

Amsterdams Jongerenwerk Nieuwe Stijl

Een jaar ervaringen en opbrengsten met de 4-methodenaanpak

Joost Groenendijk
Niek Fransen
Bram van Dijk
Jolien Terpstra



Amsterdams Jongerenwerk Nieuwe Stijl

Een jaar ervaringen en opbrengsten met de 4-methodenaanpak

Amsterdam, 9 januari 2012

Joost Groenendijk
Niek Fransen
Bram van Dijk
Jolien Terpstra

Inhoudsopgave

Management samenvatting	3
1 Inleiding	5
1.1 Vraag en focus	5
1.2 Leeswijzer	5
2 Ontwikkeling methodiek	6
2.1 Aanleiding en doelen	6
2.2 Aansluiting bij Welzijn Nieuwe Stijl	6
3 Gevolgde werkwijze	7
3.1 Fasering	7
3.2 Rol begeleidingsgroep en adviseurs	8
4 Resultaten uit de pilot	9
4.1 Achtergrond Amsterdams Jongerenwerk	9
4.2 JongerenEffectWijzer voor groepen	10
4.3 JongerenEffectWijzer voor individuen	14
4.4 Ketenpartnerinterviews	17
5 Doorontwikkeling van de 4-methodenaanpak	22
5.1 Meerwaarde vanuit vier perspectieven	22
5.2 Ervaringen bij het doorlopen proces	23
5.3 Wensen voor het vervolg	23
6 Advies en vooruitblik	25
6.1 Doorontwikkelen	25
6.2 Digitaliseren	26
6.3 Afspraken vastleggen	26
Bijlagen	
Bijlage 1 Ontwikkelaars en uitvoerders van de aanpak	28
Bijlage 2 Grafieken resultaten	29
Bijlage 3 JongerenEffectwijzer voor groepen	31
Bijlage 4 JongerenEffectwijzer voor individuen: start	33
Bijlage 5 Ketenpartnerinterviews	35
Bijlage 6 De JongerenEffectWijzer: werkinstructies	36

Management samenvatting

Begin 2011 deden de Amsterdamse stadsdelen Oost en Noord, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO), Uitvoeringsorganisatie OSA en vier instellingen voor jongerenwerk (Combiwel, Dynamo, Dock en Streetcornerwork) een aanvraag voor een ondersteuningstraject Welzijn Nieuwe Stijl. Doel was om meer inzicht te krijgen in de resultaten van het jongerenwerk en om te werken aan professionalisering. DSP-groep heeft de partijen ondersteund bij de verdere ontwikkeling van een instrument dat jongerenwerkers houvast geeft en handvatten voor resultaatgericht werken.

Ontwikkelde methoden voor resultaatmeting en professionalisering

In een interactief traject zijn drie methoden ontwikkeld, getest en uitgevoerd.

- De JongerenEffectWijzer voor groepen maakt de resultaten van het groepsgericht jongerenwerk duidelijk. Het is een vernieuwende methode omdat jongerenwerkers concrete werkdoelen koppelen aan de status van groepen. Deze methode is na de testfase ingevuld voor 48 groepen.
- De tweede methode is de JongerenEffectWijzer voor individuen. Jongerenwerkers gebruiken deze methode zodra er een professionele relatie met de jongere is opgebouwd. Deze lijst werkt als een persoonlijk ontwikkelingsplan en helpt bij resultaatgericht werken. Het stimuleert jongeren om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen. Deze lijst voor individuele jongeren is voor de zomer ingevuld voor en door 148 jongeren.
- Managers van de jongerenwerkers kregen via ketenpartnerinterviews kwalitatieve feedback op de geleverde kwaliteit, samenwerking, informatie-uitwisseling en hun meerwaarde. Zij gebruikten hiervoor een gestandaardiseerd formulier dat is ontwikkeld en getest tussen juli en oktober 2011. De uitkomsten geven verbeterpunten voor de instellingen.

Betrokkenen positief over het doorlopen proces

Tussen februari en december 2011 is de begeleidingsgroep van vertegenwoordigers van instellingen, stadsdelen, DMO en OSA zeven maal bij elkaar gekomen. Telkens op een andere locatie. Tijdens de bijeenkomsten is gesproken over de wensen, mogelijkheden, verwachtingen, beperkingen en resultaten van het jongerenwerk. De keuze om nauw aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren en de werkpraktijk van jongerenwerkers had een positief effect. Kenmerkend aan het traject was dat partijen continu in gesprek waren over de inhoud en kern van het werk. Het ging niet alleen over de methodiek, maar ook over de invulling van de relatie tussen stadsdelen en jongerenwerk in de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer.

Meerwaarde van het instrument voor alle partijen

Werken met het instrument biedt alle betrokkenen voordelen, zo bleek.

- Jongeren krijgen een duidelijker beeld van het jongerenwerk. Zij leren dat het niet alleen vermaak is, maar dat zij zich verder kunnen ontwikkelen.
- Jongerenwerkers leren nadenken over hun rol en invulling. Zij krijgen een meer coachende rol en leren individuele ontwikkeling te stimuleren.
- Managers zetten het instrument in voor coaching van medewerkers en sturing. Het geeft handvatten om doelen en resultaten te bespreken.
- Stadsdelen krijgen in de rol van opdrachtgever beter zicht op de vraag en behoefte van jongeren. Het instrument biedt relevante informatie voor beleidsontwikkeling.

Lessen uit het traject

Voor de instellingen en de jongerenwerkers is de werkwijze met de JongerenEffectWijzers en ketenpartners nog nieuw. Het testen en werken met de JongerenEffectWijzer en de ketenpartnerinterviews geeft veel input voor verbetering van processen binnen en buiten de instellingen.

Voor het vervolg is het interessant om te kijken wat voor doelen voor jongeren en jongerenwerkers haalbaar zijn in welke periode en welke concrete acties tot een goed resultaat leiden. Jongerenwerkers kunnen die informatie dan weer als input gebruiken om tot een realistisch en haalbaar persoonlijk ontwikkelingsplan van jongeren te komen.

Aanbevelingen voor het vervolg

Partijen willen in 2012 doorgaan met de ontwikkeling en toepassing. In het laatste hoofdstuk worden drie adviezen gegeven over verdere ontwikkeling en toepassing van het instrument.

1 Doorontwikkelen

In de eerste plaats wordt geadviseerd om het aanwezige draagvlak te benutten en waar mogelijk gebruik van het instrument uit te breiden. In gezamenlijkheid kunnen de betrokkenen de methodiek doorontwikkelen. Instellingen hebben het voornemen om het instrument te implementeren in een vaste cyclus, waarmee het een standaard onderdeel gaat vormen van het kwaliteitsbeleid. Advies aan de stadsdelen en DMO is om op basis van de uitkomsten uit het traject in gesprek te gaan over de wijze waarop het ontwikkelde instrument kan worden ingezet voor sturing.

2 Digitaliseren

Het tweede advies is om eenmalig te investeren in een centraal en modulair basissysteem waarbij alle Amsterdamse instellingen zich kunnen aansluiten. Een dergelijke investering vereenvoudigt het gebruik en de verwerking van de gegevens. Een ontwikkeltraject naar concrete toepassing neemt ongeveer zes maanden in beslag en zou spoedig kunnen starten.

3 Duurzame afspraken

Tot slot is het van belang om het momentum te behouden. Via bestuurlijke afspraken kunnen de intenties op korte termijn concreet worden gemaakt. Advies is om overeenstemming te bereiken over:

- doel van de doorontwikkeling en te verwachten resultaten
- toepassing, eigendom en gebruik van het instrument en verkregen data.
- taak- en rolverdeling van de betrokken organisaties
- voorwaarden waaronder nieuwe instellingen zich kunnen aansluiten
- financiering
- wenselijkheid van periodieke rapportages voor stadsdelen en DMO

1 Inleiding

1.1 Vraag en focus

Begin 2011 deden de stadsdelen Oost en Noord, DMO, Uitvoeringsorganisatie OSA (Ondernemerskring Sociale Sector Amsterdam), Combiwel, Dynamo, Dock en Streetcornerwork een aanvraag voor een ondersteuningstraject in het kader van het programma Welzijn Nieuwe Stijl¹. Doel was om meer inzicht te krijgen in de resultaten van het jongerenwerk en om te werken aan verdere professionalisering. De stadsdelen zouden hiermee kunnen overgaan op resultaatsturing in plaats van te moeten volstaan met processturing. Voor de instellingen was het een middel om te werken aan de kwaliteit en professionaliteit van de uitvoerende werkers.

Tijdens het traject in 2011 is een instrument – de 4-methodenaanpak – verder ontwikkeld. Het instrument geeft jongerenwerkers houvast en handvatten voor resultaatgericht werken. De adviseurs van DSP-groep hebben samen met jongerenwerkers en hun managers van instellingen, vertegenwoordigers van stadsdelen, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (DMO) en de Uitvoeringsorganisatie Sociale Sector Amsterdam (OSA) drie methoden ontwikkeld, getest en uitgevoerd:

- 1 JongerenEffectWijzer voor groepen
- 2 JongerenEffectWijzer voor individuen
- 3 Ketenpartnerinterviews

De vierde methode – analyse van het effect op leefbaarheids en veiligheids-cijfers – wordt hier mogelijk in 2012 aan gekoppeld.

1.2 Leeswijzer

Dit rapport beschrijft de ontwikkeling van de methodiek, de gevolgde werkwijze, inhoudelijke resultaten van de drie instrumenten, meerwaarde van het instrument en geeft een advies voor 2012. De hoofdstukopbouw is als volgt:

- 2 Ontwikkeling methodiek
- 3 Gevolgde werkwijze
- 4 Resultaten
- 5 Meerwaarde van het instrument
- 6 Advies en vooruitblik

In bijlagen treft u:

- 1 Ontwikkelaars en uitvoerders van het traject
- 2 Grafieken resultaten
- 3 Format JongerenEffectWijzer voor groepen
- 4 Format JongerenEffectWijzer voor individuen
- 5 Format Ketenpartnerinterviews
- 6 De JongerenEffectWijzer: werkinstructies

Noot 1 VWS in samenwerking met VNG en MOgroep (W&MD); zie verder: <http://www.invoeringwmo.nl/content/welzijn-nieuwe-stijl>.

2 Ontwikkeling methodiek

2.1 Aanleiding en doelen

Visie op eigen kracht

Amsterdam heeft sinds eind 2010 een nieuwe visie op het welzijnswerk. De focus is verlegd van aanbodgericht werken naar het benaderen van eigen kracht, verbinden en versterken. Bij zowel de stadsdelen als bij uitvoerders van het jongerenwerk was er tot die tijd onduidelijkheid over de inhoud, rol en positie van het jongerenwerk in de stad en de stadsdelen. Er was behoefte aan een duidelijker positie van het jongerenwerk in de jeugdketen en meer eenduidigheid op onderdelen van het beleid. Dit was een belangrijke aanleiding voor de stedelijke werkgroep Amsterdams Jongerenwerk Nieuwe Stijl om een ondersteuningsvraag in te dienen bij het stimuleringsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl.

In 2009 was in stadsdeel Oost al een pilot effectmeting uitgevoerd. Via het stimuleringsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl werken jongerenwerkers van vier instellingen, stadsdelen, DMO en OSA sinds maart 2011 aan doorontwikkeling van de methode voor kwaliteitsverbetering en inzicht in resultaten.

Doelen

De stadsdelen Oost en Noord, DMO, OSA en vier instellingen stelden zich met het ondersteuningsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl de volgende doelen:

- implementatie van de resultaten uit de pilot bij vier instellingen.
- werkinstructies voor resultaatmeting bij deze instellingen.
- inzicht in de resultaten van het jongerenwerk.

Speerpunt is bewustwording bij jongerenwerkers, instellingen en stadsdelen over de impact van de werkzaamheden van het jongerenwerk.

2.2 Aansluiting bij Welzijn Nieuwe Stijl

Vanuit Welzijn Nieuwe Stijl wordt gewerkt aan meer gemeenschappelijkheid. Jongerenwerkers leren zich meer opstellen als maatschappelijk ondernemers, hun kennis en expertise vertegenwoordigt een maatschappelijke waarde. Zij zijn gebaat bij kwaliteitsverbetering, maar ook bij het temperen van de verwachtingen van opdrachtgevers en ketenpartners². De ontwikkeling van de methode droeg daar aan bij.

Welzijn Nieuwe Stijl kent acht bakens. In het traject is expliciet gewerkt aan:

- Stimuleren eigen kracht via de methode JongerenEffectWijzer.
- Vraag achter de vraag via methode JongerenEffectWijzer.
- Resultaatgericht via methode JongerenEffectWijzer.
- Ruimte voor de professional. Zodra een doel is gesteld, ga je uitvoeren.
- Niet vrijblijvend. Als je afspraken niet nakomt heeft dat consequenties.

Noot 2 Zie ook Ketner, Flikweert & Steketee (2011), *Van faciliteren naar verbinden, De pedagogische opdracht van het jongerenwerk*. Utrecht: Verwey-Jonker.

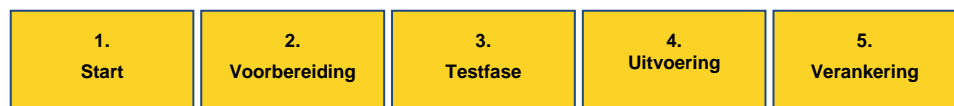
3 Gevolgde werkwijze

In dit hoofdstuk schetsen we de gevolgde werkwijze. We gaan we in op:

- de fasering
- rol van de begeleidingsgroep en adviseurs

3.1 Fasering

Het traject van februari tot en met december 2011 kende vijf stappen:



1. Startbijeenkomst

In de startbijeenkomst op 16 februari 2011 is het ondersteuningstraject toegelicht en zijn afspraken gemaakt. Samen met leden van de stedelijke werkgroep Amsterdams Jongerenwerk Nieuwe Stijl zijn afspraken gemaakt over looptijd, aanspreekpunt per organisatie, benodigde inspanningen en de gewenste resultaten.

2. Voorbereiding

In maart en april vonden groepsgesprekken plaats tussen managers en jongerenwerkers en adviseurs van DSP-groep. Hier werd gesproken over de aanpak en meerwaarde van het traject en werd geïnventariseerd wat de aanpak en werkwijze was. Centraal stonden doelen, doelgroepen, werkwijzen en mogelijkheden om resultaten inzichtelijk te maken. De gesprekken vormde de basis van het traject. Hier zijn de uitgangspunten benoemd.

Uitgangspunten voor het traject

We sluiten aan bij de werkpraktijk van de jongerenwerker en leefwereld van de jongere. De methode:

- is hanteerbaar voor risicopreventie en brede talentontwikkeling
- is werkbaar en beknopt
- is hanteerbaar voor jongerenwerkers met MBO-opleiding
- houdt rekening met privacygevoeligheid
- draagt bij aan kwaliteitsverbetering jongerenwerk
- draagt bij aan bewustwording bij jongerenwerker
- draagt bij aan inzicht in perspectieven voor jongeren

3. Testfase

Tijdens de testfase in april en mei zijn de eerste JongerenEffectWijzers uitgetest en toegepast bij de instellingen (zie bijlage 3 en 4). De adviseurs keken mee over de schouders van jongerenwerkers en het MT van de instelling en stuurden zo nodig bij. De testfase gaf inzicht in de wijze waarop de jongerenwerkers de verzamelde informatie zelf in hun werk gebruiken. Na het afnemen van de test-JongerenEffectWijzers zijn opmerkingen en suggesties voor verbetering opgehaald bij de jongerenwerkers. Dit resul-

teerde in werkinstructies per instelling. Iedere instelling werkte met een vast contactpersoon die de coördinerende werkzaamheden voor zijn/haar rekening nam.

4. Uitvoering 0-meting

Tijdens de volgende bijeenkomst in juni bij Streetcornerwork werden de definitieve en uitgeteste vragenlijsten vastgesteld. Vanaf juni gingen de jongerenwerkers aan de slag met de 0-meting. De adviseurs keken mee bij het werken met vragenlijsten. De jongerenwerkers van de vier instellingen hebben voor de zomer de 0-meting uitgevoerd.

5. Uitvoering vervolgmeting

Op 7 september zijn de resultaten uit de 0-meting tijdens een bijeenkomst bij Dynamo besproken. De eerste ervaringen waren positief. En er werd besloten een vervolgmeting uit te voeren. Jongerenwerkers en hun managers hebben eind oktober tot begin november tijdens de vervolgmeting nogmaals lijsten ingevuld. Tijdens de bijeenkomst werd ook besloten een gestandaardiseerd format voor Ketenpartnerinterviews (zie bijlage 5) te ontwikkelen. Alle leden deden suggesties. Dit resulteerde in december in 22 ingevulde lijsten.

6. Verankering

Vanaf de zomer tot en met december is nagedacht over mogelijkheden om de ontwikkelde methodiek breder in te zetten en te verankeren. In alle bijeenkomsten na de zomer is gereflecteerd op het proces tot dusver en zijn de inhoudelijke resultaten uit de meting en het proces besproken. In dit rapport worden de naast de inhoudelijke resultaten ook de ervaringen van de jongeren, de jongerenwerkers, hun managers en stadsdelen beschreven. Dit levert concrete verbetermogelijkheden op.

3.2 Rol begeleidingsgroep en adviseurs

Tussen februari en december 2011 is de begeleidingsgroep zeven maal bij elkaar gekomen. Telkens op een andere locatie. De aftrap vond plaats bij DSP-groep bij de Oude Houthaven. Daarna bezochten we achtereenvolgens DOCK in Noord, Streetcornerwork in West, Dynamo in Oost, Combiwel in Nieuw West, wederom DSP-groep en tot slot in december DOCK in Noord.

De begeleidingsgroep bestond uit vertegenwoordigers van instellingen, stadsdelen, DMO en OSA. Telkens is gesproken over de wensen, mogelijkheden, verwachtingen, beperkingen en resultaten van het jongerenwerk. De keuze om jongeren en jongerenwerkers centraal te stellen had een positief effect. Kenmerkend aan het traject was dat partijen continu in gesprek waren over de inhoud en kern van het werk. Het ging niet alleen over de methodiek, maar ook over de invulling van de relatie tussen stadsdelen en jongerenwerk in de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer.

Rol van DSP-groep

- Aanjagen, enthousiasmeren, stimuleren en bewaken voortgang.
- Ondersteunen van aanvrager en voorzitten werkgroep.
- Feedback geven aan instellingen en stadsdelen.
- Rapporteren over uitkomsten van 0- en vervolgmeting.
- Adviseren over ontwikkelen en breder toepassen van 3 de 4 methoden.

4 Resultaten uit de pilot

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de 0-meting en de vervolgmeting. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- 1 Achtergrond Amsterdams Jongerenwerk
- 2 JongerenEffectWijzer voor groepen
- 3 JongerenEffectWijzer voor individuen
- 4 Ketenpartnerinterviews

In 2011 hebben jongerenwerkers en hun leidinggevenden voor het eerst met de JongerenEffectWijzer en ketenpartnerinterviews gewerkt. Beide instrumenten zijn nog in ontwikkeling. De kwaliteit van de ingevulde lijsten en de toekomstige mogelijkheden voor analyse en aansturing van de uitvoering is op een aantal punten voor verbetering vatbaar. We doen hiertoe telkens concrete suggesties.

4.1 Achtergrond Amsterdams Jongerenwerk

In maart en april 2011 vonden gesprekken plaats met de jongerenwerkers en hun managers. Daar spraken we over de doelen en doelgroepen van het jongerenwerk, verschillende vormen en functies. Deze achtergrondinformatie was essentieel voor de ontwikkeling van de JongerenEffectWijzer. De doelen, vormen en doelgroepen die in de gesprekken naar voren kwamen, komen overeen met hetgeen hierover is aangegeven in vakliteratuur.³

Doelen jongerenwerk

Uit de gesprekken met de jongerenwerkers blijkt dat hun werk er zowel op gericht is om een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van jongeren als aan hun maatschappelijke participatie in de omgeving, onderwijs en arbeid.

Jongerenwerk kent verschillende doelen:

- Bevorderen participatie, ontwikkelen eigen kracht, talent en burgerschap.
- Voorkomen en bestrijden van overlast (opsoren en band krijgen, gedragsbeïnvloeding, jongeren faciliteren).
- Vrijtijdsbesteding.

Doelgroepen van het jongerenwerk

Hoewel jongerenwerk in principe openstaat voor alle jongeren richten de jongerenwerkers zich in de kern op jeugd met een (potentiële) achterstand die voortkomt uit het opleidingsniveau van de ouders. Jongerenwerkers begeleiden (groepen) jongeren in de leeftijd van 12 tot 23 jaar in de vrije tijd, in aansluiting op hun leefwereld en sociale omgeving. Alle vier de instellingen delen deze doelen en doelgroepen. Het gaat om:

Noot 3 Zie: Metz, J (2011) *Volwassen worden binnen de samenleving. Legitimatie en inhoudsbepaling Amsterdams jongerenwerk nieuwe Stijl*. In opdracht van DMO. Amsterdam: Youthspot; Gemmeke, Hilverdink, Hoogenes, Valkestijn, Vink & Smid (2010), *Eindrapport Emancipatie van het Jongerenwerk*. Utrecht: NJi; Ketner, Flikweert & Steketee (2011), *Van faciliteren naar verbinden, De pedagogische opdracht van het jongerenwerk*. Utrecht: Verwey-Jonker.

- jongeren uit lagere sociaal economische milieus;
- kwetsbare jongeren;
- overlastgevende jongeren.

Verder wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd, geslacht en etniciteit.

Vormen jongerenwerk

'Kenmerkend voor het jongerenwerk is dat zij werkt vanuit de leefwereld van jongeren. Doelgroep en doelen zijn leidend voor het bepalen van de werkwijze' (Metz, 2011). Het Amsterdams jongerenwerk kent drie vormen:

- Individueel. Coaching, bijvoorbeeld via zakgeldproject / huiswerkbegeleiding.
- Groepsgericht. Ontmoeting en talentontwikkeling via buurt- of jongeren-centra, open buurtvoorzieningen en scholen.
- Groepsgericht. Signaleren via ambulante en outreachende werkwijze.

De verschillende vormen van jongerenwerk kunnen overlappen.

Tot slot is in de gesprekken ook gevraagd naar functies en competenties.

Functies van jongerenwerkers

De jongerenwerkers benoemen de volgende functies (zie ook Youthspot, 2009):

- Contact leggen met groepen en individuele jongeren
- Informeren over werk, opleiding en mogelijkheden
- Activeren aanspreken netwerk en individuele kwaliteiten
- Coachen gericht op individuele talentontwikkeling
- Confronteren drugs, overlast, taalgebruik en vandalisme
- Bemiddelen tussen jongere en instanties of persoonlijk netwerk

In het netwerk met partnerorganisaties is dat:

- Signaleren
- Toeleiden
- Makelen
- Integraal werken

Deze informatie vormde de basis voor het instrument waarmee de resultaten van het jongerenwerk inzichtelijk wordt gemaakt.

4.2 JongerenEffectWijzer voor groepen

De JongerenEffectWijzer maakt voor groepen de resultaten van het groepsgerichte jongerenwerk duidelijk. Het is een manier waarmee ontwikkelingen in de groepen worden gevolgd, afgezet tegen de inzet van de jongerenwerker. Zie bijlage 3 voor het ontwikkelde en toegepaste formulier.

De JongerenEffectWijzer voor groepen is in mei/juni ingevuld voor 48 groepen. Voor al deze groepen is in oktober ook een vervolgmeting ingevuld.

Tabel 4.1 Verdeling ingevulde lijsten groepen

	0-meting	Vervolgmeting
Combiwel	12	12
Dock	12	12
Dynamo	18	18
Streetcornerwork	6	6
Totaal	48	48

Omschrijving groepen

De groepen kunnen als volgt worden gekenschetst:

- De leeftijd van de meeste (19) groepen ligt tussen de 16 – 20 jaar. Er zijn 14 'jonge' groepen (tussen 10 – 15 jaar) en drie 'oude' groepen (van 20 – 25 jaar). Bij de andere groepen varieert de leeftijd tussen 10 en 25 jaar.
- De gemiddelde groeps grootte is 10 - 20 personen.
- Groepen met Marokkaanse jongeren komen het vaakst voor (15 van de 48 groepen).
- De groepen bestaan vooral uit jongens (26 van de 48). Bij 16 groepen bestaat de meerderheid uit jongens. In drie gevallen wordt de groep enkel vertegenwoordigd door meiden en twee keer is dit gelijk verdeeld.

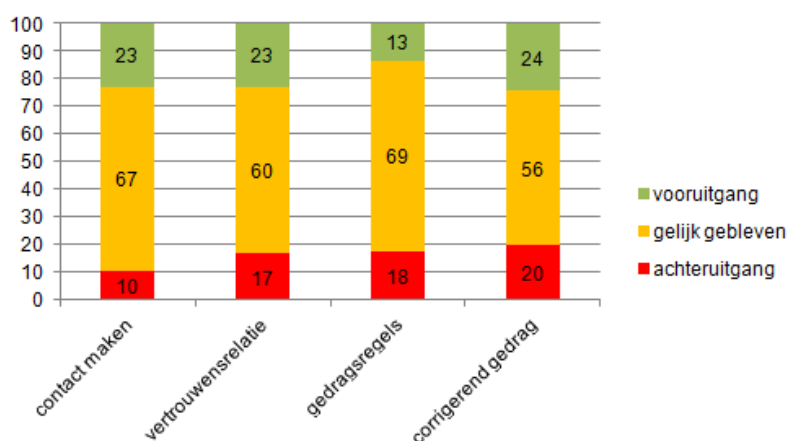
Ontwikkeling in het groepsproces

Bij het groepsproces scoren de jongerenwerkers vier vragen:

- Is het mogelijk contact te maken met de groep?
- Hoe is de vertrouwensrelatie met de jongeren?
- Houdt de groep zich aan de gedragsregels?
- Vindt binnen de groep corrigerend gedrag plaats?

Onderstaande figuur laat de ontwikkeling van het groepsproces van 48 groepen op vier aspecten zien tussen mei en september 2011.

Figuur 4.1 Ontwikkeling groepsproces volgens score jongerenwerkers



Verbetering in het groepsproces is vooral te zien op de indicatoren contact maken en vertrouwensrelatie. Dit is in de praktijk makkelijker te beïnvloeden dan het laten volgen van gedragsregels en het laten plaatsvinden van onderling corrigerend gedrag.

Bij de ongeveer tweederde van de groepen is er tussen mei/juni en het najaar geen wijziging in het groepsproces. Dit hoeft niet ongunstig te zijn. Een groep kan tijdens de 0-meting ook al goed 'scoren' (zie voor de situatie tijdens de 0-meting figuur 4.1 in Bijlage 1) en verbetering is dan niet of nauwelijks meer mogelijk. Een andere verklaring dat het groepsproces ongewijzigd is, kan samenhangen met de periode tussen de 0- en de vervolgmeting. In de zomervakantie (waarin ook ramadan viel) hadden jongerenwerkers minder contact met de groepen. Als de JongerenEffectWijzer in de toekomst gedurende het schooljaar bij meer groepen is afgenomen, kan periodiek worden gekeken hoe verschillende groepen zich ontwikkelen.

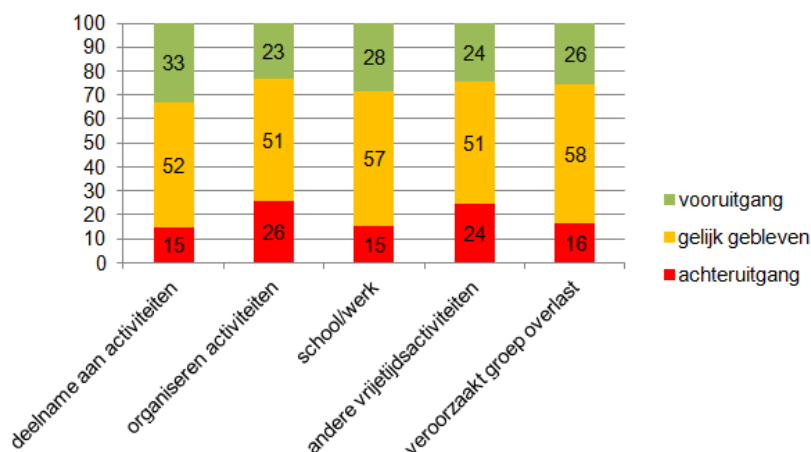
Bij een deel van de groepen is er sprake van een achteruitgang in het groepsproces. Ook hiervoor is het interessant om in een vervolg te achterhalen wat mogelijke verklaringen zijn voor achteruitgang in het groepsproces. Dit kan betekenen dat een andere strategie dient te worden overwogen.

Ontwikkeling in deelname van de groep

In het tweede deel van de lijst scoren de jongerenwerkers de deelname. Figuur 4.2 toont de ontwikkeling tussen de 0-meting en de vervolgmeting.

- Neem de groep deel aan activiteiten van het jongerenwerk?
- Organiseert de groep zelf (positieve) activiteiten?
- Heeft de meerderheid van de groep school/ werk?
- Neemt de groep (of leden van) deel aan andere vrije tijds-activiteiten?
- Veroorzaakt de groep overlast in de buurt?

Figuur 4.2 Ontwikkeling deelname van de groep volgens score jongerenwerkers



In de deelname aan activiteiten is meer dynamiek te zien dan in het groepsproces: de gele stukken in de grafiek zijn hier kleiner dan in figuur 4.1. Groepen tonen vaker voortuitgang, maar ook is er een iets groter aantal groepen waar achteruitgang wordt genoteerd. Er is vooral verbetering zichtbaar bij deelname aan activiteiten van het jongerenwerk; het lukt jongerenwerkers het vaakst om groepen aan meer activiteiten van het eigen jongerenwerk deel te laten nemen.

Het zelf organiseren van activiteiten door de groep of deelname van de groep aan andere vrije tijd activiteiten blijkt niet eenvoudig te veranderen. Dit is op korte termijn niet te realiseren. Het aanleren van zelforganiserend vermogen is in de praktijk meestal moeilijker dan jongeren te laten deelnemen aan activiteiten en/of overlastgevend gedrag te verminderen.

Werkdoelen en bereikte resultaten

Het derde deel van JongerenEffectWijzers bestaat uit het formuleren van werkdoelen. Jongerenwerkers hebben op 36 van de 48 JongerenEffectWijzers werkdoelen ingevuld. De doelen zijn gekoppeld aan de gemaakte analyse van het groepsproces en de deelname.

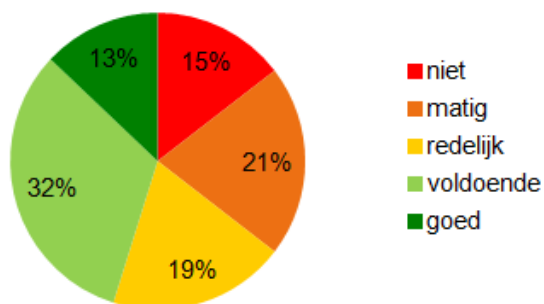
Voorbeelden van gekozen werkdoelen:

- individuele hulpvragen van groepsleden in kaart brengen
- contact leggen met ouders / school en onwenselijk groepsgedrag bespreken
- de groep splitsen en met het welwillende deel werken
- meer begeleiding bieden op gebied van scholing en werk
- meer corrigerend gedrag binnen de groep laten plaatsvinden
- met een deel van de groep voetbalteam opzetten
- terugdringen van overlast.

Bij ongeveer de helft van de groepen is een tweede werkdoel opgenomen.

Bij de vervolgmeting beoordelen de jongerenwerkers de voortgang op het werkdoel. Figuur 4.3 laat zien dat de jongerenwerkers aangeven dat bij 64% van de werkdoelen redelijk tot goede vooruitgang is geboekt.

Figuur 4.3 Beoordeling van realisatie van werkdoelen



Het formuleren van een concreet werkdoel stimuleert om aan de slag te gaan. Na een aantal maanden is het dan mogelijk om na te gaan in hoeverre het doel gerealiseerd is en welke activiteiten daaraan hebben bijgedragen. We illustreren dit in onderstaande box aan de hand van een voorbeeld.

Voorbeeld: overlast verminderen

Een aantal jongerenwerkers heeft zich als werkdoel gesteld om de overlast van een groep te verminderen. Bij de meerderheid is dit ook gelukt. Concrete activiteiten die daar aan hebben bijgedragen zijn:

- contact leggen met de groep
- de groep betrekken bij activiteiten
- de groep wijzen op hun gedrag en de gevolgen van hun gedrag.

Bij de groepen waar dit niet is gelukt, of waarbij de overlast verergerd was, is het oordeel over de realisatie van het werkdoel ook lager (matig in plaats van redelijk of voldoende).

Suggesties voor het vervolg

De JongerenEffectWijzer voor groepen is nu op een kleine schaal afgenomen. Uitgebreide analyses zijn daardoor nog niet mogelijk. Zodra instellingen de methodiek breder uitzetten, kunnen mogelijk interessante vergelijkingen inzichtelijk worden gemaakt tussen groepskenmerken en resultaten. Bijvoorbeeld wat is het verband tussen resultaten van jongerenwerkers en 'jonge' en 'oude' groepen, grote en kleine groepen, groepen met verschillende etnische achtergronden en meiden groepen en jongensgroepen?

Groepsgrootte blijkt een lastig groepskenmerk te zijn om in te vullen. Een schatting kan hier volstaan.

Bij het formuleren en beoordelen van werkdoelen is nog winst te behalen. Bij een deel van de groepen is geen werkdoel geformuleerd, waardoor deze ook niet beoordeeld kan worden. In andere gevallen ontbreekt de beoordeling van het werkdoel. Voor het vervolg is het van belang dat de jongerenwerker een concreet en realistisch werkdoel formuleert en daarop terugkijkt.

Een halfjaarlijks meetmoment kan worden gebruikt voor inhoudelijke informatie uitwisseling en bespreking van de voortgang.

4.3 JongerenEffectWijzer voor individuen

Als het fundament van de professionele relatie met de jongere is opgebouwd, kan met een deel van de jongeren een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld. Deze lijst (zie bijlage 4) helpt bij resultaatgericht werken en stimuleert jongeren om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen.

De JongerenEffectWijzer voor individuen is bij de 0-meting ingevuld voor/door 148 jongeren. In 75% van de gevallen is ook een vervolgmeting ingevuld. Alle lijsten zijn ingevoerd in Excel.

Tabel 4.2 Verdeling ingevulde lijsten individu

	0-meting	Vervolg-meting	Jongeren uit beeld	Ontbrekend
Combiwel	44	37	4	3
Dock	42	30	6	6
Dynamo	30	23	6	1
Streetcornerwork	32	22	-	10
Totaal	148	112	16	20

Omschrijving individuen

Voordat we de resultaten van de jongeren weergeven, volgt een korte beschrijving van de jongeren:

- De 148 lijsten zijn ingevuld door 107 jongens en 41 meisjes.
- De meeste jongeren zijn tussen de 12 en 17 jaar oud. De leeftijd van de meisjes varieert tussen de 8 en 18 jaar. De leeftijd van de jongens wisselt tussen de 11 en 25 jaar.

Voortgang doelen

Bij de 0-meting stond voorop dat de jongerenwerkers in gesprek gingen met de jongeren om gezamenlijk een doel te formuleren dat de jongere in drie maanden wilde bereiken. Ze werden daarin ondersteund door een keuze te maken uit een lijst van 15 items (zie ook tabel B1.1 in Bijlage 1).

Meest gekozen doelen

De meest gekozen doelen uit de lijst zijn:

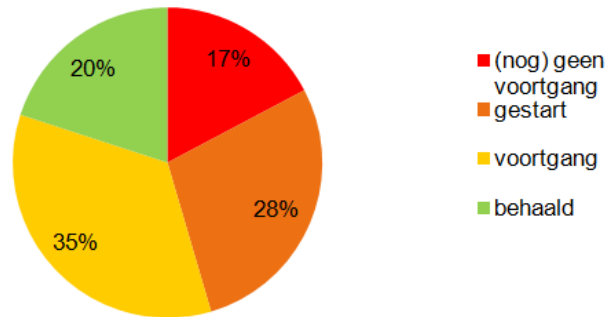
- 1 activiteiten op het gebied van sport, dans of muziek
- 2 het vinden van een opleiding/stage of baan
- 3 beter met geld leren omgaan
- 4 het verbeteren van schoolprestaties

Bij de vervolgmeting is gevraagd wat de status is van het behalen van het specifiek gekozen doel. Jongeren kunnen kiezen uit:

- Gestart
- (nog) geen voortgang
- Voortang
- Behaald

Figuur 4.4 geeft een overzicht.

Figuur 4.4 Voortgang doelen



Een op de vijf jongeren heeft zijn doel volledig behaald. Dat niet alle doelen behaald zijn, heeft deels te maken met het soort doel. Op het formulier in de testfase konden jongeren aangeven wat hun toekomstdroom was. Deze formulieren (32) zijn in de vervolgmeting ook meegenomen. Realisatie van toekomstdromen ligt op korte termijn niet voor de hand. Het zijn eerder lange termijn doelen als:

- eigen huis en schuldvrij zijn
- goede baan, trouwen en kinderen
- goede moslim worden en naar Mekka gaan
- rustig leven
- beter leven

Meer dan de helft van de jongeren is gestart met het behalen van de doelen en is er vooruitgang te zien. De resultaten laten zien dat een concreet en helder doel, met concrete acties, tot zichtbaar resultaat leidt. We illustreren dit in onderstaande box aan de hand van het thema school.

Geboekte vooruitgang rond school en werk

I. is een meisje van 16 die binnen een jaar haar diploma wil halen. Ze heeft hierover gesproken, een stappenplan gemaakt en is er serieus mee bezig geweest. Tijdens de vervolgmeting is ze gestart met het behalen van haar doel.

F. is 17. F. wil haar schoolprestaties verbeteren. Daarvoor heeft zij de afgelopen maanden haar schoolwerk op tijd afgemaakt. Als ze vragen had, dan vroeg ze om hulp. De jongerenwerker heeft haar doorverwezen naar Tutor (huiswerkbegeleiding). Er is momenteel voortgang bij het behalen van haar doel.

A. is 21. Hij heeft als doel om een leer/werk opleiding te vinden. Inmiddels heeft hij zijn doel behaald. Hij heeft samen met de jongerenwerker scholen benaderd en heeft gezocht naar een werkplek.

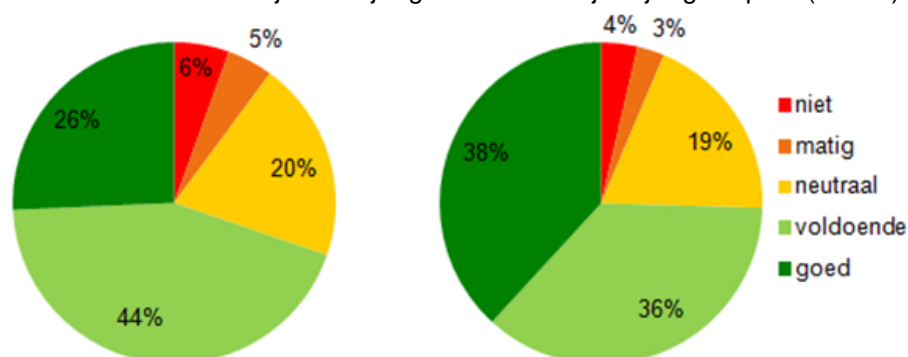
Oordeel jongere over werkwijze

Bij de vervolgmeting is de jongeren gevraagd om een oordeel te geven over de werkwijze. De volgende vragen zijn gesteld:

- In hoeverre is gewerkt en gesproken over datgene waaraan je wilde werken of spreken?
- In hoeverre past de manier van werken van de jongerenwerker bij je?

Figuur 4.5 toont dat de jongeren overwegend positief oordelen. We plaatsen hierbij de kanttekening dat deze vraag tot sociaal wenselijke antwoorden kan leiden. Zeker wanneer de jongerenwerker het formulier voor de jongere invult. De instructies rondom het invullen dienen hierop worden aangepast.

Figuur 4.5 Mate waarin is gewerkt en gesproken over de voortgang van het doel (links) en mate waarin werkwijze van jongerenwerker bij de jongere past (rechts).



Suggesties voor het vervolg

Voor het vervolg is het interessant om te kijken welk type doelen haalbaar zijn in welke periode en welke concrete acties van jongeren en jongerenwerkers tot een goed resultaat leiden. Jongerenwerkers kunnen die informatie dan weer als input gebruiken om tot een realistisch en haalbaar persoonlijk ontwikkelingsplan van jongeren te komen.

Een halfjaarlijks meetmoment kan worden gebruikt voor inhoudelijke informatie-uitwisseling en bespreking van de voortgang.

- Jongeren vinden het formuleren van een concreet doel lastig. Bij de 0-meting ontbrak op 24 formulieren een concreet doel. Jongerenwerkers kunnen jongeren helpen bij het formuleren van doelen en acties.
- Wanneer een concreet en realistisch doel is geformuleerd, is het goed om gezamenlijk met de jongere hierop terug te kijken. Wat heeft de jongere gedaan om zijn doel te behalen en wat heeft de jongerenwerker gedaan om de jongere hierbij te helpen? Door in gesprek te gaan en kritisch te zijn, wordt voorkomen dat vage acties worden benoemd.
- Met het ondertekenen van de JongerenEffectWijzer benadrukken jongere en jongerenwerker dat zij zich in gaan zetten om aan persoonlijke ontwikkeling te werken. Op een deel van de formulieren ontbreekt de handtekening.
- De manier waarop de verschillende instellingen en daarbinnen de verschillende jongerenwerkers omgaan met de nieuwe werkwijze is wisselend. Bij sommige formulieren is het duidelijk dat de jongere deze zonder bijdrage van de jongerenwerker heeft ingevuld. En andersom, bestaat bij sommige andere formulieren (vooral vervolgmetingen) de indruk dat het formulier zonder bijdrage van de jongere is ingevuld.

Tot slot kunnen er in de toekomst, wanneer meer individuele JongerenEffectWijzers worden afgenomen, verbanden inzichtelijk worden gemaakt. Bijvoorbeeld tussen achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd) van de jongeren, gestelde doelen, werkwijze van de jongerenwerker en het behalen van de doelen. Dergelijke inzichten helpen bij verdere professionalisering.

4.4 Ketenpartnerinterviews

Via ketenpartnerinterviews krijgen de instellingen kwalitatieve feedback op de geleverde kwaliteit, samenwerking, informatie uitwisseling en hun meerwaarde. Managers gebruiken hiervoor een gestandaardiseerd formulier dat is getest en ontwikkeld tussen juli en oktober. Zie bijlage 5. De uitkomsten geven verbeterpunten voor de instellingen. De vragenlijsten zijn door de leidinggevenden van de jongerenwerkers verstuurd aan de ketenpartners of werden soms gezamenlijk ingevuld.

De vier instellingen hebben in totaal 22 ketenpartnerinterviews afgenomen. De meeste zijn afgenomen bij andere welzijnsorganisaties (7x), gevolgd door de gemeente/stadsdelen (5x) en de politie (5x). Twee woningcorporaties hebben meegewerkt aan een interview, en verder een zorgorganisatie, een leer-werk-ondernemer en een bewonersorganisatie.

In deze paragraaf rapporteren we over de 22 ingevulde lijsten gezamenlijk. Doel is niet om instellingen te vergelijken, maar het is wel de bedoeling dat instellingen op basis van de gesprekken gaan werken aan verbeterpunten.

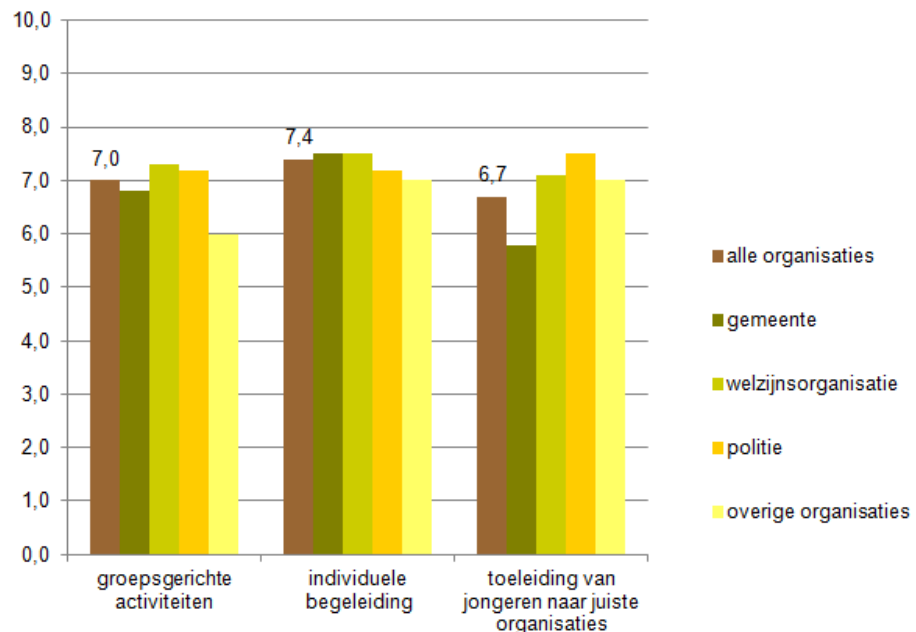
Tabel 4.3 Verdeling ketenpartnerinterviews

	Aantal
Combiwel	2
Dock	10
Dynamo	6
Streetcornerwork	4
Totaal	22

Beoordeling kwaliteit door ketenpartners

Het eerste onderdeel van het ketenpartnerinterview bestaat uit drie vragen over kwaliteit (zie figuur 4.6). De ketenpartner geeft een rapportcijfer over drie verschillende aspecten van kwaliteit. Het gemiddelde totaaloordeel voor kwaliteit is een 7,0.

Figuur 4.6 Gemiddelde rapportcijfers beoordeling aspecten van kwaliteit



Met een 7,4 beoordelen de ketenpartners de individuele begeleiding en coaching van jongeren het hoogst. De toeleiding van jongeren naar de juiste organisaties wordt het minst goed beoordeeld.

We merken hierbij wel op dat de ketenpartners niet altijd zicht hebben op de verschillende aspecten van kwaliteit. Op de aspecten individuele begeleiding en coaching en toeleiding van jongeren naar de juiste organisaties hebben de ketenpartners het minste zicht. Dit kan ook direct tot een aanbeveling leiden, namelijk maak naar de ketenpartners beter inzichtelijk wat je doet. De resultaten van de JongerenEffectwijzers en het gesprek aangaan met de ketenpartners naar aanleiding van de interviews kunnen bijdragen aan het inzichtelijk maken van het jongerenwerk.

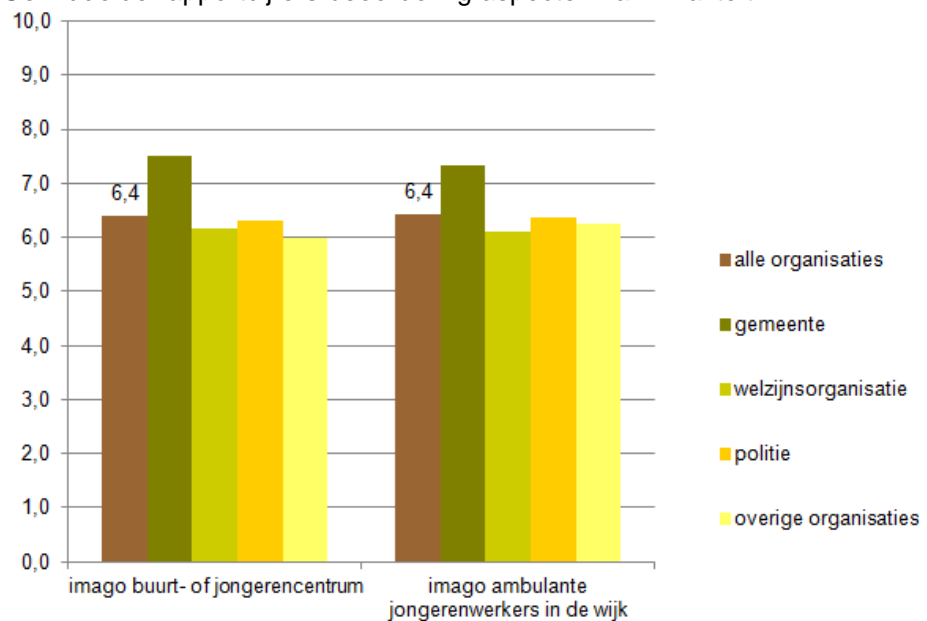
Suggesties voor verbetering van de kwaliteit

- Breng meer variatie in het aanbod voor tieners.
- Verbeter de samenwerking tussen jongerenwerkorganisaties onderling en tussen jongerenwerk en hulpverlening.
- Behoud afstand tot de doelgroep: als jongerenwerker ben je professional, geen jongere.
- Investeer in herkennen van problematiek bij jongeren.

Beoordeling imago door ketenpartners

De ketenpartner geeft ook een rapportcijfer over twee aspecten van het imago (zie figuur 4.7). Het gemiddelde totaaloordeel voor imago is een 6,4.

Figuur 4.7 Gemiddelde rapportcijfers beoordeling aspecten van kwaliteit



Het imago van het jongerenwerk in de wijk wordt lager beoordeeld dan de kwaliteit. Hierbij wordt door verschillende geïnterviewden opgemerkt dat het imago bij jongeren positiever is dan bij buurtbewoners.

Opvallend is dat van de verschillende soorten ketenpartners, de gemeente positiever oordeelt over het imago van het jongerenwerk dan politie en andere welzijnsorganisaties. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij vaker contact hebben met managers en/of jongerenwerkers zelf en daardoor ook een meer positieve indruk hebben. Een andere verklaring kan zijn dat de gemeente juist verder van het jongerenwerk af staat.

Suggesties voor verbetering van het imago

- Organiseer een open dag voor bewoners.
- Geef meer voorlichting in de buurt.
- Neem deel aan buurtbewonersoverleggen.
- Maak het jongeren centrum toegankelijker voor andere doelgroepen
- Betrek ouders meer bij het jongeren centrum en organiseren van activiteiten.
- Zorg dat je als ambulante jongerenwerker zichtbaar bent in de wijk, bijvoorbeeld door herkenbare kleding.

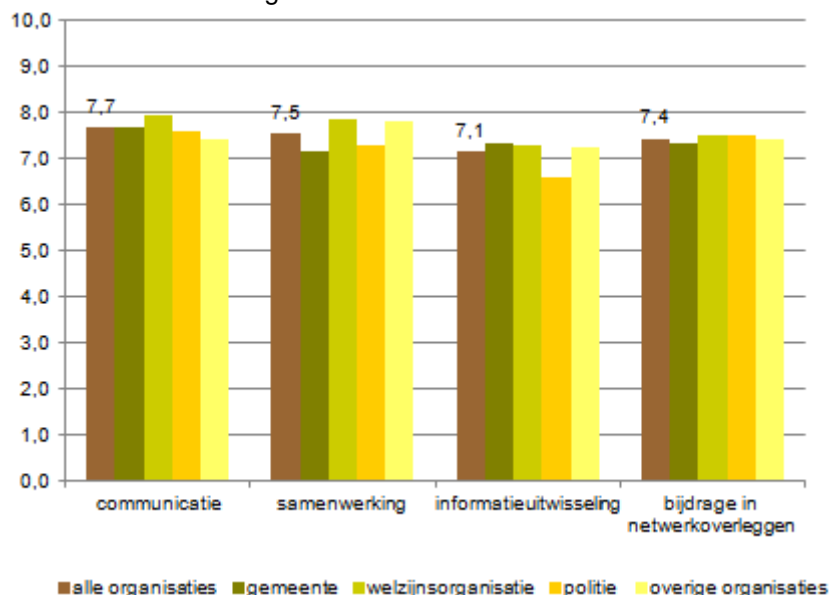
Beoordeling samenwerking en informatie uitwisseling

Het tweede onderdeel bestaat uit een beoordeling van de samenwerking en informatie uitwisseling. Het gemiddelde totaaloordeel voor samenwerking en informatie uitwisseling is 7,4. Onderstaand figuur geeft het rapportcijfer op verschillende aspecten van samenwerking en informatie uitwisseling weer.

Het aspect communicatie scoort met een gemiddelde van 7,7 het hoogst en informatie-uitwisseling scoort met een 7,1 het laagst. De politie is het minst positief over de informatie uitwisseling. Volgens de politie zijn jongerenwerkers soms te voorzichtig in het delen van informatie en zouden zij een proactievare houding aan mogen nemen in het uitwisselen van informatie en incidenten bij de politie melden (al dan niet via Meld Misdaad Anoniem).

We tekenen hierbij aan dat de discussie omtrent informatie-uitwisseling met de politie al zo oud is als het jongerenwerk zelf. Van belang is dat er op dit punt getracht wordt tot heldere afspraken te komen over welke informatie wel en niet te delen.

Figuur 4.8 Gemiddelde rapportcijfers beoordeling aspecten van samenwerking en informatie uitwisseling



Suggesties voor verbetering van samenwerking en informatie uitwisseling

- Meer proactieve houding aannemen (in overleggen, informatie uitwisselen, zelf jongeren aandragen in jeugdnetwerk).
- Structurele samenwerking tussen uitvoeringsorganisaties versterken.
- Aanwezigheid van jongerenwerk bij (buurt)overleggen is gewenst.
- Fysiek dicht bij elkaar gaan zitten (denk bijv. aan deelname toekomstig JIP, delen van werkplekken) waardoor één gezicht naar jongeren wordt gepresenteerd. Door fysieke nabijheid is het makkelijker expertise te delen.

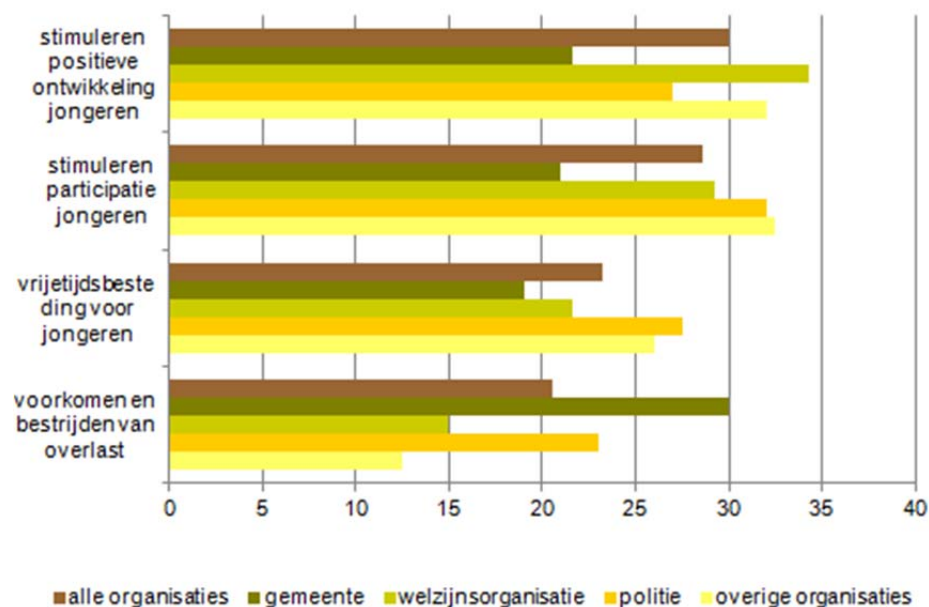
Meerwaarde van jongerenwerk

Als derde onderdeel is de ketenpartners gevraagd wat volgens hen de meerwaarde is van het jongerenwerk. Hiervoor konden zij punten verdelen over verschillende aspecten. Voor de meeste ketenpartners zit de meerwaarde van het jongerenwerk in het stimuleren van positieve ontwikkeling en participatie van jongeren.

Figuur 4.9 laat duidelijke verschillen zien tussen de verschillende soorten ketenpartners. Zo zien de geraadpleegde beleidsmedewerkers de meerwaarde van het jongerenwerk vooral in het voorkomen en bestrijden van overlast. Welzijnsorganisaties en de overige organisaties (zorgorganisaties, woningbouwcorporaties, buurtbewonersorganisaties, leer-werk-ondernemer) vinden dat de meerwaarde van het jongerenwerk veel minder zit in het voorkomen en bestrijden van overlast.

Het is opmerkelijk dat de gemeente veel meer nadruk legt op de overlastbestrijdende functie dan andere instanties. Dit wijst op verschillende visies over de belangrijkste functies van het jongerenwerk.

Figuur 4.9 Gemiddeld aantal punten meerwaarde jongerenwerk



Suggesties voor het vergroten van de meerwaarde van het jongerenwerk

- Nog meer inzichtelijk maken wat je wel en niet kan doen, zowel naar netwerkpartners als naar jongeren.
- Vooral inzetten op participeren zodat jongeren hun vrijetijdsbesteding vooral zelf kunnen organiseren.
- Niet investeren in jongeren die niet willen. Bij overlast op straat jongeren tijdelijk schorsen van deelname aan activiteiten.
- Informatiebijeenkomsten organiseren over maatschappelijke thema's.
- Opleidingen en functionele activiteiten aanbieden zodat jongeren dit kunnen toevoegen aan hun CV.
- Bij ambulante werk nog meer outreachend werken.
- Ruimere openingstijden van buurthuizen.

Suggesties voor het vervolg

Het uitvoeren en laten invullen van de ketenpartners lijkt de managers goed af te gaan. Er zijn suggesties gedaan om het formulier nog iets verder te standaardiseren met gegevens over de functie en het type instelling die de persoon in kwestie vertegenwoordigt.

De ketenpartnerinterviews kunnen onderdeel uitmaken van het kwaliteitsinstrumentarium voor het jongerenwerk.

Voor de instellingen en de jongerenwerkers is de werkwijze met de JongerenEffectWijzers en ketenpartnerinterviews nog nieuw. In het vervolg kan een goede instructie en begeleiding van de jongerenwerkers bijdragen aan het vergroten van de kwaliteit.

5 Doorontwikkeling van de 4-methodenaanpak

Nadat de instellingen en jongerenwerkers in november de vervolgmeting uitvoerden, is aan de betrokkenen van stadsdelen, DMO en de instellingen via telefonische interviews gevraagd naar meerwaarde van het instrument, ervaringen bij het doorlopen proces en suggesties voor doorontwikkeling.

5.1 Meerwaarde vanuit vier perspectieven

De betrokkenen noemen verschillende voordelen van het instrument.

1. Jongeren

- Jongeren krijgen een duidelijker beeld van het jongerenwerk. Zij leren dat het niet alleen vermaak is, maar dat zij zich verder kunnen ontwikkelen.
- Jongeren en de jongerenwerker committeren zich aan een ontwikkeltraject. Jongeren krijgen de boodschap dat dit niet vrijblijvend is.
- Jongeren merken en voelen dat ze serieus worden genomen.
- De jongeren leren om wensen te vertalen naar concrete doelen en een plan op te stellen en dat te realiseren (pedagogische waarde).

2. Jongerenwerkers

- De jongerenwerker leert nadenken over zijn rol, de invulling, doelen. Deze krijgt een meer coachende rol en leert individuele ontwikkeling te stimuleren.
- Jongerenwerkers krijgen meer focus en houvast.
- Jongerenwerkers krijgen meer verantwoordelijkheid en ook ruimte voor hun eigen professionaliteit.
- De jongerenwerker krijgt meer en beter zicht op het eigen werk. Vaak gebeurde dit al intuïtief. Zij leren nu meer planmatig en doelgericht werken.

3. Managers en leidinggevenden van instellingen

- Het instrument gaat worden gebruikt voor coaching en sturing. Het geeft handvatten om eigen handelen, doelen en resultaten te bespreken.
- Het geeft mogelijkheden om werkprocessen en resultaten te verbeteren.
- Bij sollicitaties kun je aangeven dat je er mee werkt en nieuwe jongerenwerkers uitleggen hoe je Welzijn Nieuwe Stijl in de praktijk brengt.
- Het maakt resultaten van het jongerenwerk transparant en inzichtelijk. Je kunt resultaten van het jongerenwerk in breder netwerk laten zien.

4. Stadsdelen

- Het instrument geeft zicht op de vraag en behoefte van jongeren in het stadsdeel en biedt daarmee relevante informatie voor beleidsontwikkeling.
- Het instrument geeft inzicht in tevredenheid van zowel jongeren als ketenpartners.
- Opgedane inzichten bieden mogelijkheid om gespreksonderwerpen te agenderen. Op langere termijn vergroot dit de sturingsmogelijkheden.
- Via de methodiek zitten alle partijen samen om tafel.

5.2 Ervaringen bij het doorlopen proces

In november en december zijn de betrokkenen van instellingen en de gemeente gevraagd naar de ervaringen met het traject. Zij benoemen de gezamenlijkheid en het enthousiasme als positieve punten.

Gezamenlijkheid en enthousiasme

- Het proces is gezamenlijk doorlopen. Daardoor traden instellingen 'buiten de eigen toko'. Het was een duidelijk traject met heldere rolverdeling.
- Er was een prettige sfeer in de werkgroep. Er is veel uitgewisseld en verbanden gelegd met beleid, praktijk en opdrachtgever. 'Je ziet elkaar niet als concurrenten omdat het werk centraal staat. Dat is een goede manier om te delen. We ontwikkelen een gedeeld kader / gedeelde taal'.
- De uitvoering staat weer centraal. Het werk wordt zo transparanter.
- Het ontwikkelde instrument is een eerste stap naar effectmeting. De winst zit vooral in de combinatie van verschillende methoden.
- Gezamenlijk oppakken, verbeteren en vergelijken. Zowel opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen kijken hoe het gebruik verbeterd kan worden.

Leerpunten

- Sommige jongerenwerkers hebben behoefte aan meer coaching en ondersteuning bij het werken met de JongerenEffectWijzer.
- Voor organisaties kwam er meer op ze af dan voorzien. Er kwam meer bij kijken dan aanvankelijk werd verwacht.
- Werken met deze methodiek had soms twee kanten:
 - 1 Het leidde tot irritatie omdat jongerenwerkers nog niet altijd gewend zijn om resultaatgericht te werken. Zij vinden het lastig om aan jongeren te vragen hoe het er mee staat.
 - 2 Tegelijkertijd is deze instelling er van overtuigd dat je er als instelling mee door moet. 'Het is een uitdaging om het ontwikkelde instrument binnen onze organisatie nog meer natuurlijk aan te laten sluiten bij de dagelijkse praktijk'.
- Deadlines voor inleveren van de lijsten zijn niet altijd gehaald. Dit ligt volgens de managers aan de professionaliteit van de jongerenwerkers.

5.3 Wensen voor het vervolg

De instellingen en vertegenwoordigers van stadsdelen/DMO zijn ook gevraagd naar wensen voor het vervolg. Gesproken is over digitaliseren van het instrument, verankering en verdere ondersteuningsbehoeften.

Digitaliseren

- Er is een brede wens om het instrument te digitaliseren, zodat invullen en verwerken minder omslachtig wordt. Deelnemers willen op eenvoudige manier zonder al teveel bewerkingen een automatische rapportage kunnen genereren voor verschillende niveaus.
- Via een online applicatie kunnen jongeren zelf de lijst invullen via een open computer in het jongerencentrum.
- Jongerenwerkers hebben een eigen werkplek (nodig) en kunnen inloggen op PC's. Ze hebben niet allemaal een smartphone.
- Het heeft soms de voorkeur om de papieren formulieren te handhaven. Contact tussen de jongerenwerker en de jongere staat voorop.
- Suggestie is om afspraken tussen de jongere en de jongerenwerker per mail te versturen. Daarmee maak je duidelijk dat het serieus is.

- Een digitale variant zou kunnen werken als de Stemwijzer. Daarbij zie je een balk en krijg je direct input over hoeveel vragen je nog moet invullen.

Verankering en borging: extern

- Verschillende instellingen en stadsdelen hebben al afspraken gemaakt over werken met het instrument in 2012. In Nieuw-West en in Noord zijn voor 2012 afspraken gemaakt over de toepassing van de individuele en groepslijsten. De afspraken zijn belegd in de beschikking, concrete invulling moet nog plaatsvinden.
- Het idee bestaat om een structureel budget te reserveren voor werken met de JongerenEffectWijzer / 4-methodenaanpak.
- Dynamo gaat in 2012 de methodiek gebruiken en uitkomsten delen met het stadsdeel. De precieze invulling, zoals afspraken over de werkwijze, verwerking en rapportage moeten nog worden vormgegeven.
- Instellingen geven aan dat er op korte termijn antwoord moet komen op de vraag hoe stadsdelen met de informatie omgaan. Het mag geen afrekenmethode worden.

Verankering en borging: intern

- De jongerenwerkers kunnen nog beter worden aangestuurd. Het is een verantwoordelijkheid van de instelling om dit te waarborgen. Zo wordt ook gezegd dat de JongerenEffectWijzer en de uitkomsten van de ketenpartnerinterviews een plek dienen te krijgen op werkoverleggen. Daar kan casuïstiek worden besproken zoals in het onderwijs ook gebeurt. Op die manier kan tussentijds aandacht worden gegeven aan de voortgang.
- Het instrument moet weer worden ingebed in werkprocessen.
- Bij Streetcornerwork bestaat de wens om aan te sluiten op het bestaande intakeformulier.

Ondersteuningsbehoeften instellingen

- Het gebruik van het instrument ondersteunen zodat de aanpak van de Amsterdamse instellingen vergelijkbaar blijft. De wens is uitgesproken om hier voorlopig mee door te gaan. Daarop moet gestuurd worden.
- Duidelijk beschrijven wat van jongerenwerkers wordt verwacht.
- Jongerenwerkers coachen bij de uitvoering. Er gaan op termijn ook nieuwe jongerenwerkers mee werken. Die moeten geïnstrueerd worden.
- Voldoende aandacht houden voor vragen van de jongerenwerkers. Zij kunnen oefenen in rollenspellen of zich bekwamen in doelen formuleren.

Ondersteuningsbehoeften van de opdrachtgever

- Het instrument is bruikbaar voor bijsturing van het jongerenwerk en beleidsontwikkeling omdat het zicht geeft op de vragen van de jongeren.
- Doel is sturing op inhoud, thematiek en resultaat. Daar is ook het vergelijk te maken met andere stadsdelen: wat speelt elders, wat kunnen we vergelijken en waarom elders meer/ minder gerealiseerde doelen?
- Het instrument kan nog relevanter worden als het meer concrete informatie oplevert zoals kosten, bezetting, personeel, etc. Het gaat dan om een overzicht in bereikte doelgroepen, continuïteit van groepen, aantal nieuwe en verloren klanten, ketenpartnerrelaties, ondernemerschap (eigen inkomsten), specifiek aandeel instellingen bij bereiken doelen stadsdeel.
- Borging kan verder worden bereikt door een jaarlijkse rapportage die input geeft voor de vraagformulering. Een dergelijk rapport dient te zijn opgesteld door een derde die de data kan analyseren en conclusies trekt.
- Een halfjaarlijks meetmoment kan worden gebruikt voor inhoudelijke informatie uitwisseling en voortgang.

6 Advies en vooruitblik

In 2011 hebben jongeren, jongerenwerkers, hun managers en vertegenwoordigers van stadsdelen met enthousiasme methoden ontwikkeld, getest en uitgevoerd. Daarmee is gewerkt aan kwaliteitsverbetering en professionalisering van het jongerenwerk. Er is tegelijkertijd meer inzicht in de resultaten.

In dit laatste hoofdstuk geven we een advies en blikken we vooruit. We doen een voorstel voor doorontwikkeling, digitalisering en het vastleggen van afspraken.

6.1 Doorontwikkelen

Benut de aanwezige urgentie en draagvlak

- Er is bij de betrokken partijen draagvlak om door te gaan met de toepassing van het instrument en dit waar mogelijk uit te breiden. Instellingen willen de lessen en ervaringen uit 2011 ter harte nemen en zich gereed maken om de methode vanaf 2012 breder en beter in te zetten. In 2012 kunnen geleidelijk meer organisaties zich aansluiten.
- Zet in op ondersteuning door de methodiek gezamenlijk door te ontwikkelen. Zo wordt voorkomen dat het project verzand. De doorontwikkeling kan het best gezamenlijk worden gedaan. De focus ligt op bredere implementatie. Voor dit proces dient voldoende tijd te worden uitgetrokken.

Instellingen willen gezamenlijk optrekken

- De betrokken instellingen willen samen optrekken bij verdere professionalisering van het jongerenwerk. Zij hebben het voornemen om het ontwikkelde instrument te implementeren in een vaste cyclus en goede praktijken uit te wisselen. Jongerenwerkers hebben behoefte aan ondersteuning bij het formuleren van concrete en realistische doelen.
- Het in kaart brengen van de resultaten van het jongerenwerk via de 4-methodenaanpak kan een standaard onderdeel gaan vormen van het kwaliteitsbeleid van de instellingen. Uitwisseling en verdere professionalisering leiden op termijn tot meer standaardisering van de werkwijze en inzet van het jongerenwerk.

Stadsdelen en DMO: ga met instellingen in gesprek

Advies aan stadsdelen en instellingen is om op korte termijn in gesprek te gaan over de wijze waarop de ontwikkelde instrumenten worden ingezet voor sturing. Relevante vragen voor een dergelijk overleg zijn:

- Hoe gebruik je de methode om afspraken te maken over resultaten?
- Wat betekenen de uitkomsten van de ingezette methoden in relatie tot het totale jongerenwerk in het stadsdeel?
- Kunnen de inhoudelijke verkregen opbrengsten uit het instrument worden gekoppeld aan de opdrachtformulering voor de instellingen?

6.2 Digitaliseren

Advies is om eenmalig te investeren in een centraal en modulair basissysteem waarbij alle Amsterdamse instellingen zich kunnen aansluiten. Een dergelijke investering vereenvoudigt het gebruik en de verwerking van de vragenlijsten. De drie tot op dit moment ontwikkelde onderdelen van de 4-methodenaanpak kunnen als modules worden ontwikkeld, getest en uitgevoerd. Vervolgens kan de uitvoering op grotere schaal starten.

Voorgestelde planning 2012

Een ontwikkeltraject naar concrete toepassing neemt ongeveer zes maanden in beslag. In januari kan een werkgroep van 4 tot 6 personen worden samengesteld. Zij kunnen samen met een testpanel de bouw begeleiden. Digitaliseren start met het opstellen van een Functioneel Ontwerp (FO). Zodra dit is goedgekeurd kan de applicatie worden gebouwd, getest en opgeleverd.

1 Ontwerpen (opstellen FO met werkgroep)	januari - februari
2 Bouwen	maart - april
3 Testen (met panel jongerenwerkers)	mei
4 Verwerken testresultaten (door bouwer)	juni
5 Oplevering digitale applicatie JWNS	juli
6 Aan de slag!	september 2012

Stadsdelen hebben aanvullende wensen voor informatieverstrekking (bijvoorbeeld aantallen jongeren, kosten en inzicht in ondernemerschap). Bij overeenstemming, kan het instrumentarium op termijn worden uitgebreid.

6.3 Afspraken vastleggen

Belangrijk is om het momentum te behouden. Via bestuurlijke afspraken kunnen de intenties op korte termijn concreet worden gemaakt.

We adviseren duurzame afspraken te maken over onderstaande thema's.

- Doel van doorontwikkeling en te verwachten resultaten.
- Toepassing, eigendom en gebruik van het instrument en verkregen data.
- Taak- en rolverdeling van de betrokken organisaties voor wat betreft:
 - Aansturing, opdrachtgeverschap en coördinatie
 - Afname JongerenEffectWijzers en ketenpartnerinterviews
 - Uitvoering analyse, rapportage en verantwoording uitkomsten
 - Ondersteuning en implementatie van het instrument
 - Bouw, begeleiding en toepassing digitaal instrument
- Voorwaarden waaronder nieuwe instellingen zich kunnen aansluiten. Het gaat daarbij om inzet in uren, geld en capaciteit.
- Financiering: er dient eenmalig een bedrag te worden vrijgemaakt waarmee een digitale applicatie kan worden ontwikkeld, getest en uitgevoerd. Daarnaast dient budget te worden gereserveerd voor de overige taken.
- Wenselijkheid van rapportages voor de stadsdelen en een overkoepelende rapportage voor het niveau Amsterdam.

Bijlagen

Bijlage 1 Ontwikkelaars en uitvoerders van de aanpak

Stichting DOCK

- Henny Sturkenboom
- Jona Huppes
- Krista Vos
- Marcel Hillebrand
- Nanko Horstmann
- Roel Overduin
- Said Maaouane

Combiwel

- Ahmet Balci
- Cisca Koldewijn
- Linda de Ruiter
- Jan Gunther
- Redouan Daafi
- Rachid Ben Akli
- Mounir Ghannoun

Dynamo

- Abdelouahed Ouardani
- Eric Kruijswijk
- Maarten de Jong
- Mohamed Aissaoui
- Mustafa Gezer
- Oscar Bodelier
- Peter Roggeveen
- Roy Lodik
- Wouter van der Klugt

Stadsdelen

- Guus Crommelin (sd Oost)
- Jeanette Dorsman (sd Noord)
- Roberto Massaro (sd Noord)
- Rogier Korterink (sd West)

Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling

- Lucas Tol
- Masja Cohen

Streetcornerwork

- Daphne Ong Aban
- Eric Bakker
- Houssain Aafer
- Joep van Egmond
- Kaoutar Zouitni
- Mohammed Kasmi
- Robin de Bood
- Tariq Arakrak
- Thea van Susteren

DSP-groep

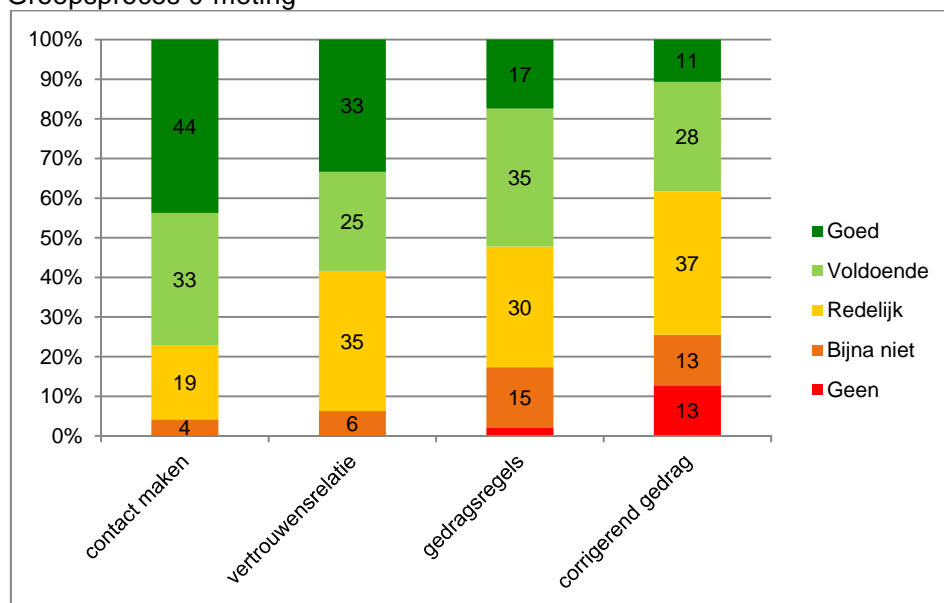
- Joost Groenendijk
- Niek Fransen
- Jolien Terpstra
- Bram van Dijk

OSA

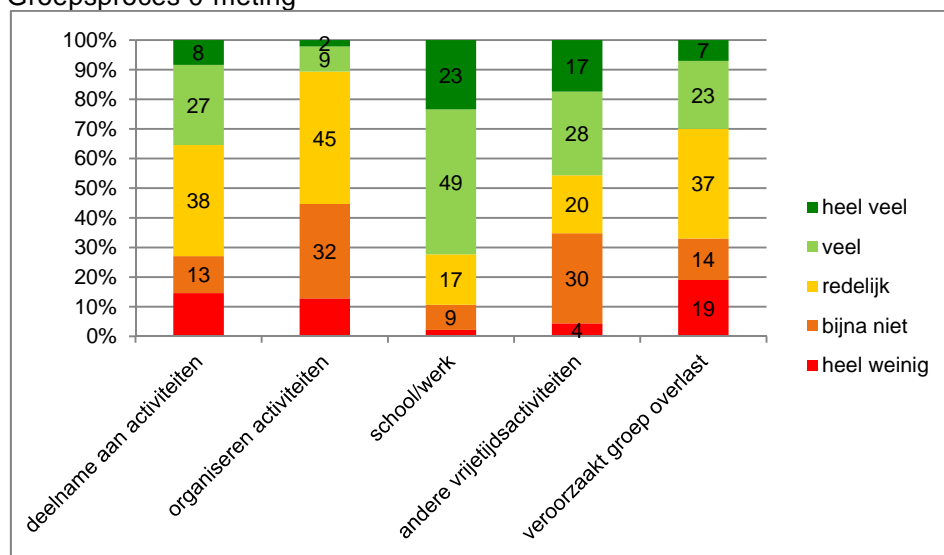
- Antoinette Kat
- Mattheus Hofland

Bijlage 2 Grafieken resultaten

Figuur B.1 Groepsproces 0-meting



Figuur B.2 Groepsproces 0-meting



Bij bovenstaande tabel moet de inkleuring van (heel) veel en (heel) weinig bij de indicator overlast precies omgekeerd zijn. Heel veel overlast is immers ongunstig (rood) en heel weinig overlast is gunstig (groen).

Tabel B1.1 Gekozen doelen uit lijst (aantal keer)

Doel	Aantal
Ik wil me meer bezig houden met sport, dans of muziek	78
Ik wil een (geschikte) opleiding/stage/baan vinden	69
Ik wil leren om beter met geld om te gaan	53
Ik wil mijn schoolprestaties verbeteren	48
Ik wil me aan de gemaakte afspraken houden	47
Ik wil leren samenwerken met andere jongeren	46
Ik wil deelnemen aan een activiteit	43
Ik wil gezonder gaan leven (bv. minder middelengebruik)	34
Ik wil een activiteit organiseren	32
Ik wil leren mezelf goed te presenteren	29
Ik wil nieuwe vrienden maken	29
Ik wil voor mezelf leren opkomen	27
Ik wil de relatie met mijn ouders verbeteren	19
Ik wil leren om meer op tijd te komen	17
Ik wil minder spijbelen	7
Totaal	578

Bijlage 3 JongerenEffectwijzer voor groepen

Start

Datum:	
Groep:	
Vindplek: (Jongeren-centrum, straat, plein, etc.)	
Naam jongerenwerker:	
Naam instelling:	

1. Groepskenmerken

Leeftijdscategorie	10-15 (jaar)	16-20 (jaar)	20-25 (jaar)			
Grootte:	(Aantal jongeren invullen)					
Samenstelling (meerdere opties mogelijk)	Autochtoon	Marokkaans	Turks	Antilliaans	Surinaams	Divers
Verhouding	meiden	meerderheid meiden	gelijk	meerderheid jongens	jongens	

2. Groepsproces

	Geen	Bijna niet	Redelijk	Voldoende	Goed
Is het mogelijk contact te maken met de groep?					
Hoe is de vertrouwensrelatie met de jongeren?					
Houdt de groep zich aan de gedragsregels?					
Vindt binnen de groep corrigerend gedrag plaats?					

Ruimte voor notities

3. Deelname

	Heel weinig	Bijna niet	Redelijk	Veel	Heel veel
Neem de groep deel aan activiteiten van het jongerenwerk?					
Organiseert de groep zelf (positieve) activiteiten?					
Heeft de meerderheid van de groep school/werk?					
Neemt de groep (of leden van) deel aan andere vrije tijds-activiteiten (sport, hobby's)?					
Veroorzaakt de groep overlast in de buurt?					

Ruimte voor notities

4. Werkdoelen (minimaal 1)

Werkdoel 1:	
Werkdoel 2:	
Werkdoel 3:	

JongerenEffectwijzer voor groepen: vervolgmeting

Start

Volgnummer:	
Datum:	
Groep:	
Vindplek:	(Jongerencentrum, straat, plein, etc.)
Naam jongerenwerker:	
Instelling:	

1. Groepskenmerken

Leeftijdscategorie	10-15 (jaar)	16-20 (jaar)	20-25 (jaar)			
Grootte:	(Aantal)					
Samenstelling (meerdere opties mogelijk)	Autochtoon	Marokkaans	Turks	Antilliaans	Surinaams	overig
Verhouding	meiden	meerderheid meiden	gelijk	meerderheid jongens	jongens	

2. Groepsproces

	Geen	Bijna niet	Redelijk	Voldoende	Goed
Is het mogelijk contact te maken met de groep?					
Hoe is de vertrouwensrelatie met de jongeren?					
Houdt de groep zich aan gedragsregels?					
Vindt binnen de groep corrigerend gedrag plaats?					

Ruimte voor notities

3. Deelname

	Heel weinig	Bijna niet	Redelijk	Veel	Heel veel
Neem de groep deel aan activiteiten van het jongerenwerk?					
Organiseert de groep zelf (positieve) activiteiten?					
Heeft de meerderheid van de groep school/werk?					
Neemt de groep (of leden van) deel aan andere vrije tijds-activiteiten (sport, hobby's)?					
Veroorzaakt de groep overlast in de buurt?					

Ruimte voor notities

4. Zijn de werkdoelen gerealiseerd?

	Niet	Matig	Redelijk	Voldoende	Goed
Werkdoel 1:					
Werkdoel 2:					
Werkdoel 3:					

Wat is jouw aandeel in vorderingen van de groep de afgelopen tijd? Toelichting

--

Bijlage 4 JongerenEffectwijzer voor individuen: start

Algemene informatie

Naam jongere:	
Leeftijd:	
Geslacht:	
Naam jongerenwerker:	
Instelling:	
Datum:	

1. Wat wil jij binnen drie maanden bereiken? Schrijf hieronder je specifieke doel

--

Welke concrete doelen stel je? (kies er maximaal drie en kruis aan)

Vrije tijd	
Ik wil me meer bezig houden met sport, dans of muziek	
Ik wil deelnemen aan een activiteit	
Ik wil een activiteit organiseren	
Ik wil gezonder gaan leven (bv. minder middelengebruik)	

School / werk	
Ik wil leren om meer op tijd te komen	
Ik wil mijn schoolprestaties verbeteren	
Ik wil minder spijbelen	
Ik wil een (geschikte) opleiding/stage/baan vinden	

Sociaal netwerk	
Ik wil nieuwe vrienden maken	
Ik wil de relatie met mijn ouders verbeteren	
Ik wil leren samenwerken met andere jongeren	

Algemeen	
Ik wil voor mezelf leren opkomen	
Ik wil leren mezelf goed te presenteren	
Ik wil me aan de gemaakte afspraken houden	
Ik wil leren om beter met geld om te gaan	

2. Wat ga jij doen om dit voor elkaar te krijgen?

--

3. Wat gaat de jongerenwerker doen om dit voor elkaar te krijgen?

--

4. Doorverwijzen: gaan we naar andere instanties toe om de doelen te realiseren?

Instantie 1		Doel 1	
Instantie 2		Doel 2	
Instantie 3		Doel 3	

Handtekening jongere

--

Handtekening jongerenwerker

--

JongerenEffectwijzer voor individuen: vervolgmeting

Gegevens

Volgnummer:	
Datum:	
Naam jongere:	

1a. Wat wilde je bereiken?

Hier specifiek doel overnemen:

--

1b. Waar sta je nu? (hier kun je de status aankruisen)

	Gestart	(nog) geen voortgang	Voortang	Behaald

2. Wat heb jij gedaan om het doel te bereiken?

--

3a. Wat deed de jongerenwerker om jouw doel te bereiken?

--

3b. Doorverwijzen: ben je er naartoe gegaan, heeft het geholpen?

Datum:			
Antwoord:			
Aangekomen:	0 ja	0 nee	
Naar andere instantie doorverwezen?	0 ja	0 nee	
Is je doel hierdoor behaald?	0 ja	0 nee	0 (nog) niet duidelijk

4. Oordeel over bereik van je doel

	Niet	Bijna niet	Neutraal	Voldoende	Goed
In hoeverre is gewerkt en gesproken over datgene waaraan je wilde werken of spreken?					

5. Oordeel over de aanpak

	Niet	Matig	Neutraal	Voldoende	Goed
In hoeverre past de manier van werken van de jongerenwerker bij je?					

6. Heb je suggesties voor verbeteringen?

--

Handtekening jongere

--

Handtekening jongerenwerker

--

Bijlage 5 Ketenpartnerinterviews

Start

Datum:	
Ingevuld door:	
Naam instelling:	

1. Kwaliteit

<i>Hoe beoordeelt u:</i>	Rapportcijfer	Onvoldoende zicht op
• de groepsgerichte activiteiten van het jongerenwerk?		
• de individuele begeleiding of coaching?		
• het imago van het buurt- of jongerencentrum in de wijk?		
• het imago van het ambulante jongerenwerk in de wijk?		
• de toeleiding van jongeren naar de juiste organisaties?		

Heeft u suggesties voor verbetering van de kwaliteit? (*open vraag*)

--

2. Samenwerking en informatie uitwisseling

<i>Hoe beoordeelt u:</i>	Rapportcijfer	Onvoldoende zicht op
• de communicatie tussen beide organisaties?		
• de samenwerking tussen beide organisaties?		
• de informatie uitwisseling tussen beide organisaties?		
• de bijdrage van de organisatie in netwerkoeverleggen?		

Heeft u suggesties voor verbetering van de samenwerking? (*open vraag*)

--

Heeft u suggesties voor verbetering van de informatie uitwisseling? (*open vraag*)

--

3. Meerwaarde van het jongerenwerk (meerkeuze)

<i>Wat is volgens u de toegevoegde waarde van het jongerenwerk? (meerdere opties mogelijk)</i>	Kies een item	Verdeel 100 punten over de gekozen items
a) stimuleren positieve ontwikkeling jongeren		
b) stimuleren participatie jongeren (binding aan samenleving)		
c) vrijetijdsbesteding voor jongeren		
d) voorkomen en bestrijden van overlast		
e) anders, namelijk...		
f) anders, namelijk...		

Op welke punten kan de meerwaarde van het jongerenwerk worden vergroot? (*open vraag*)

--

Wat verwacht uw organisatie de komende jaren van het jongerenwerk? (*open vraag*)

--

Bijlage 6 De JongerenEffectWijzer: werkinstructies

Datum 15 juni 2011

Jongerenwerkers dragen bij aan het versterken van eigen kracht, talentontwikkeling en burgerschap. Een ander doel is overlastbestrijding.

De JongerenEffectWijzer maakt de resultaten van het jongerenwerk inzichtelijk. Het kan goed gebruikt worden als vertrekpunt voor inhoudelijke en methodische deskundigheidsbevordering en begeleiding en ondersteuning. Er zijn twee methoden. De JongerenEffectWijzer voor groepen en de JongerenEffectwijzer voor individuen. Beide lijsten zijn gemakkelijk en in korte tijd in te vullen.

a. JongerenEffectWijzer voor groepen

Met de JongerenEffectWijzer voor groepen maak je de resultaten van het groepsgerichte jongerenwerk duidelijk. Het is een manier waarmee je de ontwikkelingen in de groepen volgt, afgezet tegen jouw inzet als jongerenwerker. Zo kun je resultaten van het werken met groepen zichtbaar maken en bijsturen.

Opzet

De lijst is onderverdeeld in kenmerken, groepsproces en de mate van deelname. Je beschrijft ook werkdoelen (bijvoorbeeld bijleren acceptabel gedrag in en om het jongerencentrum, meer actief maken van de groep). Na drie maanden meet je de ontwikkelingen binnen de groep nogmaals. Zo worden ontwikkelingen zichtbaar. Ook kun je zo zien in of en in hoeverre doelen worden gerealiseerd.

Invullen van de lijst

Bij de start maak je (samen met een collega) een eerste overzicht van de groep. Dit heeft als belangrijk voordeel dat je de jongeren van een afstand moet bekijken: 'Wat denk ik daar nu van?' Vaak werken meerdere jongerenwerkers met een groep. In dat geval vullen de jongerenwerkers gezamenlijk de lijst voor groepen in.

Het vervolgmeter formulier vul je na drie maanden in. Het doel is leidend.

Tips voor het invullen van de lijst:

- *Vul eerst apart de lijst voor groepen in en bespreek de overeenkomsten en verschillen met je collega. Vul daarna samen de lijst in.*
- *Vul alle velden volledig en duidelijk leesbaar in zodat later bij de vervolgmetering een goede vergelijking kan worden gemaakt.*
- *Vul bij de vindplek de straatnaam of locatie in waar je groep tegenkomt.*
- *Maak ook gebruik van de invulvelden onder groepsproces en -deelname. Dit geeft meer achtergrondinformatie over de groep.*
- *Werkdoelen zijn concreet en realistisch. Na drie maanden moet een werkdoel gerealiseerd kunnen zijn. Leg de lat niet te hoog.*
- *Voorbeelden van werkdoelen zijn:*
 - *schoolsituatie van alle jongeren uit de groep in kaart brengen;*
 - *individuele hulpvragen in kaart brengen;*
 - *hanggroep naar het jongerencentrum toeleiden;*
 - *(sport)activiteit organiseren met de jongeren;*
 - *de overlast in een bepaald gebied verminderen.*

b. JongerenEffectwijzer voor individuen

Als het fundament van de professionele relatie met de jongere is opgebouwd, kan met een deel van de jongeren een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld. Deze lijst helpt je bij resultaatgericht werken en ook bij het meer eigen verantwoordelijkheid laten nemen door de jongeren.

Opzet

De JongerenEffectWijzer voor individuen is een individueel plan dat je samen met de jongere opstelt om te komen tot een aantal doelen. Uitgangspunt is dat jij samen met de jongere samen verantwoordelijkheid bent voor de uitvoering. Dit maken jullie duidelijk door een handtekening te zetten. De vraag van een jongere is het aanknopingspunt. De afspraken zijn heel praktisch en moeten haalbaar zijn en prikkelend. Het instrument maakt inzichtelijk op welke vlakken jullie resultaten en vooruitgang boeken.

Invullen van de lijst

Verplaats je in de leefwereld van de jongere en probeer te achterhalen waar deze aan wil werken. Dit onderdeel helpt je om het eens te worden met de jongere over welke groei hij of zij wil bereiken. Het geeft groei in persoonlijke vaardigheden rond domeinen (in te vullen naar keuze) weer. Kies maximaal voor drie doelen. Als je er meer kiest, is de kans groot dat de lat te hoog komt te liggen.

Na drie maanden ga je opnieuw een gesprek aan met de jongere om te kijken wat de ontwikkelingen zijn. Dit vul je in op de lijst: vervolgmeting.

Tips voor het invullen:

- *Praat door op de vraag/ het doel van de jongere. Maak de hulpvraag zo specifiek mogelijk. Stel open vragen: je weet zo direct op welke gebieden behoeften kunnen liggen en je kunt er gericht op doorvragen.*
- *Neem het formulier bij de start van het gesprek kort door met de jongere. De vragenlijst geeft de jongere houvast tijdens het gesprek en maakt het gesprek transparant.*
- *Zoek naar de 'vraag achter de vraag'. Zo weet je dat je na het invullen duidelijk in beeld hebt wat er echt moet gebeuren. Bijvoorbeeld;*
 - *Waarom wil iemand een eigen woning of veel sporten?*
 - *Wat zou de jongere zelf willen doen? Waar liggen kansen en krachten?*
 - *Welke kennis, inzichten, vaardigheden wil de jongere opdoen?*
 - *Wie kan je in het eigen netwerk van de jongere helpen?*
- *Voorbeelden van concrete doelen die de jongeren kunnen stellen vind je in de vier categorieën onder het specifieke doel. Dit kan gaan over vrije tijd, school / werk, sociaal netwerk en meer algemene doelen. Denk aan:*
 - *Ik wil een bijbaan vinden die goed bij me past.*
 - *Ik wil betere resultaten halen op school.*
 - *Ik wil mijn zelfvertrouwen vergroten.*
 - *Ik wil hulp zoeken bij een diëtist en afvallen.*
 - *Ik wil leren om beter met geld om te gaan.*