

# Als een vis in het water

## *Evaluatie van het Jongerentoezichtteam in het De Mirandabad*

Drs. Nanne Boonstra  
Drs. Esmey Kromontono  
Dr. Sima Nieborg

December 2005



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1 Evaluatie van het Ri4-team in het De Mirandabad</b>	<b>7</b>
1.1 Het Ri4-team	7
1.2 Feitelijke gegevens veiligheid	12
1.3 Feitelijke gegevens instroom en uitstroom jongeren	16
1.4 Beleidscontext Jeugd en Veiligheid	18
1.5 Doel, vraagstelling en onderzoeksopzet	23
1.6 Leeswijzer	25
<b>2 Jongeren aan het woord</b>	<b>27</b>
<b>3 Betrokken partijen aan het woord</b>	<b>35</b>
3.1 Inleiding	35
3.2 Combineerbaarheid van de tweeledige doelstelling	36
3.3 Hoe (on)veilig is het in De Mirandabad?	38
3.4 Veiligheid en leefbaarheid in en rondom De Mirandabad	39
3.5 Vergroten van perspectief van risicojongeren	49
<b>4 Betrokken partijen aan het woord over de samenwerking</b>	<b>59</b>
<b>5 Beschrijving en lessen van twee vergelijkbare projecten</b>	<b>65</b>
5.1 Jongeren Service Team Sloterparkbad	65
5.2 Jongerenteam Utrecht Noord	75

<b>Strategisch beleidsadvies</b>	<b>85</b>
<b>Epiloog</b>	<b>93</b>
<b>Literatuur</b>	<b>99</b>
<b>Bijlage 1: Registratie van uitstroomgegevens door de verschillende partijen</b>	<b>101</b>
<b>Bijlage 2 Lijst met geïnterviewden</b>	<b>103</b>

## Voorwoord

Voor U ligt de evaluatie van het Ri4-team in het De Mirandabad in Amsterdam. Dit jongerentoezichtteam startte in 1992 en is in 2005 geëvalueerd. De evaluatie betreft vooral het jaar 2004.

Waar nodig biedt het rapport een terugblik op 2003; in de epiloog maken we een vergelijking met het functioneren in 2005.

Opvallend is de open houding van de samenwerkende partijen.

Graag bedanken wij op deze plaats alle mensen die hebben meegewerkt aan de evaluatie. In de eerste plaats zijn dat vertegenwoordigers van het Stadsdeel ZuiderAmstel, opdrachtgever voor het onderzoek, in het bijzonder mevrouw Jenny Franken, die het contact met de onderzoekers onderhield.

Verder bedanken wij allen die hun bereidwillige medewerking verleenden: de respondenten van Maatwerk, het Jongerenloket Zuid, het Stadsdeel Oud-Zuid, Politie Amsterdam Amstelland, Smart Moves en last not but least de jongeren zelf. Dankzij de medewerking van de betrokkenen bij het Jongerenteam Utrecht Noord en het Jongeren Serviceteam Sloterparkbad, kon het functioneren van het Ri4-team vergeleken worden met soortgelijke projecten.

Actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende rol van uitvoerende partners maken het noodzakelijk het project te ijkten en te komen tot efficiënte aanbevelingen tot verbetering. Om een deskundige en onafhankelijke evaluatie te kunnen maken is de evaluatie uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut.

Het Stadsdeel ZuiderAmstel wil de ervaringen met dit project graag delen, omdat het een project is dat ook vruchten af kan werpen. In andere steden, in andere zwembaden of op andere plaatsen in de openbare ruimte waar veiligheid in het geding is. Het Verwey-Jonker Instituut is daarom gevraagd een plan op te stellen waarin aan de hand van een aantal stappen eenvoudig duidelijk wordt hoe een dergelijk project ook elders is op te zetten. Documenten die in de praktijk van ZuiderAmstel nuttig zijn gebleken, zoals het draaiboek en de samenwerkingsovereenkomst, zijn als voorbeeld bijgevoegd.

Wij hopen dat een succesvol project, dat desalniettemin jaarlijks voor verbetering vatbaar blijft, zal worden overgedragen. Zodoende kunnen jong en oud zich prettiger en veiliger voelen, daar waar het toezichtteam actief is.

Erik Koldenhof,  
Portefeuillehouder Jeugd en Veiligheid Stadsdeel ZuiderAmstel

# 1 Evaluatie van het Ri4-team in het De Mirandabad

In dit hoofdstuk gaan we in op het ontstaan en het functioneren van het jongerentoezichtteam (Ri-4team) in het De Mirandabad in het Stadsdeel ZuiderAmstel in Amsterdam. Het jaar 2004 staat hierbij centraal, met een terugblik op de gang van zaken in het jaar 2003. Ook volgt kort de beleidscontext die de achtergrond vormt van dit project. Ten slotte leest u de weergave van het doel van het onderzoek de vraagstelling en de opzet. In paragraaf 1.6 staat een leeswijzer voor het rapport.

## 1.1 Het Ri4-team

### *Ontstaan van het Ri4-team*

Het project Ri4-team is in 1992 gestart door het wijkteam Rivierenbuurt van de politie district Amsterdam- Amstelland in samenwerking met het 'De Mirandabad'. Het uitgangspunt was: "een project waarbij jongeren met antecedenten dan wel jongeren die normvervagend gedrag vertonen door politiepersoneel worden begeleid teneinde hun toekomstperspectief te verbeteren en hun kans op een plek in de arbeidsmarkt te vergroten" (projectplan 2004). Vooraf zijn er in het Rivierenbuurt verschillende zaken gesignaleerd die hebben geleid tot de oprichting van een jongerentoezichtteam. Het was merkbaar dat de toename van agressie in de maatschappij zijn weerslag had in het zwembad. Het "De Mirandabad" gevestigd in de wijk

Rivierenbuurt te Amsterdam behoort tot de grote zwembaden van Nederland met ongeveer 300.000 bezoekers per jaar. Met name in de zomer is het bezoekersaantal groot door het gebruik van de buitenbaden. Op een mooie zomerdag zijn er tussen 2500 tot 3000 bezoekers. De kans op agressie en overlast in het zwembad is op drukke dagen groot. Omdat enkel toezicht door de badmeesters niet voldoende is, heeft men de behoefte aan versterking geuit. Deze versterking is nodig omdat het werkterrein in de zomer groter is. Badmeesters kunnen het toezicht op het zwembad niet zomaar verlaten om een incident op het grasveld op te pakken. Daarom is versterking gevraagd voor “het droge gedeelte” (buitenterrein, het grasveld).

De overlast in het zwembad werd vooral veroorzaakt door “probleemjongeren” met weinig tot geen toekomstperspectief. Daarnaast was er in de Rivierenbuurt én in het zwembad sprake van agressie tegen de politie. Het idee voor een Ri4-team komt van de politie omdat zij denkt dat leeftijdgenoten elkaar beter en zonder spanning kunnen aanspreken op het gedrag. De politie was tot 2002 verantwoordelijk voor de werving en begeleiding van de jongeren. Uiteindelijk is een samenwerking tot stand gekomen tussen de politie, het zwembad, Maatwerk, het stadsdeel en een welzijnsstichting gericht op jongeren.

#### *Hoe werkt het Ri4-team?*

Het Ri4-team is een team van ongeveer 14 tot 16 jongeren die in het zomerseizoen (1 mei tot en met 31 augustus) als toezicht-houder in het ‘De Miranda zwembad’ werken. Zij surveilleren in en rond het zwembad en hebben als doel de kleine criminaliteit, veelal veroorzaakt door jeugdige bezoekers, te signaleren en het veilig en leefbaar houden van de omgeving. Het project Ri4-team heeft een tweeledige doelstelling:

1. Door het inzetten van jongeren uit de bovengenoemde doelgroep de veiligheid en leefbaarheid in en rondom het De Mirandabad te bevorderen.
2. Begeleiding en toekomstperspectief bieden aan 14 tot 16 jongeren voor wie maatschappelijke uitval dreigt.

De jongeren die aan het Ri4-team deelnemen zijn tussen de 16 jaar en 20 jaar en behoren meestal tot first offenders of risicojongeren. Vaak hebben zij een VMBO/LBO opleidingsniveau. Van de jongeren wordt verwacht dat zij goed verstaanbaar Nederlands spreken en gemotiveerd zijn voor werk en opleiding en daarnaast een duidelijke keuze hebben gemaakt



voor toezicht houden. Met slecht weer zijn er weinig bezoekers waardoor de kans op overlast klein is en dus heb je weinig man nodig om toezicht te houden. Daarom wordt van de jongeren verwacht dat zij ook schoonmaak- en onderhoudswerkzaamheden verrichten. Jongeren dienen de volgende arbeidsattitude te hebben: communicatief, doortastend, handelend kunnen optreden, niet bang zijn, in een team kunnen werken, werken op onregelmatige tijden en in ploegendienst. Daarnaast houdt deelname aan het RI4-team in: veel lopen en staan en buiten werken. De jongeren werken in een dienstverband van 32 uur en zijn woonachtig in bij voorkeur Stadsdeel ZuiderAmstel of in de directe omgeving.

Het project Ri4-team kent een op volgorde gewenste uitstroom van jongeren. Eerst wordt gestreefd naar uitstroom voor een (vervolgtraject naar een) reguliere baan. Vervolgens wordt gestreefd naar detachering en tot slot wordt getracht de jongeren terug te krijgen op school of naar een combinatie van werk en school. Op voorhand wordt geen uitsplitsing naar deze verschillende uitstroombmogelijkheden gegeven. Er wordt wel gestreefd naar een uitstroom van 80%.

#### *Trajectfases Ri4-team*

Het Ri4-team traject kent drie fasen. Ten eerste de instroomfase van ongeveer drie weken. In deze fase worden jongeren aangeleverd door Maatwerk en er vindt een intakegesprek plaats tussen de jongeren en Smart Moves. Smart Moves meldt de jongere aan bij de politie voor een screening. Deelnemers aan het Ri4-team volgen ter voorbereiding trainingen waarbij aandacht geschonken wordt aan zaken als teamgeest, conflict-hantering rapportage, portofooninstructie, omgaan met agressie, klantgericht werken en handelen, taak en rol aanhouden. Daarnaast is er aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, motivatie, kwaliteiten, mogelijkheden en belemmeringen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de CGI-gesprekken (Criterium Gericht Interview) die maandelijks plaatsvinden. Deze CGI-gesprekken verlopen volgens een bepaalde methodiek. Deze methodiek gaat uit van een zevental vaardigheden die een werknemer in principe voor elke baan tot op zekere hoogte moet beheersen. Deze zeven vaardigheden bestaan weer uit een viertal factoren die zich heel eenvoudig laten koppelen aan de praktijk (zie in stappenplan: handleiding

begeleiden Ri4-team 2004/2005). Daarna volgt de proeftijd fase van twee maanden. In deze periode wordt gekeken of de matching van de deelnemers met de werkplek goed is. Tevens wordt er een inschatting gemaakt of de deelnemers zich met begeleiding binnen de trajectperiode kunnen ontwikkelen.

De laatste fase duurt twee maanden. In deze fase worden jongeren begeleid naar een school- of andere opleidings situatie. Tevens wordt er een passende functie gezocht voor de jongeren. Jongeren kunnen een ander traject van Maatwerk volgen of ergens anders gaan werken.

Bij langdurige ziekte van de werknemer zal het traject in overleg met Maatwerk beëindigd worden. Er wordt zeven dagen in ploegendienst gewerkt volgens een van tevoren vastgesteld rooster, dagelijks van 12.00-19.00 uur. Vakanties van de deelnemers worden bij intake besproken om te voorkomen dat er gedurende de zomervakantie bezettingsproblemen ontstaan.

### *Organisatie*

Vroeger verwierf de politie de jongeren en begeleidde ze intensief, , maar vanaf 2002 is de politie zich gaan richten op haar kerntaken en heeft zij de intensieve begeleiding van het Ri4-team overgedragen aan de welzijnsstichting Alcides. Na een faillissement heeft Alcides in 2004 de taak overgedragen aan de stichting Smart Moves (een welzijnsstichting die zich richt op reïntegratietrajecten, speciaal van jongeren). De politie blijft een rol spelen in de werving, voorlichting en assistentie. Het Ri4-team is een samenwerkingsverband tussen het Stadsdeel ZuiderAmstel (afdeling Welzijn, afdeling communicatie), het De Mirandabad, stichting Smart Moves, Maatwerk (inclusief het jongerenloket) en het wijkteam Rivierenbuurt van de politie. De taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen worden hierna globaal weergegeven. Voor de specifieke taakomschrijving verwijzen wij naar de bijlage samenwerkingsovereenkomst Ri4-team 2004'.

*HET STADSDEEL*<sup>1</sup>: het Stadsdeel ZuiderAmstel is de opdrachtgever en financiert het project. Het stadsdeel ontvangt het projectgeld van het Rijk, via de Centrale Stad, en dient aan deze verantwoording af te leggen.

<sup>1</sup> In 2005 verandert de financiering. Maatwerk ontvangt voor het project subsidie van het ESF. Het Stadsdeel is hiermee medefinancier geworden, maar houdt een regierol.

*MAATWERK*: de deelnemers van het Ri4-team zijn in dienst bij Maatwerk. Maatwerk Amsterdam was tot 31-12-2003 de uitvoerder van de WIW <sup>2</sup> en verzorgde in nauwe samenwerking met de Sociale Dienst en CWI de reïntegratie van jongeren en langdurig werkzoekenden naar werk bij een Amsterdamse werkgever. Het doel van Maatwerk is uitstroom van jongeren naar een baan, opleiding of een ander hoger traject binnen maatwerk.

*HET JONGERENLOKET* is een onderdeel van Maatwerk en dient als doorvoerhaven; jongeren komen binnen bij het jongerenloket en samen met een consulent wordt gekeken hoe zij het best weer aan een baan geholpen kunnen worden. De rol van het jongerenloket is a) uitvoering van de intake; ,b) het vaststellen van diagnose; c) het toeleiden van jongeren naar reïntegratie- dan wel scholingsactiviteiten.

*STICHTING SMART MOVES*: de welzijnsstichting voert als opdrachtnemer van Maatwerk een traject Voorbereiding en Oriëntatie en Disciplineren uit. Vanaf 01-07-2004 gebeurt dit voor een prijs per persoon per maand. De projectkosten worden betaald door het stadsdeel. Smart Moves is net als Maatwerk en het Jongerenloket verantwoordelijk voor de werving van de jongeren. Smart Moves meldt kandidaten bij de politie voor screening en koppelt dat terug naar Maatwerk. Smart Moves is net als Maatwerk verantwoordelijk voor de uitstroom van jongeren; hetzij naar een baan, opleiding of een ander, 'hoger' traject binnen Maatwerk.

*HET DE MIRANDBAD*: het bad valt onder de verantwoordelijkheid van het stadsdeel. De medewerkers van het bad zijn dus in dienst van het stadsdeel. De (dagelijkse) aansturing van de begeleiders en de supervisie gebeurt door het management van het zwembad. Het De Mirandabad is mede verantwoordelijk voor het eindresultaat van het Ri4-team.

*DE POLITIE*: Sinds 2002 is de politie zich gaan richten op haar kerntaken en dat houdt in dat zij geen intensieve rol meer speelt binnen het Ri4-team project. Wel is de politie nog betrokken bij de screening van de jongeren en levert assistentie op verzoek van het Ri4-team of het zwembadpersoneel. Daarnaast geeft de politie voorlichting over het gebruik van de portofoon.

<sup>2</sup> Deze wet, de wet inschakeling werkzoekenden is vanaf 01-01-2004 ingetrokken en is vervangen door de Wet Werk en Bijstand).

## 1.2 Feitelijke gegevens veiligheid

### *Feitelijke gegevens veiligheid*

In deze paragraaf staat een cijfermatig overzicht van indicatoren die de veiligheid meten. Daarnaast is een overzicht gegeven van de in- en uitstroom van jongeren. Waar mogelijk presenteren we cijfers van incidenten en activiteiten van het afgelopen twee jaar. Deze cijfers dienen slechts ter illustratie. De verschillende partijen hebben zelf over de afgelopen jaren en ook onderling geen eenduidige manier van registreren. In onderstaande tabel zijn de registraties van de politie, het zwembad en het Ri4-team weergegeven.

Politie	2003	2004
Zakkenrollerij/tassenrollerij	1	1
Aanranding	4	3
Overige zedenmisdrijven	1	
Openlijke geweldpleging tegen personen	2	
Bedreiging	1	
Eenvoudige mishandeling	2	2
Ruzie/twist (zonder gevolgen)	1	1
Zware mishandeling	2	
Diefstal in/ uit sportcomplex	9	
Overige diefstal (eenvoudig)	1	9
Verduistering	1	
Huisvredebreuk	1	
Inbraak sportcomplex	2	
Melding overlast Jeugd	1	
Loslopend dier	1	
Ongevallen/Onwel	4	
Overtredingen strafrecht		1
Overtredingen overig (wetboek van strafrecht)		1
<b>Totaal</b>	<b>31<sup>3</sup></b>	<b>18<sup>4</sup></b>

<sup>3</sup> Uit de eindrapportage Ri4-team (2003), op basis van politiecijfers.

<sup>4</sup> Uit de registratie van de politie (2004). Het geringere aantal delicten in vergelijking met 2003 kan mede de oorzaak zijn van het slechte zomerweer en dus lagere bezoekersaantallen.

Het zwembad	2003	2004
Ri4-team inroep	8	5
Politie inroep <sup>5</sup>	10	4
Verwijderingen	18	7
Zwembadverboden	15	19
<b>Totaal</b>	<b>61</b>	<b>37<sup>6</sup></b>
<b>Het Ri4-team</b>		
Voetballen		49
Alcohol		22 <sup>8</sup>
Blowen		33
Heren omkleden bij dames		4 <sup>9</sup>
Aanranding en door politie opgepakt		1
Glippers waarschuwen <sup>7</sup>		22
Een trap weggehaald of gat in hek gerepareerd		15
Oude toegangsbewijzen		5
Diefstal		8
Verloren kinderen		4
Kluisnummer vergeten		75
Kluisleutel kwijt		14
EHBO		15
Autosleutel kwijt		1
<b>Totaal</b>		<b>268</b>

<sup>5</sup> Het is niet duidelijk of de politie door de badmeesters zelf of door het Ri4-team wordt opgeroepen.

<sup>6</sup> De cijfers uit 2003 komen uit het logboek van de teamleiding van het De Mirandabad. De cijfers voor 2004 komen uit de eindevaluatie van Smart Moves.

<sup>7</sup> Jongeren die over het hek het zwembadterrein willen betreden.

<sup>8</sup> 22 keer mensen aangesproken en bij 3 gevallen alcohol afgepakt.

<sup>9</sup> Er is 20 keer preventief opgetreden

### *De politie*

De eindrapportage van het Ri4-team 2003 vermeldt bij de politie een registratie van 31 incidenten en acties “in en rondom het De Mirandabad”. Bij deze registratie kan opgemerkt worden dat sommige categorieën minder belangrijk zijn voor het Ri4-team. Er is niet duidelijk aangegeven hoe vaak de politie is opgeroepen om naar het zwembad te komen. De politieregistratie van 2004 geeft melding van 18 acties.

### *Het zwembad*

In de eindrapportage van het Ri4-team 2003 wordt vermeld dat de teamleiding van het zwembad een logboek heeft waarin alle belangrijke incidenten en activiteiten over de veiligheid zijn gedocumenteerd. Voor een nauwkeurige informatie moeten alle incidenten tijdens de trajectperiode van 1 mei tot 1 september worden gedocumenteerd. Voor het Ri4-team is het belangrijk om te weten hoe vaak het Ri4-team is opgeroepen om op te treden, hoe vaak mensen van het terrein zijn verwijderd ten gevolge van overlast veroorzakend gedrag, hoe vaak er zwembadverboden zijn uitgedeeld en hoe vaak de hulp van de politie is ingeroepen. In 2003 zijn niet alle verwijderingen gedocumenteerd. Leden van het Ri4-team hebben vaker mensen de deur uitgewezen zonder dat het in het logboek van de badmeesters vermeld staat. Ook heeft het zwembadpersoneel vaker de assistentie van het Ri4-team aangevraagd zonder dat het in het logboek staat. De gegevens voor 2004 zijn uit het evaluatiedocument van Smart Moves gefilterd, maar het is niet duidelijk of de cijfers afkomstig zijn van het zwembadpersoneel of van het Ri4-team zelf. Voor het overzicht zijn de cijfers gepresenteerd als registratie van het zwembadpersoneel.

### *Ri4-team*

Er is geen cijfermateriaal uit 2003. In de eindrapportage van het Ri4-team 2003 melden de begeleiders van het Ri4-team dat de documentatie niet volledig en consistent is. Zij geven aan dat in de verslagmap wel incidenten zijn opgenomen maar meer met de bedoeling om schrijfvaardigheden en administratieve taken te testen. Deze aantekeningen zijn weliswaar belangrijk voor de beeldvorming maar geeft geen betrouwbaar cijfermateriaal. Een nauwkeurige documentatie van incidenten is onmisbaar voor de succesmeting van het Ri4-team volgens de begeleiders; zij geven de opvolgers advies over een aantal zaken.

Er is wel cijfermateriaal beschikbaar van het aantal en soort incidenten in 2004. Het Ri4-team heeft mensen aangesproken op verschillende zaken zoals gebruik van alcohol, voetballen, blowen. Het Ri4-team heeft bijvoorbeeld 22 keer mensen aangesproken op alcoholgebruik en bij drie gevallen is de alcohol afgepakt. Het Ri4-team heeft vier keer heren aangesproken die bij de dames kleedhokken zijn gaan omkleden. Daarnaast is er 20 keer preventief opgetreden tegen heren die zich in de dameskleedhokken wilden omkleden. Verder heeft het Ri4-team geregistreerd hoe vaak zij glippers hebben gewaarschuwd, een trap hebben weggehaald of een gat hebben gerepareerd om te voorkomen dat men het zwembad binnenglipt. Ook heeft het Ri4-team bezoekers tegengehouden die oude toegangsbewijzen bij zich hadden. In het kader van dienstverlening zijn registraties opgenomen van verloren kinderen, vergeten kluisnummers, zoekgeraakte kluis- en autosleutels. Daarnaast is ook EHBO verleend. Iedere dag geeft het Ri4-team antwoord op ongeregistreerde vragen van klanten..

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat er geen eenduidige documentatie en rapportage van acties en incidenten zijn. Hierdoor en ook omdat er een groot verschil in bezoekersaantal was in de jaren 2003 en 2004 is het niet mogelijk conclusies over de ontwikkeling van de veiligheid te trekken.

#### *Veiligheid*

De veiligheid in en om het De Mirandabad wordt gemeten aan de hand van een tevredenheidsonderzoek onder zwembadbezoekers. De aanwezigheid van het Ri4-team dient minimaal 70% van de bezoekers een veilig gevoel te geven. In 2003 zijn er 145 bezoekers bevraagd en 75% geeft aan zich veiliger te voelen door de aanwezigheid van het Ri4-team. Het gemiddelde waarderingscijfer was een 6,9.

In 2004 was het streven om 500 bezoekers te bevragen maar door het slechte weer zijn slechts 247 mensen bereikt. 79% van de bezoekers geeft in 2004 aan zich veiliger te voelen door de aanwezigheid van het Ri4-team. Het gemiddelde waarderingscijfer was een 7,9.

### 1.3 Feitelijke gegevens instroom en uitstroom jongeren

#### *Feitelijke instroom van jongeren*

In principe worden jongeren aangeleverd door Maatwerk. Als er weinig jongeren beschikbaar zijn, worden andere kanalen aangeboord zoals actief werven van jongeren op straat en verspreiden van folders in de wijk. Jongeren die via Maatwerk instromen hebben eerst een intakegesprek gevoerd bij het Jongerenloket. Vervolgens wordt de jongere doorverwezen naar Maatwerk; zij bepaalt waar de jongeren geplaatst worden. Jongeren kunnen dus geplaatst worden bij het Ri4-team maar ook bij een ander traject van Maatwerk. De jongeren van het Ri4-team worden begeleid door een welzijnsstichting<sup>10</sup> die is ingehuurd door het stadsdeel. Voordat Smart Moves aan de slag gaat met de jongeren vindt er eerst een screening plaats door de politie. Smart Moves bepaalt uiteindelijk in overleg met Maatwerk de samenstelling van de groep.

In 2003 is het Ri4-team gestart met 15 deelnemers. Hiervan is er één direct afgevallen en drie anderen werden in de loop van het traject ontslagen. Elf deelnemers hebben in 2003 het traject afgemaakt. Tijdens het traject kunnen jongeren afvallen en ook nieuwe jongeren kunnen instromen. In de eindrapportage van het Ri4-team 2003 ontbreekt een overzicht van de kenmerken van de ingestroomde jongeren. Het is bijvoorbeeld niet bekend welke tijdsbesteding de jongeren hadden vóór deelname aan het Ri4-team, welk opleidingsniveau ze hebben en ook de verdeling naar sekse is niet bekend.

In 2004 ging de werving van de jongeren moeizaam. Na een intensieve werving van Smart Moves konden er uiteindelijk 14 jongeren starten met het project waarvan 11 mannen en 3 vrouwen. Een groot deel van de jongeren zijn 'op straat' geworven. Gedurende het traject zijn om uiteenlopende redenen 5 deelnemers afgevallen. Om de bezetting te compenseren zijn er met hulp van het Jongerenloket en Maatwerk weer nieuwe deelnemers aangenomen. In totaal hebben 18 jongeren aan het Ri4-team deelgenomen. Uiteindelijk hebben 14 mannen en 4 vrouwen deelgenomen aan het project. De jongeren waren van

<sup>10</sup> In 2003 was dat Alcides, in 2004 Smart Moves.



uiteenlopende etnische origine<sup>11</sup>. Van de 18 jongeren hebben 5 een afgeronde VSO, Mavo of VMBO opleiding. De andere 13 jongeren hadden geen diploma van een voortgezette opleiding. Drie jongeren kwamen uit Oud-Zuid, 1 uit ZuiderAmstel en veertien uit de overige delen van Amsterdam.

#### *Feitelijke uitstroom jongeren*

In onderstaand tabel worden de uitstroomgegevens weergegeven over 2003 en 2004.

Uitstroom naar:	2003 Alcides <sup>12</sup>	2004 Smart Moves <sup>13</sup>	2004 Maat- werk <sup>14</sup>	2004 Stads- deel <sup>15</sup>
School	3	6	2	4
Project van de brandweer met kans om over een jaar in vaste dienst te komen	3			
Beveiligingsopleiding in overeenstemming met eigen plannen	1			
Werkproject met ambachtelijke oriëntering	1			
I.s.m. Maatwerk op zoek naar reguliere baan	1			
Zelfstandig opzoek naar een reguliere baan	2			
Project niet gehaald (halverwege gestopt)	4 <sup>16</sup>	5		6
Regulier werk		1	1	4
Gelijkwaardig traject Maatwerk			1	2
Hoger traject Maatwerk			3	2
WWB traject				
Tijdelijk onbekend		6	1	
Gestopt			7	
Ontslagen in proeftijd			1	
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

<sup>11</sup> Nederlands, Surinaams, Marokkaans, Turks, Pakistaans, Egyptisch, Columbiaans, Italiaans/Argentijns, en Indiaas.

<sup>12</sup> Uit eindrapportage (2003) van Alcides.

<sup>13</sup> Uit eindevaluatie van Smart Moves.

<sup>14</sup> Uit eindevaluatie van Maatwerk.

<sup>15</sup> Uit eindrapportage Stadsdeel aan DMO.

<sup>16</sup> Eén deelnemer is bij de start van het project meteen afgevallen.

In de eindrapportage van Alcides over het Ri4-team 2003 staat vermeld dat de in de samenwerkingsovereenkomst vastgelegde doelen niet zijn bereikt, omdat het resultaat van 80% niet is behaald. In 2003 is slechts 72% positief uitgestroomd. De begeleiders van het Ri4-team geven aan dat er toch sprake is van een goed resultaat omdat er andere positieve resultaten zijn geboekt. Zo kregen de begeleiders de indruk dat het project voor één van de jongeren de redding heeft betekend terwijl het voor anderen nieuwe deuren heeft geopend. Voor enkelen was het een nuttig tussendoortje. Voor twee deelnemers was het duidelijk dat het project minder succesvol was omdat er geen ontwikkeling heeft plaatsgevonden; ook de persoonlijke waardering van deze deelnemers was vrij laag. Dit geeft aan dat succes wordt afgemeten aan meerdere factoren dan slechts het behalen van de afgesproken uitstroom van 80%.

Het is opmerkelijk dat partijen in 2004 verschillende uitstroomgegevens hebben geregistreerd (zie bijlage 1). Dit wijst op de noodzaak een eenduidige afspraak te maken over de uitstroom uit het Ri-4-team én het vervolgtraject, met name over de periode en de soort uitstroom. Zo kan doorverwijzing naar een hulpverleningstraject ook als positieve uitstroom aan te merken zijn, omdat de betreffende jongere hiermee wel op het goede spoor gezet kan zijn, maar nog niet klaar is voor een werktoeleidingstraject.

#### **1.4 Beleidscontext Jeugd en Veiligheid**

##### *Stedelijk niveau*

In de stadsvisie 'Amsterdam complete stad' (1999) zijn de doelstellingen van het beleid Jeugd en Veiligheid in Amsterdam als onderdeel van het Grotestedenbeleid opgenomen: 'een sluitende aanpak van de jeugdcriminaliteit en veilige ontmoetingsplekken voor jongeren'. De stadsvisie en de beleidsnota 'Samenhang in jeugdbeleid' (2000) zijn voor het terrein jeugdveiligheid verder uitgewerkt in het gemeentelijk beleidsprogramma 'Hoofdlijnen Jeugd en Veiligheid 2001-2004'. In deze notitie wordt de hoofddoelstelling van het jeugdveiligheidsbeleid als volgt omschreven: 'het leveren van een aantoonbare bijdrage aan het verhogen van de veiligheid op straat -de semi-

openbare ruimte- waar deze in het gedrang komt door onacceptabel gedrag van jongeren tot en met 24 jaar'. Deze hoofddoelstelling is sterk herkenbaar in de jeugdveiligheidsplannen van de stadsdelen. Centrale stad en stadsdelen hebben in de periode 1999-2004 een groot aantal activiteiten ontwikkeld om de gestelde doelen te bereiken. Met het Rijk zijn afspraken gemaakt over de te bereiken resultaten aan de hand van meetbare indicatoren. Met de stadsdelen heeft de centrale stad prestatieafspraken gemaakt binnen een rekenschapsmodel. Het Amsterdamse jeugdveiligheidsbeleid is te kenschetsen als incrementeel beleid (Boutellier, Rijkschroeff en Steketee (2004). Dit houdt in dat er een consistent beleid gevoerd is, waarbij als reactie op bestuurlijke behoeften vier ontwikkelingen het Jeugdveiligheidsbeleid hebben beïnvloed:

- In 2000: de inbedding in het reguliere jeugdbeleid (vanuit de bestuurlijke behoefte aan integrale beleidsvoering en duidelijkheid over verantwoordelijkheden gemeentestellingen).
- In 2001: de gebiedsgerichte aanpak via de jeugdveiligheidsplannen van de stadsdelen (vanuit de bestuurlijke behoefte aan gebiedsgericht en resultaatgericht werken en lokale regie onder behoud van een centrale adviesrol van het Bestuurlijk Overleg Jeugd en Veiligheid (BOJV) aan het college van B&W).
- In 2002: het invoegen in de intensieve aanpak voor specifieke doelgroepen (vanuit de bestuurlijke behoefte aan intensieve aanpak voor specifieke doelgroepen).
- In 2004: de ontwikkeling van ketenunits, waarbij de casuïstiek overleggen Justitie in de Buurt (JIB), Jongeren Opvang Team (JOT) en Justitieel Casusoverleg Jeugd (JCO) worden samengevoegd.

Het jeugdveiligheidsbeleid van de gemeente Amsterdam kende in de periode 2000-2004 de volgende vier procesmatige uitgangspunten:

1. Het tot stand brengen van een evenwichtige mix van preventieve en repressieve activiteiten, afgestemd op de lokale situatie: regie door lokale overheid.
2. De gebiedsgerichte aanpak moet leiden tot een integrale aanpak en is geen vrijblijvende deelname van de ketenpartners op het beleidsterrein van het algemeen jeugdbeleid, veiligheidsbeleid en leefbaarheid van de stadsdelen.

3. Vraaggestuurd: afspraken over inbreng van lokale en regionale welzijnsinstellingen alsmede van bewonersorganisaties over de aanpak van jeugdcriminaliteit en over voortijdig schoolverlaten.
4. Evidence based werken: gebruik van programma's die daadwerkelijk aangetoond hebben dat ze resultaten opleveren.

In het bovengenoemde evaluatierapport staan over deze uitgangspunten de volgende resultaten:

- *Evenwichtige mix*

In het algemeen blijkt er een goede samenhang te zijn gerealiseerd voor preventieve en repressieve activiteiten, niet alleen op lokaal niveau maar ook op stedelijk niveau. Met name de combinatie van de stedelijke aanpak van de harde kern van jeugdige criminelen en de verslaafde veelplegers en de lokale aanpak van first offenders en licht criminele jongeren, blijkt succesvol.

De stadsdelen hebben hun verantwoordelijkheid genomen bij het tot stand brengen van een evenwichtige mix van preventieve en repressieve activiteiten. Het opstellen van de jeugdveiligheidsplannen is in dit kader een goed instrument gebleken. Zij hebben een flink aantal stappen gezet in de goede richting, maar consolidatie moet nog plaatsvinden.. De stadsdelen willen deze uitdaging oppakken en zijn ook bereid om zich in te voegen in de nieuwe ordening van politiedistricten.

- *De gebiedsgerichte aanpak*

Het introduceren en aanstellen van een programmacoördinator Jeugd en Veiligheid in ieder politiedistrict is een goede impuls gebleken. Alle ketenpartners vinden de gebiedsgerichte aanpak zeer succesvol in de zin dat de afstemming en samenwerking onderling is verbeterd. Men kent elkaar en de lijnen zijn kort. Het is echter pas het begin van een goede ketensamenwerking; er zal nog verder in geïnvesteerd moeten worden.

- *Vraaggestuurd*

De lokale en regionale welzijnsinstellingen zijn betrokken bij de aanpak jeugdveiligheid, bewonersorganisaties nog in mindere mate. De buurtregisseurs van de regiopolitie hebben een

duidelijke functie naar zowel de jongeren toe als een signale-  
rende functie naar de stadsdelen.

- *Evidence based werken*

Er is nog weinig aandacht besteed aan de effectiviteit van een  
bepaalde aanpak. De meeste projecten op districtsniveau zijn  
wel geëvalueerd, maar niet onderzocht op de resultaten van het  
terugdringen van onacceptabel gedrag door jongeren op straat.

#### **DISTRICT 5 EN DE STADSDELEN AMSTERDAM OUD ZUID EN ZUIDERAMSTEL**

Stadsdelen voeren de regie om een grotere veiligheid in  
problematische buurten te bereiken en de criminaliteit onder  
jongeren te verminderen (Rapportage uitvoering Jeugd en  
Veiligheidsplan district 5). Hiertoe is het plan Jeugd en  
Veiligheid 2002-2004 uitgevoerd. Regie voeren in het kader van  
het Jeugd en Veiligheid betekent:

- Initiatief nemen om samen met partners verantwoordelijk-  
heden op elkaar af te stemmen
- Visie en beleidsvorming voor een integrale aanpak
- Vertaling van beleid naar concrete afspraken
- Effectieve uitvoering van gemaakte afspraken
- Alert reageren op nieuwe ontwikkelingen
- Communicatie met burgers (volwassenen, ouderen en  
jongeren) en ondernemers
- Verantwoording afleggen door middel van rapportages.

Vanuit het Jeugd en veiligheidsplan 2002-2004 van district 5 zijn  
de volgende hoofdlijnen geformuleerd:

1. Vermindering criminaliteit van jongeren
2. Veiligheid in de buurt
3. Informatiesysteem over jongeren
4. Monitoring van resultaten

Deze hoofddoelstellingen zijn vertaald in subdoelen en beoogde  
resultaten. Hiermee is vastgelegd dat de overheid zich  
gezaamenlijk met samenwerkingspartners verantwoordelijk acht  
voor het bereiken van de resultaten; men stemt de werkzaam-  
heden op elkaar af. Met de overheid wordt concreet bedoeld de  
stadsdelen Amsterdam Oud Zuid en ZuiderAmstel, de politie en  
justitie in district 5 en de bestuursdienst van de centrale stad.

Het Ri4-team valt onder een van de subdoelen van het eerstgenoemde hoofddoel: vermindering van criminaliteit van jongeren. Ook de samenwerking tussen de partners: de politie Rivierenbuurt, de directie van het De Mirandabad, Stadsdeel ZuiderAmstel, Stichting Maatwerk en Stichting Smart Moves<sup>17</sup> is een aan het Ri4-team gelieerd subdoel.

De Rapportage Uitvoering jeugd en veiligheidsplan district 5 (Lamers 2004) geeft aan dat de volgende resultaten behaald dienen te worden:

Voor het eerstgenoemde doel, het vergroten van de veiligheid en leefbaarheid in en rondom het De Mirandabad, geldt een minimale eis van 70 % klanttevredenheid. Dit wordt gemeten aan cijfers van de politie, het De Mirandabad, het Ri4-team zelf en de enquêtes in het zwembad (onder bezoekers en personeel). Bij het tweede doel wordt gestreefd naar een uitstroom voor 80 % van de deelnemende jongeren in de volgende gewenste volgorde: reguliere baan, vervolgstage of traject binnen Maatwerk; detachering (alleen in de marktsector, maximaal 6 maanden) en scholing of BBL (combinatie scholing en werk).

De laatste tijd constateert het stadsdeel een toenemende spanning tussen beide doelstellingen van het Ri4-team, veroorzaakt door een aantal veranderingen:

- *De afnemende leefbaarheid en veiligheid in en rond het De Mirandabad*

Veilig en aangenaam vertoeven in het De Mirandabad is geen vanzelfsprekende zaak. Net als in andere zwembaden komen er vervelende incidenten voor. Ondanks het feit dat 70% van de bezoekers/het personeel van het bad vindt dat de aanwezigheid en inzet van het Ri4-team bijdragen aan het veiligheidsgevoel tijdens bezoek of werk (Lamers 2004), heeft het stadsdeel de indruk dat de agressie toeneemt.

- *Verzwarend van de problematiek van risicojongeren*

Het stadsdeel signaleert dat de omstandigheden en gezinnen waarin in jongeren opgroeien soms problematischer wordt (zie ook Goderie en Steketee 2003). In dat geval is het doel van uitstroom naar werk of werktoeleiding nog een brug te ver en is het de vraag of tussenstappen wenselijk zijn.

<sup>17</sup> In 2003 was dit nog Stichting Alcides.

- *Verandering in het beloningssysteem van deelnemende jongeren in het Ri4-team*

In verband met de afschaffing van de WIW wordt door Maatwerk Amsterdam voor het eerst gewerkt met een stagevergoeding in plaats van een salaris conform het minimum-jeugdloon. De verwachting van onder andere Maatwerk is dat de werving van jongeren hierdoor wel eens moeilijker zou kunnen verlopen.

- *Veranderingen in deelnemende organisaties en rolopvattingen*

Het wijkteam Rivierenbuurt van de politie Amsterdam-Amstelland heeft in 1992 het initiatief genomen om jongeren uit de risicogroepen zelf in te zetten bij het bewaken van de veiligheid. Aanvankelijk werven medewerkers van de politie de jongeren zelf en instrueerden en begeleidden hen intensief in nauwe samenwerking met het zwembad. In 2001 trok de politie zich meer terug op zijn kerntaken en gaf aan een dergelijke intensieve begeleiding niet meer op zich te kunnen nemen. In de jaren 2002 en 2003 werd de begeleiding overgenomen door de welzijnsstichting Alcides onder regie van het stadsdeel. In 2004 heeft de Stichting Smart Moves, een organisatie die zich richt op reïntegratieprojecten speciaal van jongeren, de begeleiding (werktoeleidende functie) op zich genomen (als opdrachtnemer van het stadsdeel). De politie blijft betrokken in het samenwerkingsverband en is op afroep beschikbaar, maar de vraag is op welke wijze zij invulling kan geven aan haar preventieve taak.

Met het oog op het vinden van oplossingen hiervoor heeft het stadsdeel het Verwey-Jonker Instituut gevraagd een wetenschappelijke evaluatie te verrichten, uitmondend in een strategisch beleidsadvies. Daarnaast is er behoefte om het project overdraagbaar te maken naar andere gemeenten of instellingen middels een stappenplan.

## 1.5 Doel, vraagstelling en onderzoeksopzet

De evaluatie heeft een tweeledig doel:

1. De beoordeling van de effectiviteit van het Ri4 team. Welke bestanddelen werken het beste om de beoogde tweeledige doelstelling - het bevorderen van veiligheid en leefbaarheid in en rondom het De Mirandabad en het begeleiden van en

toekomstperspectief bieden aan risicojongeren te behalen?  
Dit is het interne doel van de evaluatie.

2. Het opstellen van een stappenplan op basis van inzicht in de werkzame bestanddelen. Het plan moet bruikbaar zijn voor andere organisaties, zodat zij eenvoudig een dergelijk project kunnen opzetten. Het stadsdeel ziet dit als het externe doel van de evaluatie.

De vraagstellingen luiden als volgt:

1. Wat zijn sterke punten en knelpunten in het functioneren van het Ri4-team bij het nastreven van de doelstelling 'vergroten van de veiligheid en leefbaarheid in en rond het De Mirandabad'?
2. Wat zijn sterke punten en knelpunten in het functioneren van het Ri4-team bij het nastreven van de doelstelling 'vergroten van perspectief van risicojongeren'?
3. Wat zijn sterke punten en knelpunten in de samenwerking van partijen en in de institutionele inbedding van het Ri4-team?
4. Wat is het best werkbaar concept voor een jongerentoezichtteam?
5. Wat is een bruikbaar format voor een stappenplan om het project overdraagbaar te maken?

Het onderzoek is opgezet via de volgende stappen:

- documentenanalyse en bestudering kwantitatieve gegevens.
- Zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens zullen zijn bestudeerd. Deze betreffen onder meer de enquête over klanttevredenheid over het Ri4-team en de rapportages van politie, het De Mirandabad en Ri4-team zelf. Ook zijn gegevens van twee vergelijkbare projecten, te weten een jongerentoezichtteam in een wijk in Utrecht en een jongerenteam in het Sloterparkbad in Amsterdam verzameld om het beleidsadvies beter te funderen.
- interviews met stakeholders, dat wil zeggen jongeren, gebruikers en samenwerkende partijen. In totaal zijn zo'n twintig interviews gehouden met stakeholders betrokken bij het Ri4-project, waarvan twee met de projectcoördinatoren van de twee vergelijkbare projecten. In de bijlage treft u de lijst met de geïnterviewde stakeholders aan.



Het onderzoek mondt uit in een beleidsadvies en een stappenplan voor vergelijkbare organisaties die een dergelijk jongerenteam willen opzetten.

## **1.6 Leeswijzer**

Het volgende hoofdstuk doet verslag van de interviews met drie jongeren. Daarna volgt in hoofdstuk 3 een overzicht van sterke punten en knelpunten van het Ri-4 team. Daarin komt het oordeel van de geïnterviewde stakeholders, betrokken bij dit team, naar voren. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op (verbetering van) de samenwerking tussen de partijen. Hoofdstuk 5 ten slotte biedt een beschrijving van twee vergelijkbare projecten. Mogelijk komen daar lessen uit voor de verdere vormgeving van de samenwerking rond het Ri4-team. Het geheel mondt uit in een strategisch beleidsadvies.

In de evaluatie lag het accent op het jaar 2004, met een terugblik op 2003. Vanwege positieve ontwikkelingen in het jaar 2005, geven we in de epiloog kort het contrast aan tussen 2004 en 2005.



## 2 Jongeren aan het woord

In dit hoofdstuk komen de jongeren die hebben meegedaan aan het Ri4-team zelf aan het woord. De uitspraken van de jongeren zijn bedoeld als illustratie wat het Ri4-team voor hen betekend heeft en dienen tevens ter validering van de uitspraken in de interviews met professionele betrokkenen. Op grond van deze drie interviews zijn casebeschrijvingen gemaakt, waarin de betekenis van het Ri4-team voor de jongeren zelf wordt aangegeven. De namen van de jongeren zijn wegens privacy overwegingen veranderd.

### *Mehmet*

Mehmet had sinds twee jaar een daginvulling als pizzakoerier. Hij kreeg in de brievenbus een folder over het Ri4-team en besloot te reageren. *“Het was een folder speciaal bedoeld voor jongeren die niets te doen hadden en die in de zomer in het zwembad wilden werken. Dat vond ik wel leuk, dus heb ik gebeld.”* Mehmet is positief over de veiligheid in het zwembad en kent het cijfer 7,5 toe. *“Het is niet echt onveilig. Er wordt wat alcohol gedronken en jointjes gerookt. Soms kwamen dames naar me toe die klaagden dat de jongens aan hen zaten.”* Volgens Mehmet was er wel regelmatig sprake van diefstal. *“Er werden tassen gestolen met daarin je baddoek, belangrijke papieren of autosleutels. Daarnaast wilden enkele jongeren wel eens gevaarlijke kunstjes uithalen op de duikplank.”* Mehmet was één van de oudere jongens van het Ri4-team en mocht de laatste anderhalve maand als hulpcoach fungeren. Dat hield in dat hij de andere jongeren mocht aansturen maar zelf

moest hij ook helpen de taken uit te voeren. *“De jongens wisten wel waarvoor ze waren, voor de veiligheid.”* Het functioneren van de jongens geeft hij een ‘dikke negen’. *“Ook de jongste van de groep die een beetje brutaal was en een grote mond had heeft in die vier maanden veel geleerd zoals: goed staan, rechtop kijken, anderen met respect aanspreken. Hij was wel brutaal maar hij deed zijn werk wel goed. Hij was brutaal tegen de andere jongens van de groep maar tegen bezoekers was hij altijd beleefd. Dat heeft hij geleerd”* vertelt Mehmet.

Mehmet is tevreden over de begeleiding van Smart Moves. *“Als iemand iets niet goed deed dan gaf de leiding aan waarom het niet goed was en hoe je de volgende keer moet handelen.”*

Mehmet is tevreden over de cursussen en trainingen (E.H.B.O. en ‘omgaan met agressie’) die door externen zijn verzorgd.

In het algemeen is Mehmet positief over zijn deelname aan het Ri4-team maar geeft twee minpunten aan. Hij vindt dat sommige jongens niet altijd even serieus werden behandeld door de badmeesters. *“Vooral badmeesters die nog niet zo lang werkten waren niet altijd aardig voor enkele jongens.”*

Daarnaast geeft Mehmet aan dat er geen goede aansluiting was na afloop van het traject. Na afloop van het project wilden bijna alle jongeren graag de beveiligingsopleiding volgen maar Maatwerk vond hen niet geschikt. *“Maatwerk zei dat we het niveau niet hadden maar na 2 maanden mochten we wel meedoen. Toen wilde ik niet meer.”* Die 2 maanden was voor Mehmet een turbulente en onzekere periode. Na het traject vond Mehmet via Smart Moves een baan bij een bedrijf waar hij heel vroeg aanwezig moest zijn. Mehmet vond die baan zwaar en niet leuk omdat hij om vijf uur ‘s-ochtends wakker moest worden omdat hij om zeven uur op het werk moest zijn. Hij overwoog weer pizza’s te bezorgen. De nieuwe werkomgeving, nieuwe contacten en de keuzes die hij moest maken demotiveerde hem om in te gaan op het aanbod van Maatwerk. Daarnaast was de opleiding reeds begonnen dus zou hij later in het jaar instromen.

Met de politie was er weinig tot geen contact dus daarover kan Mehmet niets vertellen. Hij wist wel dat de politie indien nodig opgeroepen kon worden.

Mehmet geeft aan dat hij vaardigheden heeft geleerd die goed zijn geweest voor zijn persoonlijke ontwikkeling. *“Ik heb bijvoorbeeld geleerd om meer respect te tonen voor anderen en hoe ik anderen moet aanspreken. Ik heb ook geleerd om mij in te houden en niet gelijk agressief te reageren. Dit soort dingen*

*zijn ook belangrijk voor het werk dat ik nu doe.” Mehmet heeft namelijk sinds anderhalve maand een baan gevonden via het CWI. Deelname aan het Ri4-team heeft wel een toegevoegde waarde geleverd voor Mehmet. “Als ik niet had meegedaan aan het Ri4-team dan was ik niet in aanraking gekomen met Maatwerk en CWI want ik moest mij bij hun inschrijven. Zo heb ik via de tussenpersoon van CWI deze baan in de horeca gevonden.” Opmerkelijk is dat Mehmet aangeeft dat het Ri4-team in deze opzet wel in staat is de veiligheid van het zwembad te handhaven. “Het zou wel goed zijn als er iemand was van de beveiliging maar het is in het algemeen niet nodig.”*

### ***Martijn***

Martijn zat reeds 3 maanden in de sociale dienst en werd door het Jongerenloket bemiddeld voor deelname aan het Ri4-team. Hij nam graag deel aan het Ri4-team want *“in de zomer, in het zwembad, al die mensen, dat leek mij wel leuk en ik heb altijd gewerkt en wilde niet leven van de sociale dienst.”* Het imago van het zwembad is volgens Martijn verbeterd en de veiligheid vindt hij een 7,5 waard. *“Er vinden kleine opstootjes plaats, jongens die dronken worden en ruzie zoeken.”* Het zijn vooral groepen jongeren (Nederlanders, Surinamers) die elkaar ophitsen. De probleemveroorzakers zijn vooral de Marokkaanse jongeren van 13 tot 18 jaar. *“De jongens van 23 jaar zitten rustig hun jointje te roken en vallen niemand lastig, maar als de pleuris uitbreekt dan willen ze wel eens bijspringen omdat het dan om een neefje of andere bekende of vriend gaat.”* Gezien de leeftijd van de probleemveroorzakers zijn jonge deelnemers zeker geschikt voor het Ri4-team vindt Martijn mits zij voldoende begeleid en getraind worden. *“Er zijn meer tijd, aandacht en verschillende trainingen of excursies nodig.”* De verzorgde trainingen vond hij niet voldoende. Martijn vindt dat er onvoldoende aandacht is besteedt aan de achtergrondproblematiek van de jongeren (sociale en psychische problematiek, thuisfront). *“Het kernprobleem is niet aangepakt en dat is jammer want dat belemmert een jongere om verder te gaan met zijn leven.”* Daarom vindt hij dat het doel “veiligheid” wel is gehaald maar “het toekomstperspectief van de jongeren” niet. *“De jongens zijn misschien wel teruggedaan naar school maar is het echte probleem opgelost? Ik denk het niet “*, aldus Martijn. Hij denkt dat teambuilding, therapie en individuele

hulpverlening nodig zijn. *“Gewoon een gesprek over wat hen bezighoudt. is nodig want je merkt dat ze gedurende het traject ook meer dingen loslaten.”*

Over het functioneren van de verschillende partijen heeft Martijn een duidelijke visie. Allereerst geeft hij aan uitermate tevreden te zijn met het Jongerenloket omdat die erg betrokken was bij de jongeren. *“Iemand van het Jongerenloket kwam om de 3 of 4 weken even vragen hoe het gaat.”*

Martijn vertelt dat Smart Moves zich zeker heeft ingezet voor het Ri4-team maar het was merkbaar dat zij een project als het Ri4-team voor het eerst begeleidden. *“Zij waren niet top georganiseerd en af en toe had ik het idee dat zij ook aan het zoeken waren. Dat moet dus beter.”*

Over Maatwerk als organisatie is Martijn tevreden maar zegt hij *“De baas van Maatwerk heeft in de praktijk er geen reet mee te maken en het is belangrijk wie er als begeleider vanuit Maatwerk wordt ingezet. Die moet de jongens serieus nemen en ook geloof hebben in de jongens.”* Met het zwembadpersoneel had het Ri4-team geen geweldige relatie. Martijn geeft zelf aan dat het Ri4-team in het begin fouten heeft gemaakt zoals “in het zwembad springen” maar daarvoor hoef je niet het hele traject gestraft te worden. Er ontbrak een teamgeest tussen het zwembadpersoneel en het Ri4-team. Het zwembadpersoneel gaf het Ri4-team duidelijk het gevoel dat zij te gast waren. Het Ri4-team werd gezien als jong en onervaren en daardoor voelden de jongens zich niet serieus genomen. *“Daarnaast leek het alsof het Ri4-team het vuile of moeilijke werk moest opknappen. De badmeesters vroegen ons om op te treden tegen de 23 jarige jongens die soms lak hadden aan alles. Natuurlijk had dat te maken met de veiligheid en was dat een taak van ons maar zoiets kan je samen als team oplossen. Maar het leek alsof de badmeesters zelf die jongens niet aandurfd en dat naar ons schoven. Dat werd dus niet altijd even tactisch gedaan.”*

Met de politie heeft Martijn niet veel te maken gehad maar hij is wel op de hoogte van het feit dat de politie altijd oproepbaar was via de portofoon. Voor de toekomst vindt Martijn het belangrijk dat de politie aan het eind van de week even langskomt om de week te evalueren en wat tips en adviezen geeft. *“Zo laten zij aan de jongens van het Ri4-team zien dat ze wel serieus worden genomen en daarnaast geeft dat ook een goede uitstraling naar de bezoekers. De bezoekers zien de politie en weten dus dat er serieus gewerkt wordt aan de veiligheid.”*

Daarnaast is meer controle op Smart Moves en Maatwerk gewenst. *“Deze twee uitvoerende instanties zouden elke maand aan het stadsdeel moeten rapporteren hoe ver ze zijn, wat ze bereikt hebben. Want er gaat veel geld om in zo’n project.”* Martijn geeft net als Mehmet aan dat het Ri4-team in deze opzet wel instaat is de veiligheid te handhaven in het zwembad. *“De jongens van het team zijn wel jong maar het zijn jongens van de straat dus ze zijn een stuk volwassener dan een normale puber. En hoe langer die jongens in het traject zaten, hoe serieuzer zij werden.”* Het functioneren van het Ri4-team geeft Martijn een 7,5 maar hij geeft tegelijkertijd aan dat het Ri4-team niet veel kans heeft gekregen om zich te bewijzen omdat vorig jaar een slechte zomer was. Daarnaast vindt Martijn dat begeleiding heel erg belangrijk is. *“Zowel vanuit Maatwerk als Smart Moves heb je begeleiders nodig die dit soort jongens aankunnen. Je moet niet denken dat je aan slechts een sociaal maatschappelijk HBO studie voldoende hebt.”* De stagevergoeding is te mager. De jongens redeneren *“Een avondje op straat en je verdient meer dan dat.”* De deelname aan het Ri4-team heeft geen toegevoegde waarde geleverd voor Martijn en hij beschouwt die periode als een overbruggingsperiode voor het vinden van een andere baan. Na afloop van het traject heeft Martijn zelf gesolliciteerd voor een functie en is aangenomen. *“Ik was wat ouder en had zelf al wat uitgespookt en verschillende dingen gedaan. Ik was ook een boefje, dus ik weet in welke fase die andere jongens zitten. Ik hoefde niet meer op het juiste spoor te worden gezet.”*

### ***Sergio***

Sergio is via de leerplichtambtenaar aangemeld bij het Ri4-team. De veiligheid geeft hij het cijfer 7,5 of 8. De probleemveroorzakers zijn volgens Sergio in te delen in twee groepen. *“Kleine dingen zijn wat gebeurt tussen jongens en meisjes, je weet wel, dat soort dingen worden veroorzaakt door jongeren in de leeftijdscategorie 14 tot 17 jaar en de andere grote dingen zoals vechtpartijen worden veroorzaakt door 16 tot 25 jarigen.”* Sergio geeft aan dat je te maken krijgt met mensen die na enkele biertjes agressief gedrag vertonen. Daarnaast heb je groepen jongeren die elkaar uitdagen omdat jongeren in een groep meer durven.

Wegens fysieke omstandigheden kon Sergio het traject niet afmaken. De visie van Sergio over de verschillende partijen heeft slechts betrekking op de korte periode van deelname. *“Misschien zou dat anders zijn aan het eind van het project want dan ken je elkaar beter en kan je beter met elkaar samenwerken, maar in het begin was het niet zo.”* Sergio is bijvoorbeeld niet positief over de badmeesters. *“Als er iets aan de hand was weet je, dan deden ze aardig; vooral als ze zelf bang werden voor iets. Maar als je ze gewoon tegenkwam dan deden ze zo hoog. De badmeesters hadden een houding van ‘jullie zijn maar voor dit en dat en wij werken hier en jullie moeten je kop houden’.”*

Het contact met Maatwerk was beperkt. *“Ik heb 2 keer met iemand gesproken. Volgens mij was ze van Maatwerk. Was wel een aardige mevrouw maar verder heb ik niets bijzonders te vertellen over Maatwerk’.*

Over de begeleiding van Smart Moves is Sergio positief. Hij is blij met de persoonlijk aandacht van de begeleider. Sergio vertelt *“Je weet toch, als je met hem praat dan heb je het gevoel dat hij met je meedenkt en jou serieus neemt.”* Daarnaast vindt Sergio het fijn dat de begeleider van Smart Moves hem af en toe nog belt om te vragen hoe het gaat etc.

De korte deelname aan het Ri4-team is wel positief geweest voor Sergio. *“Anders zou ik op straat hangen en zo weet je want ik was gestopt met school, maar nu had ik een bezigheid en ik kreeg ook geld ervoor.”* De training ‘omgaan met agressie’ vond hij waardevol. *“Ik heb geleerd hoe ik moet reageren bij bepaalde situaties. Dingen van zo’n training blijven wel hangen en die kan je altijd een keer gebruiken als je ermee in aanraking komt.”* Activiteiten voor een teambuilding zouden volgens Sergio nuttig zijn voor het Ri4-team. Volgens Sergio was er wel een band tussen de jongens maar die kan altijd beter. Opmerkelijk is dat Sergio net als Mehmet en Martijn aangeeft dat het Ri4-team in deze opzet wel in staat is de veiligheid te handhaven. Hij weet dat de politie om de hoek is gehuisvest en oproepbaar is bij calamiteiten. De aanwezigheid van een beveiligingswerker is volgens Sergio niet noodzakelijk. Eventuele cursussen of instructies van een beveiligingswerker kunnen nuttig zijn want *“we hebben wel anti-agressietrainingen gekregen maar niet geleerd hoe je moet beveiligen. Als er iemand is die ons instructie geeft hoe je dingen moet doen dan zou het goed zijn.”*



## Conclusie

Deze jongeren geven aan dat het zwembad veilig is. De veiligheid vinden de jongeren gemiddeld een 7,5 waard. Volgens de jongeren vinden er kleine incidenten en opstootjes plaats. Op de werkplek hadden de jongens het meest te maken met de begeleiders van Smart Moves en het zwembadpersoneel. De jongeren zijn tevreden over de begeleiding van Smart Moves en ook over die van Maatwerk. Over het zwembadpersoneel zijn zij echter minder tevreden. Uit de gesprekken komt naar voren dat de jongeren geen integraal onderdeel van het zwembad vormden. Hierdoor voelden de jongens zich vaak gekleineerd en niet serieus genomen. Daarnaast hadden de jongens het gevoel dat zij het ‘vuile werk’ moesten opknappen zoals de oudere jongens aanspreken. Opmerkelijk is dat alledrie de jongeren aangeven dat het Ri4-team in deze opzet en dus ongeacht de leeftijd van de deelnemers wel in staat is de veiligheid in het zwembad te handhaven mits ze goed begeleid worden en extra cursussen krijgen. Twee van de jongeren menen dat het Ri4-team vooral in de laatste fase van het traject goed heeft gefunctioneerd. *“Want hoe langer de jongens in het traject zaten hoe serieuzer zij werden.”* De jongeren geven aan dat de cursussen en trainingen wel hebben bijgedragen aan hun ontwikkeling en andere cursussen en trainingen zouden eventueel ook nuttig kunnen zijn. Het heeft ten dele te maken met het ambitieniveau van de jongeren of het reïntegratiedoel gehaald wordt.

De eerste case geeft aan dat het Ri4-team een middel kan zijn om jongeren in contact te brengen met de formele instanties. Want zoals Mehmet aangeeft *“Als ik niet had meegedaan aan het Ri4-team dan was ik niet in aanraking gekomen met Maatwerk en CWI want ik moest mij inschrijven bij hen. Zo heb ik via de tussenpersoon van CWI deze baan gevonden.”*



## 3 Betrokken partijen aan het woord

### 3.1 Inleiding

Naast de interviews met de jongeren, bestond een belangrijk onderdeel van het onderzoek uit open interviews met organisaties die in 2004 bij het Ri4-team betrokken waren. Achtereenvolgens zijn dit: Maatwerk, Jongerenloket, Stichting Smart Moves, Stadsdeel ZuiderAmstel en de politie. Afhankelijk van het aantal betrokkenen hebben we per organisatie één tot drie professionals geïnterviewd. Door de respondenten is regelmatig in positieve zin een vergelijking gemaakt met het Ri4-team in 2003. Dit gaf aanleiding om ook een interview te houden met de verantwoordelijke begeleiders uit 2003. Tijdens het interview is gebruikt gemaakt van een topiclijst. Dit maakt dat ieder interview zijn eigen dynamiek kent. De betrokkenen ervaren het functioneren van het Ri4-team immers vanuit verschillende verantwoordelijkheden. In dit hoofdstuk doen we verslag van de uitkomsten van de interviews, waarbij het accent ligt op sterke en zwakke punten van het Ri4-team. Eerst volgt echter het oordeel van de respondenten over de tweeledige doelstelling en de ervaren veiligheid in het De Mirandabad.

### 3.2 Combineerbaarheid van de tweeledige doelstelling

De doelstelling van het Ri4-team is zoals gezegd tweeledig. Het eerste doel is het bevorderen van de veiligheid en leefbaarheid in het zwembad en het tweede doel is het bieden van toekomstperspectief aan de jongeren (zie ook hoofdstuk 1). Aan de betrokken partijen is de vraag gesteld of één van de doelstellingen voor hen prioriteit heeft. Zoals blijkt uit onderstaande tabel geven Maatwerk en het Jongerenloket prioriteit aan de doelstelling geënt op reïntegratie. Voor de politie, het zwembad en ook het stadsdeel komt veiligheid op de eerste plaats. Volgens Smart Moves, Alcides en ook het stadsdeel zijn de doelstellingen niet los te koppelen, maar versterken ze elkaar.

Tabel 1 Welke doelstelling heeft de prioriteit?

Betrokken partijen	Doelstelling	
	Veiligheid zwembad	Reïntegratie
Maatwerk		X
Jongerenloket		X
Smart Moves	X	X
Alcides <sup>18</sup>	X	X
Stadsdeel	X	(X)
Politie	X	
Zwembad	X	

De medewerkers van Maatwerk kiezen zonder twijfel voor de tweede doelstelling: 'Reïntegratie is voor Maatwerk de core business. Het Ri4-team is voor ons dan ook een succesvol project.' Volgens Maatwerk is het veiligheidsaspect een verantwoordelijkheid voor het zwembad. Het Jongerenloket is het hiermee eens: 'De jongeren worden door ons geplaatst bij het Ri4-team en daar kunnen deze jongeren zich oriënteren en discipline opdoen. Jongeren die nog niet rijp zijn voor de arbeidsmarkt kunnen namelijk wat ondersteuning gebruiken.'

<sup>18</sup> In 2003 werd het Ri4-team begeleid door werkmaatschappij Dubbelplus.

Het Jongerenloket en Maatwerk zetten kanttekeningen bij de verwachting dat het Ri4-team zowel de reïntegratie van de jongeren als ook de veiligheid in het zwembad bevorderen. Uitgaande van de startkwalificaties is het zeer de vraag of je kan eisen dat deze jongeren gaan bijdragen aan de veiligheid. Jongerenloket: *‘Je moet veel energie steken in het weghalen van allerlei belemmeringen. De jongeren moeten nog leren omgaan met leiding, hebben schuldenproblematiek, politie-contacten en ook het groepsgevoel moet nog gekweekt worden. Om dit soort belemmeringen weg te halen heb je ongeveer twee maanden nodig.’*

Het zwembad en de politie vinden dat het Ri4-team er hoofdzakelijk voor is om de veiligheid en de leefbaarheid in het zwembad te verbeteren. Het zwembad heeft belang bij het Ri4-team als deze de veiligheid in het zwembad bevordert. De doelstelling van reïntegratie is ook belangrijk, maar levert hen geen directe toegevoegde waarde. Volgens de directeur van het zwembad is het doel veiligheid in 2004 niet gehaald en het doel van reïntegratie wel. Samen met de badmeester is hij van mening dat beide doelstellingen wel te combineren zijn mits er versterking komt van een beveiligingsbedrijf of de politie. *‘De versterking is vooral nodig op de piekdagen; de warme dagen in de zomer.’*

Smart Moves, Alcides en het stadsdeel ervaren de tweeledige doelstelling als een win-win situatie waar de ene doelstelling de andere dient. De doelstellingen hebben in principe weinig met elkaar te maken maar vullen elkaar aan. *‘Smart Moves is de knecht van twee meesters en kent dus twee sporen. Het ene spoor is het individuele traject, het begeleiden van jongeren naar werk, opleiding of vervolgtraject. Het andere spoor is dat wij bepaald werk moeten verrichten met het Ri4-team, namelijk toezicht houden.’* Deze twee taken zijn met elkaar verweven en beide goed te vervullen, al is dat in de praktijk nog wel eens moeilijk. Soms bijten ze elkaar. Sommige beslissingen zijn goed voor de ene doelstelling maar slecht voor de andere. Als een jongere bijvoorbeeld niet goed functioneert, er een potje van maakt of ruzie zoekt dan kan je die jongere een waarschuwing geven en werken aan zijn gedrag. Het publiek voelt zich echter minder veilig. Als je de jongere ontslaat dan is dat positief voor het gevoel van veiligheid bij het publiek, maar daarmee ondermijnt je de doelstelling van toekomstperspectief.

Het werven van overlast gevende jongeren heeft voor het stadsdeel minstens drie voordelen voor het terugdringen van overlast: ten eerste zien de jongeren zelf beter de gevolgen van overlastgevend gedrag. Overlast die ze ook zelf zouden kunnen veroorzaken, daar moeten ze nu tegen optreden (opvoedend aspect). Ten tweede laten andere jongeren zich (soms) beter aanspreken door leeftijdgenoten, omdat zij dezelfde taal spreken. Ten derde hebben deze jongeren (veelal) negatieve ervaringen met de politie of er wordt in hun omgeving negatief over de politie gesproken. Ze krijgen meer begrip en een ander beeld van de politie. Via de samenwerkingsovereenkomst moeten alle partijen zich committeren aan de tweeledige doelstelling.

### 3.3 Hoe (on)veilig is het in De Mirandabad?

Voordat we uitgebreid ingaan op het functioneren van het Ri4-team geven we een beschrijving van de (on)veiligheidsproblematiek in De Mirandabad. Tijdens de interviews is aan de partners gevraagd hoe onveilig De Mirandabad volgens hen is: is het er veilig of onveilig? Volgens Maatwerk is de situatie onveilig. 'Het is duidelijk dat er beveiliging nodig is in het zwembad. (...) Het kreeg ook aandacht op de lokale televisie. Volgens de media zijn het voornamelijk jongeren van Marokkaanse afkomst die de boel onveilig maken, maar ook blanke jongeren zorgen voor overlast.' Maatwerk sluit ook niet uit dat in de toekomst een professioneel beveiligingsbedrijf erbij betrokken moet worden. Het zwembad, de politie en Smart Moves vinden het relatief veilig in het zwembad. Volgens de directeur van het bad waren er in het afgelopen jaar ongeveer twintig zware overtredingen op een bezoekersaantal van 400.000. Een medewerker van Smart Moves zegt in andere woorden ongeveer hetzelfde: *'De onveiligheid wordt wel altijd afgemeten aan de excessen, meestal gaat het erg goed in het zwembad.'* De politie moet slechts incidenteel optreden en benadrukt, evenals de overige partijen, dat het in vergelijking met andere zwembaden redelijk veilig is. Sommige partijen geven bovendien aan dat het bad in vergelijking met voorgaande jaren veiliger is geworden. Het Ri4-team en de invoering het zwembadprotocol hebben hieraan bijgedragen. Door het zwembadprotocol worden namelijk

overlastgevers gefilterd, omdat ze na een aantal misdrijven en waarschuwingen een zwembadverbod krijgen. De probleemveroorzakers zijn volgens de respondenten voornamelijk allochtonen - veelal van Marokkaanse komaf - in de leeftijd van 15 tot 23 jaar. Ze komen in groepjes naar het zwembad en veroorzaken overlast door fysiek en verbaal geweld of drankmisbruik. De jongeren rennen door het bad, stoeien en vechten met elkaar en houden flinke woordenwisselingen. Bij handtastelijkheden zijn het de jonge (Nederlandse) meisjes van 12 tot en met 15 jaar die het moeten ontgelden. Allochtone meisjes uit die leeftijdsgroep bezoeken het zwembad weinig.

### 3.4 Veiligheid en leefbaarheid in en rondom De Mirandabad

Tijdens het interview zijn per doelstelling de sterke en zwakke punten besproken van het Ri4-team. Bij de eerste doelstelling, het bevorderen van de veiligheid en leefbaarheid is onderscheid gemaakt tussen twee onderwerpen: randvoorwaarden en gevolgde methodiek. Onder randvoorwaarden verstaan we de instroom-eisen die gesteld worden aan de deelnemers van het Ri4-team en de arbeidsvoorwaarden (vergoeding, looptijd, werktijden, werkkleding e.d). De begeleiding en samenwerking tussen betrokken partijen vallen onder methodiek. Zoals in onderstaande tabel is te zien, wordt voor het bereiken van de eerste doelstelling uitsluitend het methodische aspect als sterk punt aangemerkt.

#### 3.1.1 Sterke punten: methodiek

Sterke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<i>Methodiek</i>							
Preventieve werking	X	X	X	X	X	X	X
Begeleiding		X	X	X		X	X
Samenwerking Maatwerk en zwembad							X
Werving van jongeren		X		X		X	
Evaluaties, rapportages en samenwerkingsprotocol				X			

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

### *Preventieve werking*

Door alle zeven organisaties wordt de preventieve werking van het Ri4-team aangedragen als belangrijke meerwaarde ter bevordering van de veiligheid en leefbaarheid in het bad. De jongeren zijn herkenbaar door hun baseball pet en een rode jack, hun begeleiders hebben een andere kleur jack aan. Bovendien hebben de begeleiders een portofoon waarmee ze de politie kunnen inschakelen. Het feit dat ze er rondlopen, geeft badgasten een gevoel van veiligheid. Voor de politie en het zwembad leveren ze extra ogen en oren op, waardoor op politie inzet wordt bespaard. Het stadsdeel benadrukt dat je voor een dergelijke preventieve werking geen harde kernjongeren moet hebben. De huidige doelgroep (risicjongeren en first-offenders) is goed gekozen. Dit heeft ook een positief effect op de buurt. Als deze groep aan het werk is in het zwembad voorkom je namelijk dat ze uit verveling op straat overlast geven. Uit het enquêteonderzoek van Smart Moves onder bezoekers blijkt ook dat de aanwezigheid van de jongeren 'in pak' een preventieve uitstraling heeft en daardoor een groter veiligheidsgevoel biedt. Gemiddelde score van een enquête was een zeven punt negen.

### *Begeleiding*

Het project valt of staat met goede begeleiding. Daar zijn de partijen het over eens. Dit was zo in de voorgaande jaren en dat geldt nog steeds. In vergelijking met 2003 stonden de begeleiders in 2004 voor een zwaardere opgave. De meeste jongeren in 2004 waren tussen de 15 en 17 jaar en daarmee een stuk jonger dan de teamleden in 2003. Daarentegen werd in 2003 voor de begeleiding een beroep gedaan op ID-ers die hiervoor niet gekwalificeerd waren. In 2004 lag de nadruk op het aanleren van discipline en arbeidsritme. De groep was niet vrij van onderlinge spanningen, ook waren er meiden bij die voor problemen zorgden binnen het team en tussen het team en medewerkers van het zwembad. Maar het slagen of mislukken van het project hangt niet af van het type jongeren maar van de kwaliteiten van de begeleiders op de werkvloer, aldus een medewerker van Maatwerk. Smart Moves en Jongerenloket benoemen de begeleiding van het Ri4-team in 2004 als een sterk punt. Er was sprake van een intensieve benadering die zich zowel richtte op het proces binnen het team als de ontwikkeling van het individu, bijvoorbeeld door het criterium gericht interview. De combinatie van een persoonlijke en teambenadering maakte de aanpak



volgens Smart Moves tot een succes. De kwaliteit van de begeleiding heeft zich in de loop van het project ontwikkeld. Het stadsdeel spreekt positief over de geformaliseerde wekelijkse evaluatie van de jongeren door Smart Moves. *‘Vastlegging van de ontwikkeling brengt continuïteit, jongeren krijgen feedback en worden gemotiveerd om aan zijn of haar ontwikkeling te werken’*. De startfase verliep niet zonder slag of stoot, de aanlooptijd tussen start van het project en daadwerkelijk beginnen met het Ri4-team lag te kort op elkaar. Al werkende kreeg de begeleiding vorm en inhoud.

#### *Samenwerking met Maatwerk en het zwembad*

De begeleiders van 2003, werkzaam voor Alcides, noemen de samenwerking tussen Alcides, Maatwerk en het zwembad een sterk punt. De consultant van Maatwerk kwam regelmatig langs en was voor de jongens aanspreekbaar. Hij trad op als een externe autoriteit en dat werkte goed. De begeleiders gaven de jongeren aan dat ze één tot twee keer gewaarschuwd worden en bij de derde keer worden ze naar de consultant gestuurd. Maatwerk is formeel hun werkgever en heeft de bevoegdheid om hen te ontslaan. Het Ri4-team maakte ook integraal onderdeel uit van het De Mirandabad. De directie stond volledig achter het Ri4-team. Sommige badmeesters hadden wel hun bedenkingen omdat ze ieder jaar te maken kregen met nieuwe jongeren van wie sommigen weinig of niet gemotiveerd waren. Wel was er goed contact tussen het Ri4-team en het zwembadpersoneel. Elke morgen begon met een kort gesprek met de teamleider van de badmeesters. De dag en de samenstelling van het team werd doorbesproken. Daarnaast vonden er evaluatiegesprekken plaats. *‘Je gaat rond de tafel zitten en bespreekt de problemen. Soms is er iemand die tegen de badmeesters te keer ging of andersom. (...) Het dagelijkse contact met de badmeesters is heel belangrijk. De badmeesters zijn je grootste antenne over het functioneren van je team op het moment dat je er niet bent.’* Een probleem is wel dat voor de badmeesters de doelstelling veiligheid veel belangrijker is dan de doelstelling toekomstperspectief. *‘De badmeesters willen het liefst iedere jaar dezelfde jongeren die ze kennen en waarmee ze goed samen kunnen werken. ‘Maar elk jaar krijgen ze weer nieuwe merkwaardige jongeren met wie ze moeten samenwerken. Dat is best lastig. Bij de badmeesters heb je niet altijd 100% begrip voor het project en de keuze voor de jongeren.’*

### *Werving van jongeren*

Door gebruik te maken van onorthodoxe methodes streefde de medewerker van Smart Moves ernaar jongeren te werven uit de Pijp en uit stadsdeel. Voor hem is het van belang dat juist deze groep jongeren deelneemt aan het project. Het project is ook voor dit type jongeren uit deze woonomgeving bedoeld. Hij benadert de jongeren persoonlijk op straat en legt ze uit waarom juist zij deel moeten nemen aan het project. Binnen drie tot vier weken had hij voldoende jongeren. Smart Moves: *'Jongeren staan open voor dit type projecten, als je ze maar op de juiste manier benadert. Je moet er zelf ook achter staan. Je moet menen wat je zegt. Jongeren hebben binnen een minuut in de gaten of je iets niet meent.'* Volgens de politie was het uitgangspunt dat zoveel mogelijk jongeren uit ZuiderAmstel zouden moeten deelnemen. Daar is echter geen team mee te vullen, dus wordt breder geworven in Zuid-Oost. Daardoor bestond het RI4-team in 2003 vooral uit Surinaamse en Antilliaanse jongeren, terwijl de overlast meer te maken heeft met Marokkanen. In 2004 is bij de samenstelling van het Jongerenteam meer rekening mee gehouden dat ook Marokkanen in het team moeten zitten. Smart Moves heeft in 2004 heel actief geworven, hetgeen tot een goede instroom leidde.

### *Evaluaties, rapportages en samenwerkingsprotocol*

Het stadsdeel benadrukt dat er -als voorwaarde voor subsidiëring- een projectplan, evaluaties en rapportages zijn gekomen. Daardoor heeft de methode zich kunnen ontwikkelen. Ook zijn er de laatste twee à drie jaar samenwerkingsprotocollen gekomen. Deze bieden duidelijkheid over verantwoordelijkheden en taakverdeling. De toegenomen agressie onder bezoekers van het zwembad vraagt echter wel om aanscherping van het protocol.

In de volgende twee paragrafen gaan we in op de zwakke punten die genoemd zijn bij het bereiken van de eerste doelstelling. Deze zijn zowel te rangschikken onder randvoorwaarden als methodiek.

### 3.1.2 Zwakke punten: randvoorwaarden

Zwakke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<i>Randvoorwaarden</i>							
Te jonge groep	X	X			X	X	
Opleidingsniveau erg laag		X	X				
Financiële vergoeding		X					

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

#### *Te jonge groep*

De samenstelling van de groep is bepalend voor het project. Volgens het zwembad en de politie waren de jongeren van 2004 veel te jong en misten daardoor o.a. basale vaardigheden, arbeidsattitude en verantwoordelijkheid. De jongeren hadden erg veel begeleiding nodig. In 2003 was de groep ouder. De selectie van jongere deelnemers in 2004 was volgens Smart Moves een wens van het stadsdeel én het zwembad. De selectie van jongeren is gedaan door Smart Moves en het Jongerenloket. Het screenen is gedaan door de politie. Smart Moves *'Het gevolg is dat je dus met een heel moeilijke groep moet starten. Voor jonge kinderen van 16/17 jaar die nog gedisciplineerd moeten worden is het moeilijk om ouderen aan te spreken. Sommige jongeren waren te speels en vertoonden kinderlijk gedrag. Een keer sprongen ze bijvoorbeeld in de whirlpool.'* Als je puur vanuit de veiligheid kijkt dan zijn eigenlijk al deze jongeren ongeschikt, zegt één van de begeleiders uit 2003. Door hun speelse gedrag ondermijnen ze hun voorbeeldfunctie die ze zouden moeten hebben voor andere jongeren in het zwembad. Smart Moves ziet in de toekomst, net als het zwembad, ook liever wat oudere jongeren tussen de 17 en 23 jaar. *'Het is lastig voor de jonge jongens en meisjes om op te treden tegen de oudere Marokkaanse jongens die het zwembad bezoeken en overlast veroorzaken. Bij vechtpartijen zijn de kleine jongens en meisjes van het Ri4-team ook niet opgewassen tegen de stevige potige kerels van de sportscholen.'* In een dergelijke situatie kunnen ze via de portofoons de dagelijkse begeleiders oproepen of in het uiterste geval de politie inschakelen. In het verleden zijn er ook slechte ervaringen geweest met de oudere jongeren; die zaten dicht tegen de criminaliteit aan.

#### *Opleidingsniveau erg laag*

In 2004 namen jongeren deel die in aanmerking kwamen voor een voorbereidend oriëntatie- en disciplineringstraject. Hierdoor waren het ontwikkelings-, start- en ambitie-niveau van deze jongeren lager dan in voorgaande jaren. Onder dit type jongeren is de arbeidsmotivatie zeer gering. Veel energie en tijd gaat zitten in het disciplineren en motiveren van de jongeren. Het realiseren van de tweeledige doelstelling staat onder druk, zo zegt het personeel van het zwembad. *‘Alleen jongeren met een goed startniveau kunnen helpen de veiligheid te bevorderen’*. Om de veiligheid binnen het zwembad te verbeteren is volgens hen een hoger opleidingsniveau van de jongeren gewenst. Maatwerk daarentegen is van oordeel dat indien er een helder en duidelijk takenpakket is, een goede begeleiding op operationeel niveau en een goede samenwerking tussen alle partijen, een jongere met laag opleidingsniveau wel het veiligheidsgevoel van bezoekers van een zwembad kan bevorderen. Dit wordt naar het oordeel van maatwerk onderbouwd door de uitslag van de enquêtes onder bezoekers. Smart Moves probeert de jongeren te motiveren en strak aan te sturen. Een voorbeeld: de jongeren moeten bij binnenkomst tekenen en als ze te laat zijn krijgen ze straf.

#### *Financiële vergoeding*

*‘We zijn van het ene in het andere uiterste gevallen. Vorige jaar werd nog een normaal salaris betaald; nu slechts een vergoeding van 130 euro voor jongeren tussen de 17 en 18 jaar, 18 tot 20 jarigen krijgen 199,83 euro en tussen 21 en 22 jaar 635,92 euro.’*, zo zegt een medewerker van Smart Moves. De lage financiële vergoeding heeft een negatief effect op de inzet van de jongeren op de beveiligingstaak in het zwembad. Daarbij komt dat de buitenwereld lonkt: *‘De jongeren kunnen natuurlijk veel gemakkelijker geld verdienen op straat dan binnen dit project. Dat maakt het soms wel lastig.’*

Wat wel goed is volgens Smart Moves, is dat ze het geld niet zomaar krijgen: ze moeten per onderdeel iets verdienen en daarvoor een bon inleveren. Dit functioneert ook als sanctie. Nu dreigt ook deze vergoeding volgend jaar stopgezet te worden. Smart Moves is op dit moment in gesprek met Maatwerk. *‘Het gaat er niet alleen om wat ze verdienen, maar ook hoe ze het verdienen.’* is de stelling van Smart Moves. Maatwerk is altijd tegen enige vorm van extra vergoedingen geweest voor

jongeren<sup>19</sup>. Zij gaan uit van een andere methodiek. Voor de jongeren moeten zij slechts een tussenstation zijn. Hoe groter het gat tussen bijvoorbeeld stagevergoeding en/of zakgeldregeling en de reguliere arbeidsmarkt, hoe eerder jongeren regulier aan de slag gaan en/of terug naar school<sup>20</sup>.

### 3.1.3 Zwakke punten: methodiek

Zwakke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<b>Methodiek</b>							
Begeleiding				X	X	X	
Te korte looptijd jongeren		X					
Te veel uitzendkrachten in zwembad		X					
Terugtrekken van de politie		X			X	X	
Te hoog ambitieniveau zwembad	X	X	X				X
Relatie zwembadpersoneel en Ri4-team		X			X		

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

#### *Begeleiding*

*‘Goede afspraken op directie niveau geven geen zekerheid voor goede samenwerking op de werkvloer. Het is maar afwachten wie je als consulent of begeleider krijgt’*, zo zegt een van de betrokkenen van het zwembad. Het zwembad uit kritiek op de te sociaal pedagogische invalshoek van de begeleiders van het Ri4-team. De gedachte is dat de begeleiders hoofdzakelijk oog hebben voor doelstelling van reïntegratie en veel minder voor het veiligheidsaspect. Een ander zwak punt is volgens het stadsdeel de te snelle wisseling van begeleiding (directe leiding van de jongeren, maar ook op het niveau van de coördinatoren). Continuïteit is niet alleen belangrijk voor de jongeren, maar ook belangrijk voor de contacten met de partners. De politie wijst erop dat in 2004 de begeleiding minder goed ging dan in 2003. In 2004 moest de Stichting Smart Moves als nieuwe partner starten binnen een maand. Daardoor was toen de aandacht voor de jongeren zelf wat minder.

<sup>19</sup> In de WIW waren er wel mogelijkheden om bij te verdienen tot maximaal 120 % van het minimum jeugdloon.

<sup>20</sup> Maatwerk wijst er overigens op dat de vergoedingen van de jongeren conform de WWB zijn en vastgelegd via het besluit van de gemeenteraad van Amsterdam.

#### *Te korte looptijd jongeren*

De looptijd per deelnemer is een zwak punt. Het zou beter zijn als de deelnemers langer deel zouden uitmaken van het Ri4-team. Het type jongeren waar dit project zich op richt hebben al redelijk wat op hun kerfstok staan: contacten met politie en Justitie, bureau Halt, problematische thuissituatie, vroegtijdig schoolverlaters etc. Wil je deze jongeren op het goede pad krijgen, dan moet je langdurig investeren in het ontwikkelen van een vertrouwensband. Dat vergt een langere projectduur. Het vergt bovendien tijd om deze jongeren 'op te leiden' tot beveiligers. Zwembad *'Je moet eerder beginnen met deze jongeren om ze in mei direct in te kunnen zetten.'* Daarnaast is het een probleem dat als iemand tussentijds positief uitstroomt (b.v. naar werk), de projectduur weer te kort is om iemand anders nog te plaatsen.' Vroegtijdige uitstroom is bovendien voor het individu wel goed maar voor het proces binnen een team niet altijd wenselijk.

#### *Te veel uitzendkrachten in zwembad*

Smart Moves kaart het probleem aan dat in de zomerperiode veel van het vaste zwembadpersoneel op vakantie is en het zwembad daardoor aangewezen is op uitzendkrachten. De zomerperiode is de drukste periode in het zwembad en het werken met uitzendkrachten in plaats van de vaste krachten zet het goed functioneren van het Ri4-team onder druk. De investering in de samenwerking en het opbouwen van vertrouwen tussen het Ri4-team en het zwembadpersoneel komt door de wisselingen van de wacht in de drukke zomerperiode onder druk te staan. De uitzendkrachten kennen het Ri4-team niet en visa versa. Je begint weer van voor af aan.

#### *Terugtrekken van de politie*

Zowel het zwembad als Maatwerk zijn van mening dat het project in 2003 mede goed is geslaagd vanwege de direct betrokkenheid van de politie. In dat jaar was er bij de politie speciaal iemand vrijgesteld voor het Ri4-team. In 2004 was dat dit niet meer het geval. Het terugtrekken van de politie wordt als groot gemis ervaren. Smart Moves vindt dat het Ri4-team niet gezien moet worden als een volleerd toezichthouderteam en dus is ondersteuning van de politie onontbeerlijk. Het Ri4-team is geen professionele bewakersteam. De toenemende verharding in de maatschappij maakt de inmenging van politie

nog wezenlijker. Het inzetten van het Ri4-team alleen is niet voldoende. De politie zelf wijst er op dat de afspraak van een tweewekelijkse terugkoppeling van het Ri4-team naar de politie niet is nagekomen.

#### *Te hoog ambitieniveau zwembad*

Zowel Smart Moves, Maatwerk, het Jongerenloket als Alcides zetten vraagtekens bij het ambitieniveau van het zwembad voor het bevorderen van de veiligheid en de leefbaarheid in het bad door het Ri4-team. Het Jongerenloket: 'Het zwembad wil dat er minder wordt gekloot, dat minder mensen en meiden worden lastigvallen. Het zwembad wil dus mensen die toezicht houden. Je kan niet verwachten dat het Ri4-team volleerde toezichthouders zijn omdat ze deelnemen aan een voorbereidend oriëntatie- en disciplineringstraject. De jongeren hebben zelf nog toezicht nodig.' Smart Moves 'Je moet je rekenschap geven van het feit dat het om jongeren gaat met hun tekortkomingen en dat je dus geen professionele bewaking van ze kan verwachten. Daarvoor is er ondersteuning nodig van de politie'. Voor het zwembadpersoneel zelf is het moeilijk om met dit type jongeren te werken. De medewerker van het Jongerenloket ziet het als de taak van de directeur van het zwembad om de sociaal maatschappelijk boodschap goed aan zijn personeel over te brengen. Het gaat zowel om het verbeteren van de veiligheid maar ook zeker om het bieden van een toekomstperspectief aan deze jongeren. De verwachting van het zwembad(personeel) is te hoog. De kracht van het jongerenteam zit hoofdzakelijk in de preventie, het voorkomen van incidenten en niet in repressie.

#### *Relatie zwembadpersoneel en Ri4-team*

Door Smart Moves wordt als zwak punt de slechte relatie tussen het zwembadpersoneel en de jongeren in het Ri4-team benoemd. Eén van de oorzaken hiervan is dat het personeel er vanuit gaat dat zij voor het 'natte' gedeelte zijn en het jongerenteam voor het 'droge'. Dit is een onterechte veronderstelling en leidt in de praktijk tot misverstanden, legt een medewerker van Smart Moves uit. Hij geeft een voorbeeld. Bij een ruzie onder het publiek op het grasveld loopt de badmeester weg en laat het aan het jongerenteam over om de relschoppers uit het zwembad te zetten. De samenwerking tussen het Ri4-team en het zwembadpersoneel verliep volgens het zwembad in 2004 niet soepel omdat de jongeren niet serieus

genoeg waren. 'De jongeren waren te jong en vertoonden kinderachtig en onverantwoord gedrag.'

Zowel Smart Moves als het zwembad onderkennen dat het jongerenteam in voorgaande jaren door de ruggesteun van politie beter in staat was om repressief op te treden. Smart Moves 'Maar in de huidige situatie kan je het Ri4-team hier niet alleen voor laten opdraaien. Het Ri4-team en het personeel moeten bij problemen die zich voordoen tussen badgasten samen optrekken.' De onderlinge taakverdeling moet duidelijk(er) zijn. Het zwembadpersoneel redeneert namelijk: 'ik ben niet opgeleid om jongeren toekomstperspectief te bieden.' De slechte samenwerking tussen beide partijen hebben de onderlinge verhoudingen verslechterd. De relatie is te kernschetsen als: *living together working apart*. De slechte verhouding heeft in 2004 veel extra tijd, energie en begeleiding gekost. Smart Moves: 'het personeel reageert soms in de trant van: daar komen die criminelen weer' maar het zijn geen criminelen. Tijdens het proces kwam men er ook regelmatig achter dat het zwembadpersoneel veelal niet op de hoogte was van de doelstellingen van het Ri4-team.' Het zijn ook geen gemakkelijke jongeren. Zo heeft een incident tussen een badmeester en een jongere van het Ri4-team de relatie tussen het Ri4-team en het zwembadpersoneel geen goed gedaan.

Het personeel nam de jongeren ook niet serieus. Smart Moves geeft een voorbeeld. 'Een keer stond ik samen met één van de jongeren te praten over het werk. Ik was dingen aan het uitleggen en draaide me om iets aan te wijzen. Op het moment dat ik me omdraaide om de jongen weer aan te kijken is die jongen ineens verdwenen! Hij is nergens te bekennen. Die jongen bleek letterlijk door de grond te zijn gezakt. Het had die avond hard geregend en het zand onder de tegels was weggespoeld waardoor er een kuil van bijna twee meter diep ontstond. Een badmeester kwam aanlopen en ging direct te keer tegen die jongen zonder eerst goed te vragen wat er gebeurd was en eveneens te vragen hoe het met de jongen ging. De jongen werd heel erg kwaad en zei "Ik ga naar huis en dan breng ik mijn vader en die gaat je in elkaar slaan".' Volgens Smart Moves kijkt het zwembadpersoneel neer op het Ri4-team. Er was geen sprake van samenwerking tussen het zwembadpersoneel en het Ri4-team. Zo waren er geen teamvergaderingen tussen het Ri4-team en het zwembadpersoneel. In 2004 was er sprake van elkaar tegenwerken in plaats van samenwerken.



Het Ri4-team is geen integraal onderdeel is geworden van het zwembad. Hij hecht veel waarde aan het in de toekomst realiseren van een teamoverleg tussen Ri4-team en zwembad-personeel.

### 3.5 Vergroten van perspectief van risicojongeren

Ook voor deze tweede doelstelling worden net als bij de eerste doelstelling uitsluitend methodische aspecten als sterke punten genoemd.

#### 3.1.4 Sterke punten: methodiek

Sterke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<b>Methodiek</b>							
Nabootsing reële werksituatie	X	X	X	X	X	X	X
Vergroten normbesef		X					X
Project biedt status	X	X	X	X			
Leren werken in een team		X				X	X
Standaardisering van methodiek				X			

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

#### *Nabootsing reële werksituatie*

Alle partijen vinden het project bijzonder succesvol omdat de omstandigheden waar het Ri4-team in moet werken erg dicht bij een feitelijke werksituatie komen. De voorwaarden waar deze jongeren aan moeten voldoen om hun taken goed tot uitvoering te brengen, de omstandigheden waar ze in werken en de situaties waar ze mee te maken krijgen zijn vergelijkbaar met het hebben van een reguliere baan. In principe functioneert iedere jongere als werknemer binnen het Ri4-team. Met die verstande dat ze onder begeleiding staan van een professional en kunnen uitstromen naar andere projecten binnen Maatwerk. Maar ieder jongere kan - en dat is ook gebeurd - bijvoorbeeld bij (herhaaldelijk) normoverschrijdend gedrag uit het project worden gezet. Smart Moves: *‘Omdat er een werksituatie wordt nagebootst komen de jongeren op tijd op “het werk”, ze leren op een nette manier anderen aan te spreken, ze leren in een team te werken et cetera. Het gaat om een dreigende verloren*

*generatie en het is belangrijk dat deze jongeren aansluiting vinden zodat ze normaal kunnen deelnemen aan de maatschappij; terugkeer naar werk of een ander traject volgen En het Ri4-team kan die aansluiting zeker bieden.’* Dat arbeidsritme wordt bijgebracht is essentieel voor de toekomstige ontwikkeling van jongeren. Het stadsdeel is ook positief over de beloningssystematiek: *‘Ik zie dat daardoor jongeren meer zelfvertrouwen krijgen, gestimuleerd worden om naar het werk te gaan, weer een scholing beginnen of zelf stappen zetten. Dat is wezenlijk van belang in het leven van jongeren.’* Iedere verbetering hoe klein ook wordt als winst gezien van het project. Het is een dermate moeilijke groep jongeren dat voor ieder verbetering hard moet worden gestreden. Een medewerker van Smart Moves: *‘Op een gegeven ogenblik was de doelstelling “ervoor zorgen dat er niet meer geblowd wordt”, die doelstelling is gehaald.’* Het Ri4-team is goed geweest voor de ontwikkeling van de jongeren. Voor sommige jongens is zo’n traject afschrikwekkend geweest en zij zijn teruggegaan naar school. *‘Ook voor die jongens is het dus positief geweest.’*

#### *Vergroten normbesef*

Als winstpunt wordt onder andere een ander normbesef onder jongeren genoemd. Zo was het spreken van straattaal en jongerentaal de norm binnen de groep. Goed Nederlands spreken was uit de mode. Tijdens het project zijn de jongeren onder begeleiding van een medewerker van Smart Moves zich bewust geworden van het feit dat ze met een dergelijk taalgebruik minder kans maken op het vinden van een baan. Ze zijn gaan inzien dat het beheersen van de Nederlandse (spreek)taal hun kans op de arbeidsmarkt vergroot. Een ander punt is dat de jongeren onbaatzuchtiger zijn geworden. Smart Moves: *‘Deze jongeren zijn bijvoorbeeld een keer nadat het project was afgelopen hier nogmaals langs geweest om te helpen bij een waterpolotoernooi. Dat is een winst omdat het een groep is die niet zomaar iets voor een ander doet.’* Door het Ri4-team hebben de jongeren ervaren wat het is om ergens voor gewaardeerd te worden.

#### *Project biedt status*

*‘Deelname aan het Ri4-team biedt status aan de jongeren. Jongeren vinden het stoer om in hun pakje te lopen in het zwembad’,* zo verwoordt een medewerker van Maatwerk de

aantrekkingskracht die het project heeft op jongeren. In vergelijking met andere werkgelegenheidsprojecten van Maatwerk is het Ri4-project een project waarvan jongeren aangeven dat ze daar graag aan willen deelnemen. Het Jongerenloket beaamt dit. 'Voor een vergelijkbaar jongerenproject dat zich richt op het bevorderen van de veiligheid in de openbare ruimte is het veel moeilijker om jongeren te vinden. In een zwembad vinden ze toch stoerder.'

#### *Leren werken in een team*

Het creëren van een teamgeest, een sfeer van onderling vertrouwen en samenwerking, met deze risicojongeren ieder met een eigen problematische geschiedenis, is geen eenvoudige opgave. In de eerste week heeft bijvoorbeeld een van de leden een telefoon gestolen van één van de teamleden. Voor Smart Moves was het creëren van een groeps sfeer een zware opgave. Volgens Smart Moves had je te maken met twee groepen binnen de groep: een groep meisjes en een heavy groep. Smart Moves: 'De heavy groep had continu begeleiding nodig. Zonder controle zaten ze op een zijspoor. Deze groep heeft niet het niveau gehaald waarin ze zelfstandig en zonder controle kunnen werken.' Bij de meidengroep is dat wel gelukt. De heavy groep heeft zeker in het begin overlast veroorzaakt. Hun optreden bij incidenten was soms buitensporig grof. Smart Moves: 'Een keer ging de jongen zo te keer tegen een badgast dat de politie hem moest kalmeren.. Maar de jongeren hebben tijdens het proces geleerd meer op te treden als team. Er is een vorm van sociale controle ontstaan. Ze hebben ook geleerd mensen op een nette manier aan te spreken. Als groep zijn ze ook gaan sporten, de jongens zijn regelmatig gaan hardlopen. De politie vindt het positief dat door het werken met de jongeren de zwaarte van hun achtergrondproblematiek meer zichtbaar is geworden.

#### *Standaardisering van methodiek*

Het stadsdeel benoemt de ontwikkelde methode als een sterk punt. Zoals gezegd heeft de methode zich mede kunnen ontwikkelen omdat er een projectplan, evaluaties en rapportages als voorwaarde van subsidiering zijn vereist. De methodiek is vastgelegd in een stappenplan, in logboeken en competentieprofielen. Daardoor wordt de werkwijze minder vluchtig. De samenwerkingsprotocollen bieden duidelijkheid over verantwoordelijkheden en taakverdeling.

In de volgende twee paragrafen nemen we de zwakke punten onder de loep. Deze hebben zowel betrekking op de randvoorwaarden als op de methodiek.

### 3.1.5 Zwakke Punten: randvoorwaarden

Zwakke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<b>Randvoorwaarden</b>							
Stagevergoeding	x	X	X			X	
Werving en selectie(criteria) jongeren	x	X	X	X			X
Diversiteit binnen Ri4-team		X			X		

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

#### *Stage vergoeding*

Vier organisaties zijn van mening dat een de stagevergoeding een zwak punt is, niet alleen voor het bereiken van de veiligheidsdoelstelling (zie par. 3.4.2), maar ook voor het vergroten van het perspectief van de risicojongeren. Smart Moves: *'De stagevergoeding is heel minimaal. Voor jongeren geen stimulans om deel te nemen aan het project. Met een baantje of op straat (lees: crimineelcircuit) kunnen ze veel meer verdienen'*. Wat opvalt is het grote verschil tussen de vergoeding tussen 15 tot 20 jaar en boven de 21 jaar. Dit verschil is ook erg slecht aan de jongeren uit te leggen, geeft Smart Moves aan. De vorige jaren namen de jongeren deel met behoud van uitkering. De politie is van mening dat naast het beloningssysteem ook het deel sancties wat zwaarder mag worden aangezet; bijvoorbeeld door geld in te houden als het niet goed gaat en dat uit te keren bij positief gedrag *"Je moet de gedrevenheid van jongeren naar boven krijgen"*

Maatwerk wijst erop dat zij een uitgebreid sanctie-beleid hebben, zowel bij stagevergoeding als bij een WWB detachering.

#### *Werving en selectiecriteria jongeren*

De grootste klacht is dat er in 2004 te laat is begonnen met het werven van jongeren. Smart Moves is voorstander van een aanloopperiode van drie maanden. In februari zou gestart moeten worden met het werven van jongeren en met afspraken tussen betrokken partijen. De selectie gaf problemen vanwege de naar beneden bijgestelde kwaliteitseisen en de samenstelling

van de groep, hetgeen plaatsvond in het kader van de Europese aanbesteding van het project; het project is door Maatwerk georganiseerd. Het Jongerenloket geeft uitleg waarom de kwaliteitseisen in 2004 zijn veranderd. Jongerenloket: *‘De gemeente Amsterdam maakt in dit kader een onderscheid in drie soorten trajecten. Een oriëntatie en disciplineringstraject, een oriëntatie en matchingtraject en een beroepsgericht traject. Het Ri4-team richt zich op de eerste soort traject. Dit zijn jongens die arbeidsritme moeten opdoen en dus niet over de normale basisvaardigheden beschikken om zelfstandig op een werkplek te worden uitgezet. Van hieruit kan je doorstromen naar de twee andere disciplines. In voorgaande jaren had je dit onderscheid niet. Het gevolg is dat het niveau in 2004 naar beneden is gehaald.’* In voorgaande jaren had de consultant meer handelingsruimte om op basis van de individuele wensen jongeren te plaatsen.

De politie benadrukt dat je niet te hoog moet grijpen. Voor jongeren met een strafblad is het Ri4-team meestal geen geschikte eerste stap.

#### *Diversiteit binnen Ri4-team*

De samenstelling van de groep leidde tot problemen door de grote verschillen in leeftijd en de selectie van jongeren uit Stadsdeel ZuiderAmstel. De selectie van jongeren uit het stadsdeel waar De Mirandabad is gevestigd heeft als gevolg dat leden van het Ri4-team in het zwembad vrienden en kennissen uit de buurt tegenkomen. Dit leidt in de praktijk soms tot loyaliteitsconflicten. Aan de ene kant weten ze dat ze zich behoren te conformeren aan de regels van het project, aan de andere kant doen ze hun vrienden graag een pleziertje. Ze knijpen bijvoorbeeld een oogje toe als een bekende zich onbeschoft gedraagt, laten vrienden binnen zonder kaartje, of ze durven niet op te treden omdat ze hier later door vrienden op worden aangesproken. Smart Moves: *‘Jongeren worden bij slecht weer soms ingezet voor andere klussen zoals papier prikken of verven. Een nadeel is dat ze soms uitgelachen worden door hun vrienden die op dat moment in het zwembad aanwezig zijn. Onder de jongeren is het killing dat je papier moet gaan prikken, schilderen of vegen.’* Smart Moves vindt dat er minder strikt geselecteerd moet worden. De groepssamenstelling gaf ook problemen door de mix van jongere en oudere jongeren, jongens en meisjes. Smart Moves *‘Een jongen van 21 zit in een*

andere levensfase dan een jongen van 16. Ze praten over andere dingen en hebben andere interesses. De oudere jongen is bezig met het inrichten van zijn leven, de zestienjarige is nog niet zover.' Grote leeftijdsverschillen maken het nog moeilijker om het Ri4-team echt als team te laten functioneren. Het streven is om in 2005 meer oudere jongeren toe te voegen om te zorgen voor een goede balans tussen jong en oud.

### 3.1.6 Zwakke punten: methodiek

Zwakke punten	Organisaties						
	Ma	Sm	Jo	St	Zw	Po	Al
<b>Methodiek</b>							
Omgaan met problematische thuissituatie		X		X			X
Jongeren nemen onvoorbereid deel aan Ri4-team				X			X
Takenpakket te beperkt op rustige dagen		X					
Begeleiding Maatwerk		X					

Ma=Maatwerk, Sm=Smart Moves, Jo=Jongerenloket, St=Stadsdeel, Zw=zwembad, Po=politie, Al=Alcides

#### *Omgaan met problematiek thuissituatie*

De methodische aanpak kan niet altijd verhinderen dat sommige jongeren afhaken of op storende wijze de boventoon voeren. Dit gedrag heeft vaak te maken met zwaardere problematiek in de thuissituatie. Dit wordt in hoofdstuk 2 ook door jongeren zelf opgemerkt. Ook is in 2004 gewerkt met een wat zwaardere groep qua crimineel gedrag. In deze gevallen zou er aansluiting uit dit project moeten zijn met het jeugdnetwerk of de ketenunit. De politie vindt een vertrouwensfunctie voor jongeren nodig en vraagt zich af in hoeverre Maatwerk daarin voorziet.

#### *Jongeren nemen onvoorbereid deel aan Ri4-team*

Bij de selectie worden de jongeren soms niet goed voorgelicht over de taken en verantwoordelijkheden die bij het project komen kijken; ook al is Smart Moves nauw betrokken bij de selectie en speelt ook Maatwerk een belangrijke rol. 'Ze gaan veel contacten leggen met mensen, ze moeten mensen keurig te woord staan, moeten attent zijn, mentaal en fysiek sterk in de schoenen staan, volwassen gedrag tonen, initiatief tonen etc.

*Ze moeten weten dat ze te maken krijgen met agressie en geweld.* Er wordt veel van de jongeren verwacht. Door een ongemotiveerde keus om deel te nemen aan het Ri4-team zijn een aantal jongeren moeilijk te motiveren voor hun taken. *'Ze zijn opstandig en roepen "ik heb er geen zin in" of "dat is mijn werk niet" Het gaat om jongeren die vaak snel afhaken. Ze verliezen interesse en zijn niet meer gemotiveerd en dan krijg je een kettingreactie.'* Voor aanvang van het traject moeten de jongeren goed uitgelegd krijgen wat er van hen wordt verlangd. Waar ze mee te maken krijgen, hoe ze worden aangestuurd en gecontroleerd. Daardoor voorkom je dat jongeren voor verrassingen komen te staan. Het tijdig werven van deelnemers is dus een belangrijk aandachtspunt.

#### *Takenpakket is te beperkt op rustige dagen*

De hoofdtaak van het Ri4-team is voor het zwembad het bevorderen van de veiligheid en de leefbaarheid in het zwembad. Op dagen dat er veel bezoekers in het zwembad zijn hebben ze hier hun handen vol aan. De extra ogen en oren bij de kaartcontrole, op het grasveld, bij de kleedkamers en in de gangen zijn een welkome aanvulling voor de politie en het zwembad. Op dagen dat het niet druk is en er weinig badgasten in het zwembad zijn is er te weinig werk voor het team. Het takenpakket is volgens Smart Moves te beperkt om de jongeren de gehele periode aan het werk te houden. Zij zijn voorstander van het opstellen van een alternatief programma voor rustige periodes en slecht weer. Zoals hierboven reeds is aangegeven worden jongeren bij slecht weer ingezet bij andere klussen als papierprikken, schilderen, vegen, opruimen e.d.. Vooral nog vindt dit incidenteel plaats. Smart Moves is voor een programmatische aanpak. Van belang is wel dat rekening gehouden wordt met de gevoeligheden van bepaalde klusjes binnen de straat- en jongerencultuur. Schoonmaakwerk hoort er echter bij.

In de vorige paragraaf is reeds aangegeven dat leden van het Ri4-team in een lastig pakket worden gebracht als ze papier moeten prikken in het bijzijn van vrienden. De jongeren moeten wel serieus worden genomen in het uitvoeren van hun controlerende en corrigerende taken. Volgens Smart Moves kunnen sommige klusjes beter buiten het gezichtsveld van badgasten worden uitgevoerd.

### *Begeleiding jongeren door Maatwerk*

Het Jongerenloket en Smart Moves laten wat kritische geluiden horen over de wijze waarop Maatwerk met de jongeren communiceert. Dit zou een opbouwender grondtoon kunnen hebben.

Het stadsdeel merkt op dat er te vaak een wisseling is geweest in de begeleiding, niet alleen op het niveau van de directe begeleiding, maar ook op het niveau van coördinatoren. Continuïteit is belangrijk op beide niveaus. Een knelpunt is verder dat er geen zicht is op hoe het een jongere vergaat nadat deze is uitgestroomd uit het Ri4-team. Er zijn wel ideeën geopperd dat zo'n jongere in het bestand zou moeten blijven en dat er na bijvoorbeeld een half jaar een terugkomdag georganiseerd zou moeten worden. Dat laatste kan ook een goede stimulans voor de jongere zijn.

## **Conclusie**

Hieronder vatten we de genoemde sterke en zwakke punten in een schema samen. We concluderen dat naar het oordeel van de ondervraagde partners de methodiek er als een sterk punt uitspringt, zowel met het oog op het bereiken van de veiligheidsdoelstelling als het reïntegratieperspectief. Van de min of meer gestandaardiseerde methodiek gaat een preventieve werking uit en via de nabootsing van een reële werksituatie biedt het project de jongeren de kans om essentiële levensaspecten te verwerven: de mogelijkheid het normbesef te vergroten, zelfwaardering te krijgen (status) en te leren werken in een team.

De zwakke punten zitten ten eerste op uitvoeringsaspecten in de randvoorwaardelijke sfeer, waarvan sommige van jaar tot jaar kunnen wisselen (bijvoorbeeld een te jonge groep in 2004, te laag opleidingsniveau) en andere van meer structurele aard (bijvoorbeeld stagevergoeding, werving en selectiecriteria). Andere zwakke punten zijn de methodische uitvoeringsaspecten, waarvan sommige op de uitvoering van de samenwerking tussen partners slaan.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op wat er naar het oordeel van de respondenten verbeterd kan worden.



Veiligheid	Reïntegratie
<b><i>Sterke punten Ri4-team</i></b>	
<i>Methodiek</i>	<i>Methodiek</i>
Preventieve werking	Nabootsing reële werksituatie
Begeleiding	Vergroten normbesef
Samenwerking Maatwerk en zwembad	Project biedt status
Werving van jongeren	Leren werken in een team
Evaluaties, rapportages en samenwerkingsprotocol	Standaardisering van methodiek
<b><i>Zwakke punten Ri4-team</i></b>	
<i>Randvoorwaarden</i>	<i>Randvoorwaarden</i>
Te jonge groep	Stagevergoeding
Opleidingsniveau erg laag	Werving en selectiecriteria jongeren
Financiële vergoeding	Diversiteit binnen Ri4-team
<i>Methodiek</i>	<i>Methodiek</i>
	Omgaan met problematiek thuisituatie
Begeleiding	Jongeren nemen onvoorbereid deel aan Ri4-team
Te korte looptijd jongeren	Takenpakket te beperkt op rustige dagen
Te veel uitzendkrachten in zwembad	Begeleiding Maatwerk
Terugtrekken van de politie	
Te hoog ambitieniveau zwembad	
Relatie zwembadpersoneel en Ri4- team	



## 4 Betrokken partijen aan het woord over de samenwerking

Het samenwerkingsprotocol, waarin de dubbele doelstelling staat verwoord en ieders verantwoordelijkheid staat omschreven, geeft houvast aan de verschillende partijen. Dit protocol wordt na de jaarlijkse evaluaties telkens bijgesteld. Belangrijk is dat er startbijeenkomsten, evaluatiebijeenkomsten en tussendoorcontacten zijn (en niet uitgesteld worden), zodat de partners elkaar snel weten te vinden. Continuïteit in contactpersonen en typen partners blijkt heel belangrijk. Anderzijds blijft het moeilijk bij concrete incidenten de grenzen van ieders verantwoordelijkheid te bepalen. Op directieniveau is het wel duidelijk, maar op het niveau van de uitvoering blijkt het lastiger. Gaan de uitvoerenden er te vrijblijvend mee om, zo vragen enkele respondenten zich af. De uitvoerende professionals zouden juist meer oplossingsgericht moeten handelen omdat in de praktijk niet alles precies is te regelen volgens de protocollen. Bovendien is het lastig wat je precies van de jongeren kan verwachten.

Een belangrijk knelpunt is dat er door sommige samenwerkingspartners eenzijdig gefocust wordt op één van beide doelstellingen en dat de andere doelstelling bijzaak wordt gevonden. Maatwerk en Smart Moves zouden vooral de reïntegratiedoelstelling belichten en het zwembad heeft vooral de veiligheidsdoelstelling op het oog.

Verder is er een verschil in schaalniveau waarop de instanties werken. Maatwerk werkt bijvoorbeeld stadsbreed en is niet

beperkt tot Stadsdeel ZuiderAmstel. Ook is het politiedistrict groter dan het stadsdeel.

Een overzicht van wat in de ogen van de partners beter zou kunnen volgt hierna.

Het **stadsdeel** moet meer de regie voeren, knopen doorhakken en initiatief nemen. Hun regierol zou wel wat meer uitgeschreven kunnen worden. Het stadsdeel of de centrale stad moeten aangeven dat het zwembad een maatschappelijke rol heeft en een bijdrage kan leveren aan de toekomst van jongeren. Ook zou het stadsdeel regie moeten voeren op de vereenzelviging met het reïntegratiedoel vanuit Smart Moves en Maatwerk. De houding van het stadsdeel is soms te afwachtend, zaken als organisatie en planning komen pas bij de eindevaluatie aan de orde en dat is te laat. Regie voeren houdt in dat je ook een bindende factor kunt zijn naar instanties toe, omdat je onpartijdig bent.

Het **De Mirandabad** heeft weinig oog voor de tweeledige doelstelling volgens onder meer het stadsdeel; het dient te beseffen dat het ook een maatschappelijke taak heeft. Het zwembad zou meer naar de mogelijkheden moeten kijken die zij kunnen bieden en kijken op welke manier het voor hen haalbaar is om met zo'n jongerenteam om te gaan. Het zwembad ziet te weinig dat de jongeren een beperkte bevoegdheid tot toezicht hebben en beperkte mogelijkheden en kwalificaties. Daarbij moet het zwembad verder kijken dan alleen veiligheid of alleen naar het middel om dat te bevorderen, zoals een bewakingsdienst die nodig zou zijn. Ze zouden zich meer met Smart Moves moeten inzetten om jongeren perspectief te bieden. Ook de houding van het zwembadpersoneel, met name van de uitzendkrachten in de vakantieperiode, behoeft verandering: zij moeten weten wat voor soort jongeren het zijn en hoe je ermee om moet gaan. Het personeel heeft hierin bijscholing nodig. Ook de geïnterviewde jongeren van het Ri4-team benadrukken sterk dat de houding en bejegening van het zwembadpersoneel naar de jongeren in het team verbetering behoeft. Door de neerbuijgende bejegening die het zwembadpersoneel soms laat zien is de samenwerking met het jongerenteam niet optimaal. Het zwembad zou daarnaast een goede introductie over de verwachtingen moeten geven aan de samenwerkingspartners. De directeur kan zowel naar het eigen personeel als in de communicatie met de samenwerkingspartners een actievere rol

spelen. De directie moet met name de uitzendkrachten in het zwembad goed informeren over beide doelstellingen, zodat zij adequaat kunnen handelen naar het Ri4-team.

De directeur van het De Mirandabad zelf benadrukt dat het wat hem vooral wringt op de 10 dagen per jaar dat het heet is en dus extra druk. Met name dan, maar ook op minder drukke dagen is er meer inzet nodig om het veiligheidsdoel te realiseren. Op zulke momenten is de politie wel eens de afspraken niet nagekomen. In die gevallen is het volgens het zwembad een oplossing beveiligingspersoneel in te zetten dat een steuntje in de rug kan zijn voor het Ri4team. Er zijn meer overlegmomenten gewenst vanuit het zwembad met de begeleiders van Smart Moves.

De **Politie** trekt zich steeds meer terug op haar kerntaak. Dit wordt door veel partners betreurd en het vormt een contrast met de vroegere betrokkenheid, toen de politie als initiatiefnemer van het project een speciaal budget had voor het Ri4team. De inzet van de politie valt echter onder de bevoegdheid van de burgemeester (wordt stedelijk vastgelegd) en niet van het bestuur van het stadsdeel. Aangezien de politie zich terugtrekt is in de visie van het zwembad samenwerking met een professioneel beveiligingsbedrijf gewenst. Het zwembad zou dan een stageplek kunnen zijn voor jongeren die in de beveiliging willen werken.

Er worden in de praktijk wel kansen gezien om de politie toch meer bij het Ri4team te betrekken. De begeleiders op de werkvloer hadden de politie actiever kunnen aansturen gedurende het traject of via casusoverleg de politie erbij kunnen halen. Ook had de politie meer haar gezicht kunnen laten zien. De jongeren in het team voelen zich gewaardeerd als de politie minimaal 1 keer per week met hen evalueert hoe het gaat. De projectcoördinator veiligheid: *"De projectleider bij de politie heeft heel goed kijk op welke politiemensen men naar het zwembad kan sturen. Niet elke politiemens is geschikt om met deze groep jongeren te werken. Je moet affiniteit hebben met de jeugd. Er is al veel geregeld, maar je kunt niet alles in regels vangen. Het is ook een feeling, wie met wie, of het klikt tussen mensen. Je moet elkaar ook automatisch weten te vinden. Vandaar dat die bijeenkomsten ook zo belangrijk zijn: start-bijeenkomsten, evaluatiebijeenkomsten, uitleggen hoe het gaat, tussendoor.*

*Er zullen altijd irritaties zijn, je moet zorgen dat je ze tijdig uitspreekt en je moet er wat mee doen. Niet oppotten tot de evaluatie. Maar op zich vind ik dat het goed ontwikkeld is".*

Vanuit de politie wordt benadrukt dat als het jongerenteam in de wijk wordt ingezet (dit is soms het geval bij evenementen et cetera.) er vaker een terugkoppeling naar de politie nodig is. De politie heeft namelijk meer verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in de wijk dan in het zwembad.

### **Smart Moves**

In de ogen van het stadsdeel ligt de verantwoordelijkheid voor het succesvol verloop van het project in handen van Smart Moves. Smart Moves wordt door vrijwel iedereen genoemd als een organisatie die in staat is, mede door grote inzet, jongeren te plaatsen in een reïntegratietraject. Een aandachtspunt blijft dat de selectie van jongeren heel zorgvuldig moet gebeuren, door iemand die kennis en ervaring heeft met deze groep jongeren. De jongeren moeten heel goed weten waar ze aan beginnen en geen ongemotiveerde houding in het zwembad laten zien.

Wel is er kritiek dat Smart Moves en ook Maatwerk zich soms vereenzelvigen met het reïntegratiedoel en de toekomst van jongeren. De samenwerking tussen het Jongerenloket en Smart Moves verloopt positief.

Met name in 2004 ging de communicatie tussen Smart Moves en Maatwerk niet goed; dat begon al bij de werving. De werving was wel breed uitgezet, en liep goed, maar de zwakte lag bij de intake en het papierwerk, het maken van afspraken en contracten.. Dit moet duidelijk in een eerder stadium gebeuren.

### **Jongerenloket**

Het jongerenloket ziet het Ri4team vooral als een voorbereidend oriëntatie- en disciplineringstraject, het liefst toeleidend naar de beveiligingsbranche. Er heerst bij de partners, ook bij de jongeren zelf, tevredenheid over de samenwerking met het jongerenloket.

### **Maatwerk**

Maatwerk werkt soms wat te bureaucratisch, volgens sommigen. Ze denken soms teveel aan de wettelijke regels conform de WWB, meer dan aan het binnen de regels vinden van een creatieve oplossing van problemen. Voor de jongeren is het van essentieel belang welke begeleider ingezet wordt. Het moet

iemand zijn die dit soort jongeren aan kan, dus iemand die voldoende praktijkervaring heeft.

Volgens het stadsdeel bestaat er een grijs gebied aangaande de samenwerking tussen het stadsdeel en de gedelegeerde verantwoordelijkheid voor het behalen van de doelstelling via de uitvoerders Smart Moves en Maatwerk. Het stadsdeel besteedt zaken als werving uit maar moet wel geld teruggeven als door werving van teveel problematische jongeren de doelstelling niet gehaald wordt. Dit is een grijs gebied dat onvoldoende uitgekristalliseerd is.

In de ogen van het stadsdeel moeten deze reïntegratieclubs zich, ook voor verantwoording van de financiering naar de centrale stad (het stadsdeel krijgt financiering vanuit GSB via de centrale stad) realiseren dat zij zich verbinden aan doelstellingen en resultaten van het stadsdeel. Daarmee moet ieder rekening houden, ook bij de keuze van de (zwaarte van de) doelgroep bijvoorbeeld.

#### **Het Ri4team**

Het team moet divers van samenstelling blijven: er moet een mix van groen en rijp zijn, van oude en nieuwe instroom, van lichte en wat zwaardere problematiek. Zo zou je het beste beide doelstellingen kunnen realiseren. Je moet niet de illusie wekken dat het team een beveiligingsteam is. Het team heeft een taak in preventie, niet in het kader van ingrijpen.

Vanuit de jongeren zelf wordt benadrukt dat er meer aandacht nodig is voor de achtergrondproblematiek van jongeren, want als je dat onvoldoende doet wordt het reïntegratiedoel niet bereikt. Meer aandacht aan werken in teamverband, therapie en individuele hulpverlening is belangrijk. Vooral de laatste twee aandachtspunten wijzen er op dat de jeugdzorg of hulpverlening als samenwerkingspartner meer betrokken zouden moeten zijn.

## **Conclusie**

De algemene toonzetting van de samenwerkingspartners is: *“we zijn op de goede weg: we moeten doorgaan en al werkende de knelpunten oplossen”*. Het valt op dat sommige partners vanuit de aard van hun werkzaamheden te eenzijdig focussen op de veiligheidsdoelstelling en andere op de reïntegratiedoelstelling wellicht niet zozeer op het leidinggevende niveau, maar wel op

de werkvloer. In onze ogen ontbreekt nog teveel een gezamenlijke visie die het korte termijn doel (veiligheid) verbindt met het lange termijn doel (reïntegratie van jongeren); een visie waarop de partners zich kunnen verenigen. Als een dergelijke visie is ontwikkeld moet extra aandacht besteed worden aan een goede communicatie van de leidinggevenden naar de werkvloer.



## 5 Beschrijving en lessen van twee vergelijkbare projecten

Naast de interviews met stakeholders die betrokken zijn bij het Ri4-team (zie hoofdstukken 3 en 4) zijn er ook interviews gehouden met coördinatoren van twee soortgelijke projecten. Het doel hierbij is om te kijken welke ingrediënten bruikbaar zijn voor het Ri4-team.

### 5.1 Jongeren Service Team Sloterparkbad

#### *Wat is het Jongeren Service Team ?*

Het Jongeren Service Team (JST) is een project in het Sloterparkbad in Amsterdam voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het project biedt jongeren de mogelijkheid zich te oriënteren, discipline en werkervaring op te doen. Het JST is ontstaan in 1995 vanwege orde problemen in het zwembad en eveneens omdat het stadsdeel werkgelegenheid stimuleerde onder deze doelgroep. Er is een samenwerkingsverband ontstaan tussen Dienst Maatwerk Amsterdam, de politie Amsterdam-Amstelland, het Stadsdeel Geuzenveld-Slotermeer en het zwembad.

Deelnemers aan het JST traject werken in principe 32 uur per week verdeeld over vier dagen. Het JST draagt zorg voor de beveiliging en zorgt voor het Sloterparkbad en omliggende terreinen. Het complex wordt geopend om 8.00 uur en sluit om

23.00 uur. Dat betekent dat deelnemers zoals dat gebruikelijk is in de beveiligingsbranche, in ploegendienst opereren. Met instemming van de opdrachtgever bestaat er een mogelijkheid om korter te werken.

Het JST kent sinds 2004 twee trajecten namelijk een beroepsgericht traject richting beveiliging en een oriëntatie- en disciplineringstraject waar jongeren ingezet worden voor 'klussen en groen'. Het onderscheid tussen verschillende trajecten is noodzakelijk in verband met de aanbestedingsprocedure en heeft als reden de niveauverschillen tussen de deelnemers van de twee trajecten. Het aanvangsniveau van de oriëntatiegroep is namelijk lager dan die van de beroepsgeoriënteerde groep. De werkzaamheden in het JST worden zowel binnen als buiten uitgevoerd en vinden plaats in het Sloterparkpad en het Stadsdeel Geuzenveld-Slotermeer (klussen en groen). Het toezichtteam beschikt over een portocabine waarin een kantoor, een kleine kantine en een kleedruimte met lockers is gehuisvest. De locatie is met bus en tram goed bereikbaar.

Deelnemers aan het JST worden ingezet als *surveillant*, *generalist of teamleider*.

De *surveillant* houdt toezicht op de toegang van het zwembad en staat de bezoekers te woord. Hij werkt op aanwijzing van de centrale post. Hij kan omgaan met de communicatieapparatuur en doet mondeling verslag van zijn bevindingen aan de centrale post of de teamleider.

De *generalist* beheert de centrale post en verdeelt de werkzaamheden over de surveillanten. De generalist rapporteert in de computer alle inkomende zaken in de vorm van een procesverbaal. Deze werkzaamheden worden uitgevoerd op basis van een vastgesteld rooster.

De *teamleider* is instaat om zelfstandig te werken en kan meer verantwoordelijkheden aan. De teamleider geeft opdracht aan de surveillanten en anderen die op dat moment onder zijn verantwoordelijkheid vallen. Uiteraard valt alles onder verantwoordelijkheid van de aanwezige praktijkbegeleider.

### *Trajectfases JST*

Het JST kent in principe twee trajecten:

1. Voorbereidend Oriëntatie & Disciplinerings traject (VO&D traject) van 6 maanden, verlenging is mogelijk met 3 maanden, na toestemming van Maatwerk;
2. Een traject Beroepsgericht Toezicht en Beveiliging (BGT traject) dat (bij een start in 2005)<sup>21</sup> een voorschakeltraject van 3 maanden behelst en een feitelijke traject van 6 maanden.

#### *De voorschakelfase van maximaal 3 maanden*

Deelnemers die voldoen aan de gestelde instroomcriteria, de eisen en de profielschets worden in het traject geplaatst op basis van een positief advies van de trajectverantwoordelijke bij Maatwerk. Binnen 6 weken tot maximaal 3 maanden wordt tijdens het traject beoordeeld of de deelnemer voldoende ambitie, affiniteit en beroepshouding heeft of kan verwerven om regulier in de beveiliging werkzaam te zijn. Aan de hand van motivatie, werkhouding en andere vaardigheden wordt ook gekeken of de deelnemer snel of minder snel opgegeven wordt voor een opleiding. Met Maatwerk is er een afspraak gemaakt dat jongeren een test (taalniveautoets) afleggen bij het ROC om te kijken of de jongere het niveau heeft om de opleiding voor beveiliging te volgen. Omdat het ROC vaste testdagen heeft wordt er ook gebruik gemaakt van een assessment test voor beveiliging van Maatwerk. Als de jongere er niet doorheen komt dan wordt deze uit het project geplaatst.

In deze periode maakt de deelnemer gebruik van de diensten van de individuele trajectbegeleiding om problemen die een vervolgstap naar regulier werk in de weg staan, op te lossen. De deelnemer werkt in deze fase in de unit Toezicht en maakt kennis met de verschillende voorkomende werkzaamheden, het hanteren van de communicatieapparatuur en de dienstverlening aan de klanten in het zwembad. In deze periode vindt er een oriëntatie plaats in de beveiligingsbranche. Van deelnemers wordt verwacht dat zij zich houden aan de gemaakte afspraken en tijden.

<sup>21</sup> Bij de start in 2004 voorschakel van 3 maanden, en 15 maanden feitelijke traject.

Via een uitgebreid inwerkprogramma krijgen deelnemers zicht op de werkprotocollen, regels, activiteiten en logistiek.

#### *De trajectfase van 6 maanden*

Als de jongere de voorschakelfase van 3 maanden doorkomt volgt er een traject van 6 maanden. In dit traject wordt verwacht dat deelnemers het theoriegedeelte van de basisberoepsopleiding beveiliging starten en afronden. Vervolgens worden zij door de uitvoerder van dit traject Implacement bemiddeld naar een baan in de beveiligingssector<sup>22</sup>. De deelnemers volgen een training communicatie en conflicthantering. In de laatste training worden onderdelen door de politie van het Bureau Lodewijk van Deijssel uitgevoerd. Deelnemers volgen ook een cursus EHBO. Direct na de voorschakelfase nemen de jongeren deel aan een outdoortraining waarbij aan teambuilding gewerkt wordt. In het JST bestaat ruimschoots de gelegenheid om studievoordigheden op te doen en voorbereidingen te treffen voor de theorie-examens (huiswerkklas onder begeleiding).

#### *De organisatie*

Sinds 2003 zijn de volgende partijen betrokken bij het JST: het stadsdeel, Maatwerk, het Jongerenloket, het zwembad, Implacement (organisatie, advies, management- en projectenbureau) en Securitas (beveiligingsbedrijf). Hieronder volgt een korte beschrijving van de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen.

#### *Stadsdeel*

Het stadsdeel initieert het project en verstrekt 25 % subsidie aan Implacement. Deze subsidie is met name bedoeld voor de deelnemers aan het ‘klussen en groen’ traject. Bij dit traject is een afspraak gemaakt van 60% uitstroom. Dit percentage is vrij hoog omdat je vaak te maken hebt met jongeren die weinig tot geen startkwalificaties bezitten. Zonder de subsidie is er kans dat Implacement een strenge voorselectie houdt en daardoor aan het doel van het project voorbij schiet. Het is begrijpelijk dat Implacement de “betere” jongens kiest om het afgesproken uitstroombestand te kunnen halen. De subsidie is dus met name bedoeld om elk jongere een kans te geven.

<sup>22</sup> Contractueel zijn er uitstroombesprekingen gemaakt tussen Maatwerk en de uitvoerder Implacement van 70 % naar de reguliere arbeidsmarkt.

### *Maatwerk*

Maatwerk is opdrachtgever en heeft een voorwaardenscheppende rol. Maatwerk is tevens verantwoordelijk voor de werving van de jongeren. Vanuit Maatwerk is er een vast contactpersoon die contact onderhoudt met Implacment. Maatwerk rekent Implacment af op uitstroom.

### *Het Jongerenloket*

Het jongerenloket heeft een toeleidingsfunctie. Jongeren krijgen eerst een intakegesprek bij het Jongerenloket en worden vervolgens verwezen naar het bedrijfsbureau van Maatwerk. Maatwerk bepaalt vervolgens waar de jongeren worden geplaatst.

### *Zwembad*

Het zwembad financiert de begeleiders van Securitas met een bedrag van 180.000 euro per jaar. In de praktijk is het zwembad de opdrachtgever van het JST. Op het gebied van veiligheid staan de jongens altijd klaar voor het zwembadpersoneel. Het zwembad heeft procedurele afspraken gemaakt met Implacment inzake gevonden voorwerpen, uitzettingen, inbraak, diefstal, vernielingen et cetera. In de praktijk vragen dit soort afspraken om aanscherping maar dat vindt plaats in goed overleg tussen beide partijen.

### *Implacment*

Implacment is een organisatie, advies, management- en projectenbureau en is opdrachtnemer van maatwerk voor het traject. Implacment heeft 10 mensen (inclusief mensen die zijn ingehuurd) in dienst. Op elke 10 jongeren wordt een teamleider ingezet. Voor het traject 'klussen' is een coach in dienst genomen die handig is. Voor het traject 'groen' is er een hovenier aangenomen. Voor het traject 'toezicht' is er iemand van Securitas ingehuurd. Naast de teamleider houdt een trajectcoach het traject in de gaten. Zij beoordelen het functioneren van de jongeren en indien nodig onderneemt men actie richting Maatwerk. De trajectcoach gaat bijvoorbeeld na of iemand extra scholing nodig heeft of helpt jongeren met uitstroom naar werk.

### *Securitas*

Implacement koopt de beveiliging in bij het beveiligingsbedrijf Securitas. Bij elke dienst is er een beveiligiger van Securitas aanwezig. Deze persoon heeft veel ervaring met de beveiliging en het begeleiden van jongeren richting de beveiligingsbranche. De inzet van professionele beveiligers levert volgens Implacement kwaliteit op. De begeleiders van Securitas worden door het zwembad gefinancierd en kosten 180.000 per jaar. De politie is niet direct bij dit project betrokken, maar wel op de hoogte van het bestaan van het JST. Wel is er de afspraak dat de politie komt op hulpinroep.

### ***Combineerbaarheid van de tweeledige doelstelling***

Implacement geeft aan dat je met het JST de twee doelstellingen wel met elkaar kunt combineren mits je de twee trajecten 'oriëntatie en disciplineren' en 'beroepsgericht' duidelijk van elkaar scheidt. Elk traject vraagt namelijk om verschillende type jongeren. Een jongere die binnenstroomt binnen een oriëntatie- en disciplineringstraject heeft andere startkwalificaties dan een jongere die binnenstroomt voor het beroepsgericht traject. Bij de voorselectie wordt daarop nauwkeurig gelet. Aan de jongere voor het klussen- en groentraject worden de basale vaardigheden voor het verrichten arbeid aangeleerd zoals op tijd komen, in een groep werken, hoe omgaan met autoriteit. Binnen een half jaar worden deze jongeren gedisciplineerd en georiënteerd en gaan vervolgens terug naar Maatwerk voor het volgen van een ander traject op hoger plan. Met deze jongeren wordt binnen het JST soepel mee omgegaan. De jongeren voor het toezichttraject bezitten grotendeels deze basale vaardigheden en zijn meer inhoudelijk bezig, dus 'hoe wordt je een goede beveiligiger'. Aan deze groep worden dus hogere eisen gesteld om doorstromen naar regulier werk in de beveiligingsbranche te bewerkstelligen. Het komt wel eens voor dat een jongere instroomt voor het klussen- en groentraject maar na de screening geschikt blijkt te zijn voor het toezichttraject. Als deze jongere binnen het klussen- en groentraject aantoont dat hij arbeidsritme en kwalificaties bezit voor het toezichttraject is een overstap uiteraard mogelijk. De Dienst Maatwerk Amsterdam ontvangt van het Stadsdeel Geuzenveld-Slotermeer twee offertes voor het geheel van het JST namelijk één voor het beroepsgerichte traject en één voor het voorbereidende en disciplineringstraject.

### ***Sterke punten van het JST ten aanzien van veiligheid***

#### ***Duidelijk taakafbakening JST en badmeesters***

De taken en verantwoordelijkheden van het JST team zijn in goed overleg met het badpersoneel samengesteld. Dit komt de samenwerking ten goede. Men weet waar men elkaar op kan aanspreken. Beide partijen kunnen zich volledig richten op hun taken binnen hun werkterrein. Het JST heeft een aparte ruimte voor zichzelf beschikbaar.

#### ***Praten in plaats van matten***

JST oude stijl had een reputatie van vechters en knokkers. Het JST 2004 is hier niet van. Zij gaan in gesprek met overlastgevend de groepen. De deelnemers van JST gaan op eigen gelegenheid of met assistentie van een coach.

#### ***Goede samenwerking met zwembaddirectie***

Met het zwembad zijn duidelijke afspraken gemaakt en procedures vastgelegd. Een voorbeeld hierbij is het beschikbaar stellen van een jongere als de geldwagen komt. Dit moet duidelijk van tevoren gemeld worden aan het JST, anders is de kans groot dat er voor die dag 'geen' beveiliging beschikbaar is. In de zomer wordt elke dag met het management van het zwembad geëvalueerd; besproken wordt wat er niet goed ging. Bij deze evaluatie kunnen beide partijen elkaars verwachtingen kenbaar maken. Dit komt de leefbaarheid en veiligheid ten goede. Implacement denkt ook mee aan oplossingen. Een voorbeeld: het zwembad ondervond hinder van foutparkeerders op de parkeerplaats. De directie sprak de wens uit om het JST in te zetten als parkeerwachters. Het JST was hier geen voorstander van. Vervolgens hebben ze twee maanden lang briefjes met parkeerregels geplaatst bij auto's.

### ***Sterke punten van het JST ten aanzien van de toekomstperspectief van jongeren***

#### ***Goede voorselectie jongeren***

De jongeren die in het toezichttraject stromen hebben een grote motivatie. In de eerste 3 maanden, de voorschakel, wordt gekeken of de jongeren kwaliteiten hebben om binnen de beveiliging te werken. Ook wordt gekeken naar presentie, ziektemeldingen et cetera. Binnen deze 3 maanden kunnen

jongeren afvallen. Als ze bijvoorbeeld 3 keer ziek worden dan worden zij teruggestuurd naar Maatwerk omdat zij het ritme niet hebben om binnen de beveiliging te werken. Implacement heeft een strenge voorselectie bij de instroom en begeleiding binnen het toezichttraject. Implacement heeft namelijk een uitstroomafpraak met Maatwerk. Hier tegenover staat dat jongeren de garantie hebben door te stromen naar een beveiligingsbaan als ze de voorschakel goed doorlopen. In het verleden werd er mild opgetreden tegen jongeren die bijvoorbeeld te laat kwamen. De jongere werd slechts geschorst omdat hij verder zijn werk prima uitvoerde. Nu wordt aan de jongere gevraagd om die tijd in te halen en men waarschuwt dat een herhaling consequenties kan hebben voor verdere deelname.

*Duidelijke onderscheid tussen oriëntatie- en disciplinerings-traject en beroepsgericht traject*

De screening vindt zorgvuldig plaats omdat Implacement een afspraak heeft van 70% uitstroom. De trajecten klussen en groen en toezicht vragen verschillende type jongeren. Het einddoel van beide trajecten is anders. Bij het traject toezicht is (regulier) werken in de beveiliging het einddoel en bij het traject klussen en groen is het einddoel jongeren arbeidsritme aanleren zodat zij geschikt zijn voor een vervolgtraject bij Maatwerk. Voor het traject toezicht worden andere maatstaven gehanteerd. Als een jongere bijvoorbeeld te laat komt wordt die aangesproken, vervolgens geschorst en als het nog een keer gebeurd dan wordt die uit het project gezet. Natuurlijk worden zaken goed doorgesproken met Maatwerk. Bij het traject klussen en groen gaat men iets soepeler om met de jongeren.

*Financieel voordeel*

Tijdens de voorschakel van drie maanden krijgen de jongeren een 'magere' stagevergoeding maar daarna volgt een traject van zes maanden waar jongeren een arbeidsovereenkomst krijgen van Maatwerk. Deze arbeidsovereenkomst biedt jongeren een financieel voordeel. Jongeren weten waarvoor ze het doen. Een jongere van 18 jaar krijgt 480 euro, een 19-jarige krijgt 530 euro en een 20-jarige krijgt 590 euro.



### *Vroegtijdige uitstroom mogelijk*

Jongeren zijn niet gebonden aan het traject van zes maanden. Bij gebleken geschiktheid is er mogelijkheid om binnen vier maanden uit te stromen.

### *Extra persoonlijke begeleiding*

Implacement verleent individuele service aan de jongeren van het klussen- en groentraject. Na zes maanden volgt een rapportage over de jongeren van het klussen- en groentraject en worden zij overgedragen aan Maatwerk.

Maatwerk zorgt ervoor dat jongeren verder gaan deelnemen aan een ander hoger traject. Implacement bereidt de jongeren voor op deelname aan een beroepsgericht traject. Maar Implacement wil deze jongeren meer bieden dan slechts een werkplek waar zij arbeidsritme aanleren. Implacement kijkt dus ook naar wat de jongeren willen, wat zij kunnen en waarmee ze geholpen willen worden. Een jongere met schulden wordt bijvoorbeeld doorgestuurd naar de schuldhulpverlening van Maatwerk. Als een jongere problemen heeft met de sociale dienst worden ze daarin geholpen (bijvoorbeeld brief schrijven). De coach helpt de jongeren dus met allerlei zaken die het ritme van iemand erg kunnen verstoren. De coach is altijd aanspreekbaar voor de jongeren.

### ***Zwakke punten van het JST ten aanzien van het toekomstperspectief van jongeren***

#### *Weinig invloed op de werving*

Implacement en Securitas willen graag een rol spelen bij de werving. Maatwerk is verantwoordelijk voor de werving, maar Implacement bepaalt of de jongeren geschikt is voor het traject. Soms verwijst Implacement jongeren naar het Jongerenloket die de intake doet. Na de intake worden jongeren overgedragen aan het intake team van Maatwerk of de bedrijfsschool van Maatwerk en deze bepaalt in feite waar de jongere geplaatst wordt. Implacement wil echter graag dat de jongeren die zij verwijzen ook daadwerkelijk naar het JST wordt verwezen. Door zelfselectie kan je beter aansluiten bij de wijk. Het JST is een project in West en Implacement heeft haar basis in West en kan de jongeren bereiken.

### *Lange duur van de opleiding*

Implacement vindt de theorieopleiding van 3 maanden te lang. Soms zijn jongeren aan het eind van de trajectfase van 6 maanden nog bezig met het examen. Dat belemmert de begeleiders om jongeren actief te bemiddelen voor een baan omdat een goed beveiligingsbedrijf een beveiligingsdiploma vraagt. Implacement pleit daarom voor een korte intensieve opleiding zodat er genoeg ruimte is voor de uitstroomfase.

## **Conclusie**

Sterke punten voor het bevorderen van de veiligheid zijn een duidelijke taakafbakening tussen het JST en het zwembadpersoneel, een goede samenwerking met het zwembad en een verbetering van het imago. Sterke punten voor het vergroten van het toekomstperspectief van jongeren betreffen één randvoorwaarde, te weten een strenge voorselectie van de jongeren en een viertal methodische punten. Zo zijn er duidelijk twee verschillende trajecten afgebakend, jongeren krijgen een financiële prikkel, kunnen bij gebleken geschiktheid eerder uitstromen en worden bijgestaan door een coach. Zwakke punten worden genoemd door Implacement en Securitas: zij vinden dat ze te weinig invloed op de werving van jongeren hebben. Ook vinden zij de duur van de opleiding te lang.

---

<b>Bevorderen veiligheid</b>	<b>Toekomstperspectief</b>
<p style="text-align: center;"><i><b>Sterke punten</b></i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Goede voorselectie van jongeren</li><li>• Duidelijke taakafbakening JST en badmeesters</li><li>• Praten in plaats van matten</li><li>• Goede afspraken met zwembaddirectie</li></ul>	<p style="text-align: center;"><i><b>Sterke punten</b></i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Goede voorselectie jongeren</li><li>• Duidelijke onderscheid tussen oriëntatie-, disciplinerings- en beroepsgericht traject</li><li>• Financieel voordeel</li><li>• Vroegtijdige uitstroom</li><li>• Extra persoonlijke begeleiding</li></ul>
<p style="text-align: center;"><i><b>Zwakke punten</b></i></p>	

---

- 
- Weinig invloed op de werving door Implacement en Securitas
  - Lange duur van de opleiding
- 

### *Vergelijking JST met het jongerentoezichtteam van het De Mirandabad*

Het JST kent evenals het Ri4-team een dubbele doelstelling. Het verschil is dat bij het JST twee afgebakende trajecten kunnen worden doorlopen: een beroepsgeoriënteerd traject (VO&D) gekoppeld aan een opleiding tot toezichthouder en een oriëntatie en disciplinerings traject (BGT), waarbij jongeren ingezet worden op 'klussen en groen'. Elk traject is geschikt voor een ander type jongeren, maar er zijn wel doorstromingsmogelijkheden van het laatstgenoemde naar het eerstgenoemde traject.

De duur van het VO&D traject is 6 maanden, waarbij een verlenging mogelijk is van 3 maanden na toestemming van Maatwerk. Het BGT traject heeft een voorschakelfase van maximaal 3 maanden. Het traject duurt 6 maanden bij start van het traject in 2005. Bij start in 2004 is de maximale trajectduur 15 maanden.

Indien de deelnemer reeds bij een opdrachtnemer bijvoorbeeld Implacement aan een traject heeft deelgenomen in een voorbereidend oriëntatie en disciplinerings traject, wordt de voorschakelfase overgeslagen.

Dit is een langere projectduur dan het Ri4-team kent. Opvallend bij het JST is de betrokkenheid van een beveiligingsbedrijf, dat zowel bijdraagt aan de veiligheid in het zwembad als aan de begeleiding van jongeren richting een opleiding in de beveiligingsbranche. Het JST kent naast de begeleiding van de jongeren door begeleiders van Implacement ook nog een extra begeleiding door een coach. Deze extra begeleiding ontberen de jongeren van het Ri4-team.

## **5.2 Jongerenteam Utrecht Noord**

Een tweede project dat wordt beschreven om een vergelijking te trekken met het Jongerentoezichtteam in het De Mirandabad is een project voor risicjongeren in Utrecht Noord. Gesproken is met de coördinator van het project. Tevens is bij de

beschrijving gebruik gemaakt van een artikel over het project (Neefjes 2005) en een projectbeschrijving (RMO advies 31, 2004)

*Wat is het Jongerenteam Utrecht Noord?*

In 1996 is het jongerenteam Utrecht Noord gestart, naar voorbeeld van het Amsterdamse project 'Beware Watch Out'. De initiatiefnemer was oorspronkelijk werkzaam bij de politie, maar is als coördinator van de jongerenteams in dienst bij de gemeente Utrecht. Het Jongerenteam Utrecht Noord (JTU) is gedurende een aantal jaren een try-out geweest. In 2002 hebben de gemeente, politie, Bureau Jeugdzorg en de verenigde wijkwelzijnsorganisaties besloten het project in Utrecht als geheel neer te zetten. In Utrecht zijn vier politiedistricten. In drie van de vier zijn jongerenteams werkzaam. Alleen in de binnenstad, Hoog-Catharijne, is dat niet het geval, omdat dit niet zozeer een woonwijk is maar meer een gebied met passanten.

Vanaf de zomer van 2002 zijn er drie teams in Utrecht werkzaam, die elk bestaan uit ongeveer 15 jongeren. Op jaarbasis zijn dus vijftien tot vijftig jongeren bij het team werkzaam. De jongeren zijn tussen de 14 en 20 jaar. Meestal gaat het om jongeren die nog leerplichtig zijn. De jongeren zijn herkenbaar aan een groene trui met daaroverheen een groen jack. Op beide staat "Jongerenteam" in een duidelijk logo. Het team kent heldere regels. De jongeren grijpen in bij bijvoorbeeld een ruzie op straat, waarschuwen fietsers die over de stoep fietsen of attenderen bestuurders op fout geparkeerde auto's. Als het nodig is waarschuwen ze de politie, die de zaak overneemt.

Bij het Utrechtse jongerenteam is in tegenstelling tot het De Mirandabad, het uitoefenen van toezicht een middel en geen doel. De toezicht-activiteit wordt ten eerste georganiseerd om jongeren 'van de straat te halen' en ten tweede om een kans te bieden aan jongeren om zich te ontwikkelen. Het verhogen van veiligheid is dus geen doelstelling, maar een bijkomend effect. Het doel is jongeren met politiecontacten uit het criminele circuit te halen en ook te houden. Daarmee is als neveneffect de wijkveiligheid gediend. In de ogen van de coördinator ben je op deze manier op structurele wijze bezig met het oplossen van problemen.

## *Trajectfases en werkwijze*

### *Instroom en sollicitatie*

De doelgroep bestaat uit jongeren met politiecontacten. Dit kan uiteenlopen van veelplegers tot jongeren die slechts een enkele keer politiecontact hebben gehad. Vaak hebben deze jongeren een problematische achtergrond: ze zijn uit huis gezet, van school gestuurd of komen uit gebroken gezinnen. Een jongere kan solliciteren of het team krijgt een jongere aangemeld vanuit de jeugdzorg of jeugdreclassering. Ook in het laatstgenoemde geval moet de jongere een sollicitatieronde door. Ze krijgen dan gesprekken met iemand van het team waarbij ze solliciteren. Vervolgens vullen ze voor zichzelf een doelenlijst in. Dat houdt in dat ze scoren op hun leefgebieden : thuis, school, seksualiteit. Aan het eind van dat gesprek vragen de begeleiders: waar zou je willen staan over een jaar, wat zou je dan bereikt willen hebben. Dan komen *jaardoelen* naar voren (bijvoorbeeld: aan het eind van dit jaar wil ik om kunnen gaan met mijn agressie, wil ik daar en daar werken, wil ik een opleiding volgen). Vervolgens wordt aan de ouders gevraagd eveneens de doelenlijst in te vullen voor de jongere, waarin tot uiting komt hoe zij tegen de jongere aankijken. Daarna gaan ouders, jongere en teambegeleiding gezamenlijk de jaardoelen samenstellen. Het accent wordt echter gelegd op het verhaal van de jongere: *hij* bepaalt waarin hij wil groeien. Op het moment dat het doel is geformuleerd en het klikt tussen de partijen, is het moment dat de jongere een basispakket kan volgen. Dit is in feite de voorbereiding op het jongerenteam.

### *Basispakket*

Het *basispakket* bestaat uit zes dagdelen. De inhoud bevat alles wat nodig is om in het jongerenteam te kunnen functioneren.

Onderwerpen zijn bijvoorbeeld:

- Wat gebeurt er in het jongerenteam?
- Wat kunnen de begeleiders van de jongere verwachten?
- Wat kan de jongere van het begeleidingsteam verwachten?
- Wat heb je nodig om toezicht te kunnen houden?

Op het laatste punt worden de jongeren vervolgens getraind.

Een eerste dagdeel gaat het bijvoorbeeld over gezag. De begeleider zet het kader uit: dit behelst eenvoudige afspraken.

Regels zoals 'als de begeleider praat houden de jongeren hun mond' worden besproken.

### *Certificaat*

Als het basispakket doorlopen is, dan krijgen de jongeren een *certificaat*. Hiermee wordt weer uitdrukking gegeven aan de positieve elementen die het begeleidingsteam erin wil hebben. Als de jongeren een certificaat hebben behaald, maakt het begeleidingsteam er een klein feestje van. De instromers worden onthaald door alle teams in de stad: het wordt een *stedelijke bijeenkomst*. Daar volgt een spel: jongeren die instromen worden overhoord. Daar kunnen jongeren ook diegenen ontmoeten die na afloop van een jaar al positief gaan uitstromen. Het is belangrijk dat visueel te maken voor de beginnende jongeren, zodat ze een beeld krijgen van hoe zij na een jaar er aan toe kunnen zijn.

### *Meedraaien in het jongerenteam*

De jongeren nemen drie keer in de week deel aan het jongerenteam: Op dinsdag van 15.00 tot 17.00 uur, op donderdag van 17.00 tot 21.00 uur en op zaterdag van 12.00 tot 18.00 uur. Dinsdag staat in het kader van een thema dat de jongeren bagage biedt om in het leven keuzes te kunnen maken. De filosofie hierachter is dat het in het leven draait om keuzes maken, maar om dat te kunnen moet je wel bagage hebben. Die bagage biedt de begeleiding van het jongerenteam in de vorm van een jaarpakket aan thema's. Met die bagage kunnen ze een keuze maken. Het jaarpakket biedt allerlei onderwerpen zoals sociale vaardigheden of criminaliteit. Bij het thema criminaliteit gaat het er bijvoorbeeld om dat ze niet alleen stil staan bij de effecten voor henzelf (stelen brengt bijvoorbeeld geld op), maar ook wat crimineel gedrag betekent voor degene die het geld kwijt is, of van wie de laptop gestolen is, of, als je gepakt wordt, voor de eigen toekomst, voor je school, je ouders, het respect dat je verliest. Kiezen de jongeren dan nog voor criminaliteit, even goede vrienden, maar dat is dan verder hun probleem. Het begeleidingsteam heeft dan in elk geval bagage aangereikt om keuzes te kunnen maken. Donderdag en zaterdag staan in het teken van toezicht en een individueel gesprek. Dan worden de jaardoelen in stukjes gehakt, de begeleider tast de leefgebieden af en gezamenlijk wordt nagegaan of reeds gemaakte afspraken zijn nagekomen. Op de donderdag en zaterdag vullen ze ook een 'zakboekje', een soort logboek, in. Hiermee visualiseren de jongeren de

eigen ontwikkeling: wat hebben ze gedaan, wat is wel en wat is niet gelukt. Zo zien ze hun eigen groei in beeld: dat werkt goed. Dit zijn de drie bewust gekozen dagen, die naast het werk of naast de school plaatsvinden. Het is dus eigenlijk groepsopvoeding met individuele begeleiding. Groepsopvoeding gebeurt tijdens het toezicht en met name op dinsdag als ze met elkaar discussiëren. Individuele begeleiding vooral op donderdag en zaterdag en vooral ook outreachend: leerkrachten en ouders zijn er zoveel mogelijk bij betrokken. De teambegeleiders voeren gesprekken met hen: hoe het gaat, wat ouders signaleren, wat loopt in het gezin niet lekker, is daar ook hulp nodig? De begeleiders signaleren dat en sluiten dat eventueel door. Het hele traject duurt een jaar. Niet ieder jaar is er een nieuwe groep, maar na drie maanden stromen er wat jongeren uit en komen er wat nieuwe bij. Zo kunnen ook de oudere jongeren de nieuwe opvoeden. Ze hebben een voorbeeldfunctie.

#### *Levels*

Al met al kunnen jongeren in het team vier levels doorlopen. Op het eerste level worden basale dingen geleerd als afspraken nakomen, op tijd komen et cetera. Op de hogere levels krijgen jongeren steeds meer verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld over een ander teamlid of over de groep. Het streven is zoveel mogelijk te laten doen door de jongeren zelf. Dat werkt prima volgens de coördinator, jongeren kunnen veel zelf doen, alleen moet je ze daarin wel begeleiden. De leden van het jongerenteam krijgen een onkostenvergoeding, want ze hebben wel geld nodig en je moet ze iets kunnen bieden. Het is verbonden aan het level waarop de jongeren zitten. Level 1 verdient per uur 1 Euro. Iemand die in level 4 zit, 3 Euro, het loopt dus op en dat is een afspiegeling van de maatschappij. Het systeem werkt ook als beloning voor goed gedrag.

#### *Uitstroom*

Als het traject in het jongerenteam goed doorlopen is, stromen de jongeren in principe uit naar het jongerenpreventie team. Dit is een nazorgtraject van het jongerenteam. Er zitten jongeren van het jongerenteam in die in level 3 en 4 zitten. Dat team geeft voorlichting op bijeenkomsten over criminaliteit of over het jongerenteam zelf, bijvoorbeeld op een landelijke bijeenkomst voor steden die iets soortgelijks willen opzetten. Het gaat dus hier om voorlichting en preventie. Jongeren in het

JTU zijn zoals gezegd tussen de 14 en 20 jaar. Maar wil je echt aan preventie doen dan moet je ook jongeren van onder de 14 jaar bereiken. Op het moment dat iemand iets organiseert met jongere kids van bijvoorbeeld 8- 12 jaar en men wil een discussie over criminaliteit en straatcultuur, dan kunnen jongeren uit het jongerenteam prima een verhaal houden. Weer vanuit de keuzegedachte: 'Jongen, als je een keer voor de keuze komt, bedenk dan wel dat het niet alleen draait om het geld dat je ermee verdient, maar wat er nog meer meespeelt'. Wat de uitgestroomde jongeren ook prima kunnen doen is ondersteuning en toezicht: van de politie, ondersteuning van de gemeente bij evenementen . Bijvoorbeeld rondom de bioscopen in Utrecht werken ze samen. Dan begint het dus een beetje op het De Mirandabad te lijken, maar meer op verzoek. Dan hebben ze al de opvoeding binnen het jongerenteam gehad, en dan werken ze dus mee aan toezicht.

### ***Geen tweeledige doelstelling, maar doel en middel***

Zoals gezegd kent het jongerenteam Utrecht geen tweeledige doelstelling. Het doel is jongeren met politiecontacten (van veelplegers tot risicojongeren) een heropvoeding te geven teneinde ze uit de criminaliteit te halen en te houden. De toezichhoudende taak is hiertoe een middel. Hiermee worden jongeren 'gelokt' en wordt hen een kans geboden aan hun eigen ontwikkeling te werken. Het verhogen van veiligheid wordt gezien als een bijkomend effect.

### ***De organisatie en financiering***

Gezien de achtergrond van de jongeren is samenwerking aangegaan met het Bureau Jeugdzorg, wijkwelzijnsorganisaties, de ouders en de school. Er zijn korte lijnen: als de jongere s-'morgens niet op school verschenen is, wil de coördinator (begeleider) dat s'-middags weten.

Het jongerenteam heeft een convenant met de gemeente Utrecht. De gemeente is hoofdverantwoordelijk. Naast de gemeente bestaan de partners uit de welzijnsorganisaties, de politie en Bureau jeugdzorg.

Momenteel wordt het convenant uitgebreid met justitiële jeugdinrichtingen. Als jongeren langer vastgezet hebben en weer vrij komen kan het jongerenteam een overstap vormen tussen jeugdinrichtingen en de wijk. Deze jongeren worden dan gedurende een jaar begeleid. Want in de inrichting hebben ze



de nodige structuur meegekregen, dan leert het jongerenteam ze verder te overleven in de eigen wijk. Want als ze kunnen overleven in de eigen wijk, dan kun je overal overleven. Daar liggen de valkuilen.

De gemeente subsidieert het project jaarlijks. Het projectteam doet veel werk wat eigenlijk onder de verantwoordelijkheid van de provincie valt. Op het moment dat je op zo'n fundamentele wijze hulpverlening biedt aan jongeren die dat nodig hebben - een compleet opvoedingstraject aanbiedt - dan zit je meer op provinciaal niveau, volgens de coördinator.

#### ***Knelpunten in de samenwerking:***

Knelpunten speelden vooral bij de start van het project: organisaties (bijvoorbeeld politie en welzijn) moeten aan elkaars structuur wennen: dit is nu eigenlijk de kracht van het geheel geworden. Je gaat de know-how die je hebt samenvoegen. De dagelijkse aansturing van de huidige teams op dinsdag, donderdag en zaterdag gebeurt door politiemensen en welzijnswerkers gezamenlijk. De politie is verantwoordelijk voor de toezichthoudende taken en welzijnswerkers voor de te geven hulpverlening.

De taakverdeling wordt uitgeschreven in een handboek, waarin het hele product 'jongerenteam' is vastgelegd. De verantwoordelijkheidsverdeling is gericht op samenwerking. Je kan als welzijnswerker bijvoorbeeld verantwoordelijk zijn voor de hulpverlening, maar het betekent dat de politiemann ook participeert.

#### ***Sterke punten van het JTU***

##### ***Resultaten***

Uit een evaluatieonderzoek (RMO 2004) komen de volgende resultaten:

- 33% van de jongeren die langer dan 6 maanden deelnemen, komt niet meer als 'verdachte' voor in het registratiesysteem (BPS) van de politie.
- begeleiders geven aan dat 39% van de jongeren een beetje tot matig veranderd is en 61 % redelijk tot veel.
- 8% van de jongeren zelf geeft aan een beetje tot matig veranderd te zijn en 91 % redelijk tot veel.
- de mensen die bekend zijn met het JTU geven een positief oordeel.

- na berekening van allerlei kosten zijn er goede indicaties dat een jongere die deelneemt aan het Jongerenteam de maatschappij meer dan 50.000 euro zou kunnen besparen.

#### *Betrokkenheid ouders*

Betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling die hun kinderen doormaken in het JTU, heeft een meerwaarde. Op deze manier groeien ook de ouders mee tijdens de projectperiode, zien soms ook dat zijzelf anders met hun kind moeten omgaan en gaan wellicht ook positiever naar hun kind kijken.

#### *Aandacht voor het positieve*

In het project wordt veel aandacht besteed aan positieve elementen. Behaalde resultaten worden gevierd en vastgelegd, zoals bijvoorbeeld via de uitreiking van een certificaat bij het behalen van het basispakket. Goed gedrag wordt beloond, bijvoorbeeld via de onkostenvergoeding.

#### *Begeleiding door professionals uit twee disciplines*

Er wordt goed samengewerkt door een duo van een politiefunctionaris en een welzijnswerker. Hiermee wordt een meerwaarde gerealiseerd: de know how van beide werksoorten wordt samengevoegd en dit vormt een versterking in het werken met dit soort jongeren.

#### *Vastgelegde methodiek*

Van 2002-2004 is een goed product ontwikkeld. Alle processen moesten beschreven worden, alle methodieken. Dan kom je uit op wat een ideaal product is en dat is het jongerenteam zoals dat nu omschreven is. Maar daar hangt ook een prijskaartje aan.

#### *Zwakke punten van het JTU*

##### *Financiën*

Een huidig knelpunt wordt gevormd door de financiën. Met name de gemeenten moeten met steeds minder geld uitkomen.. Het projectteam kan nog wel het hoofd boven water houden, maar hiermee staat of valt het product. Er zijn goede meerjaren afspraken nodig over de financiering, zoals die er waren van 2002 tot 2005. Subsidie voor een jaar op projectbasis werkt niet.

## Conclusie

Sterke punten van het JTU betreffen met name de resultaten en methodische aspecten, zoals de betrokkenheid van de ouders, de aandacht voor positieve elementen, de begeleiding vanuit twee disciplines (politie en hulpverlening) en het feit dat de methodiek is vastgelegd. Een onzeker punt betreft het ontbreken van meerjarenafspraken over de financiering.

<i>Sterke punten</i>	<i>Zwakke punten</i>
Resultaten	Financiën
Betrokkenheid ouders	
Aandacht voor het positieve	
Begeleiding door professionals uit twee disciplines	
Vastgelegde methodiek	

### ***Vergelijking Jongerenteam Utrecht met jongerentoezichtteam 'De Mirandabad'***

Het Utrechtse jongerenteam verschilt met het Ri4-team in het De Mirandabad, Het belangrijkste verschil is dat bij het laatstgenoemde project toezicht het doel is en bij het JTU toezicht een middel is. In Utrecht wordt eerst gekeken naar de jongeren met een problematiek: men zoekt vervolgens geschikte activiteiten voor het weer op het rechte spoor krijgen van deze jongeren. De trajectduur is daarom ook langer. Het doel van het jongerenteam Utrecht is de jongeren uit het criminele circuit te halen en ook te houden. Daarmee is naar het oordeel van de coördinator van het Utrechtse project als neveneffect de wijkveiligheid gediend. Je bent op structurele wijze bezig met het oplossen van problemen. De coördinator maakt de vergelijking met het De Mirandabad: als je als resultaat op een veilig zwembad mikt, kan het ook zo zijn dat je de problemen verplaatst, naar buiten het zwembad.

De doelgroep van het Jongerenteam Utrecht Noord betreft jongeren met politiecontacten; ook veelplegers. Dit is een doelgroep met zwaardere (criminele) achtergrond dan het jongerentoezichtteam in het De Mirandabad<sup>23</sup>. Bij het JTU gaat het expliciet om een heropvoedingstraject. Als resultaat van

<sup>23</sup> Hierbij dient bedacht te worden dat de zwaardere doelgroep in het Jeugd en Veiligheidsbeleid in Amsterdam op een andere manier aandacht krijgt. (zie beleidsplan Jeugd en Veiligheid).

zo'n heropvoedingstraject kan zo iets als een jongerentoezichtteam opgestart worden. De coördinator: *'Wat de uitgestroomde jongeren ook prima kunnen doen is ondersteuning en toezicht: van de politie, ondersteuning van de gemeente bij evenementen et cetera. Bijvoorbeeld rondom de bioscopen in Utrecht werken we samen. Qua toezichthouden begint het dus een beetje op het Mirandabad te lijken, maar meer op verzoek. Dan hebben ze al de opvoeding binnen het jongerenteam gehad, en dan werken we dus mee aan een stukje toezicht'*.

Het traject van het JTU zou dus gezien kunnen worden als een voortraject van het jongerentoezichtteam, een heropvoedingsstraject gericht op jongeren met een zwaardere problematiek.

Gezien de bovengenoemde achtergrond zijn ook andere partners bij het JTU betrokken, of dezelfde partners in een andere rol. Het gaat om partners die van belang zijn op alle leefgebieden in het leven van deze jongeren. De politie heeft in tegenstelling tot het Jongerentoezichtteam van het De Mirandabad geen rol in de screening vooraf, maar een begeleidende rol. De politie in Utrecht rekent een dergelijk project wel degelijk tot zijn kerntaak, omdat het project jongeren uit de criminaliteit houdt en daarmee inzet door de politie voorkómt. De coördinator: *'De discussie over kerntaken van de politie is ten aanzien van het JTU wel gevoerd, maar je kunt heel goed aantonen dat het werkt. Omdat als je er per jongerenteam 1 FTE politie in gaat stoppen, je er veel meer uit terugkrijgt qua toezicht dan wat die ene politiemans in zijn eentje zou kunnen doen. Het verdient zichzelf terug. Op het moment dat een politiemans met de jongeren in de wijk loopt is hij natuurlijk ook in de wijk. Daarbij komt dat er positiviteit in de wijk gebracht wordt, waar de politie zelf belang bij heeft. Als de wijk ziet dat Marokkaanse en Turkse jongeren die niet positief te boek staan, zich nu wel zinvol bezig houden, dan is dat prettig voor de politie. De politie kijkt naar resultaat en dan is in Utrecht de conclusie dat ze graag willen samenwerken met jongerenteams'*.

Een verschil met het Jongerentoezichtteam in het De Mirandabad vormt eveneens de betrokkenheid van de ouders en van het Bureau Jeugdzorg.

## Strategisch beleidsadvies

*‘Als je mensen bijeenroept om een schip te bouwen, doe hen dan verlangen naar de oneindigheid van de zee’*

*Antoine de Saint- Exupéry*

Voor iedere burger, professional en beleidsmaker is het tegenwoordig duidelijk dat de problematiek van (on)veiligheid dominant aanwezig is in het politieke debat en de gesprekken van alledag. Enerzijds betreft dit de criminaliteit, die sinds de jaren zestig en zeventig van de twintigste eeuw sterk is gestegen, doch op sommige punten de laatste tijd stabiel is gebleven of zelfs gedaald. Anderzijds heeft de discussie ook betrekking op de alledaagse overlast in het publieke domein: verloedering, zwerfvuil, overlastgevend gedrag al dan niet veroorzaakt door gebruik van drank of drugs of door ongeremde agressie. Deze overlast zorgt voor serieus te nemen emoties en onbehagen bij het publiek. Ook een zwembad als het De Mirandabad heeft hiermee te maken. Het publiek, veelal bestaande uit gezinnen met kinderen, jonge mensen of schoolklassen, die zijn gekomen voor rustig en plezierig zwemmen en zonnen of voor een gezellig dagje uit. Baldadig gedrag, gevaarlijk voetballen op de zonneweide, of erger, lastig vallen van meisjes of vrouwen, vormen een inbreuk op de wens tot veilig en plezierig zwemmen. Wat is hieraan te doen? Het is nog niet zo eenvoudig aan te geven welke middelen werken. Overlast- in dit geval in een zwembad- is een maatschappelijk *gelaagd* probleem. Er zijn in de eerste plaats

overlastgevers bij betrokken, veelal jongeren die zich vervelen. Hierin hebben echter ook de ouders van jeugdige overlastgevers een verantwoordelijkheid; zij hebben soms te weinig greep op hun kinderen. Daarnaast zijn er de bezoekers van het zwembad, die jongeren niet of niet meer (durven) aanspreken op hun gedrag. Last but not least is er het zwembad zelf, dat geen toereikende gedragsregels stelt.

Zo gezien kan het Ri4-team niet meer zijn dan één van de oplossingen voor dit gelaagde probleem. Wel een bijzondere oplossing overigens, omdat ze de doelstelling van veiligheid poogt te verbinden aan het doel om perspectief te bieden aan jongeren die weer (even) op het rechte spoor gezet moeten worden. Het Ri4 team is dan ook ingebed in het geheel van het beleid Jeugd en Veiligheid van het zogeheten politiedistrict V, in het zuidelijk stadsgedeelte van Amsterdam. In dit beleid zijn preventieve en repressieve beleidsactiviteiten op een SMART-wijze geformuleerd.

Het Ri4-team wordt elk jaar voorbereid en draaiende gehouden vanuit een lokaal samenwerkingsverband waarin verschillende partners hun eigen verantwoordelijkheid hebben onder regie van het Stadsdeel ZuiderAmstel. Een dergelijk samenwerkingsverband komt overeen met wat Boutellier in zijn oratie het bestuurlijk veiligheidsparadigma noemt (Boutellier 2005). Hij schetst dat zich de laatste tijd op lokaal niveau, met het oog op bovengeschetste vormen van overlast, in toenemende mate een nieuw paradigma ontwikkelt, naast het strafrechtelijk paradigma dat meer toegesneden is op criminaliteit als zodanig. Hij spreekt over een bestuurlijk veiligheidsparadigma dat te begrijpen is als een normatieve herordering van het sociale domein.

Op lokaal niveau zie je allerlei samenwerkingsrelaties ontstaan, waarbij de rol van de gemeente en de politie doorslaggevend is voor het succes van het samenwerkingsverband. Het is een ontwikkeling die past bij een netwerksamenleving. De partners in het netwerk hebben een gespreide verantwoordelijkheid: er vindt een proces van responsabilisering van instanties en organisaties plaats om verantwoordelijkheid te nemen voor een 'gedeeld' probleem. Het netwerk staat ook in het teken van anticipatie: het gaat erom verdergaande bedreigingen te voorkomen. De partners zijn dus uit op toepassing van een normatieve strategie "tot hier en niet verder". Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in het zwembadprotocol van het De Mirandabad. De veiligheidsnetwerken, of preventieve netwerken

zijn gebaseerd op de mogelijkheid van sanctiëring: politie en/of justitie steunt in de rug. Als instanties met elkaar de problematiek niet (meer) aankunnen, moeten zij altijd kunnen rekenen op de sterke arm van politie- en/of justitie (zie ook Nieborg en Ter Woerds 2004). Vanuit het idee van *governance*, geen centrale sturing van bovenaf maar sturing waarbij (private en publieke) partners in een netwerk verantwoordelijkheid hebben, is de gemeente of een stadsdeel een geschikte partner om de regie van het netwerk op zich te nemen.

#### ***Het Ri4team***

In hoofdstuk 3 van het rapport zien we dat naar het oordeel van de ondervraagde partners de methodiek als een sterk punt wordt gezien, zowel met het oog op het bereiken van de veiligheidsdoelstelling als het reïntegratieperspectief. Van de min of meer gestandaardiseerde methodiek gaat een preventieve werking uit. De nabootsing van een reële werksituatie biedt het project jongeren de kans om essentiële levensaspecten te verwerven: de mogelijkheid het normbesef te vergroten, zelfwaardering te krijgen (status) en te leren werken in een team.

De zwakke punten zitten ten eerste op uitvoeringsaspecten in de randvoorwaardelijke sfeer, waarvan sommige van jaar tot jaar kunnen wisselen (bijvoorbeeld een te jonge groep in 2004, te laag opleidingsniveau et cetera.) en andere zijn meer van structurele aard (stagevergoeding, werving- en selectiecriteria). Andere zwakke punten betreffen methodische uitvoeringsaspecten, waarvan sommige op de praktische uitvoering van de samenwerking tussen partners slaan.

Ons voorlopige oordeel is dat het project goed loopt dankzij de ontwikkelde methodiek en de vastgelegde samenwerking in protocol. Een indicator voor het succes is dat de beoogde resultaten bereikt zijn: de bezoekers zijn in meerderheid tevreden over de veiligheid in het De Mirandabad en de beoogde uitstroom van jongeren naar opleiding of werk is eveneens gehaald. Ook uit de interviews van de jongeren zelf blijkt dat het Ri4-team een wezenlijke tussenstap voor jongeren geweest is.

Deze positieve resultaten nemen niet weg dat er naar onze mening vooral in de praktische uitvoering en in de betrokkenheid van de samenwerkingspartners nog het een en ander hapert of ontbreekt.

## ***Best werkbaar concept voor de toekomst: aanbevelingen***

### ***1. Continueer de plaatsing van het Ri4 team binnen het beleidskader Jeugd en Veiligheid***

Gezien de hiervoor omschreven gelaagdheid van de problematiek waarop het Ri4-team wordt ingezet, dient de plaatsing in de beleidscontext van Jeugd en veiligheid gecontinueerd te worden. Jeugd en veiligheid heeft een breed bereik met repressieve en preventieve doelstellingen: het heeft te maken met: vermindering van jeugdcriminaliteit, jongeren toeleiden naar school, werk, zinvolle vrijetijdsbesteding en het zorgdragen voor veilige buurten, in dit geval een veilig zwembad.

### ***2. Geef het Ri4-team een plek binnen preventie***

Bij het bereiken van de veiligheidsdoelstelling in het zwembad is een preventieve en repressieve werking te onderscheiden. Zet het Ri4-team vooral in op de preventieve kant en zorg voor backing op zowel de preventieve als repressieve kant door middel van de inzet van politie dan wel beveiliging. Als de politie zich terugtrekt op haar 'kerntaken', dient de taak naar het Ri4-team dus opgevuld te worden door inzet van particuliere beveiliging. De politie dient echter wel te beseffen dat ze hier een kans laat liggen in het bereiken van de eigen preventieve taak (vergelijk de inzet van de politie bij het Jongerenteam in Utrecht, zie paragraaf 5.1).

### ***3. Ontwikkel een visietraject op de dubbele doelstelling***

De problematiek van jongeren wordt zwaarder, alcoholmisbruik neemt toe en dat manifesteert zich ook in het zwembad. Het publiek houdt zich in toenemende mate afzijdig en de politie trekt zich terug op zijn kerntaken. Daarom is het belangrijk dat alle partijen scherp formuleren wat zij willen. Start daarom een missietraject en inspireer daarbij alle deelnemende partners op de dubbele, korte en lange termijndoelstelling (regietaak voor het stadsdeel). Dit visietraject kan in gang gezet worden op initiatief van het stadsdeel met alle partners ter bespreking van het hier geschetste best werkbaar concept voor de toekomst en de keuzemogelijkheden die daarin zijn vervat.



#### **4. Onderscheidt de dubbele doelstelling qua begeleiding**

Kies een duidelijker taakverdeling in de begeleiding van de jongeren. Onderscheidt daartoe duidelijker het reïntegratieperspectief of wel toekomstperspectief en de heropvoedingsaspecten die hieraan vastzitten. Zet voor de begeleiding van dit perspectief een club als Smart Moves in, die hierbij samenwerkt met Maatwerk en het jongerenloket, maar die ook een steviger verbinding heeft met de ouders en met Jeugdzorg. Zet voor het veiligheidsdoel (met accent op de preventieve kant) naast het zwembad, de politie of een beveiligingsbedrijf als begeleiding in. Zij begeleiden ook wat betreft vaardigheden om escalatie van geweld te voorkomen zoals het aanspreken van overlastgevers (vergelijk de inzet van particuliere beveiliging in het Sloterparkbad, zie paragraaf 5.1).

#### **5. Verken binnen het reïntegratieperspectief de mogelijkheden van twee gescheiden trajecten**

De keuzemogelijkheden die in het Ri4-team besloten liggen zouden nader verkend moeten worden.

Zo zijn er qua te verrichten *activiteiten* twee trajecten te destilleren:

- voor onderhoud groen en materiaal (ook buiten) een oriëntatie en disciplineringstraject
- voor bewaken van de veiligheid een arbeidstoeleidings-traject richting beveiliging (incidenteel mogelijk daar de opleidingseisen hoog liggen);

Een andere keuzemogelijkheid ligt binnen *beveiliging*:

- een beginnerstraject waarbij het accent ligt op oriëntatie en disciplineren binnen veiligheidstaken
- een vervolgtraject toegespitst op arbeidstoeleiding richting beveiliging. De ervaren jongeren hebben dan een begeleidingstaak richting beginners en andere vrijwilligers.

#### **6. Continueer het project**

Het is wenselijk dit project te continueren in de winterperiode. Te denken valt aan de weekenden en eventueel de woensdagmiddag. Jongeren zijn dan in te zetten in het binnencomplex, de hal, bij schoonmaakwerkzaamheden, op het parkeerterrein. Zij leren het zwembad kennen als werkterrein en zijn dan wellicht te interesseren in een beroep als beveiliging. Er zou ook een koppeling gemaakt kunnen worden tussen het Ri4-team en

Southwatch. Bij de trajecten genoemd onder b. en d. zou samengewerkt kunnen worden met een vakgerichte begeleiding uit het ROC. Het ambitieniveau dient in alle gevallen afgestemd te worden op het doel van de desbetreffende trajecten.

#### **7. *Bereid de werving zorgvuldig voor***

Verleng de aanlooperperiode voor de werving, zoek breed en selecteer de jongeren die een kans van slagen hebben in dit traject. Zorg dat de jongeren goed geïnformeerd beginnen aan het traject, zodat ze weten wat er van hen wordt verwacht. Praat over toekomstperspectieven en informeer hen over mogelijke vervolgtrajecten. Wees je ervan bewust dat deze jongeren al veel tegenslagen hebben gehad en dat ze bij nieuwe tegenslagen weer snel afhaken. Zorg voor de jongeren die niet in aanmerking komen voor goede verwijsmogelijkheden.

#### **8. *Laat het primaire proces leidend zijn voor de samenwerking***

Het primaire proces in het Ri4-team dient leidend te zijn voor de onderlinge taakverdeling en samenwerking tussen de partijen. Het stadsdeel dient hierbij nog duidelijker en uitgesprokener de regierol op zich te nemen. Het moet de partners nog meer aan zich en de dubbele doelstelling binden, met name het zwembad en de reïntegratie instellingen (hen inspireren voor het hogere doel, zoals de oneindigheid van de zee bij het bouwen van een schip). Verbeter de communicatie binnen de instellingen (tussen top en werkvloer inclusief uitzendkrachten) en tussen de instellingen (met name tussen Ri4-team/begeleiders en zwembadpersoneel).

#### **9. *Schep goede financiële randvoorwaarden***

Voor de continuïteit dient een minimumbudget gereserveerd te worden voor de nieuwe periode GSB in 2006-2009 opdat het project binnen Jeugd en veiligheid gecontinueerd kan worden.

#### **10. *Leg de methodiek vast***

De begeleiding van jongeren en de competenties die worden bijgehouden (criterium gericht interview) zijn sterke punten. Deze methodiek dient als voorbeeld van een evidence based methodiek te worden beschreven. De werkwijze is niet alleen een voorbeeld voor vergelijkbare projecten maar ook voor de jeugdzorg en verdient een bredere toepassing.

### **11. Verbeter de registratie**

Verbeter en uniformeer voor de resultaatafspraken de registratie van verschillende partijen over instroom en uitstroom van jongeren uit het Ri4-team en het vervolgtraject, evenals over de periode en het soort uitstroom. Dit is ook politiek van belang.



## Epiloog

Dit evaluatierapport betreft de gang van zaken in 2004, met waar nodig een terugblik naar 2003. Omdat het rapport in najaar 2005 zal verschijnen is het echter de moeite waard een beknopte vergelijking te maken met het functioneren van het Ri4-team in 2005. Door de bank genomen vinden alle partijen dat er geleerd is van de vorige jaren en dat het Ri4-team in 2005 beduidend beter draait. We zullen de vergelijking maken aan de hand van de gedane aanbevelingen.

### **1. *Continuering binnen Jeugd en Veiligheid***

Het R14-team wordt in 2005 gecontinueerd binnen het beleidskader Jeugd en Veiligheid.

### **2. *Preventie***

Voor de samenwerkende partijen is het in 2005 duidelijker geworden dat het Ri4-team een preventieve taak heeft. Op piekdagen worden professionele beveiligers ingezet die veiligheidsproblemen oplossen. De inzet van de professionele beveiligers verhoogt het veiligheidsaspect zonder afbreuk te doen aan de doelstelling jongeren perspectief te bieden. Sterker nog: de beveiligingsmensen functioneren als een soort rolmodel voor de jongeren. Het stadsdeel draagt naast het zwembad bij aan de kosten voor de inzet van de beveiligers. Wel blijft voor het zwembad de rol van de politie een aandachtspunt: zij zouden vaker hun gezicht kunnen laten zien, dat heeft ook een preventieve werking. Wel is de politie betrokken bij de screening van jongeren. Met het beveiligingsbedrijf moeten betere afspraken gemaakt worden over hun inzet bij de

introductieweek, zowel kwalitatief als kwantitatief. De inhoudelijke inbreng was dit jaar niet goed. Bij aanvang van het team (eerste weken) dient er een vaste minimum inzet van het beveiligingsbedrijf te zijn, ongeacht het weer.

### **3. *Visietraject op dubbele doelstelling***

Het starten van een visietraject op de dubbele doelstelling lijkt ook in 2005 geen overbodige luxe. Voor sommige partners is deze beter te verenigen door de inzet van beveiligers, voor anderen blijft deze lastig. De dubbele doelstelling moet goed doordacht worden. Er moet kritisch gekeken worden of er voldoende jongeren geschikt zijn voor het Ri4-team en denkend vanuit de veiligheid zou je het probleem wellicht ook anders kunnen oplossen. De jongeren zelf zijn in 2005 heel positief over wat ze aan het traject hebben gehad: ze hebben vrienden gemaakt, geleerd in een team te werken en ze bespreken hun toekomstmogelijkheden intensief met elkaar. Alle partijen zijn het er wel over eens dat de inzet van het beveiligingsbedrijf een goede bijdrage levert, omdat nu helder en gewaarborgd is, dat het Rivierenteam een toezichhoudend team is.

### **4. *Onderscheid doelstellingen qua begeleiding***

De taakverdeling in de begeleiding heeft in 2005 beter vorm gekregen. De samenwerking tussen Smart Moves en Maatwerk inzake de begeleiding van de jongeren naar een beter toekomstperspectief was in 2005 heel goed volgens de betrokkenen. Elke week worden gezamenlijk de dossiers van de jongeren doorgenomen zodat beide partijen weten wat de vorderingen van de jongeren zijn. In 2004 was het overleg veel minder frequent. Ook is de samenwerking tussen de badmeesters en de begeleiders van Smart Moves verbeterd. Regelmatig is er een evaluatiegesprek, waarvan notulen worden gemaakt voor alle betrokkenen, zodat ieder op de hoogte is. Dit is van belang voor de continuïteit in de vakantieperiode. In 2005 zijn 13 jongeren ingestroomd in het Ri4-team, waarvan 8 positief uitstroomden en 1 negatief. (Er zijn ook jongeren vanuit Southwatch ingestroomd, die zijn hier niet meegerekend). Eén jongere is naar het hulpverleningstraject gegaan: voor Maatwerk negatieve instroom, in het kader van risicojongerenbeleid positieve uitstroom.

### **5. Verkenning gescheiden trajecten**

Het Ri4-team is in 2005 een VO&D traject, en wordt vooral door de jongeren gezien als soort vervolgtraject op South Watch, een van de VO&D trajecten van Smart Moves (surveillance op straat in de Pijp). Een beroepsgericht traject wordt voor deze jongeren als een brug te ver gezien, hoewel sommige jongeren wel verder willen richting beveiliging. Het is echter belangrijk dat het Ri4-team jongeren de gelegenheid geeft zich te oriënteren welke kant ze op willen. Soms ontdekken ze tijdens het proces dat beveiliging niets voor hen is. Een voorbeeld van een hoger traject is Watch Out; dit is een beroepsgeoriënteerd traject richting de beveiliging. Er zijn jongeren van het Ri4-team doorgestroomd naar Watch Out. Die jongeren hebben dus een voordeel dat ze bij Ri4-team al kennis gemaakt met beveiligingswerk. (zie ook het volgende punt).

### **6. Continuering Ri4-team in winterperiode**

Doorstroming van jongeren vanuit of naar andere trajecten in de winterperiode is in 2005 realiteit. Smart Moves heeft doorlopen-de projecten namelijk South Watch (in De Pijp) en de halve maan (skateterrein in het stadionbuurt) Deze projecten vallen onder Stadsdeel Oud Zuid). Er zijn wensen van het Stadsdeel ZuiderAmstel om het Ri4-team voort zetten rond het WTC. Het Ri4-team houdt dus als het ware op bij het zwembad maar wordt elders gecontinueerd onder een andere naam (South Watch team Zuidas). Jongeren die na het Ri4-team nog niet positief zijn uitgestroomd kunnen dan doorstromen naar South Watch team Zuidas.

Alle drie zijn VO&D trajecten. Jongeren kunnen in de drie verschillende projecten rouleren (voor elkaar invallen). Elk traject duurt 6 maanden. Incidenteel kan het soms iets langer duren. Maar het is de bedoeling dat jongeren na 6 maanden doorstromen naar een hoger traject (werk, school of hoger traject van Maatwerk). In die 6 maanden kunnen de jongeren dus rouleren in de 3 projecten. Dat maakt jongeren flexibeler en wegwijs. Een voordeel is dat je de jongeren kent en je kan inschatten of een jongeren het werk in het zwembad wel aankan. De projecten lijken weliswaar op elkaar maar er is toch degelijk verschil. Toezicht houden in de Pijp houdt in dat je preventief aanwezig bent en verslag doet over een kapotgeslagen ruit van een auto, over de rommel die er ligt. Als mensen

ruzie maken hoeft je ze niet te verwijderen. Maar het zwembad is een particulier terrein en dan moet je bij incidenten wel kunnen optreden. In sommige gevallen moet je mensen zelfs verwijderen. Voor jongeren is het ook aantrekkelijk om op verschillende locaties te werken. Ze hoeven niet altijd in het zwembad te zitten. Elk project heeft een vast groepje maar men kan elkaar aanvullen.

### **7. Werving**

De wervingsprocedure is in 2005 eerder in gang gezet. De ervaring leert dat daar in februari mee begonnen moet worden. Jongeren zijn via Maatwerk en het jongerenloket geworven. Een voordeel voor het Ri4-team 2005 is dat ze jongeren konden inzetten die al werkzaam waren bij South Watch. Bij de intake wordt er nu duidelijker gesproken over het doel van het project, de toekomstdoelen van de jongere etc.

De jongeren van 2005 zijn ouder dan die van vorig jaar (18-20 jaar), zijn gemotiveerder en hebben een ander mentaliteit. Een grote zorg van Smart Moves is de instroom tussentijds. In juli/augustus 2005 is de toestroom van jongeren stil komen te staan. Eigenlijk moet je bij dit soort trajecten ervoor zorgen dat de instroom voorloopt op de uitstroom. Als de uitstroom groot is wil zeggen dat het goed gaat met je project maar je loopt het risico dat je je eigen project opblaast omdat je geen jongeren meer hebt. Qua inkomsten is Smart Moves bovendien afhankelijk van de deelname van jongeren.

Over de toestroom van jongeren is Smart Moves in gesprek met Maatwerk. De concurrentie van beter betaalde baantjes in de vakantieperiode kan ook de oorzaak zijn van de geringe instroom in de zomerperiode. De mogelijkheid wordt onderzocht om de VO&D trajecten Ri4-team om te zetten in BBL werk-ervaringsplekken.

### **8. Samenwerking rond primair proces**

Alle betrokken partners zijn positief over de samenwerking in 2005, alleen de bijdrage van de politie blijft beperkt tot de screening. NB. de inbreng van politie is hier beperkt weergegeven zoals vastgelegd in het kader van convenant Rivierenteam. Er is natuurlijk ook nog de reguliere inzet van politie; de 'achterwachtfunctie' (inzet bij calamiteiten) heeft in 2005 prima gefunctioneerd. De communicatie is verbeterd, er is vaker



overleg, een tussentijds evaluatiegesprek (badmeesters en begeleiders van Smart Moves).

De partijen zijn op de hoogte van elkaars verwachtingen en het is nu voor ieder duidelijk dat de aanwezigheid van de jongeren in het zwembad preventief is. Verschillende partijen kennen hun verantwoordelijkheid, maar opgemerkt wordt ook dat je ervoor moet waken dat je als eilandjes gaat opereren. Naast de eigen verantwoordelijkheid moet er ook een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid zijn. Men kan steeds moeilijker zeggen: 'het is jouw probleem'. Het lukt steeds beter om een probleem als een gezamenlijk probleem te zien en samen een oplossing ervoor proberen te vinden. 'Meer mensen weten meer oplossingen'.

#### **9. Financiële randvoorwaarden**

Deze zijn in 2005 voldoende aanwezig.

#### **10. Vastleggen methodiek**

De methodiek is in 2005 nog niet als een evidence based methodiek beschreven. Hier wordt waarschijnlijk gedoeld op het Criterium Gericht Interviewen. Deze methodiek kan nader worden uitgewerkt en scherper worden gehanteerd. Er worden door Smart Moves afspraken met Maatwerk gemaakt over de wijze waarop het Criterium gericht Interviewen gezamenlijk als instrument wordt gehanteerd.

#### **11. Registratie**

Een uniforme registratie blijft eveneens een aandachtspunt in 2005. Registratie gaat goed maar is een doorlopend aandachtspunt.



## Literatuur

Boutellier, H., Rijkschroeff, R. & Steketee, M. (2005). *Van achteruit naar voren; Evaluatie beleid Jeugd & Veiligheid in Amsterdam 1999 - 2004*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Boutellier, H. (2005). *Meer dan veilig; Over bestuur, bescherming en burgerschap*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Groot, B. de, Hellmann, O. (2003). *Ri4team 2003 Eindrapportage*. Amsterdam.

Lamers, (2004) Beleidsprogramma 'Hoofdpijnen Jeugd en Veiligheid 2001-2004'.

Maatwerk Amsterdam (2004). *Evaluatie Ri4-team 2004*.

Nieborg, S.M.A., Woerds, S. ter (2004). *De gouden stadsregels. Op weg naar moreel burgerschap*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Neefjes, K. (2005) *Uit Vitale Stad (januari): Van straatcultuur naar positieve jongerenteamcultuur*. Elsevier Overheid.

Smart Moves Amsterdam, (2004). *Evaluatie Rivierenteam 2004*.

Smart Moves Amsterdam, (2004). *Draaiboek Ri4-team 2004*.

Smart Moves Amsterdam, (2004). *Handleiding voor het begeleiden van het Ri4-team*.

Spel, M. (2003). *Kwartaalrapportages Serviceteam Geuzenveld-Slotermeer*. Amsterdam.

Stadsdeel ZuiderAmstel, (2004). *Projectplan Ri4-team 2004*. Amsterdam.

## Bijlage 1

### Registratie van uitstroomgegevens door de verschillende partijen

Volgens Smart Moves zijn er 13 deelnemers positief uitgestroomd naar de van tevoren benoemde uitstroomkanalen, dat is 72%. Één jongere is uitgestroomd naar een reguliere baan, zes jongeren zijn een WWB-traject gaan volgen, zes jongeren zijn terug gegaan naar school of volgen een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) en vijf jongeren zijn vroegtijdig uitgevallen. De redenen voor vroegtijdig uitval is volgens Smart Moves; verhuizing buiten Amsterdam, ernstig ongeluk, problematische thuissituatie, taakstraf en psychische problematiek. Smart Moves zegt dat uitval van jongeren aangeeft wat wel of niet mogelijk is binnen het Ri4-team. Bij twee uitgevallen deelnemers kon Smart Moves niet de nodige hulp bieden. Deze twee jongeren zijn daarom verwezen naar een zorgtraject in combinatie met school.

Volgens Maatwerk was er in 2004 sprake van 16 deelnemers en 50% positieve uitstroom. Bij de start van het project zijn er een paar mensen uitgevallen door verschillende oorzaken. Maatwerk geeft aan dat 12 deelnemers het eindtraject hebben gehaald. De rest is uitgevallen door ontslag of langdurig ziekte. Maatwerk vindt dat de negatieve uitval toch uiteindelijk hoog is geweest. Maatwerk wil wel een kanttekening plaatsen bij drie jongeren die in eerste instantie negatief zijn uitgevallen maar daarna toch weer opnieuw naar werk of traject zijn bemiddeld door Maatwerk. Als deze drie jongeren als positieve uitstroom worden gerekend dan vallen de uitstroomcijfers enigszins positiever uit.

Volgens rapportage van het stadsdeel hebben in 2004 achttien jongeren deelgenomen aan het Ri4-team. Vier jongeren zijn teruggegaan naar school (twee gelijk na het project en twee in een later stadium). Vier zijn uitgestroomd naar regulier werk (drie gelijk na het project en één in een later stadium). Twee jongeren zijn een gelijkwaardig traject gaan volgen bij Maatwerk en twee andere zijn een hoger traject gaan volgen bij Maatwerk. Zes jongeren hebben het traject niet afgerond. Hiervan zijn twee begeleid naar een hulpverleningstraject, een is geëmigreerd, een is naar de reclassering en twee zijn ontslagen in de periode na het Ri4-team (na doorstroming naar een vervolgtraject).

Volgens het stadsdeel zijn er in 2004 in ieder geval twaalf jongeren positief uitgestroomd. Als we het vervolgtraject erbij betrekken, zien we dat er twee jongeren in het vervolgtraject zijn ontslagen. Dat betekent dat er voor maatwerk toch nog een negatieve uitstroom van twee jongeren is. Aangezien er geen afspraken gemaakt zijn over uitstroom in het vervolgtraject, worden alleen de uitgestroomde jongeren uit het Ri4-team meegeteld in de resultaatsafspraken.

## Bijlage 2

### Lijst met geïnterviewden

<i>Organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Naam</i>
Maatwerk	Consulent	Dhr. G. van Esbroek
Maatwerk	Consulent	Mw. D. de Haas
Jongerenloket Zuid	Projectleider	Dhr. W. Collazuol
Stadsdeel ZuiderAmstel	Portefeuillehouder Veiligheid	Dhr. E. Koldenhof
Stadsdeel ZuiderAmstel	De Mirandabad	Dhr. M. van Dongen
Stadsdeel ZuiderAmstel	De Mirandabad	Dhr. R. Hoogendijk
Stadsdeel Oud Zuid	Coördinator Veiligheid	Mw. T. Lamers
Politie Amsterdam Amstelland		Mw. S. Bezuijen
Politie Amsterdam Amstelland	Wijkteam Pr. Kennedylaan	Mw. C. Dijkstra
Smart Moves		Dhr. B. Bulthuis
Smart Moves		Dhr. L. Karag
Smart Moves		Dhr. E. Dijkman
Jongeren van het Ri4-team		
Jongerenteam Utrecht Noord		Dhr. Cock Smeulders
Jongeren Service Team Sloterparkbad		Dhr. Martin Spel

::

## **Colofon**

opdrachtgever	Stadsdeel ZuiderAmstel
financier	Stadsdeel ZuiderAmstel
auteurs	Drs. N.G.J. Boonstra, Drs. E.M. Kromontono, Dr. S.M.A. Nieborg
eindredactie	J. de Klein
omslag	Korteweg, Eindhoven
basisontwerp binnenwerk	Gerda Mulder BNO, Oosterbeek
opmaak	J. de Klein
uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht telefoon 030-2300799 telefax 030-2300683 e-mail secr@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@adrepak.nl](mailto:verwey-jonker@adrepak.nl) of faxen naar 070-359 07 01, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 90-5830-191-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2005

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.