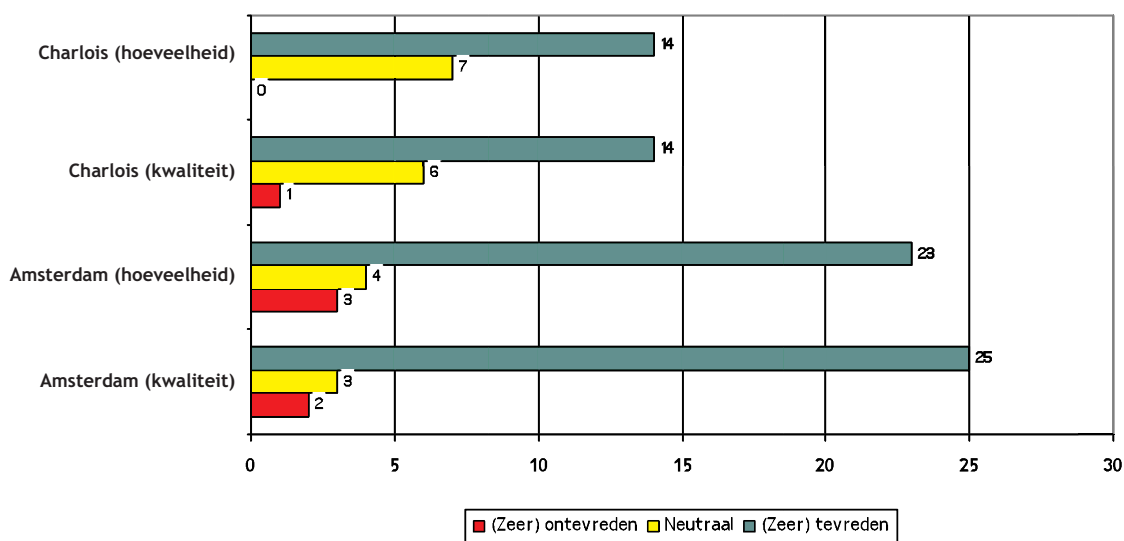
Figuur 2.2 Belangrijkste redenen om bij TOS te gaan werken?

(maximaal 3 antwoorden mogelijk per respondent)



De jongeren geven in overgrote meerderheid aan dat ze tevreden zijn met zowel de kwaliteit als de hoeveelheid begeleiding vanuit TOS (figuur 2.3).

Figuur 2.3 Tevredenheid met begeleiding vanuit TOS



Door middel van een open vraag konden de jongeren toelichten waarom ze (on)tevreden zijn met de begeleiding die ze van TOS krijgen of hebben gekregen. De meeste jongeren gaven aan dat ze tevreden zijn zonder dit toe te lichten. Sommige jongeren gaven expliciet aan dat ze bij TOS altijd op steun konden rekenen, ook bij persoonlijke problemen, en dat ze veel van de begeleiding hebben geleerd. Zie bijlage 2 tabel 2 voor een meer gedetailleerd overzicht van antwoorden op deze vraag. In de verdiepende groepsgesprekken lichtten jongeren toe dat ze tevreden zijn met de begeleiding door TOS, omdat de begeleiding positief is en omdat activiteiten met de leiding worden geëvalueerd. Daarnaast zijn de jongeren tevreden over de agressietraining die ze hebben gehad. Ze hebben daar geleerd om te gaan met agressie. Ook kregen ze lessen over hoe ze lastige kinderen aan moeten pakken en leerden ze bij TOS elkaar te corrigeren. Jongeren die ontevreden zijn of waren met de begeleiding door TOS relateren dit aan tijd- en personeelsgebrek aan de kant van TOS. De deelnemers aan het groepsinterview opperen dat sommige jongeren die ontevreden zijn over de leiding, mogelijk niet goed tegen leiding (hiërarchie) kunnen.

3. *Wat levert TOS de jongeren op?*

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag of TOS bijdraagt aan de sociale mobiliteit van de jongeren. Dit laat zich aflezen aan harde indicatoren zoals veranderingen in het opleidingsniveau, het inkomen en het beroep. Ook wij hanteren zulke objectieve indicatoren. Maar we kijken ook verder. Er zijn als teken van sociale stijging ook subjectieve indicatoren te formuleren, zoals de ervaren veranderingen in emancipatie, persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden (Veldboer e.a., 2007). We gaan hierbij in op 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.).

Objectieve sociale stijging

Onder objectieve sociale stijging verstaan we het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Uit tabel 3.1a blijkt dat bijna de helft van de jongeren aangeeft 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. Als we uitsplitsen naar jongeren die hebben gewerkt bij TOS en jongeren die thans werken bij TOS, dan valt op dat de jongeren die bij TOS hebben gewerkt in ruime meerderheid aangeven dat TOS inderdaad hun kansen op de arbeidsmarkt heeft vergroot: 9 van de 17 jongeren die deze vraag hebben ingevuld antwoordden met '(helemaal) waar', 4 jongeren antwoordden met 'een beetje waar'.

Tabel 3.1a Wat heb je aan het werk bij TOS? Uitsplitsing naar werkt / heeft gewerkt

Ik verwacht meer kansen op de arbeidsmarkt	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Werkt thans bij TOS	11	8	15
Heeft bij TOS gewerkt	4	4	9
Aantal respondenten (N)	15	12	24

De jongeren is gevraagd of het werk bij TOS hen motiveert/motiveerde tot het volgen van een nieuwe opleiding. Ter illustratie geven we de antwoorden op deze vragen onderstaand weer (tabel 3.1b). Uit de antwoorden blijkt dat veel jongeren aangeven dat het werk bij TOS daadwerkelijk stimuleert / heeft gestimuleerd om een nieuwe opleiding te beginnen.

Tabel 3.1b Wat heb je aan het werk bij TOS? Uitsplitsing naar werkt / heeft gewerkt

Het motiveert / motiveerde me om een nieuwe opleiding te beginnen	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Werkt thans bij TOS	20	4	10
Heeft bij TOS gewerkt	7	3	7
Aantal respondenten (N)	27	7	17

Enkele illustratieve citaten:

‘Door TOS wil ik een andere opleiding gaan volgen (jongerenwerk) na afronding van mijn detailhandelopleiding (MBO). Daarna door HBO jongerenwerk. Ik had een paar jaar geleden niet de spirit en vertrouwen dat ik dit nu kan, dat heb ik nu wel, ben nu zelfverzekerder over wat ik kan.’

‘Door TOS wilde ik SPW 3 en SPW 4 gaan doen. Ik wilde direct full time gaan werken, maar van TOS mocht dat niet, ik moest doorstuderen. Daarom wil ik nu HBO doen.’

Subjectieve sociale stijging

Subjectieve sociale stijging betreft zaken zoals meer zelfvertrouwen, ambities en motivatie, en een breder toekomstperspectief. In hoofdstuk 3 hebben we besproken 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 jongeren het zetje dat ze nodig hebben om hun ambities vol te houden en hierin gestimuleerd te worden. TOS is voor deze jongeren een kruiswage en een opstap. TOS speelt voor deze jongeren een belangrijke rol, zoals Pieter Winsemius beschrijft, 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. Uit figuur 3.1 is af te lezen dat TOS volgens de jongeren duidelijk bijdraagt aan meer zelfvertrouwen, ambities en motivatie. 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.’* Enkele andere illustratieve citaten:

‘Ik heb meer inzichten gekregen in mijn kwaliteiten. Ik merk dat ik nog te lief ben tegen de kinderen, ik moet strenger zijn.’

‘TOS heeft me geholpen positiever te zijn. Ook door de hulp van collega’s, daar heb ik veel van geleerd.’

‘Ik heb over mezelf geleerd dat ik graag met jongeren bezig ben, dat ik met kinderen goed kan opschieten.’



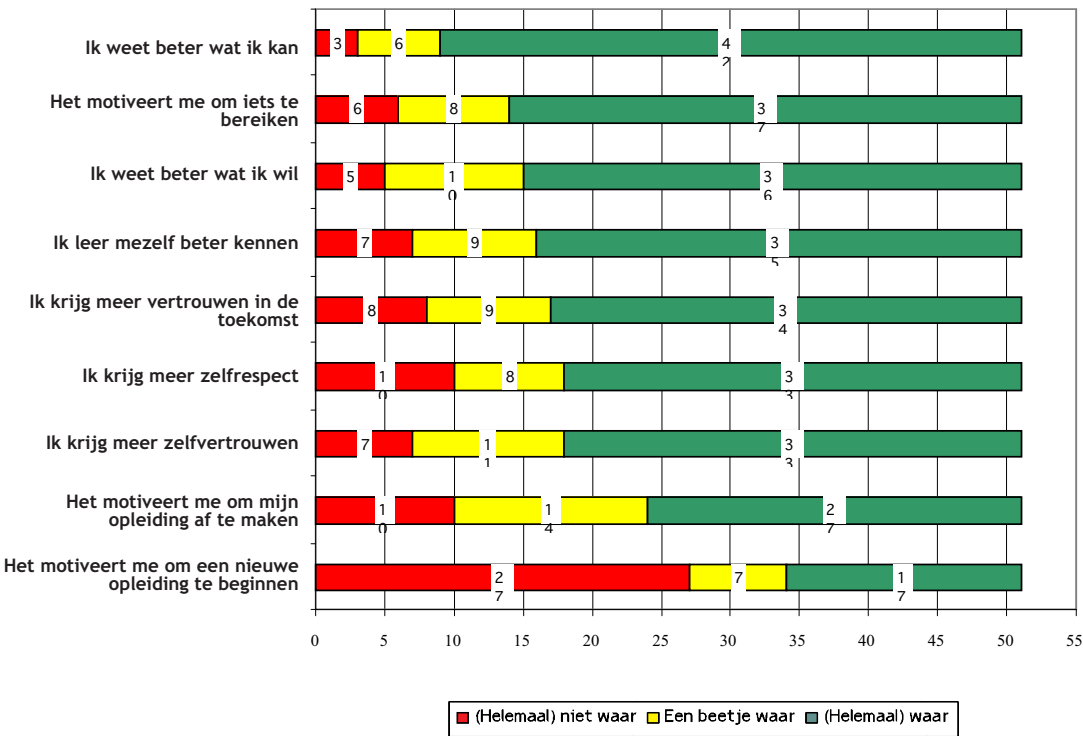
Jurgen Daniel is 21 jaar en woont in Amsterdam Oost. Hij start het nieuwe schooljaar met de opleiding Sociaal Pedagogisch Werk (SPW) niveau 4. Hij werkt al anderhalf jaar bij TOS.

'Bij TOS kan ik mijn energie kwijt. Het is ook belangrijk voor de buurt. Verder vind ik het fantastisch om te doen.'

'Werken bij TOS levert mij plezier en energie op. Verder heeft TOS heel veel met mijn opleiding te maken waardoor het goed op mijn CV staat.'

'Voor mij heeft het werken bij TOS een stukje zekerheid gegeven en continuïteit. Verder ben ik een beter persoon geworden in het algemeen.'

Figuur 3.1 Subjectieve sociale stijging door het werken bij TOS



We hebben de antwoorden op de vragen naar subjectieve sociale stijging uitgesplitst naar jongeren die niet meer bij TOS werken en jongeren die thans bij TOS werken (niet weergegeven). Uit deze analyse blijkt dat de jongeren die bij TOS hebben gewerkt en de jongeren die bij TOS werken ongeveer dezelfde antwoorden geven. Dat betekent dat de effecten van het werken bij TOS zich niet beperken tot de periode dat een jongere daadwerkelijk bij TOS in dienst is, maar dat ook jongeren die soms al jaren weg zijn bij TOS aangeven dat ze veel aan TOS hebben gehad als het gaat om zelfvertrouwen, ambities en motivatie, en een breder toekomstperspectief.

Een van de vragen naar subjectieve sociale stijging heeft betrekking op de motivatie om iets te bereiken. Ter illustratie geven we de antwoorden op deze vraag onderstaand weer (tabel 3.2). Uit de antwoorden blijkt dat veel jongeren aangeven dat het werk bij TOS daadwerkelijk heeft gestimuleerd heeft om iets te bereiken.

Tabel 3.2 Wat heb je aan het werk bij TOS? Uitsplitsing naar werkt / heeft gewerkt

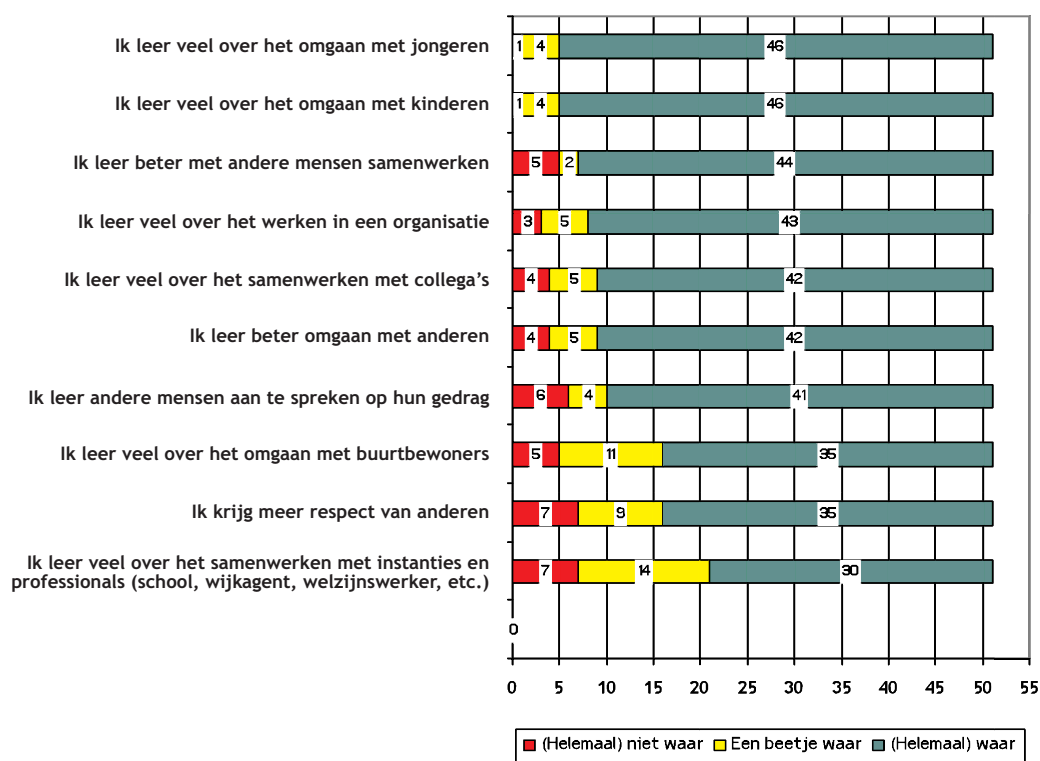
Het motiveert / motiveerde me om iets te bereiken	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Werkt thans bij TOS	5	9	20
Heeft bij TOS gewerkt	3	2	12
Aantal respondenten (N)	8	11	32

Vaardigheden

Het werken bij TOS verbetert volgens veel jongeren bovendien hun vaardigheden. Uit figuur 3.2 blijkt dat het werken bij TOS vooral de communicatieve en sociale vaardigheden verbetert. 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. Micha de Winter spreekt over een ontwikkeling in de *democratische persoonlijkheid* van jongeren. Jongeren zijn beter in staat om verschillen en spanningen in het publieke domein te benoemen en op te lossen. Deze jongeren hebben geleerd om een balans aan te brengen tussen individuele en collectieve behoeften. Daarnaast hebben ze ook meer didactische vaardigheden. Opvallend is bovendien dat de meeste jongeren aangeven dat ze door het werken bij TOS meer respect krijgen van anderen. Een jongere legt uit:

‘Al mijn vrienden willen wel dezelfde baan als ik. Ze zijn jaloers omdat ik tijdens mijn werk lekker buiten kan voetballen.’

Figuur 3.2 Vaardigheden door het werken bij TOS



We hebben de jongeren gevraagd om toe te lichten op welke manier het werken bij TOS hun vaardigheden concreet verbetert of heeft verbeterd. Een representatieve greep uit de toelichtingen:

'Ik heb geleerd hoe ik activiteiten moet voorbereiden voordat ik het plein op ga.'

'Ik heb geleerd hoe ik kinderen aanspreek als er problemen zijn, zoals het ene kind niet meer gelijk geven dan het andere kind en een luisterend oor naar beide kinderen.'

'Ik heb me echt ontwikkeld. Daarvoor was ik terughoudend, zat stil op het bankje. Ik wist niet wie de kinderen waren. Nu ga ik direct naar de kinderen ook als ik niet voor TOS werk. Nu weet ik dit ga ik doen en dat ga ik doen. Daarvoor durfde ik dat niet.'

'Ik heb geleerd geduld hebben.'

'Door TOS leer ik beter te communiceren met anderen. Daarvoor durfde ik geen onbekende aan te spreken. Eerst was ik stil en durfde me niet voor te stellen.'

'Als ik een oudere voor me heb spreek ik ze nu netjes aan. Daarvoor sprak ik ze gewoon aan als straattaal. Netjes praten heb ik geleerd van collega's. Ik sta naast ze en hoor hoe ze hun ouders aanspreken.'

'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 leer over hoe je de kinderen en jongeren normen en waarden bijbrengt. Hoe je de kinderen en jongeren moet aanspreken als zij iets fout doen.'

'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.'

'Het heeft mij als persoon versterkt om in groepsverband te werken en daarnaast heb ik geleerd dat werken met kinderen heel leuk kan zijn. Ik ben blij dat ik de kans heb gehad om bij TOS stage te lopen en zou het zo weer over doen.'

'Ik heb vooral veel geleerd over het omgaan met jongeren van tussen de 15 en 21 van Marokkaanse afkomst, ik ben zelf ook een Marokkaanse vrouw. Deze groep jongeren was niet gewend om aangesproken te worden door een vrouw en zeker niet van Marokkaanse afkomst. Ik heb geleerd mij kranig op te stellen.'

Voor wat betreft de antwoorden op de vragen naar de effecten van het werken bij TOS op de vaardigheden van jongeren, hebben we een uitsplitsing gemaakt naar jongeren die niet meer bij TOS werken en jongeren die thans bij TOS werken (niet weergegeven). Uit deze analyse blijkt dat de jongeren die bij TOS hebben gewerkt en de jongeren die bij TOS werken ongeveer in dezelfde mate aangeven dat ze door TOS hun (communicatieve) 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.

4. *Beeldvorming over de jongeren*

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de vraag hoe de beeldvorming rond jongerenbijbaantjes is. Vervolgens beschrijven we hoe het werk bij TOS door vrienden en familie van de jongeren wordt gezien: vinden ze het positief, als nuttig voor de buurt en voor de jongere zelf, of misschien als werk dat de kansen van jongeren vergroot? Of wordt het werken bij TOS door vrienden en familie gezien als gemakkelijk en van weinig nut? Tot slot geven we weer hoe buurtbewoners en professionals denken over het nut van het werken met 'jongeren van de straat'.

Beeldvorming over jongerenbijbaantjes bij familie en vrienden

Aan de jongeren is de vraag gesteld wat hun familie en vrienden ervan vinden dat ze werken of werkten bij TOS. De antwoorden op deze vraag zijn over het algemeen bijzonder positief, zowel in Amsterdam Noord als in Charlois (zie figuren 5.1a en b). We hebben de jongeren ook gevraagd waarom hun familie en vrienden positief zijn over het werken bij TOS. De redenen waarom familie en vrienden positief zijn over het werk bij TOS zijn divers (zie bijlage 1, tabellen 11 en 12 voor een overzicht van de gegeven antwoorden). In grote lijnen laat het positieve gevoel over TOS van familie en vrienden zich als volgt samenvatten.

1. 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. Het feit dat de jongere betrokken is bij TOS wordt daarom positief ontvangen.
2. 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 is'*.
3. 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'*.
4. Het werk 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.'*
5. 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.'*

Enkele (andere) illustratieve citaten:

'Ik kon mijn vrienden leuke verhalen vertellen omdat ik er veel meemaakte. Mijn vrienden vonden het mooi om te zien en te horen dat ik wat deed voor de kinderen en jongeren.'

'Ze vonden het knap van mij om als verlegen 'dorpsmeisje' bij zo'n organisatie te gaan werken.'

'Mijn vrienden vinden het leuk en goed dat ik me inzet voor de kinderen in de wijk. En sommige vrienden willen nu ook komen werken bij TOS omdat het hun leuk lijkt.'

'Mijn vrienden zijn positief over mijn werk bij TOS omdat ik ze na een tijdje vertelde over hoe leuk het wel niet was en wat ik deed en wat ik meemaak bij TOS. Hierdoor willen ze ook best wel stage gaan lopen.'

'Ze zien dat ik bezig ben en kinderen bezig hou en leuke spelletjes organiseer. En dat ik vrolijk ben en dat is belangrijk in dit leven, gelukkig zijn!!'

'Ze vinden het positief dat ik iets doe voor de kinderen in wijken waar normaal niks te doen is. Door het toch weer leuk te gaan maken voor de kinderen zodat ze weer kunnen gaan buiten spelen.'

'Mijn familie vindt het werk van TOS uitstekend, omdat we kinderen plezier bezorgen en leren om samen te werken.'

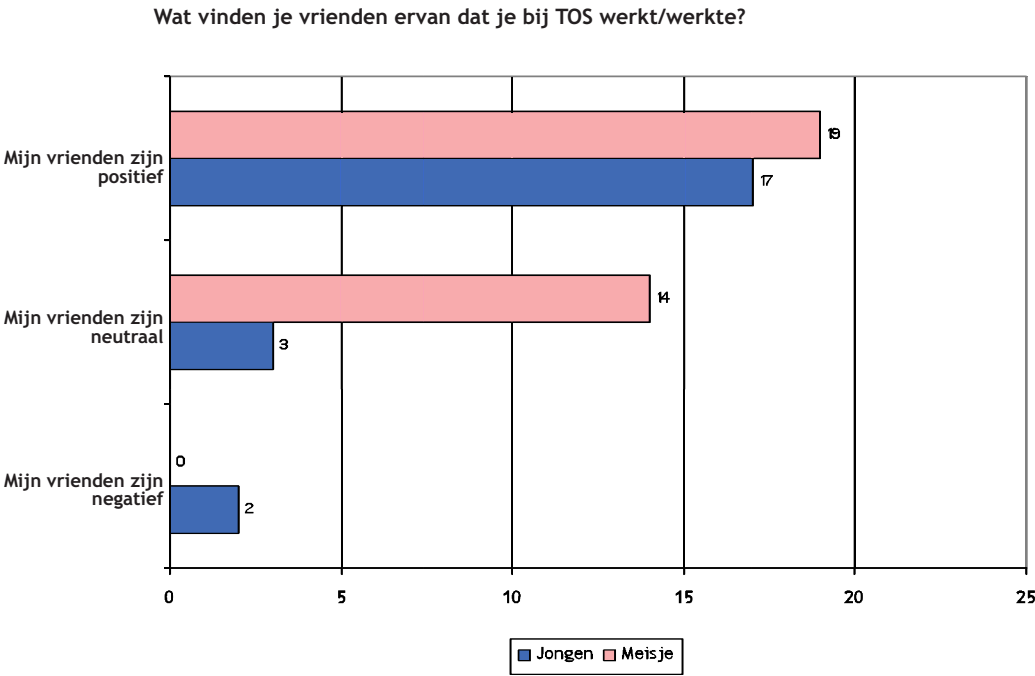
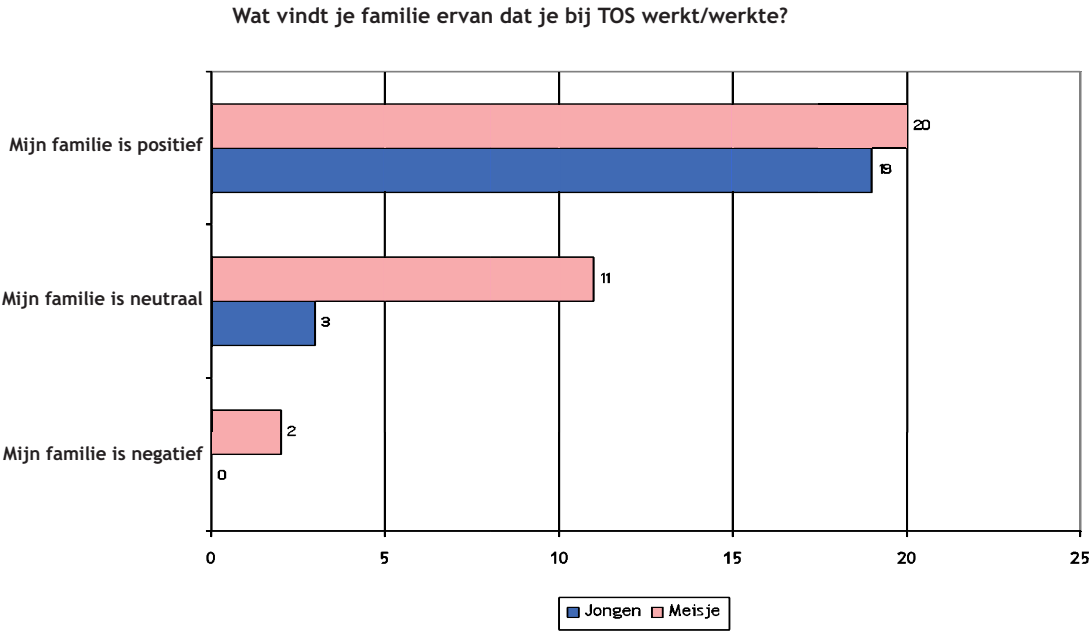
'Mijn ouders vonden het leuk dat ik met kinderen werkte, en daarnaast was dit voor mij ook een kans om een leuke stage te vinden. En ik was altijd zo positief over TOS dus ze konden er ook geen slecht beeld van krijgen.'

'Positief vonden mijn ouders dat ik kon groeien in mijn vaardigheden bij TOS. En dat ik leerde over verschillende culturen.'

'Mijn ouders vonden het goed dat ik me in ging zetten voor jongeren. Verder vonden ze het idee waarmee ik bij TOS kwam om te werken heel goed. En ze wisten dat ik een sportief persoon was met aardig wat straatkennis dus was het alleen maar logisch voor mijn familie dat ik bij TOS zou gaan werken.'

Negatieve opvattingen van vrienden over het werken bij TOS zijn door de jongeren vrijwel niet genoemd. Eén jongere noemde in dit verband dat zijn vrienden het jammer vinden dat hij niet meer zo vaak met zijn vrienden omgaat vanwege het werk.

Figuren 4.1a en b Wat vindt je familie/vrienden ervan dat je bij TOS werkt/werkte (naar sekse)?

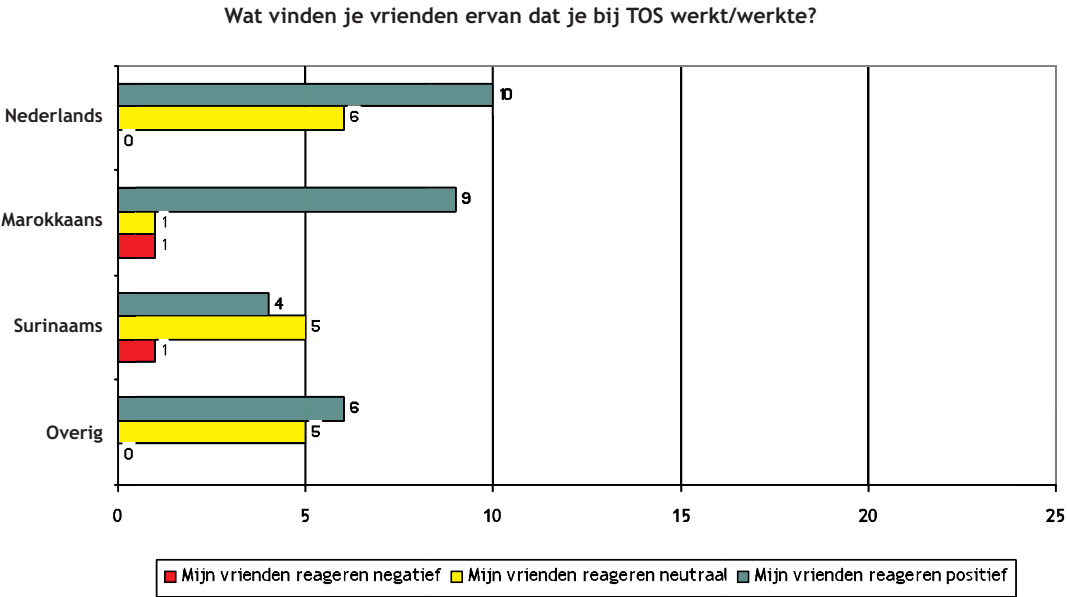
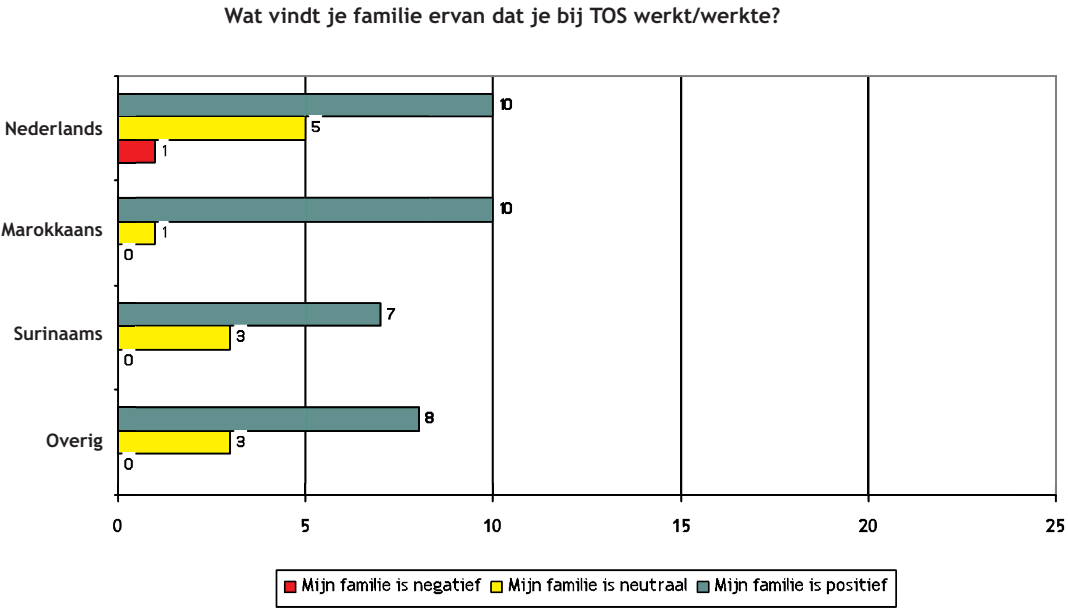


Als we inzoomen op sekse dan valt op dat de familie en vrienden van meisjes relatief minder vaak positief zijn (vaker neutraal staan) over het werken bij TOS (figuren 4.1a en b). Als we inzoomen op etniciteit dan valt op dat familie en vrienden van Marokkaanse jongeren vaker positief zijn over het werken bij TOS dan de familie en vrienden van Nederlandse en Surinaamse jongeren (figuren 4.2a en b). Marokkanen zijn vrijwel altijd positief, ook als het gaat om meisjes. Dat wil overigens niet zeggen dat vrienden en familie van Marokkaanse meisjes ook bij voorbaat al positief zijn over het werken bij TOS. Een Marokkaans meisje dat nu bij TOS-Amsterdam werkt vertelde in een diepte-interview dat dit aanvankelijk niet mocht van haar ouders. Haar moeder en broer wilden niet dat ze op straat was met jongens. Ze heeft haar moeder toen twee keer meegenomen naar TOS, waarna deze wel positief werd over TOS. Haar broer loopt nu stage bij TOS. Nu willen haar vriendinnen ook bij TOS werken. Dit verhaal laat zien dat het werken bij TOS ook een bijdrage levert aan de emancipatie van jongeren. In de verdiepende groepsgesprekken bevestigen de jongeren dat hoe de familie denkt over het werken bij TOS verschilt tussen jongens en meisjes. De familie van moslim jongens is volgens de jongeren meteen 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 *'meestal na ongeveer een maand minder negatief over de bijbaan van hun dochter'*. Een meisje uit Charlois vertelt dat het in haar geval liefst drie jaar heeft geduurd voordat haar ouders positief werden:

'Mijn ouders begrepen er niets van. Ze dachten dat ik de hele dag tot 's avonds laat op straat was. Ik kwam namelijk vaak pas rond half 11 thuis na mijn werk. Het heeft drie jaar gekost voordat mijn ouders positief zijn gaan denken over mijn werk bij TOS, ze zijn het gaan waar-deren op het moment dat ze TOS beter leerden kennen.'

Het werven en aannemen van vrouwelijke jongeren voor een bijbaan bij TOS is, zo blijkt uit het voorgaande, voor TOS geen vanzelfsprekendheid. Dit vergt extra inspanning en een gerichte aanpak. Jongens ondervinden weinig drempels vanuit hun sociale omgeving om bij TOS te komen werken. Bij meiden ligt dit duidelijk anders. 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.

Figuren 4.2a en b Wat vindt je familie/vrienden ervan dat je bij TOS werkt/werkte (naar sekse)?



De jongeren die wij gesproken hebben voelen zich verbonden met TOS en zijn er trots op om voor deze organisatie te werken. Het raakt de jongeren als er kritisch over TOS wordt gesproken. In het groepsgesprek met jongeren uit Charlois werd opgemerkt dat de beeldvorming van TOS per Rotterdamse praktijk kan verschillen. Een jongere vertelde dat sommige mensen in haar omgeving minder positief over TOS, en dus over haar werk, dachten door een incident in een andere TOS praktijk. Dit voorbeeld laat zien dat TOS een sterk merk is, wat positieve kanten heeft, maar ook minder positief kan uitpakken.

Beeldvorming TOS en jongerenbijbaantjes bij buurtbewoners (Charlois)

De actieve bewoonsters in Charlois vinden dat de TOS-jongeren hun werk goed doen. De bewoonsters vinden het 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. Terzijde wordt opgemerkt dat TOS er meer bekendheid aan zou moeten geven wanneer TOS op welke pleinen staat. Gesuggereerd wordt dit te doen door aankondigingen op te nemen in het bewonerskrantje van de wijk. Een andere suggestie van een bewoonster is om naast een meidenclub ook een jongensclub op te zetten.

Alle bewoonsters 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 vaak geruststellen. Toch zijn er ook TOS-jongeren die minder goed vallen bij de buurtbewoners. Eén bewoonster zegt bijvoorbeeld dat ze één van de jongeren niet plezierig vindt: *'Dat meisje praat alleen tegen me tijdens een TOS-activiteit en negeert me als ik haar gewoon op straat tegenkom. Dat vind ik nep.'* Dit lijkt echter een uitzondering te zijn. Sommige bewoonsters geven aan dat ze met de ene TOS-jongere meer of beter contact hebben dan met de andere. Dit zou kunnen komen doordat sommige jongeren er al langer werken dan anderen.

De actieve bewoonsters in Charlois geven allemaal aan dat kinderen goed luisteren 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.'*

Beeldvorming TOS en jongerenbijbaantjes bij buurtbewoners (Amsterdam Noord Nieuwendam)

Ook de actieve bewoonsters in Nieuwendam vinden dat de TOS-jongeren hun werk goed doen. Een bewoonster verwoordt dit in termen van 'drie lagen bij TOS die elkaar in de hand houden en van elkaar leren'. De drie lagen zijn: 1) de jongeren die bij TOS werken, 2) de broertjes of zusjes van de TOS-jongeren (zij helpen soms mee met activiteiten en ontwikkelen zo meer verantwoordelijkheidsgevoel), en 3) de kinderen die meedoen. De andere bewoonsters zijn het eens met deze omschrijving. Het is daarbij ook goed dat de jongeren die bij TOS werken veel met de ouders van de deelnemende kinderen praten.

Bewoonster is opgevallen dat de jongeren populair zijn bij de kinderen; *'de kinderen lopen meteen naar de jongeren toe als ze aankomen op het plein'*. Opgemerkt wordt dat



Mohamed Oualkid is 19 jaar en woont in de wijk Zuidwijk in Rotterdam. Hij is begonnen als stagiaire en werkt sinds 2 jaar als oproeper. Hij doet de opleiding Sport & Bewegen niveau 4.

'Ik kwam vroeger vaak op de pleinen waar TOS werkt. Ik vind het leuk om te werken met jongeren en wil wat terug doen voor de wijk.'

twee typen TOS-jongeren zijn te onderscheiden. Het eerste type is de 'delegerende', deze geeft de kinderen aan wat zij kunnen doen en handhaaft de regels. De tweede is de 'mee-spelende', dit type jongere speelt mee met de kinderen.

De bewoonsters vinden dat jongeren die bij TOS werken hier later ook iets aan hebben. *'Ze zijn met heel hun hart en ziel met TOS bezig en leren zich daardoor ergens voor in te zetten. Dit werkt door naar hun studie, waar ze zich dan ook volledig voor in willen en kunnen zetten'*. En jongeren die kort bij TOS werken gedragen zich 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.

De bewoonsters denken dat jongeren die bij TOS werken hun kansen om later een baan te krijgen vergroten. Ze leren bijvoorbeeld overleggen en samenwerken. Dit is echter niet vanzelfsprekend, zo merkt een bewoonster op: *'Het is niet zo dat, wanneer je bij TOS gaat werken, de kans op een baan automatisch groter wordt. Je moet je hier zelf ook voor inzetten.'*

Beeldvorming TOS en jongerenbijbaantjes bij sleutelpersonen (Amsterdam Noord)

De door ons geïnterviewde sleutelpersonen zijn actief in diverse buurten in Amsterdam Noord (VD Pek buurt, Banne Zuid, Vogelbuurt) en hebben daar verschillende verantwoordelijkheden (buurtregisseur, bewonersorganisatie, sociaal wijkbeheerder, adjunct directeur basisschool, raadslid, jongerenwerkster en sector manager samenlevingsopbouw). Bijna alle 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 'speciaaltjes'). 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. Door TOS zijn de kinderen zinvoller bezig. 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 (zoals het plein schoonmaken). Sleutelpersonen signaleren daarnaast dat TOS een opvoedende taak heeft ten aanzien van de kinderen. TOS wordt verder als laagdrempelig gezien; professionals, bewoners en kinderen kennen TOS-medewerkers, en er zijn vertrouwensbanden met deze medewerkers. In ieder geval met de vaste krachten, dit is door wisselingen minder het geval met stagiaires en jongeren met een bijbaantje. Door het vertrouwen van ouders in TOS mogen kinderen vaker buitenspelen. Voor het opbouwen van de vertrouwensrelatie is het volgens sleutelpersonen voorwaarde dat TOS langere tijd op een plein staat.

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 ook in andere contexten 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.'*

Een van de sleutelpersonen is enthousiast over TOS, specifiek omdat TOS na schooltijd en in de weekenden werkt: *'Dit is belangrijk omdat dat de momenten zijn dat kinderen vrij zijn. Op die momenten moeten activiteiten aangeboden worden, anders gaan ze andere dingen doen zoals rondhangen op straat. Hetzelfde geldt voor de vakantieperiode'*. Een ander positief punt is volgens een sleutelpersoon het diversiteitsbeleid dat TOS voert: *'Personeel moet een afspiegeling zijn van de mensen die in de wijk wonen. TOS doet dit beter dan sportbuurtwerk. Sportbuurtwerk heeft allemaal mensen in dienst met een CIO diploma. Sportbuurtwerk laat kinderen soms betalen voor activiteiten. Dit kan echt niet in een wijk waar mensen weinig geld hebben. TOS doet dit niet.'*

De door ons 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 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 (ze weten 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. Ook noemen meerdere sleu-

telpersonen dat het werken bij TOS de kansen voor de buurtjongeren op de arbeidsmarkt vergroot, vooral omdat de jongeren meer discipline ontwikkelen. Voor de jongeren is TOS wat dat betreft een steuntje in de rug. De 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 volgens de professionals 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. Een risico dat sommige sleutelpersonen zelf wel eens signaleren is dat het met jongeren uit de buurt 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 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. Deze ervaring kwam tot stand in een grotere activiteit met andere organisaties. *'De jongeren zouden tijdens een schilderactiviteit de kinderen moeten motiveren en ervoor zorgen dat alles goed gaat. Maar ze stonden er soms alleen een beetje bij, wisten niet goed wat ze moesten doen. Ik moest hen echt aansturen.'* 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'*.

5. Voor- en nadelen voor de buurt

In dit hoofdstuk gaan we na wat de inzet van jongeren in de buurt oplevert. Verder we verdiepen ons in de vraag wat de eventuele meerwaarde is voor de buurt als jongeren afkomstig zijn uit dezelfde wijk waarin ze werken. Hierbij gaan we ook in op de vraag of de inzet van jongerenbijbaantjes en stagiaires bijdraagt aan het bereiken van kinderen uit de buurt.

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

Als eerste hebben we de jongeren de vraag voorgelegd of ze bij TOS werken in dezelfde buurt als waarin ze wonen. Dit wordt door bijna de helft van de jongeren bevestigd, in Charlois relatief vaker dan in Amsterdam Noord (tabel 5.1).

Tabel 5.1 Werk je bij TOS in dezelfde buurt als waarin je woont?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Altijd of vaak	9	10	19
Soms	4	2	6
Nooit	14	9	23
Aantal respondenten (N)	27	21	48

Vervolgens hebben we de jongeren gevraagd of het volgens hun voordelen heeft als een TOS-jongere uit de buurt afkomstig is. Bijna alle jongeren zien hier de voordelen van in (zie tabel 5.2). Het vaakst wordt 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.

Tabel 5.2 Heeft het volgens jou voordelen als een TOS jongere uit de buurt afkomstig is?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja, want deze jongeren kennen de buurt beter	19	15	34
Ja, want ouders hebben meer vertrouwen in deze jongeren	13	10	23
Ja, want de buurtkinderen hebben meer vertrouwen in deze jongeren	11	11	22
Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor de buurtkinderen	7	9	16
Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor andere jongeren	7	8	15
Ja, want deze jongeren stellen zich ook na werktijd verantwoordelijk op naar de buurt (voorkomen overlastgevend gedrag van kinderen of jongeren)	7	8	15
Andere voordelen	1	2	3
Nee, het heeft geen voordelen als de TOS-werker uit de buurt afkomstig is	6	0	6
Aantal respondenten (N)	27	21	48

De voorbeeldfunctie voor kinderen en andere jongeren in de buurt wordt als volgt toegelicht:

‘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 voorbeeldfunctie. 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.’

‘Als mijn vrienden ’s avonds laat de muziek hard aanzetten, dan zeg ik hier iets van. Ze geven dan ook toe en zetten de muziek zachter. Vroeger deed ik dit niet, maar nu ik bij TOS werk realiseer ik me beter wat de overlast hiervan is en spreek ik hen hier dus wel op aan.’

In de verdiepende groepsgesprekken met jongeren wordt de bovenstaande analyse herkend en gedeeld. De volgende citaten vatten de reacties van de jongeren goed samen: *‘Als je zelf ook op straat hebt gehangen ken je de straatcultuur. Ik kan daardoor MIJN jongeren begrijpen. Eigenlijk ben ik zelf ook een van hen, alleen heb ik een aantal goede keuzes gemaakt.’* (...) *‘Mensen die vroeger niet op straat hebben rondgehangen, zijn niet bekend met de straatcultuur. Daardoor durven zij de straat niet goed op. Als ze dan voor het eerst gaan werken hebben ze een zenuwachtige uitstraling en dat zien die jongeren op straat meteen.’* (...) *‘Ik heb een keer meegemaakt dat iemand die niet van de straat kwam, toen hij voor het eerst*

werkte, de aanwezige jongeren op dat plein een hand ging geven en zichzelf voorstelde. Dit is dus precies wat je niet moet doen!

Toch blijken er volgens de jongeren ook nadelen te zijn als TOS-jongeren uit de eigen buurt afkomstig zijn.

Tabel 5.3 Zijn er volgens jou ook nadelen als een TOS jongere uit de buurt afkomstig is?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja	9	9	18
Nee	18	12	30
Aantal respondenten (N)	27	21	48

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 door 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. Onderstaande citaten geven een concreter beeld van de bovenstaande observaties.

'Als een medewerker privé zich anders gedraagt, een keer flink blowt, agressief is (whatever), komt hij daarna minder geloofwaardig over naar de kinderen en de buurt.'

'Het is wel een aantal keer voorgekomen dat het met bekenden uit de buurt, die niet bij TOS werken, net iets te gezellig werd en dan schiet het z'n doel voorbij. Iemand die bij TOS werkt, moet wel de verantwoordelijkheid blijven houden over de kinderen.'

'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.'

'Als de kinderen en de jongeren elkaar kennen dan laten de jongeren dingen sneller door de beugel gaan.'

'Het is wel verschillend per TOS medewerker maar ik denk dat het dan ook juist moeilijker kan zijn om 'boven' de kinderen/jongeren te staan. Want het zijn dan toch ook je vrienden/buren.'

Zie bijlage 2 (tabel 1) voor het overzicht van alle citaten over de nadelen van jongeren uit de buurt.

In de verdiepende groepsgesprekken is aan de jongeren de stelling voorgelegd dat jongeren die bij TOS werken zich in de avonduren 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. Sommige TOS'ers zien teams met veel buurtjongeren als effectief. Andere TOS'ers zitten meer op de lijn van professionele inzet. 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.

Tabel 5.4 Wat is volgens jou de beste samenstelling van een TOS-team?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Vooraf jongeren uit de buurt met kennis over de buurt	5	1	6
Vooraf afgestudeerde werkers met ervaring	0	0	0
Een combinatie van jongeren en ervaren werkers	22	20	42
Aantal respondenten (N)	27	21	48

Gevraagd naar de argumenten waarom een ideaal TOS-team bestaat uit een combinatie van jongeren uit de buurt met kennis uit de buurt en afgestudeerde werkers, zeggen de jongeren enerzijds dat het goed is dat TOS met jongeren uit de buurt werkt. 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 metho-*

dieken. Dat jongeren leren van collega's over het werk is al geïllustreerd in hoofdstuk 4 (zie figuur 4.2 en de citaten onder deze figuur). We beperken ons op deze plaats tot twee aanvullende citaten:

'Ik heb veel geleerd van collega's over de aanpak. Veel leer ik op het plein, maar we bespreken onze ervaringen ook in de teambespreking voordat we het plein opgaan.'

'Ik heb veel geleerd door te werken met TOS-collega's: hoe je taken verdeeld. Ik steek ook andere dingen op van collega's. Hoe ik het beste met kinderen om ga, hoe ik moet ingrijpen bij kinderen die vervelend doen. Complimentjes geven aan kinderen die het goed doen.'

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 ertoe kan doen. 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. Ook voor ouders van dochters is het soms erg belangrijk dat er ook meiden aanwezig zijn onder de begeleidende TOS-jongeren. *'Sommige meiden mogen niet meedoen met een activiteit als er alleen jongens zijn die de activiteit begeleiden.'* 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 (Charlois)

De actieve bewoonsters in Charlois geven allemaal aan dat ze positief zijn over het werk van de jongeren van TOS (zie beschreven in hoofdstuk 4). In Charlois zien de bewoners daarnaast weinig nadelen van de inzet van jongeren. De bewoonsters zeggen dat ze de TOS-jongeren nooit straattaal of grove taal hebben horen gebruiken tegen de kinderen. Wel suggereert een bewoonster om mobieltjes te verbieden tijdens het werk. *'De TOS-werkers staan soms gewoon te bellen als ze aan het werk zijn.'* Dit is volgens haar de laatste tijd overigens wel verminderd.

(Terzijde: TOS-baas Lucia reageert hierop en geeft aan dat dit kan komen doordat TOS Charlois nieuwe TOS-jongeren tegenwoordig beter probeert 'op te voeden'. Ze leren een aantal regels voor tijdens het werk. Niet mobiel bellen tijdens werktijd hoort daar ook bij. Lucia vult aan dat sommige TOS-jongeren wel eens van een afstandje roepen naar de kinderen om hen te corrigeren. Het zou volgens haar beter zijn als ze naar hen toe lopen om ze aan te spreken. Dit is iets waar ze bij TOS Charlois veel aandacht aan besteden. Net als aan het roken. Dit deden de TOS-jongeren vroeger nog wel eens in de buurt van de kinderen. Tegenwoordig gebeurt dit een stuk minder.)

De vraag over de voor- en nadelen als jongeren werken in dezelfde wijk als waarin ze wonen, kan door de bewoonsters niet goed worden beantwoord. De TOS-jongeren die in deze wijk werken, wonen namelijk niet in dezelfde wijk als waar zij werken. De bewoonsters weten dus bijvoorbeeld niet of de TOS-jongeren 's avonds na hun werk zelf op straat hangen. De be-

woonsters denken echter dat het niet echt relevant is waar de jongeren wonen die bij hun in de wijk werken. Zij concluderen dat *'als iemand goed is in dit werk dan kan diegene dat op iedere plek doen'*.

Tot slot wordt de bewoonsters de vraag voorgelegd of zij een verschil zien in de kwaliteit van oproepkrachten en vaste krachten. De bewoonsters geven aan dat hier een duidelijk verschil in zit. *'Vaste krachten zijn meer een aanspreekpunt voor buurtbewoners, ouders en kinderen. Zij spreken ook vaker mensen, en voornamelijk ouders, aan dan de oproepkrachten.'* De bewoonsters laten doorschemeren dat zij iets meer vertrouwen hebben in de vaste krachten dan in de oproepkrachten en stagiairs, doordat vaste krachten meer initiatief nemen.

Jongerenbijbaantjes en de buurt volgens buurtbewoners (Amsterdam Noord Nieuwendam)

De actieve bewoonsters in Nieuwendam vinden in het algemeen dat de jongeren met een bijbaan bij TOS zich netjes gedragen. Enkele bewoonsters merken desalniettemin op dat sommige TOS-jongeren beter op hun taalgebruik moeten letten. Soms is dat namelijk te grof en te veel straattaal. *'Ze hebben toch een voorbeeldfunctie'*. De meningen van de bewoonsters hierover zijn echter verdeeld. Sommige bewoonsters hebben de TOS-jongeren namelijk nog nooit horen schelden. Daarnaast vindt één van de bewoonsters dat brutale kinderen best grof mogen worden toegesproken.

Eén van de bewoonsters kent iemand met een slechte ervaring met een TOS-jongere. Een jongere die bij TOS werkt (iemand van 12), heeft een keer een 52-jarige vrouw geslagen. De buurt was hiervan geschrokken en de bewoonster was naar aanleiding hiervan naar de leiding van TOS gegaan. Dit is volgens haar toen goed opgelost door de leiding. De groep bewoonsters is het in reactie op dit verhaal erover eens dat jongeren pas bij TOS zouden mogen werken als ze zestien jaar of ouder zijn.

Wat betreft de voor- en nadelen van TOS-jongeren die werken in dezelfde buurt als waarin ze wonen, wordt opgemerkt dat de jongeren die bij TOS werken ook buiten werktijd betrokken zijn bij de buurt. Als voorbeeld noemt een bewoonster dat ze ook kinderen en jongeren corrigeren als ze niet aan het werk zijn. Een andere bewoonster geeft het voorbeeld dat kinderen die meedoen aan de TOS-activiteiten thuis langskomen bij haar dochter die bij TOS werkt.

De bewoonsters denken dat het gevoel van veiligheid in de buurt wordt vergroot doordat TOS met jongeren uit de buurt werkt. Eén van de bewoonster denkt dat TOS de buurt niet veiliger maakt, maar wel kindvriendelijker. Daarnaast denkt deze bewoonster dat hoe goed een jongere met een bijbaantje bij TOS functioneert, en hoeveel dit bijdraagt aan de veiligheid en kindvriendelijkheid in de buurt, ook afhangt van de persoonlijkheid van deze jongere.

Een bewoonster vindt het prettig dat TOS werkt met jongeren uit de buurt omdat haar zoontje op die manier de TOS-medewerkers goed kent. Dit geeft hem (en haarzelf) een veilig gevoel. Ze voegt daaraan toe dat jongeren uit de buurt zich beter kunnen verplaatsen in de belevingswereld van de kinderen uit de buurt. *'Ze hebben hier namelijk ook gewoond als kind en kennen de cultuur van de wijk'*.

Meerdere bewoonsters wijzen ook op de nadelen van TOS-jongeren die werken in hun eigen buurt. Ze geven aan dat de jongeren die een bijbaan hebben bij TOS ook 's avonds

vaak op straat hangen en daarmee niet het goede voorbeeld aan de kinderen geven. Een nadeel van het werken met jongeren uit de buurt is ook dat deze jongeren 'het werk niet achter zich laten als ze klaar zijn met werken.' Een ander (potentieel) nadeel van het werken met jongeren uit de buurt is dubbele loyaliteit. Dit nadeel komt naar voren als één van de bewoonsters het 'kerstpakketincident' aanhaalt: *'Op de school zijn een keer kerstpakketten gestolen terwijl de jongeren die bij TOS aan het werk waren dit zagen. Ze deden echter niets. Dit komt doordat de jongeren hun kennissen en vrienden uit de buurt niet willen verlinken. Mensen die niet in de buurt wonen zouden hen waarschijnlijk wel aanspreken'.*

Conclusies bewonersinterviews

De bewoners in zowel Charlois als in Amsterdam Noord zijn heel 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 en geven hiermee volgens bewoners niet het goede voorbeeld aan de kinderen. 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 grovere taal gebruiken. In Charlois is dit nauwelijks het geval. Mogelijk speelt hierbij een rol dat in Amsterdam TOS korter bestaat 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 wel maar is er minder ervaring mee. Daarnaast is de leeftijd van TOS-werkers in Charlois hoger dan in Amsterdam. Tot slot zorgen ze er in Charlois voor dat er altijd een vaste kracht aanwezig is bij een activiteit. Charlois zit wat dat 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. Genoemde nadelen zijn dat de jongeren het werk na werktijd niet achter zich kunnen laten en het risico op dubbele loyaliteit.

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 diversiteitsbeleid

TOS zou in de toekomst het werken met jongerenbijbaantjes expliciet moeten inzetten om diversiteitsbeleid 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. Informeer 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.

Bijlage 1 Tabellen naar praktijk

Tabel 1 Sekse

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Jongens	15	9	24
Meisjes	20	13	33
Aantal respondenten (N)	35	22	57

Tabel 2 Status jongeren

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Heeft bij TOS gewerkt	21	16	37
Werkt thans bij TOS	14	6	20
Aantal respondenten (N)	35	22	57

Tabel 3

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
16 jaar of jonger	3	1	4
17-18 jaar	12	9	21
19-20 jaar	8	1	9
21 jaar of ouder	12	11	23
Aantal respondenten (N)	35	22	57

Tabel 4 Culturele achtergrond

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Nederlands	6	11	17
Marokkaans	10	1	11
Surinaams	5	5	10
Turks	1	2	3
Antilliaans	1	0	1
Ander land (Dominicaans, Koerdisch, Egyptisch)	3	3	6
Wil ik niet zeggen	1	0	1
Onbekend	7	0	7
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 5 Hoe lang werk je / heb je gewerkt bij TOS?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
korter dan 6 maanden	13	10	23
tussen 6 maanden en een jaar	15	1	16
1 jaar of langer	5	3	8
2 jaar of langer	2	8	10
Aantal respondenten (N)	35	22	57

**Tabel 6 Kende je TOS al voordat je er ging werken * praktijk
(meerdere antwoorden mogelijk per respondent)**

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja, ik kende TOS uit mijn buurt	13	12	25
Ja, want ik speelde vroeger bij TOS	6	3	9
Ja, anders	2	7	9
Nee	16	4	20
Aantal respondenten (N)	34	22	56

**Tabel 7 Hoe heb je over het werk bij TOS gehoord?
(meerdere antwoorden mogelijk per respondent)**

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ik heb hierover gehoord van een medewerker van TOS	16	6	22
Ik heb hierover gehoord van mijn vrienden/vriendinnen	8	9	17
Ik heb hierover gehoord via mijn school	7	5	12
Ik heb vroeger zelf bij TOS gespeeld	6	4	10
Ik heb hierover gehoord van een werker in het buurthuis	2	0	2
Anders	9	4	13
Aantal respondenten (N)	34	21	55

Tabel 8 Was je gevraagd om te solliciteren bij TOS of was dat je eigen initiatief?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ik heb zelf gesolliciteerd zonder dat iemand anders me hierover had getipt	17	8	25
Ik heb zelf gesolliciteerd nadat iemand anders me hierover had getipt	14	9	23
Ik was gevraagd door TOS	3	5	8
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 9 Door wie was je getipt over werken bij TOS?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
TOS-medewerker	5	4	9
Vriend(in)	4	3	7
School	3	1	4
Anders	2	1	3
Aantal respondenten (N)	14	9	23

Tabel 10 Wat waren voor jou de belangrijkste redenen om bij TOS te gaan werken?
(maximaal drie antwoorden)

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Het soort werk past(e) goed binnen mijn opleiding	20	13	33
Ik verwacht(te) dat ik veel zou leren van het werk bij TOS	18	10	28
Ik wil(de) me graag inzetten voor de kinderen in mijn eigen buurt	16	6	20
Het werk past(e) goed bij mij, want ik was zelf ook vaak buiten op straat	10	9	18
Ik verwacht(te) dat werkervaring bij TOS mijn kansen op een baan zou vergroten	6	5	11
TOS betaalt goed	7	1	8
Ik wil(de) iets terugdoen voor TOS omdat ik vroeger bij TOS heb gespeeld	3	0	3
Ik kon geen andere bijbaan vinden	2	0	2
Mijn vrienden/vriendinnen werk(t)en ook bij TOS	1	0	1
Ik weet het niet	0	1	1
Anders	4	3	7
Aantal respondenten (N)	35	21	56

Tabel 11 Wat vindt je familie ervan dat je bij TOS werkt/werkte?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Mijn familie is positief	25	15	40
Mijn familie is neutraal	7	7	14
Mijn familie is negatief	2	0	2
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 12 Wat vinden je vrienden ervan dat je bij TOS werkt/werkte?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Mijn vrienden zijn positief	24	13	37
Mijn vrienden zijn neutraal	9	8	17
Mijn vrienden zijn negatief	1	1	2
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 13 Volgde je een opleiding toen je bij TOS ging werken?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja, MBO	16	8	24
Ja, HBO	9	4	13
Ja, VMBO	6	5	10
Anders	2	2	4
Nee	1	3	4
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 14 Had je al eerdere bijbanen gehad voordat je bij TOS ging werken?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ja, in een supermarkt	13	10	23
Ja, in een winkel	10	5	15
Ja, in de horeca	9	6	15
Ja, kranten of folders rondbrengen	7	3	10
Ja, anders (zie tabel 3 in bijlage 2 voor een overzicht)	10	5	15
Nee	5	1	6
Aantal respondenten (N)	34	22	56

Tabel 15 Wat is je hoofdbezigheid?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Student/scholier	17	13	30
Bijbaantje	3	4	7
Betaald werk (minimaal 15 uur per week)	4	2	6
Werkloos	0	0	0
Vrijwilligerswerk	0	0	0
Anders	3	3	6
Weet ik niet / wil ik niet zeggen	0	0	0
Aantal respondenten (N)	27	22	49

Tabel 16 Ontmoette je anderen jongeren buiten op straat voordat je bij TOS ging werken?

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
Ik ontmoette (bijna) dagelijks andere jongeren op straat	15	9	24
Ik ontmoette enkele keren per week andere jongeren op straat	2	4	6
Ik ontmoette soms andere jongeren op straat	8	5	13
Ik ontmoette (bijna) nooit andere jongeren op straat	8	5	13
Aantal respondenten (N)	32	22	56

Tabel 17 Hoeveel tijd bracht je meestal buiten op straat door (alleen gevraagd aan jongeren die (bijna) dagelijks of enkele keren per week andere jongeren buiten op straat ontmoetten).

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
(Bijna) de hele dag	3	2	5
Een dagdeel (een ochtend, middag of avond)	6	5	11
Een paar uur	4	5	9
Een uur of korter	2	0	2
Ik weet het niet / wil ik niet zeggen	2	1	3
Aantal respondenten (N)	17	13	30

Tabel 18 Wat denk je dat door andere mensen als overlast werd ervaren van de jongeren die jij op straat ontmoette? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Amsterdam Noord	Charlois	Totaal
In groepjes rondhangen	9	10	19
Geluidsoverlast	9	7	16
Sommige jongeren gedroegen zich asociaal (zoals passanten lastig vallen of vervelende opmerkingen maken)	7	7	14
Vervuiling of rommel achterlaten	9	4	13
Sommige jongeren pleegden vandalisme of diefstallen	4	3	7
Sommige jongeren pestten andere jongeren of kinderen	2	1	3
Geen overlast	2	0	2
Aantal respondenten (N)	17	13	30

Tabel 19 Tevredenheid met begeleiding vanuit TOS? (Amsterdam, N=30)

	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
Ben je tevreden met de hoeveelheid begeleiding?	3	4	23
Ben je tevreden over de kwaliteit van de begeleiding?	2	3	25

Tabel 20 Tevredenheid met begeleiding vanuit TOS? (Charlois, N=21)

	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
Ben je tevreden met de hoeveelheid begeleiding?	0	7	14
Ben je tevreden over de kwaliteit van de begeleiding?	1	6	14

Tabel 21 Wat heb je aan je werk bij TOS (objectieve vormen van sociale stijging)

N = 51	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Ik verwacht meer kansen op de arbeidsmarkt	15	12	24

Tabel 22 Wat heb je aan je werk bij TOS (subjectieve vormen van sociale stijging)

N = 51	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Ik weet beter wat ik kan	3	6	42
Het motiveert me om iets te bereiken	6	8	37
Ik weet beter wat ik wil	5	10	36
Ik leer mezelf beter kennen	7	9	35
Ik krijg meer vertrouwen in de toekomst	8	9	34
Ik krijg meer zelfvertrouwen	7	11	33
Ik krijg meer zelfrespect	10	8	33
Het motiveert me om mijn opleiding af te maken	10	14	27
Het motiveert me om een nieuwe opleiding te beginnen	27	7	17

Tabel 23 Wat heb je aan je werk bij TOS (vaardigheden)

N = 51	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Ik leer beter met andere mensen samenwerken	5	2	44
Ik leer beter omgaan met anderen	4	5	42
Ik leer andere mensen aan te spreken op hun gedrag	6	4	41
Ik krijg meer respect van anderen	7	9	35
Ik leer veel over het omgaan met kinderen	1	4	46
Ik leer veel over het omgaan met jongeren	1	4	46
Ik leer veel over het omgaan met buurtbewoners	5	11	35
Ik leer veel over het samenwerken met instanties en professionals (school, wijkagent, welzijnswerk, etc.)	7	14	30
Ik leer veel over het samenwerken met collega's	4	5	42
Ik leer veel over het werken in een organisatie	3	5	43

Tabel 24 Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken?

N = 52	(Helemaal) niet waar	Een beetje waar	(Helemaal) waar
Ik was gemotiveerd om iets te bereiken	2	6	44
Ik wist goed wat ik wilde	4	22	26
Ik wist goed wat ik kon	6	18	28
Ik presteerde goed op school	4	16	32
Ik had veel vertrouwen in de toekomst	3	16	33
Ik had veel sociale vaardigheden	1	21	30

Tabel 25 Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken?

N = 47	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
Ik had veel zelfvertrouwen	1	5	14	25	2
Ik had veel zelfrespect	1	1	7	31	7
Ik was tevreden over mijn leven	1	4	12	22	8
Ik had veel problemen met mezelf	12	16	14	4	1
Ik had veel problemen met anderen	22	21	2	1	1
Ik had regelmatig ruzie	25	13	7	2	0

Bijlage 2 Open antwoorden enquête

Tabel 1 Zijn er nadelen als een TOS jongere uit de eigen buurt afkomstig is?

- Als een medewerker privé zich anders gedraagt, een keer flink blowt, agressief is (whate-
ver), komt hij daarna minder geloofwaardig over naar de kinderen en de buurt.
- Als de kinderen en de jongeren elkaar kennen dan laten de jongeren dingen sneller door
de beugel gaan.
- Als er ruzie is geweest met een jongere in de buurt en de jongere bijbaan is daarbij be-
trokken, dan kan hij met meer macht op de jongeren inspelen.
- De kinderen vertellen moeilijker over hun problemen thuis. Buitenstaander is een beter
vertrouwenspersoon.
- Het is wel een aantal keer voorgekomen dat het met bekenden uit de buurt, die niet bij
TOS werken, net iets te gezellig werd en dan schiet het z'n doel voorbij. Iemand die bij
TOS werkt, moet wel de verantwoordelijkheid blijven houden over de kinderen.
- Iedereen kent je, ook als je soms niet aan het werk bent zal je gezien worden als TOS'er.
Het is geen groot nadeel maar soms is het niet zo prettig om hard nageroepen te worden
op straat.
- 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 spe-
len (al is dat ook weer een compliment als ze dat wel doen).
- In je eigen buurt hebt je geen privé meer, iedereen roept naar je en ziet je aan als
TOS'er.
- Het is wel verschillend per TOS-medewerker maar ik denk dat het dan ook juist moeilijker
kan zijn om 'boven' de kinderen/jongeren te staan. Want het zijn dan toch ook je vrien-
den/buren enz.
- Je hebt 24 uur per dag een voorbeeldfunctie en er zal altijd naar je gekeken worden.
- 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.
- Je wordt altijd herkend.
- Jongeren gaan niet of minder luisteren naar jou als je uit dezelfde buurt komt.
- Jongeren kunnen je eerder zien als een buurtgenoot dan een begeleider en je bent nooit
klaar met je werk vooral als jongeren je mogen je bent en blijf een TOS'er ook al ben je
niet meer in werkkleding.

- Kinderen kunnen je dan als een gelijke behandelen, wat uiteraard ook goed is. Tenzij ze daardoor geen respect meer voor je hebben. Ze denken 'wat kom jij me nou vertellen, je woont hier zelf ook en nu kom je begeleider spelen.'
- Mensen die niet uit de buurt komen geven de kinderen/jongeren en buurtbewoners maar moeilijk een kans... je kunt vriendjespolitiek krijgen wat erg vervelend is voor andere TOS-medewerkers... en als iedereen uit de zelfde buurt komt blijf je in een cirkel.
- Soms was het niet altijd gezellig, bv een tiener/ jongere die zich misdroeg en die je dan aansprak of zelfs en tijdje geen speelgoed uitleende. Die zag je dan wel eens in je vrije tijd.
- Ze kennen je ook al vanuit een andere hoek, als je helemaal nieuw bent kijken ze neutraal tegen je aan, en jij kijkt ook neutraal tegen de jongeren aan.
- Ze zijn soms vrienden en zeggen dan niets over slecht gedrag.

Tabel 2 Waarom (on)tevreden met de begeleiding van TOS?

Tevreden

- Ik ben tevreden over de begeleiding door TOS, geen toelichting (28x)
- Ik ben wel tevreden over de begeleiding bij TOS. Ik kreeg veel steun niet alleen op werkgebied, maar ook bij privé zaken
- ik ben tevreden over de begeleiding die ik krijg. aangezien ik nu stage loop bij TOS en ik krijg goede begeleiding om me stage goed af te ronden
- Aardige begeleiders!!
- Communicatie over en weer ging niet altijd goed
- Ik heb gewoon veel geleerd.
- Ik was helemaal tevreden dus ik heb niks negatiefs te melden over TOS. En ik heb het heel erg naar mijn zin gehad en de begeleiding was precies zoals ik verwachtte.
- Ik was tevreden over mijn begeleiding van Lydia, ze motiveerde mij tot het goede en ze gaf me veel zelfvertrouwen.
- Ik was zeer tevreden met de begeleiding. Ik had een goede band met de teamleider en de directeur die altijd klaar stonden om op te vangen als dat nodig was.
- Lydia is TOPPIE !!!!!
- Tevreden: er was voldoende ruimte voor gesprekken over persoonlijke ontwikkeling.

Ontevreden

- Als je een HBO stage doet, verwacht je meer. Zo werd ik niet betrokken met de organisatie. Het werk bestond bijna alleen uit het straat werk. Evaluaties en werken op een hoger niveau was er nauwelijks.
- Omdat er niet echt bij mij begeleid werd.
- Te weinig personeel die er echt voor de jongere bijbaantjes kon zijn en ook voor de mensen die stage liepen. Daardoor moesten jongere bijbaantjes op stap met iemand die stage liep... ook bij situaties waar je niet uit kon komen.
- Er was voor de begeleider soms te weinig tijd om met ons mee te lopen.

Tabel 3 Bijbanen voor TOS (overig antwoorden)

- 0 uren contract bij welzijnsstichting kansweb (jongeren werk)
- Administratief
- Bestuursfunctie plus programmeur in jongerencentrum, diverse zomerbaantjes
- Bijbaan ABN AMRO, receptioniste detachering, Kiosk
- Danslessen gegeven (2x)
- Fitness
- Foto model
- Ik heb in de bouw gewerkt. als puinruimer.
- Juwelier, kunstveiling, sieradenatelier
- Kinderdagverblijf
- Telemarketing
- Theater, bouwmarkt, diverse Randstad baantje
- Thuiszorg
- Tomatenkas, rozenkas, horeca, reisbureau en kinderen met autisme.

Tabel 4 Hoe heb je over het werk bij TOS gehoord (overig antwoorden)

- ik liep eerst stage en kon daarna blijven werken bij TOS (4x)
- ik heb het via internet gevonden (2x)
- een vriend van me liep al stage bij TOS
- ik kwam het tegen toen ik onderzoek deed naar de wijk Pendrecht
- via anderen jongerenwerkers in Amsterdam noord
- via Calibris, een site waarmee je stageplaatsen kunt zoeken.
- via de sociaalwijk beheerder Jacob Nielen
- via directeur TOS noord Amsterdam
- via werkstad ben ik het 1 en ander over TOS te weten gekomen.

Tabel 5 Levert het werk bij TOS je nog andere dingen op? Zo ja, wat dan?

- Als je later kinderen hebt, dan weet je ook hoe je het moet aanpakken.
- De kinderen in de wijken weten wie ik ben, waardoor de kinderen beter luisteren.
- Door TOS ben ik geen hangjongere op straat meer. Ik ben door TOS serieuzer geworden.
- Door TOS wilde ik SPW 3 en SPW 4 gaan doen. Ik wilde direct full time gaan werken, maar van TOS mocht dat niet, ik moest doorstuderen. Daarom wil ik nu HBO doen.
- Door TOS wil ik een andere opleiding gaan volgen (jongerenwerk) na afronding van mijn detailhandelsopleiding (MBO). Daarna door HBO jongerenwerk. Ik had paar geleden niet de spirit en vertrouwen dat ik dit nu kan, dat heb ik nu wel, ben nu zelfverzekerder over wat ik kan.
- Een leuke herinnering aan een leuke tijd.

- Een leuke, interessante en uitdagende vaste baan.
- Ervaring, contacten, uiteindelijk realisatie van mijn plan voor een avontuurlijke speeltuin
- Het heeft me mijn eigen ik laten ontdekken waardoor ik veel positiever in het leven ben gaan staan.
- Het in aanraking komen met andere culturen. Niet alleen op straat, maar ook de collega's hebben verschillende achtergronden. Ikzelf kom uit een dorp en heb hier veel van geleerd.
- Het leert mij beter te communiceren met anderen.
- Het levert mij plezier en energie op. Verder heeft TOS heel veel met mijn opleiding te maken waardoor het toch goed op mijn CV staat. Ik heb het heel erg naar mijn zin bij TOS
- Het organiseren van projecten voor een doelgroep.
- Het stoomt je klaar of voor een werkgever te gaan werken.
- Het verbeteren van de Nederlandse maatschappij op de straat.
- Ik besef nu dat ik met chillen niet verder kom. Dat ik beter kan gaan sporten, en met positieve dingen bezig moet zijn.
- Ik heb geleerd hoe ik activiteiten moet voorbereiden voordat ik het plein op ga
- Ik heb geleerd hoe ik kinderen aanspreek als er problemen zijn, zoals het ene kind niet meer gelijk geven dan het andere kind
- Ik heb veel geleerd van collega's over de aanpak. Veel leer ik op het plein, maar we bespreken onze ervaringen ook in de teambespreking voordat we het plein opgaan.
- Ik heb me echt ontwikkeld. Daarvoor was ik terughoudend, zat stil op het bankje. Ik wist niet wie de kinderen waren. Nu ga ik direct naar de kinderen ook als ik niet voor TOS werk. Ik ga nu sporten. Nu weet ik dit ga ik doen en dat ga ik doen. Daarvoor durfde ik dat niet.
- Ik heb geleerd meer geduld te hebben.
- Daarvoor durfde ik geen onbekende aan te spreken. Eerst durfde ik dat niet, was ik stil en durfde me niet voor te stellen.
- Als ik een oudere voor me heb spreek ik ze nu netjes aan. Daarvoor sprak ik ze gewoon aan als straattaal. Netjes praten heb ik geleerd van collega's. Ik sta naast ze en hoor hoe hun ouders aanspreken.
- Ik heb beter leren samenwerken met professionals
- Ik heb er geen woorden voor, het was hartstikke gezellig. En ik heb er veel van geleerd.
- Ik heb geleerd hoe ik met kinderen moet opschieten. Ik heb een cursus gedaan hoe je moet omgaan met agressieve mensen. Nu weet ik dat je bij de persoon die agressief is, dat je weg moet lopen, moet praten en niet bewegingen moet maken. Voor kinderen geldt, het kind apart nemen, met hem praten. Na een waarschuwing komt het meestal goed.
- Ik heb over mezelf geleerd dat ik graag met jongeren bezig ben, dat ik met kinderen goed kan opschieten (kinderen tot 16 jaar). Aanspreken, communiceren nog hetzelfde als een paar jaar geleden. Qua zelfvertrouwen: dat had ik vroeger ook al.
- Ik heb veel geleerd door te werken met TOS-collega's: hoe je taken verdeeld. Ik steek ook dingen op van collega's. Hoe ik het beste met kinderen om ga, hoe ik moet ingrijpen bij kinderen die vervelend doen. Complimentjes geven aan kinderen die het goed doen.

- Ik heb meer inzichten gekregen in mijn kwaliteiten. Ik merk dat ik nog te lief ben tegen de kinderen, ik moet strenger zijn.
- Ik heb veel geleerd over de straatcultuur, hier wil ik echter niet in verder. Het nadeel is dat ik daar weinig aan heb in mijn verdere werk. Ik moest juist uitkijken dat het niet onderdeel van mijn denken werd, want dat werkt me alleen maar tegen me in mijn volgende baan.
- Ik heb veel ervaring opgedaan met verschillende doelgroepen.
- Ik ga straks mijn bijbaan TOS combineren met de opleiding. Dat ik nu SCW ga doen komt door TOS (ik deed eerst administratie), ik heb ook voornemen om HBO te doen.
- Ik kan zelf ruzies op het plein oplossen. Vroeger stuurde ik 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 vind het leuk om bij TOS te kunnen werken, hier leer je heel veel dat van belang is voor je opleiding.
- Ik leer over hoe je de kinderen + jongeren normen en waarden bijbrengt. Hoe je die kinderen + jongeren moet aanspreken als zij iets fout doen.
- Je gaat wel veel meer nadenken over hoe het leven gaat en is voor de mensen die bijvoorbeeld in Amsterdam Noord wonen. Mensen zijn vaak heel snel negatief over 'dit soort' wijken maar ik heb vooral geleerd dat mensen er veel te veel over klagen en er niet bij nadenken.
- Door TOS heb ik mijn opleiding kunnen voort zetten.
- Meer kennis over andere culturen, meer kennis over achterstand en stadsproblematiek.
- Meer zicht op mijn toekomst.
- Het heeft mij als persoon versterkt om bijvoorbeeld in groepsverband te werken en daarnaast heb ik geleerd dat werken met kinderen heel leuk kan zijn. Ik ben blij dat ik de kans heb gehad om bij TOS stage te lopen en zou het zo weer over doen.
- Nieuwe sociale contacten en in conditie blijven, daar bedoel ik mee dat ik genoeg beweeg!
- Ontwikkelen van creativiteit 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.
- Voor mij heeft het werken bij TOS een stukje zekerheid gegeven en continuïteit. Verder ben ik een beter persoon geworden in het algemeen.
- Vooral veel geleerd over het omgaan met jongeren van tussen de 15 en 21 van Marokkaanse afkomst, ik ben zelf ook een Marokkaanse vrouw. Deze groep jongeren was niet gewend om aangesproken te worden door een vrouw en zeker niet van Marokkaanse afkomst. Heb geleerd mij kranig op te stellen.
- Vriendschappen.
- TOS heeft me geholpen positiever te zijn. Ook door de hulp van collega's, daar heb ik veel van geleerd.

Tabel 6 Waarom vinden je vrienden het positief / negatief dat je bij TOS werkt?

Positief

- Bij mijn vriend(inn)en kan ik, veel meer dan bij mijn familie, uitleggen waarom ik hiervoor heb gekozen. Zelf heb ik het idee dat zij mij ook beter begrijpen.
- Omdat ik goed geld verdient terwijl ik ook iets doe wat ik leuk vind.
- Omdat ik me inzet voor kinderen en dat komt bij hun ook leuk over.
- De vrienden die positief reageerden woonden in de regio waar TOS actief is. Zij kennen de wijk en TOS. Het feit dat ik betrokken was bij TOS werd hierom positief ontvangen.
- Mijn vrienden vonden me altijd al iemand om met jongeren te werken. Omdat ik in de buurt altijd de kleinere jongens motiveerde om niet mee te doen met de oudere gasten die hun aanmoedigden negatief gedrag te vertonende.
- Goed voor de kinderen
- Het is goed voor mij want ik ben altijd buiten en ik wil graag met kinderen of jongeren werken.
- Het was soms pittig, regen, koud en ook omdat ik vaak als enige vrouwelijke werker tussen de mannen stond op pleinen waar de doelgroep ook nog eens jongens waren van de leeftijd 9 tot 24 jaar.
- Ik kon leuke verhalen vertellen omdat ik er veel meemaakte. Mijn vrienden vonden het mooi om te zien en te horen dat ik wat deed voor de kinderen en jongeren.
- Ik voelde me door het werken bij TOS lekkerder in mijn vel. En mijn vrienden zeiden goede dingen tegen me, dat motiveerde me.
- Ik werk bij TOS als Marokkaans meisje. Dat mocht aanvankelijk niet van mijn ouders. Mijn moeder wilde niet dat ik op straat was met jongens. Ik heb haar twee keer meegenomen naar mijn werk bij TOS, mijn broer heeft later ook stage gelopen bij TOS. Mijn moeder en broer werden daardoor positief. Nu willen vriendinnen ook bij TOS werken.
- Leuk om activiteiten met kinderen te doen.
- Mijn vrienden vinden dat ik een topbaan heb omdat ik met kinderen werk. Mijn vrienden zijn nieuwsgierig naar mijn werk. Ze stimuleren me.
- Mijn vrienden vinden het een hele leuke bijbaan. Mijn vrienden: die zien me ook, zien dat het leuk is wat ik doe, en dat ik tijdens werk ook nog met hun kan praten.
- Mijn vrienden vinden het positief omdat ze net als ik van kinderen houden.
- Mijn vrienden zagen me minder, maar ze waren wel trots op me, dat ik op straat met kinderen werk.
- Mijn vrienden zien dat ik goed bezig ben voor mijn eigen toekomst en de buurt. Plus zij vinden dat ik dezelfde gedachten heb als hun, dus ik ben een soort van vertegenwoordiger voor deze jongens.
- Omdat het wel goed betaalde,
- Omdat ik dan ergens mee bezig ben in mijn leven. En dan niet hang op straat enz.
- Omdat ik ze na een tijdje vertelde over hoe leuk het wel niet was en wat ik deed en wat ik meemaakt bij TOS waardoor ze daar ook best wel stage wilden lopen.
- Omdat ze het een uitdaging voor mij vonden.
- Omdat ze het leuk vinden dat ik jongeren van bijna dezelfde leeftijd als ik corrigeer.

- Omdat ze zelf ook willen werken bij TOS.
- Omdat zij allemaal in dezelfde sector werkzaam zijn.
- Omdat zij zelf ook mee gingen solliciteren.
- Ze vinden het goed dat ik me inzet voor de kinderen.
- Ze vinden het goed dat ik werk.
- Ze vinden het goed want hun broertjes/zusjes komen vaak spelen en dan weten ze dat ze veilig kunnen spelen als TOS er is.
- Ze vinden het goed, ze zeggen dat het beter is dat je werkt dan dat je buiten rond loopt.
- Ze vinden het leuk dat ik bij TOS werk, omdat ze TOS echt bij me vinden passen.
- Ze vinden het leuk en goed dat ik me inzet voor de kinderen in de wijken. En sommige vrienden willen er ook komen werken omdat het hun leuk lijkt.
- Ze zien dat ik bezig ben en kinderen bezig hou en leuke spelletjes organiseer. En dat ik vrolijk ben en dat is belangrijk in dit leven Gelukkig zijn!!
- Ze vonden het knap om als verlegen 'dorpsmeisje' bij zo'n organisatie te gaan werken.
- Zij kunnen dan ook samen met mij zich bezig houden en gunnen mij graag een goed betaalde baan.

Negatief

- Omdat ik niet meer zo vaak met mijn vrienden om ga vanwege mijn werk.
- Omdat ik zo kan balen als dingen op het werk niet goed zijn gegaan.

Tabel 7 Waarom vindt je familie het positief / negatief dat je bij TOS werkt?

Positief

- Dat ik werk bij iets dat er is voor de kinderen op straat
- Dat ik de jongeren die even oud zijn als mezelf corrigeer.
- Dat ik een baan heb en dat ik me goed bezig houd.
- Dat ik het leuk heb waar ik werk.
- Dat ik werkte met kinderen dat vonden ze wel goed.
- Dat ik wat doe voor jongeren uit een buurt met minder mogelijkheden.
- Dat ik wat ga doen voor de kinderen in wijken waar normaal niks te doen is. Het toch weer leuk te gaan maken voor de kinderen zodat ze weer kunnen gaan buiten spelen.
- Goed werk (voor de buurt en uitdagend werk voor mij).
- Goede begeleider en mannelijke collega is vooral 's avonds voor een meisje belangrijk.
- Het idee achter TOS.
- Het idee voor jongeren door jongeren.
- Het werken met 'kinderen van de straat', die aandacht verdienen.
- Leuk dat er op een speelse manier aandacht werd besteed aan de kinderen. Dat er door TOS een samenhang ontstond in de verschillende buurten.
- Mijn familie vindt het goed dat ik bij TOS werk, omdat het me gedrag heeft verbeterd en ik serieus ben geworden. Ze vinden dat het ook bij mijn opleiding past en bij mij zelf ook.

- Mijn broer werkt er ook.
- Mijn familie en vrienden vonden het leuk en goed dat ik eindelijk een bijbaan had. En het is natuurlijk ook goed voor school
- Mijn familie vind het goed van me en buiten dat creëer ik ook nieuwe sociale contacten waardoor ik de kinderen beter leer kennen en invloed op ze heb.
- Mijn familie vindt TOS positief omdat ze veel doen voor kinderen hier in de buurt.
- Mijn familie vindt het werk dat TOS doet uitstekend, omdat je kinderen plezier bezorgt en je leert de kinderen ook om samen te werken. Je zorgt dat kinderen plezier hebben.
- Mijn familie vond het goed dat ik bij TOS ging werken.
- Mijn ouders reageren heel erg goed op werken bij TOS. In de buurt waar ik woon en werk zien mijn ouders dat vaak, dat ik werk en niet rondhang, en dat ik wat verdien.
- Mijn opvoeders werkten ook in de welzijnszorg en daarom vonden zij het een goed iets, dat ik me ook inzette in de buurt en vooral voor de kleintjes.
- Nou mijn ouders vonden het leuk dat ik met kinderen werkte, en daarnaast was dit voor mij ook een kans om een leuke stage te vinden. En ik was altijd zo positief over TOS dus ze konden er ook geen slechte beeld van krijgen.
- Positief dat je ouders en kinderen binnen een buurt buiten krijgt en deels verantwoordelijk maakt voor elkaars kinderen. Het vergroot de sociale controle binnen een buurt. Het brengt ouders en ook kinderen met elkaar in contact.
- Positief ik doe wat terug voor mijn eigen buurt.
- Positief vonden ze dat ik kon groeien in mijn vaardigheden bij TOS. En dat ik leerde over verschillende culturen.
- Positief: dat je wat voor de kinderen in de buurt doet.
- Ze verrichten leuke activiteiten.
- Ze vinden het heel leuk dat ik me inzet voor de kinderen. Het belangrijkste is dat ik het ook heel erg leuk vind.
- Ze vinden het leuk dat ik het daar naar me zin had en me thuis voelde.
- Ze vinden het leuk omdat ik zelf ook vroeger bij TOS speelde. En omdat ik een baan heb die ik leuk vind.
- Ze vinden het leuk omdat mijn broertjes ook vaak bij TOS komen spelen.
- Ze vinden het positief omdat het beter ik dan beter bezig ben dan op straat hangen.
- Ze vonden het fijn dat ik mijn project voor en nieuwe avontuurlijke speeltuin kon voortzetten, met behulp van TOS.
- Ze vonden het goed dat ik me in ging zetten voor jongeren. Verder vonden ze het idee waarmee ik bij TOS kwam werken heel goed en ze wisten dat ik een sportieve persoon was met aardig wat straatkennis dus was het alleen maar logisch voor me familie dat ik bij TOS zou gaan werken.
- Ze vonden het leuk dat ik met kinderen kon gaan werken omdat ik dat van kleins af aan al graag wilde.
- Ze zijn tevreden om dat ik veel kinderen bezig houd en alle kinderen zijn dol op mij. En het is echt gezellig, leuk en je kan er veel van leren. Een perfecte baan !!

Negatief

- Mijn familie en ik komen uit een dorp, waardoor wij in principe niets gewend zijn. Omdat zij alleen verhalen horen en niets met eigen ogen zien, lijkt het hen maar niets. In een dorp komen we ook zelden in aanraking met andere culturen.
- Negatief vonden mijn ouders dat bepaalde dingen verkeerd of niet goed geregeld waren, dat afspraken en regels niet nagekomen werden.

Tabel 8 Belangrijkste redenen om bij TOS te gaan werken (overige antwoorden)

- De uitdaging.
- Het is leuk te werken met jongeren.
- Ik was op zoek naar een stage en daarnaast wilde ik iets heel anders doen dan mijn studierichting, om te kijken of mijn kansen en dromen qua opleiding misschien niet ergens anders liggen.
- Ik wilde mij inzetten voor andere kinderen.
- Ik wou jongeren behoeden van fouten die ik zelf ooit had gemaakt.

Tabel 9 Wil je een nieuwe opleiding gaan volgen (overige antwoorden)

- Als ik klaar ben met scw mbo4 wil ik cmv gaan doen op hbo
- APK meester
- CMV, SPH of mwd
- HBO opleiding
- HBO SPH
- Ik pak volgend jaar mijn studie weer op
- Pedagogiek
- Pedagogische Wetenschappen (universiteit) als ik klaar ben met HBO Pedagogiek.
- Pedagogisch werker
- SPW 3 (2x)

Bijlage 3 Vragenlijst enquête jongeren die bij TOS werkten

1. Jongen of meisje?

Jongen Meisje

2. Wat is je leeftijd?

- | | |
|---|--|
| ☐ 15 jaar of jonger | ☐ 19 jaar |
| ☐ 16 jaar | ☐ 20 jaar |
| ☐ 17 jaar | ☐ 21 jaar of ouder |
| ☐ 18 jaar | |

3. In welke praktijk werkte je?

- ☐ Charlois
- ☐ Amsterdam Noord
- ☐ Andere praktijk

4. Hoe lang werkte je bij TOS?

- ☐ korter dan 6 maanden
- ☐ tussen 6 maanden en een jaar
- ☐ 1 jaar of langer
- ☐ 2 jaar of langer

A. Hoe en waarom begonnen bij TOS?

5. Hoe had je over het werk bij TOS gehoord? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen

- ☐ Ik had hierover gehoord via mijn school
- ☐ Ik had hierover gehoord van mijn vrienden / vriendinnen
- ☐ Ik had hierover gehoord van een medewerker van TOS
- ☐ Ik had hierover gehoord van een werker in het buurthuis
- ☐ Ik had vroeger zelf bij TOS gespeeld
- ☐ Anders, namelijk:

.....
.....
.....

6. Was je gevraagd om te solliciteren bij TOS of was dat je eigen initiatief?
- ☐ Ik was gevraagd door TOS
 - ☐ Ik had zelf gesolliciteerd zonder dat iemand anders me hierover had getipt
 - ☐ Ik had zelf gesolliciteerd nadat iemand anders me hierover had getipt, namelijk:
 - ☐ vriend(in)
 - ☐ school
 - ☐ TOS-medewerker
 - ☐ werker in buurthuis
 - ☐ anders, namelijk:

.....

.....

.....
7. Kende je TOS al voordat je er ging werken? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen
- ☐ Nee
 - ☐ Ja, want ik speelde vroeger bij TOS
 - ☐ Ja, ik kende TOS uit mijn buurt
 - ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

.....
8. Wat waren voor jou de belangrijkste redenen om bij TOS te gaan werken?
- Kruis maximaal 3 antwoorden aan!
- ☐ Het soort werk paste goed binnen mijn opleiding
 - ☐ Ik verwachtte dat werkervaring bij TOS mijn kansen zou vergroten op een baan
 - ☐ Ik verwachtte dat ik veel zou leren van het werk bij TOS
 - ☐ Ik wilde me graag inzetten voor de kinderen in mijn eigen buurt
 - ☐ Ik wilde iets terug doen voor TOS omdat ik vroeger bij TOS heb gespeeld
 - ☐ Mijn vrienden / vriendinnen werkten ook bij TOS
 - ☐ Het werk paste goed bij mij, want ik was zelf ook vaak buiten op straat
 - ☐ TOS betaalde goed
 - ☐ Ik kon geen andere bijbaan vinden
 - ☐ Ik weet het niet
 - ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

.....

9. Wat vonden de mensen uit jouw omgeving ervan toen je bij TOS werkte?

Je familie:

- ☐ Mijn familie was positief
- ☐ Mijn familie was neutraal
- ☐ Mijn familie was negatief

Wat vond je familie positief of negatief aan het werken bij TOS?

.....

.....

.....

Je vrienden:

- ☐ Mijn vrienden reageerden positief
- ☐ Mijn vrienden reageerden neutraal
- ☐ Mijn vrienden reageerden negatief

Waarom vonden je vrienden het positief of negatief toen je werkte bij TOS?

.....

.....

.....

B. Jouw situatie voordat je werkte bij TOS?

10. Volgde je een opleiding toen je bij TOS ging werken?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
 - ☐ VMBO
 - ☐ HAVO, VWO, Gymnasium
 - ☐ MBO
 - ☐ HBO
 - ☐ Universiteit (WO)
 - ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
 - ☐ Anders, namelijk:

11. Had je al eerdere bijbanen gehad voordat je bij TOS ging werken?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
 - ☐ Supermarkt
 - ☐ Winkel
 - ☐ Horeca
 - ☐ Krant of folders rondbrengen
 - ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

12. Ontmoette je andere jongeren buiten op straat voordat je bij TOS ging werken?

- ☐ Ik ontmoette (bijna) dagelijks andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette enkele keren per week andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette soms andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette (bijna) nooit andere jongeren op straat

Als je antwoord op vraag 11 is 'bijna dagelijks' of 'enkele keren per week' beantwoordt dan vragen 12 en 13. Als je andere jongeren soms of bijna nooit ontmoette op straat ga dan direct door naar vraag 14.

13. Hoe veel tijd bracht je meestal door buiten op straat?

- ☐ (Bijna) de hele dag
- ☐ Een dagdeel (een ochtend, middag of avond)
- ☐ Een paar uur
- ☐ Een uur of korter
- ☐ Ik weet het niet / wil ik niet zeggen

14. Wat denk jij dat door andere mensen als overlast werd ervaren van de jongeren die jij op straat ontmoette? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen.

- ☐ Geen overlast
- ☐ In groepjes rondhangen
- ☐ Geluidsoverlast
- ☐ Vervuiling of rommel achterlaten
- ☐ Sommige jongeren gedroegen zich asociaal (zoals passanten lastig vallen of vervelende opmerkingen maken)
- ☐ Sommige jongeren pesten andere jongeren of kinderen
- ☐ Sommige jongeren pleegden vandalisme of diefstallen
- ☐ Anders, namelijk

15. Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken (1)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik was gemotiveerd om iets te bereiken	1	2	3	4	5
2. Ik wist goed wat ik wilde	1	2	3	4	5
3. Ik wist goed wat ik kon	1	2	3	4	5
4. Ik presteerde goed op school	1	2	3	4	5
5. Ik had veel vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4	5
6. Ik had veel sociale vaardigheden	1	2	3	4	5

16. Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken (2)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik had veel zelfvertrouwen	1	2	3	4	5
2. Ik had veel zelfrespect	1	2	3	4	5
3. Ik was tevreden met mijn leven	1	2	3	4	5
4. Ik had veel problemen met mezelf	1	2	3	4	5
5. Ik had veel problemen met anderen	1	2	3	4	5
6. Ik had regelmatig ruzie	1	2	3	4	5

C. Wat heb je aan het werk bij TOS gehad?

17. Ben je tevreden over de begeleiding die je van TOS hebt gekregen?

	Zeer ontevreden	Onte- vreden	Neutraal	Tevre- den	Zeer tevreden
1. Ben je tevreden over de hoeveelheid begeleiding?	1	2	3	4	5
2. Ben je tevreden over de kwaliteit van de begeleiding?	1	2	3	4	5

Vraag 17 alleen beantwoorden indien minimaal één van je antwoorden op vraag 16 is (helemaal) niet waar.

Als je niet (helemaal) tevreden bent over de begeleiding die je hebt gekregen van TOS, kun je dan toelichten waarom?

.....

.....

.....

18. Wat heb je aan het werk bij TOS gehad (1)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik weet beter wat ik wil	1	2	3	4	5
2. Ik weet beter wat ik kan	1	2	3	4	5
3. Ik heb meer vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4	5
4. Het motiveerde me om iets te bereiken	1	2	3	4	5
5. Het motiveerde me om mijn opleiding af te maken	1	2	3	4	5
6. Het motiveerde me om een nieuwe opleiding te beginnen	1	2	3	4	5
7. Ik heb betere kansen op de arbeidsmarkt gekregen	1	2	3	4	5

19. Wat heb je aan het werk bij TOS gehad (2)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen	1	2	3	4	5
2. Ik heb meer zelfrespect gekregen	1	2	3	4	5
3. Ik heb mezelf beter leren kennen	1	2	3	4	5
4. Ik kan nu beter omgaan met anderen	1	2	3	4	5
5. Ik kan nu beter samenwerken met andere mensen	1	2	3	4	5
6. Ik kan nu andere mensen beter aanspreken op hun gedrag	1	2	3	4	5
7. Ik krijg nu meer respect van anderen	1	2	3	4	5

20. Wat heb je aan het werk bij TOS gehad (3)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik heb veel geleerd over het omgaan met kinderen	1	2	3	4	5
2. Ik heb veel geleerd over het omgaan met jongeren	1	2	3	4	5
3. Ik heb veel geleerd over het omgaan met buurtbewoners	1	2	3	4	5
4. Ik heb veel geleerd over het samenwerken met instanties en professionals (school, wijkagent, welzijnswerk etc.)	1	2	3	4	5
5. Ik heb veel geleerd over het samenwerken met collega's	1	2	3	4	5
6. Ik heb veel geleerd over het werken in een organisatie	1	2	3	4	5

21. Heeft het werken bij TOS je nog andere dingen opgeleverd? Zo ja, wat dan?

.....

D. De TOS-werker

22. Werkte je bij TOS in dezelfde buurt als waarin je toen woonde?

- ☐ Ja
- ☐ Soms
- ☐ Nooit

23. Heeft het volgens jou voordelen als een TOS-werker (jongere bijbaan of stagiaire) uit de buurt afkomstig is? Kruis alle antwoorden aan die volgens jou waar zijn.

- ☐ Ja, want ouders hebben meer vertrouwen in deze jongeren
- ☐ Ja, want de buurtkinderen hebben meer vertrouwen in deze jongeren
- ☐ Ja, want deze jongeren kennen de buurt beter
- ☐ Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor de buurtkinderen
- ☐ Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor andere jongeren
- ☐ Ja, want deze jongeren stellen zich ook na werktijd verantwoordelijk op naar de buurt (voorkomen overlastgevend gedrag door kinderen of jongeren)
- ☐ Andere voordelen, namelijk

.....
.....
.....

- ☐ Nee, het heeft geen voordelen als de TOS-werker uit de buurt afkomstig is

24. Zijn er volgens jou ook nadelen als TOS-werker (jongere bijbaan of stagiaire) uit de buurt afkomstig is?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Als je 'ja' hebt geantwoord, kun je dan je antwoord toelichten?

.....
.....
.....

25. Wat is volgens jou de beste samenstelling van een TOS-team?

- ☐ Vooral jongeren uit de buurt met kennis over de buurt
- ☐ Vooral afgestudeerde werkers met ervaring
- ☐ Een combinatie van jongeren en ervaren werkers
- ☐ Weet ik niet

Huidige bezigheden / achtergrondvragen

26. Wat is je hoofdbezigheid?

- ☐ Bijbaantje
- ☐ Betaald werk (minimaal 15 uur per week)
- ☐ Student /scholier
- ☐ Werkloos
- ☐ Vrijwilligerswerk
- ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
- ☐ Anders, namelijk:

.....

27. Heb je een opleiding afgerond na je werk bij TOS?

- ☐ Nee, ik ben gestopt met mijn opleiding
- ☐ Nee, ik volg nu nog een opleiding
- ☐ Ja

Als je na je werk bij TOS een opleiding hebt afgerond of je volgt nu een opleiding, welke is dat?

- ☐ VMBO
- ☐ HAVO, VWO, Gymnasium
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ Universiteit (WO)
- ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
- ☐ Anders, namelijk:

28. Wil je een (nieuwe) opleiding gaan volgen?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
- ☐ Weet ik niet

29. Wat is je culturele achtergrond?

Nederlands Turks Marokkaans Surinaams Antilliaans Ander land Wil ik niet zeggen

Welk ander land?

.....

BEDANKT VOOR JE MEDEWERKING AAN DIT ONDERZOEK!

Bijlage 4 Vragenlijst enquête jongeren die bij TOS werken

1. Jongen of meisje?

Jongen Meisje

2. Wat is je leeftijd?

- | | |
|---|--|
| ☐ 15 jaar of jonger | ☐ 19 jaar |
| ☐ 16 jaar | ☐ 20 jaar |
| ☐ 17 jaar | ☐ 21 jaar of ouder |
| ☐ 18 jaar | |

3. In welke praktijk werk je?

- ☐ Charlois
☐ Amsterdam Noord
☐ Andere praktijk

4. Hoe lang werk je bij TOS?

- ☐ korter dan 6 maanden
☐ tussen 6 maanden en een jaar
☐ 1 jaar of langer
☐ 2 jaar of langer

A. Hoe en waarom begonnen bij TOS?

5. Hoe heb je over het werk bij TOS gehoord? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen

- ☐ Ik heb vroeger zelf bij TOS gespeeld
☐ Ik heb hierover gehoord via mijn school
☐ Ik heb hierover gehoord van mijn vrienden / vriendinnen
☐ Ik heb hierover gehoord van een medewerker van TOS
☐ Ik heb hierover gehoord van een werker in het buurthuis
☐ Anders, namelijk:

.....
.....
.....

6. Was je gevraagd om te solliciteren bij TOS of was dat je eigen initiatief?
- ☐ Ik was gevraagd door TOS
 - ☐ Ik heb zelf gesolliciteerd zonder dat iemand anders me hierover had getipt
 - ☐ Ik heb zelf gesolliciteerd nadat iemand anders me hierover had getipt, namelijk:
 - ☐ vriend(in)
 - ☐ school
 - ☐ TOS-medewerker
 - ☐ werker in buurthuis
 - ☐ anders, namelijk:

.....

.....

.....
7. Kende je TOS al voordat je er ging werken? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen
- ☐ Nee
 - ☐ Ja, want ik speelde vroeger bij TOS
 - ☐ Ja, ik kende TOS uit mijn buurt
 - ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

.....
8. Wat waren voor jou de belangrijkste redenen om bij TOS te gaan werken?
- Kruis maximaal 3 antwoorden aan!
- ☐ Het soort werk past goed binnen mijn opleiding
 - ☐ Ik verwacht dat werkervaring bij TOS mijn kansen zou vergroten op een baan
 - ☐ Ik verwacht dat ik veel zou leren van het werk bij TOS
 - ☐ Ik wil me graag inzetten voor de kinderen in mijn eigen buurt
 - ☐ Ik wil iets terug doen voor TOS omdat ik vroeger bij TOS heb gespeeld
 - ☐ Mijn vrienden / vriendinnen werken ook bij TOS
 - ☐ Het werk past goed bij mij, want ik was zelf ook vaak buiten op straat
 - ☐ TOS betaalt goed
 - ☐ Ik kon geen andere bijbaan vinden
 - ☐ Ik weet het niet
 - ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

.....

9. Wat vinden de mensen uit jouw omgeving ervan dat je bij TOS werkt?

Je familie:

- ☐ Mijn familie is positief
- ☐ Mijn familie is neutraal
- ☐ Mijn familie is negatief

Wat vindt je familie positief of negatief aan het werken bij TOS?

.....

.....

.....

Je vrienden:

- ☐ Mijn vrienden reageren positief
- ☐ Mijn vrienden reageren neutraal
- ☐ Mijn vrienden reageren negatief

Waarom vinden je vrienden het positief of negatief dat je werkt bij TOS?

.....

.....

.....

B. Jouw situatie voordat je werkte bij TOS?

10. Volgde je een opleiding toen je bij TOS ging werken?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
 - ☐ VMBO
 - ☐ HAVO, VWO, Gymnasium
 - ☐ MBO
 - ☐ HBO
 - ☐ Universiteit (WO)
 - ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
 - ☐ Anders, namelijk:

11. Had je al eerdere bijbanen gehad voordat je bij TOS ging werken?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
 - ☐ Supermarkt
 - ☐ Winkel
 - ☐ Horeca
 - ☐ Krant of folders rondbrengen
- ☐ Anders, namelijk:

.....

.....

12. Ontmoette je andere jongeren buiten op straat voordat je bij TOS ging werken?

- ☐ Ik ontmoette (bijna) dagelijks andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette enkele keren per week andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette soms andere jongeren op straat
- ☐ Ik ontmoette (bijna) nooit andere jongeren op straat

Als je antwoord op vraag 11 is 'bijna dagelijks' of 'enkele keren per week' beantwoordt dan vragen 12 en 13. Als je andere jongeren soms of bijna nooit ontmoette op straat ga dan direct door naar vraag 14.

13. Hoe veel tijd bracht je meestal door buiten op straat?

- ☐ (Bijna) de hele dag
- ☐ Een dagdeel (een ochtend, middag of avond)
- ☐ Een paar uur
- ☐ Een uur of korter
- ☐ Ik weet het niet / wil ik niet zeggen

14. Wat denk jij dat door andere mensen als overlast werd ervaren van de jongeren die jij op straat ontmoette? Je kunt meerdere antwoorden aankruisen.

- ☐ Geen overlast
- ☐ In groepjes rondhangen
- ☐ Geluidsoverlast
- ☐ Vervuiling of rommel achterlaten
- ☐ Sommige jongeren gedroegen zich asociaal (zoals passanten lastig vallen of vervelende opmerkingen maken)
- ☐ Sommige jongeren pesten andere jongeren of kinderen
- ☐ Sommige jongeren pleegden vandalisme of diefstallen
- ☐ Anders, namelijk

15. Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken (1)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik was gemotiveerd om iets te bereiken	1	2	3	4	5
2. Ik wist goed wat ik wilde	1	2	3	4	5
3. Ik wist goed wat ik kon	1	2	3	4	5
4. Ik presteerde goed op school	1	2	3	4	5
5. Ik had veel vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4	5
6. Ik had veel sociale vaardigheden	1	2	3	4	5

16. Hoe zou je jezelf omschrijven voordat je bij TOS ging werken (2)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik had veel zelfvertrouwen	1	2	3	4	5
2. Ik had veel zelfrespect	1	2	3	4	5
3. Ik was tevreden met mijn leven	1	2	3	4	5
4. Ik had veel problemen met mezelf	1	2	3	4	5
5. Ik had veel problemen met anderen	1	2	3	4	5
6. Ik had regelmatig ruzie	1	2	3	4	5

C. Wat heb je aan het werk bij TOS?

17. Ben je tevreden over de begeleiding die je van TOS krijgt?

	Ze er ontevreden	Ont te vreden	Ne utraal	Tev re den	Ze er tevreden
1. Ben je tevreden over de hoeveelheid begeleiding?	1	2	3	4	5
2. Ben je tevreden over de kwaliteit van de begeleiding?	1	2	3	4	5

Vraag 17 alleen beantwoorden indien minimaal één van je antwoorden op vraag 16 is (helemaal) niet waar.

Kun je toelichten waarom je niet (helemaal) tevreden bent over de begeleiding die je krijgt van TOS?

.....

.....

.....

18 Wat heb je aan het werk bij TOS (1)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik weet beter wat ik wil	1	2	3	4	5
2. Ik weet beter wat ik kan	1	2	3	4	5
3. Ik krijg meer vertrouwen in de toekomst	1	2	3	4	5
4. Het motiveert me om iets te bereiken	1	2	3	4	5
5. Het motiveert me om mijn opleiding af te maken	1	2	3	4	5
6. Het motiveert me om een nieuwe opleiding te beginnen	1	2	3	4	5
7. Ik verwacht meer kansen op de arbeidsmarkt	1	2	3	4	5

19. Wat heb je aan het werk bij TOS (2)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik krijg meer zelfvertrouwen	1	2	3	4	5
2. Ik krijg meer zelfrespect	1	2	3	4	5
3. Ik leer mezelf beter kennen	1	2	3	4	5
4. Ik leer beter omgaan met anderen	1	2	3	4	5
5. Ik leer beter met andere mensen samenwerken	1	2	3	4	5
6. Ik leer andere mensen aan te spreken op hun gedrag	1	2	3	4	5
7. Ik krijg meer respect van anderen	1	2	3	4	5

20. Wat heb je aan het werk bij TOS (3)? Omcirkel telkens het juiste antwoord.

	Helemaal niet waar	Niet waar	Een beetje waar	Waar	Helemaal waar
1. Ik leer veel over het omgaan met kinderen	1	2	3	4	5
2. Ik leer veel over het omgaan met jongeren	1	2	3	4	5
3. Ik leer veel over het omgaan met buurtbewoners	1	2	3	4	5
4. Ik leer veel over het samenwerken met instanties en professionals (school, wijkagent, welzijnswerk etc.)	1	2	3	4	5
5. Ik leer veel over het samenwerken met collega's	1	2	3	4	5
6. Ik leer veel over het werken in een organisatie	1	2	3	4	5

21. Levert het werken bij TOS je nog andere dingen op? Zo ja, wat dan?

.....

D. De TOS-werker

22. Werk je bij TOS in dezelfde buurt als waarin je woont?

- ☐ Altijd of vaak
- ☐ Soms
- ☐ Nooit

23. Heeft het volgens jou voordelen als een TOS-werker (jongere bijbaan of stagiaire) uit de buurt afkomstig is? Kruis alle antwoorden aan die volgens jou waar zijn.

- ☐ Ja, want ouders hebben meer vertrouwen in deze jongeren
- ☐ Ja, want de buurtkinderen hebben meer vertrouwen in deze jongeren
- ☐ Ja, want deze jongeren kennen de buurt beter
- ☐ Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor de buurtkinderen
- ☐ Ja, want deze jongeren zijn meer een voorbeeld voor andere jongeren
- ☐ Ja, want deze jongeren stellen zich ook na werktijd verantwoordelijk op naar de buurt (voorkomen overlastgevend gedrag door kinderen of jongeren)
- ☐ Andere voordelen, namelijk

.....

- ☐ Nee, het heeft geen voordelen als de TOS-werker uit de buurt afkomstig is

24. Zijn er volgens jou ook nadelen als TOS-werker (jongere bijbaan of stagiaire) uit de buurt afkomstig is?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Als je 'ja' hebt geantwoord, kun je dan je antwoord toelichten?

.....

.....

.....

25. Wat is volgens jou de beste samenstelling van een TOS-team?

- ☐ Vooral jongeren uit de buurt met kennis over de buurt
- ☐ Vooral afgestudeerde werkers met ervaring
- ☐ Een combinatie van jongeren en ervaren werkers
- ☐ Weet ik niet

Huidige bezigheden / achtergrondvragen

26. Wat is je hoofdbezigheid?

- ☐ Bijbaantje
- ☐ Betaald werk (minimaal 15 uur per week)
- ☐ Student /scholier
- ☐ Werkloos
- ☐ Vrijwilligerswerk
- ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
- ☐ Anders, namelijk:

.....

27. Volg je nu een opleiding?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
- ☐ VMBO
- ☐ HAVO, VWO, Gymnasium
- ☐ MBO
- ☐ HBO
- ☐ Universiteit (WO)
- ☐ Weet ik niet / wil ik niet zeggen
- ☐ Anders, namelijk:

28. Wil je een opleiding gaan volgen?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, namelijk:
- ☐ Weet ik niet

29. Wat is je culturele achtergrond?

Nederlands Turks Marokkaans Surinaams Antilliaans Ander land Wil ik niet zeggen

Welk ander land?

.....

BEDANKT VOOR JE MEDEWERKING AAN DIT ONDERZOEK!

Bijlage 5 Namenlijst geïnterviewden

Diepte-interviews met TOS-jongeren in Amsterdam Noord

- Said Aid-Haddou
- Dwyght Farber
- Ikram Sami
- Issam Salomi
- Bilal
- Mohammed Aouraghe
- Djurgen Daniel

Diepte-interviews met sleutelpersonen Amsterdam Noord

- Jacob Nielen, sociaal wijk beheerder woningbouwcorporatie Ymere (VD Pek buurt)
- Anja Snabel, voorzitter buurtbeheer Vogelbuurt (bewonersorganisatie)
- Abder Tonuh, buurtregisseur Banne Zuid (wijkagent)
- Mario Hegger, buurtregisseur (wijkagent) v/d pekbuilt (en in verleden van de Vogelbuurt)
- Alex Bakker, adjunct directeur Basisschool Amstelmeerschool
- Aude Logger, jongerenwerkster kansweb (vanaf 1 januari 2009 voorvrouw stichting DOCK)
- Klaas Loef (raadslid PvdA sociale zaken en sport)
- Abdel Elamri (sector manager diversiteit bij Solid samenlevingsopbouw Amsterdam)

Groepsgesprek TOS-jongeren in Rotterdam (praktijk Charlois)

- Priscilla Motman
- Mohammed Rahhali
- Jay Walburg
- Ali Oulad Haddou
- Timmy Oulad Haddou
- Sunny Ganpat
- Mohamed Houdoe
- Marouane Sahroudi
- Farrah Granviel
- Bjorn
- Lorenzo
- Patricia
- Dominique

Groepsgesprek TOS-jongeren in Amsterdam Noord

- Abdallah Mostafa
- Mohamed Aouraghe
- Said Ait-Haddou
- Rekar Khoshnaw
- Dwight Faerber
- Ikram Sami
- Esma Aulad Bouchta
- Mohamed Ali Troudi

Bijlage 6 Literatuur

Blokland, T. (2008). *Oog voor elkaar*. Amsterdam University Press: Amsterdam.

Boonstra, N., Wonderen, R. van. & J. Mak (2009). *Respect op het plein. Werken aan gedragsverandering in de buurt*. Verwey-Jonker Instituut: Utrecht.

CBS (2008). *Jaarrapport Integratie*. Den Haag / Heerlen.

Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2008). *Tussen flaneren en schofferen. Een constructieve aanpak van het fenomeen hangjongeren*. Den Haag: RMO.

SCP (2008). *Goede burens kun je niet kopen. Over de woonconcentratie en woonpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland*. Den Haag.

SCP (2008). *Het dagelijks leven van allochtone stedelingen*. Den Haag.

Wetenschappelijke Raad voor het regeringsbeleid (2006), *De verzorgingsstaat herwogen; over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Amsterdam: AUP (WRR, 76).

Colofon

Opdrachtgever	Thuis op Straat Amsterdam en TOS Centraal
Auteurs	Drs. N. Boonstra, drs. R. van Wonderen
Omslag	Grafitall, 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 secre@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.