



Evaluatie pilot Zoetermeer
stichting Waarheid

2.01.097.11.05/05
Henry van der Dussen
Hallemavanloon

*Waarom we hangen? niet omdat we lui zijn,
maar omdat we niets anders te doen hebben.*

Evaluatie | aanleiding, vraagstelling en verantwoording

Aanleiding

Stichting Waarheid heeft een pilot uitgevoerd om in vier maanden tijd de overlast van een groep jongeren terug te dringen, door deze jongeren te helpen aan een dagbesteding (werk of scholing).

Om goed inzicht te krijgen in de toegevoegde waarde van deze pilot heeft het ministerie van Veiligheid en Justitie een evaluatie laten uitvoeren door Hallemavanloon naar de ervaringen van alle betrokkenen (o.a. Gemeente, Ministerie, politie, reclassering, buurt en jongeren etc.) met de aanpak én de mensen van st. Waarheid.

Vraagstelling

Wat is de toegevoegde waarde van stichting Waarheid bij het terugdringen van overlast door jongeren?

- in hoeverre is stichting Waarheid erin geslaagd om jongeren een passende dagbesteding te bezorgen?
- in hoeverre is stichting Waarheid erin geslaagd om de overlast voor de buurt terug te dringen?
- in hoeverre is stichting Waarheid in staat gebleken om een duurzame oplossing te borgen voor de door deze jongeren veroorzaakte overlast?

- hoe kunnen de leerervaringen van stichting waarheid worden gebruikt bij andere groepen overlastgevende jongeren?

Verantwoording

Iedereen kijkt vanuit zijn eigen perspectief naar de aanpak van jongerenproblematiek. Het is voor de meesten van ons lastig om het totale plaatje te zien. Dat wil zeggen kijken vanuit het perspectief van de ander en op basis daarvan het eigen perspectief herzien of aanscherpen.

Met deze rapportage willen we daarin voorzien door iedereen - en met nadruk de jongeren zelf - aan het woord te laten. Door de problematiek en aanpak van meerdere kanten te belichten geven we de de lezer de mogelijkheid om zijn eigen perspectief te ontwikkelen en zelf conclusies te trekken over de toegevoegde waarde van stichting Waarheid.

Wij hebben in totaal met 30 direct betrokkenen (stakeholders en jongeren) gesprekken gevoerd. We hebben geprobeerd om in deze rapportage 'de rode draad' uit al deze gesprekken weer te geven. Om de stem van alle betrokkenen duidelijk te laten klinken hebben we 'onze' tekst aangevuld met letterlijke quotes van de betrokkenen.

Henry van der Dussen

Evaluatie | aanloop

Bestuurlijk rommelig waardoor kansen zijn gemist

Het initiatief om stichting Waarheid een pilot uit te laten voeren is genomen door het Ministerie van Veiligheid en Justitie binnen het kader van het regeringsbeleid om criminele jeugdgroepen strenger aan te pakken. De pilot is door het Ministerie aangeboden aan Openbare Orde en Veiligheid van Zoetermeer. Deze heeft positief gereageerd op dit aanbod vanwege de vernieuwende aanpak, maar ook omdat het budget en de capaciteit in Zoetermeer om Jeugdcriminaliteit aan te pakken onder druk staat. Stichting Waarheid heeft vervolgens gesprekken gevoerd met jongeren en bewoners in de wijk en heeft op basis daarvan een plan gemaakt en gepresenteerd aan betrokken stakeholders. Deze presentatie was onvoldoende overtuigend voor de betrokkenen, maar stichting Waarheid kreeg het voordeel van de twijfel.

Met name Openbare Orde en Veiligheid wilde de pilot graag. Uit de gesprekken ontstaat echter de indruk dat te weinig energie is gestoken in het creëren van draagvlak en het bestuurlijk afhechten van deze Pilot.

Het doorlopen van het traject om goedkeuring te krijgen van de Gemeenteraad en om de stakeholders te betrekken heeft veel tijd gekost die ten koste is gegaan van een grondige voorbereiding en een doordacht keuzeproces voor de pilot. Dit heeft zijn repercussies gehad op de aanloop, voorbereiding en uitvoering van de Pilot.

In eerste aanloop was voor de meeste geïnterviewden de toegevoegde waarde van stichting Waarheid niet duidelijk genoeg. Zij zijn deze pas in de loop van de uitvoering van de Pilot gaan zien. In eerste instantie was men sceptisch. Doordat niet duidelijk was waar stichting Waarheid voor stond en hoe stichting Waarheid succesvol moest worden, heeft men in de voorbereiding kansen laten liggen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- het bij de start zeker stellen van de overdracht naar jongerenwerk
- het opbouwen van een netwerk bij de start van de pilot
- het zekerstellen van de randvoorwaarden zoals budget en ruimte.

- het aanscherpen van de aanpak en deze inbedden in de bestaande structuren binnen de Gemeente
- het opzetten van een monitoringsystematiek om de pilot goed te kunnen volgen en evalueren.

De kansen die men in de voorbereiding heeft laten liggen zijn overigens deels wel ingevuld gedurende de pilot. Wij komen hier in de rest van de rapportage op terug.



Evaluatie | eerste impressie

Niet gelikt, hands on en verfrissend

Gezien de geschetste aanloop stond stichting Waarheid al op achterstand voordat ze aan de slag konden. Maar los daarvan waren alle betrokkenen unaniem van mening dat stichting waarheid door eigen toedoen slecht uit de verf kwam bij de eerste presentatie en kennismaking.

Als persoon maakten de vertegenwoordigers van stichting Waarheid een prettige indruk, maar het verhaal dat vertelt werd kwam slecht ingestudeerd en weinig doordacht over. Voorbeeld hiervan is een spontaan rollenspel uitgevoerd waarin een mogelijk gesprek tussen Jonathan en een jongere werd nagespeeld. Bij de meeste aanwezigen werd door de ‘knullige’ uitvoering van het rollenspel de twijfel over de toegevoegde waarde van stichting Waarheid versterkt.

De achtergrond van Jonathan en zijn kennis van deze jongeren werd weliswaar als een pre gezien en men nam aan dat hij in staat zou zijn om contact te krijgen met de jongeren en met hen een band op te bouwen.

Maar de ideeën die stichting Waarheid presenteerde om de jongeren te helpen aan een dagbesteding achtte men niet werkbaar op de korte termijn van een pilot. Als voorbeeld hiervan werd vaak de ‘greencard’ genoemd. Men erkent dat een van de problemen waar deze jongeren mee te maken hebben de lange tijd is die ze vaak moeten wachten bij de officiële instanties, maar de oplossing om ze voorrang te geven heeft voor alle betrokkenen te veel haken en ogen.

Een ander voorbeeld is het gebrek aan inzicht in het benodigde netwerk in Zoetermeer. Stichting Waarheid bleek tijdens de presentatie slecht op de hoogte van de lokale instanties, werkwijzen en procedures. Dit voedde de twijfel van de aanwezigen in het vermogen van stichting Waarheid om op korte termijn - 4 maanden - de jongeren aan werk, scholing of een andere dagbesteding te helpen.

Tenslotte gaf ook de kwaliteit van de overige beschikbare informatie over stichting Waarheid weinig vertrouwen. Men noemt daarbij de website die amateuristisch overkwam en de getoonde video die niet spontaan oogde.

Op basis van de presentatie waren de meeste betrokkenen waren dan ook niet overtuigd van het vermogen van stichting Waarheid om het verschil te maken voor de jongeren op basis van dit gesprek.

Echter een aantal betrokkenen vonden juist het gebrek aan een professionele presentatie wel charmant en verfrissend.



Evaluatie | eerste impressie

Vanaf het moment dat ze aan het werk zijn wordt het verschil met bestaande instanties snel duidelijk

Voor de meeste geïnterviewden was op basis van de presentatie en eerste gesprekken niet duidelijk hoe de waarheid het verschil zou kunnen maken voor deze groep jongeren. Ook was niet duidelijk waarin ze nou eigenlijk verschilden van het normale jongerenwerk (afgezien van de achtergrond van Jonathan).

De aanpak van de mensen van Waarheid wordt als anders en verfrissend ervaren. Men karakteriseert het als hands-on. Men vindt de medewerkers van Waarheid erg initiatiefrijk. Ze zoeken zelf het contact op met jongeren en andere stakeholders en slagen er daarom in om in heel korte tijd de groep jongeren in kaart te brengen en een stevig netwerk te bouwen in Zoetermeer.

De jongeren zelf benoemen de wijze van benaderen als hét grote verschil ten opzichte van alle volwassenen waarmee ze in hun leven te maken hebben gehad. Ook buurtbewoners en medewerkers van instanties zijn enthousiast op over manier waarop stichting Waarheid ze tegemoet treedt. Alle betrokkenen ervaren oprechte interesse. De medewerkers van stichting Waarheid oordelen niet, maar zijn geïnteresseerd. Ze stellen eerst vragen voor ze met oplossingen komen.

De buurtbewoners benoemen de open houding en de bereidheid van mensen van stichting Waarheid om te luisteren. De politie of de wijkmanager geven buurtbewoners snel het gevoel dat ze zeuren. Bij stichting Waarheid voelde men begrip. De buurtbewoners zijn blij dat eer geluisterd is naar hun bezwaren en dat er constructieve gesprekken zijn gevoerd. Waarbij vanaf het begin af aan duidelijk was dat stichting Waarheid geen afspraken kon maken, maar zij hebben wel de juiste partijen rond de tafel gekregen.

Ook de betrokken instanties - b.v. werkplein - merken de voortvarendheid waarmee stichting Waarheid aan de slag gaat. Medewerkers van Waarheid komen - als dat nodig is - mee met de jongeren en zijn in de gesprekken erg gespitst op duidelijke vervolgafspraken.

Medewerkers blijven contact onderhouden, zijn vasthoudend als zij vinden dat er iets geregeld moet worden en komen zelf ook hun afspraken na. Dit laatste aspect wordt ook door de jongeren genoemd als een onderscheidend verschil met anderen waarmee zij te maken hebben.

Jongeren stellen heel duidelijk dat hun ervaring is dat er door hulpverleners of mensen van de Gemeente van alles wordt beloofd, maar dat er over het algemeen niks van terecht komt. Dit heeft hun zeer wantrouwend gemaakt. Hun ervaring met stichting Waarheid is precies andersom. De medewerkers van stichting Waarheid leggen zich niet vast op beloftes, maar krijgen daarentegen wel heel veel voor elkaar!



Evaluatie | werkwijze

De basishouding van Waarheid is anders, ze gaan uit van het positieve en niet van de beperkingen.

Niet alleen de werkwijze van mensen van stichting Waarheid wordt als anders ervaren. Mensen ervaren dat de medewerkers van stichting Waarheid op een andere manier naar de wereld kijken. Ze laten zich minder leiden door beperkingen. Ze geloven dat verandering ten goede mogelijk is en stralen dat ook uit.

De jongeren verwoorden dit zelf het beste. “Jonathan (en ook de anderen van stichting Waarheid) stappen zelf op je af en gaan vragen stellen”. “Ze wilden weten wat je wilt bereiken, hoe het met je gaat of wat je nodig hebt?” Bij de jongeren dwingt dit respect af. Ze zijn gewend aan volwassenen die de confrontatie uit de weg gaan of juist heel vijandig op hun reageren. Ze zijn niet gewend aan iemand die persoonlijk interesse toont.

De jongeren ervaren hierdoor dat mensen van stichting Waarheid de balans net anders leggen. Net als het bestaande jongerenwerk organiseren ze activiteiten en zijn ze te vinden in het buurthuis. Maar ze gebruiken dat om contact te krijgen. Alleen maar rondhangen in het buurthuis is geen optie. Een voor een worden de jongeren uit de groep gehaald voor een persoonlijk gesprek.

De nadruk ligt echt op een relatie opbouwen, het in kaart brengen van de problematiek van de betrokken jongeren en -samen- actie ondernemen om deze jongeren te helpen aan een zinvolle manier van dagbesteding.

Doordat de mensen van stichting Waarheid erg actiegericht zijn gaan de jongeren ook snel geloven dat ook zij mogelijkheden hebben. Doordat meteen na de gesprekken de eerste afspraken volgen voor scholing, werk of uitkering merken de jongeren dat verandering mogelijk is. Waar ze de ervaring hebben dat deuren vaak gesloten blijven of dat ze weken of maanden moeten wachten op een afspraak, blijkt dit nu ineens snel te kunnen en gaan de vervolgacties ook in hoog tempo.

Voor de jongeren is Jonathan zelf een sprekend voorbeeld “hij heeft dezelfde achtergrond en heeft ook wat bereikt”. Jonathan laat ze ervaren -door een intensieve aanpak- dat het mogelijk is om iets te bereiken ondanks alle problematiek waar deze jongeren dagelijks mee te maken hebben.



Evaluatie | werkwijze

De jongeren voelen zich begrepen en voelen echte interesse.

De jongeren geven zelf toe dat ze heel moeilijk te bereiken zijn voor hulpverleners, de politie of buurtbewoners. Ze zijn gevormd door ervaringen uit het verleden en hebben weinig vertrouwen. Ze vinden dat mensen hun respectvol tegemoet moeten treden. Hun best moeten doen om ze te leren kennen. Bij de jongerenwerkers ervaren ze een gebrek aan interesse. Je mag er rondhangen, je mag je er vermaken, maar eigenlijk is verder niemand in je geïnteresseerd. Dit ziet men als doorslaggevend verschil met mensen van stichting Waarheid.

De achtergrond van Jonathan wordt door jongeren en anderen betrokkenen als een plus gezien om met ze in contact te komen, maar niet als doorslaggevende factor. Doorslaggevende factor is interesse en begrepen worden.

Door zijn achtergrond heeft Jonathan snel een 'klik' met de jongeren. Jongeren geven aan dat ze ook bij Jonathan in eerste instantie sceptisch waren, maar dat ze snel doorkregen dat hij hun echt begreep. Hij begrijpt hoe hun leven in elkaar steekt. Dat helpt, maar het verschil zit in de houding van de mensen van stichting Waarheid.

Bij de jongeren dwingt Jonathan (maar ook de andere medewerkers van stichting waarheid) respect af. Omdat hij echt wil dat ze veranderen. De jongeren voelen het verschil tussen iemand die hier authentiek in is en iemand die het voor zijn werk doet haarfijn aan. Dit gaf de jongeren hoop. Hoop dat er echt iets zou veranderen.

Deze authenticiteit ervaren jongeren ook in de dagelijkse omgang met stichting Waarheid. Als onderscheidend noemen ze bijvoorbeeld de bereikbaarheid van mensen van stichting Waarheid, "ze zijn er eigenlijk altijd!". Maar de jongeren ervaren ook dat ze erg streng zijn. Niet nakomen van afspraken is bijvoorbeeld geen optie.

Jongeren hebben met name met Jonathan een persoonlijke band. Ze vinden het prettig om gewoon met hem te praten.



Evaluatie | werkwijze

De mensen van Waarheid maken het verschil doordat ze betrokken zijn

Op de vraag waar stichting Waarheid nu echt het verschil maakt geven de geïnterviewden in eerste instantie aan dat stichting Waarheid voor de pilot beschikt over meer middelen en daarmee mee tijd dan jongerenwerk of ambtenaren van Gemeentelijke instanties. Stichting Waarheid kan succes boeken omdat zij veel meer tijd kan stoppen in individuele jongeren dan medewerkers van de gemeente of stichting Jong. Bij doorvragen blijkt dit toch niet de gehele verklaring te zijn. Weliswaar is dit een belangrijke voorwaarde, maar men erkent ook dat de medewerkers van stichting Waarheid 'echt anders werken'.

De intensieve aanpak wordt daarbij het meest genoemd. Stichting waarheid richt zich op een duidelijk afgebakende groep jongeren, heeft een duidelijk doel met deze jongeren voor ogen en laat in alles zien dat zij zeer betrokken zijn om dit doel te bereiken.

De meerwaarde zit dus met name in 'de betrokkenheid' van de mensen van stichting Waarheid. Ze zijn meer gedreven door het resultaat dan door processen en structuren.

Ze zitten heel dicht op de jongeren en instanties. Ze zorgen dat de jongeren hun afspraken nakomen, gaan desnoods met de jongeren mee om hier zeker van te zijn. Ze checken afspraken, zijn zelf goed bereikbaar voor problemen en komen snel in actie.

Uit de gesprekken ontstaat het beeld dat ze een stuk verder gaan dan andere hulpverleners. Deze jongeren hebben niet één probleem, zij hebben over het algemeen te kampen met een stapeling van problemen. Bijvoorbeeld een instabiele thuissituatie, huisvesting, geen werk of goede scholing, drugs en natuurlijk ook groepsdruk. Voor deze jongeren is het teveel gevraagd om zich aan deze situatie te ontworstelen. Zij kiezen niet voor rondhangen, maar hebben eerder het gevoel dat ze geen andere keuze hebben.

Deze jongeren hebben een 'duwtje' in de rug nodig omdat zij zelf de competenties missen om zich te ontworstelen aan hun situatie. De jongeren hebben het gevoel dat de hulpverleners te makkelijk denken dat het probleem wel opgelost is met een uitkering of een traject naar werk. Echter daarmee zijn de andere problemen die ze ondervinden niet opgelost.

Stichting Waarheid stelt zich niet op als hulpverlener die een van deze problemen helpt oplossen. Stichting Waarheid stelt zich meer op als verantwoordelijk familielid die de jongeren helpt om de verschillende problematische aspecten van hun leven weer op orde te brengen.



Evaluatie | werkwijze

De echte meerwaarde van deze pilot zit erin dat deze jongeren extra aandacht krijgen die de normale structuren niet (kunnen) bieden

Veel betrokkenen stellen dat het werk dat stichting Waarheid heeft gedaan eigenlijk niet verschilt van de aanpak van de stichtingen voor jongerenwerk, werkplein, RMC etc. Ook zij praten met jongeren, ook zij proberen een relatie op te bouwen en ook zij proberen jongeren te begeleiden naar een zinvolle dagbesteding.

Toch is er wel degelijk een verschil. Dit wordt door de meeste geïnterviewden schorvoetend toegegeven. De jongeren zijn er echter heel duidelijk in. “De anderen doen het voor hun werk en gaan daarna weer naar huis, stichting Waarheid doet het omdat ze het echt willen en gaan door tot ze iets geregeld hebben”.

Ongetwijfeld heeft iedereen die in Zoetermeer met jongeren werkt de beste bedoelingen en doet men binnen zijn beperkte mogelijkheden ook echt zijn best om de jongeren te helpen. Betrokkenen geven zelf ook aan; “we hebben gewoon beperkt tijd voor ieder dossier dat we behandelen”. En waarschijnlijk is dat voor de meeste jongeren “dossiers” ook voldoende. Maar men erkent dat deze groep extra aandacht nodig heeft.

Zoals eerder gesteld en ook door deze jongeren toegegeven, zij hebben meer tijd en aandacht nodig dan gemiddeld. De bestaande structuren kunnen hier niet in voorzien. En als we op de jongeren af moeten gaan, dan missen ze hiervoor ook de ‘drive’.

Concluderend kunnen we stellen dat binnen bestaande instellingen de aandacht, de wil en de middelen ontbreken om deze jongeren te helpen.

De meerwaarde van deze pilot zit erin dat bewezen is dat een met een beperkt inspanning van tijd en aandacht een groep probleemjongeren van de straat te halen is. Door ze persoonlijk te begeleiden zijn snel resultaten geboekt, die jongeren hoop hebben gegeven dat verandering inderdaad mogelijk is. Jongeren wilden met stichting Waarheid werken en hun vertrouwen geven aan stichting Waarheid omdat stichting Waarheid ze ook echt wat te bieden had en serieuze poging deed om ze te helpen.

De meeste geïnterviewden erkennen de bereikte resultaten ook. Velen zien dat de jongeren een positievere houding aannemen.

En het aantal klachten uit de buurt is afgenomen.

Iedereen wijst er echter wel op dat de bestaande structuren dezelfde resultaten zouden moeten kunnen bereiken. Men maakt zich zorgen over de overdracht van de jongeren. Men is bang voor ‘terugval’.



Evaluatie | overdracht

Er zijn twijfels over het vermogen van de bestaande jongerenwerkers om een band op te bouwen met deze groep

In alle gesprekken worden twijfels geuit over het vermogen om de bereikte resultaten duurzaam over te dragen aan jongerenwerk.

De jongeren zelf zijn zeer teleurgesteld dat stichting Waarheid weggaat en zeggen geen enkel vertrouwen te hebben in de mensen van stichting Jong. De jongeren geven aan dat zij hierdoor het gevoel hebben weer terug bij af te zijn. Hun wantrouwen wordt gevoed door de opstelling van stichting Jong. Ze vinden dat stichting Jong -net als Jonathan- het initiatief moet nemen om naar ze toe te komen. Daarnaast willen ze dat het buurthuis altijd open is (niet slechts twee avonden in de week). De jongeren geven wel toe dat stichting Jong op achterstand staat omdat ze nu meteen de vergelijking trekken met Jonathan. Maar het is niet zo zwart wit. Ook de andere medewerkers van stichting Waarheid hebben een band met de jongeren opgebouwd. Het heeft dus meer met 'houding' te maken dan met de persoon Jonathan.

Ons inziens zou dan ook niet de conclusie getrokken moeten worden dat alleen met een intensieve aanpak een relatie met deze jongeren opgebouwd kan worden. Dit heeft zeer zeker bijgedragen, maar is niet doorslaggevend. Oprechte interesse, betrokkenheid en aandacht wel. En dat is precies waar de jongeren de vinger op de zere plek leggen. Ze hadden geen band met jongerenwerkers in het verleden en ook niet met de nieuwe mensen van stichting Jong omdat deze hierin te kort schieten.

Stichting waarheid heeft zich wel ingespannen om een 'warme overdracht' aan stichting Jong vorm te geven. Zij erkennen ook dat deze overdracht eigenlijk vanaf het begin van de Pilot had moeten starten. Dit was echter niet mogelijk omdat stichting Jong pas in de loop van de pilot op het toneel verscheen.

Maar overdracht naar stichting Jong is slechts een deel van de oplossing om deze jongeren binnen boord te houden. De hoge mate van betrokkenheid van stichting Waarheid zou ook een inspiratiebron moeten zijn voor anderen die contact hebben met deze jongeren. Alle actoren hebben een rol te vervullen om te voorkomen dat jongeren terugvallen.

Maar met het terugtreden van stichting Waarheid is er niemand meer die daar de regie over voert.



Evaluatie | overdracht

Duurzaamheid ontstaat alleen door een mentaliteitsverandering en een snellere aanpak

Oplossingen voor duurzaamheid worden gezien in een mentaliteitsverandering bij alle betrokkenen en een meer snelle en een gerichte aanpak.

Iedereen is het er over eens dat je deze jongeren moet laten ervaren dat resultaten snel bereikt kunnen worden. Als je ze loslaat in de traag draaiende ambtelijke molen, dan ben je ze kwijt. Een van de respondenten stelt dat er twee aspecten zijn die deze jongeren uniek maken 1) ze hebben te kampen met meerdere problemen tegelijk en 2) ze weten de weg niet in een complexe wereld, en missen zelf het doorzettingsvermogen om hier wat aan te doen.

Met de houding die nodig is wordt bedoeld dat deze jongeren iemand nodig hebben die ze kunnen vertrouwen, maar die ook in staat is om ook ze op korte termijn nieuw perspectief te bieden (opleiding of baan).

Om dit voor elkaar te krijgen zou het jongerenwerk bovenop hun bestaande aanpak ook moeten voorzien in een intensiever aanpak voor dit type jongeren.

Stichting Waarheid zou zich meer moeten richten op het trainen van professionals. Waarheid bouwt een persoonlijke band op en versnelt het proces. Jongerenwerk zou deze vaardigheden ook moeten leren. De respondenten zijn ervan overtuigd dat houding en aanpak zijn aan te leren.

Uit deze pilot kunnen we verder leren dat overdracht en nazorg vanaf het begin van een traject hoger op de agenda geplaatst moeten worden. Daarnaast is ook de nazorg van andere betrokkenen zoals scholen en bedrijven cruciaal. Zij moeten zorgen dat de jongeren gemotiveerd blijven. Dit is een aspect dat volgens ons tot nu toe onderbelicht is gebleven.

Ten slotte -en daarmee zijn we terug bij de start van de pilot- moeten de randvoorwaarden beter worden ingevuld. Kansen zijn gemist of pas later in het traject opgepakt doordat onvoldoende goed is nagedacht en de tijd genomen voor inbedding van de pilot in bestaande structuren.

