



Kleurrijke inrichting

Project interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen

Hans Bellaart en
Jamal Chrifi



Kleurrijke inrichting

Project interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen

“Een mens kan pas zichzelf zijn als hij in zijn eigenheid erkend wordt”

Hans Bellaart en
Jamal Chrifi

Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding	5
1. Het project	11
2. De vier pilots	17
3. Identiteit	27
4. Empowerment	31
5. Interculturele activiteiten	37
6. Oudercontacten	41
7. Deskundigheidsbevordering	47
8. Personeelsbeleid	55
9. Geestelijke verzorging	61
10. Vervreemding en radicalisering	65
11. Methodiek	71
12. Nazorg	77
13. Interculturalisatie als proces	85
14. Tot slot	95
Literatuurlijst	96
Bijlagen	
Bijlage 1: Lijst met producten	99
Bijlage 2: Adressen Netwerk Interculturalisatie JJI	100
Bijlage 3: Opleiding en training	101
Bijlage 4: Interessante websites	102

Voorwoord

Voor u ligt het eindverslag van het project Interculturalisatie justitiële jeugdinrichtingen. Het op gang brengen van een interculturalisatieproces in de justitiële jeugdinrichtingen was van groot belang voor de initiatiefnemers: FORUM en de sectordirectie Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI), onderdeel van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) van het ministerie van Justitie. Alle veertien inrichtingen in Nederland hebben het belang van interculturalisatie onderkend. Door het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie 2007–2012* te onderschrijven, hebben ze aangegeven serieus met het thema aan de slag te gaan. Vier inrichtingen hebben zichzelf, eind 2005, opgegeven als pilotinrichting en in de jaren 2006 en 2007 een groot aantal deelprojecten uitgevoerd. Dat is een compliment waard, temeer omdat de inrichtingen verweekeld waren in tijdrovende processen als de scheiding tussen civiel- en strafrechtelijk geplaatste jongeren.

Wij danken alle betrokkenen van de sector JJI van het ministerie van Justitie, de directie en medewerkers van alle inrichtingen en de medewerkers en projectcoördinatoren van de vier pilots in het bijzonder, voor de prettige samenwerking in de afgelopen twee jaar.

FORUM kijkt met voldoening terug op wat in die periode bereikt is. Uit ervaring met soortgelijke projecten weten we dat interculturalisatie niet vanzelf gaat. Het is niet voor iedereen meteen duidelijk waarom zo'n veranderingsproces nodig is. We hebben veel moeten uitleggen en draagvlak moeten ontwikkelen. Nadenken over etnisch-culturele diversiteit levert vrijwel altijd veel discussie op en dat debat ging soms met veel emoties gepaard. Maar het heeft iets opgeleverd. Op de conferentie, aan het einde van de projectperiode, merkte een deelnemer op: 'Wat prachtig om te zien dat iedereen, van hoog tot laag, hier nu mee bezig is!'

Effectief omgaan met verschillen tussen mensen is een kernkwaliteit. De communicatie verloopt beter, jongeren en hun ouders voelen zich serieus genomen en de sfeer in multi-etnische teams wordt beter. Uiteindelijk verhoogt dat de kwaliteit van het werk in de inrichtingen.

Ook in 2008 begeleidt FORUM de sector in het zoeken naar mogelijkheden om de inrichtingen 'kleurrijker' te maken, zodat het werk voor alle jongeren, allochtoon of autochtoon, doelmatiger en efficiënter wordt.

In deze publicatie dragen we de ervaringen uit de vier pilots over naar de overige jeugdinrichtingen. We hopen dat de lezer geïnspireerd raakt door het enthousiasme in de vele concrete voorbeelden uit de deelprojecten en dat dit eindverslag bruikbaar is voor de inrichtingen die de komende jaren het proces van interculturalisatie in gang zetten.

Rob Witte, programmamanager Jeugd & Veiligheid, FORUM



Inleiding

We leven in een kleurrijke samenleving waar mensen met uiteenlopende etnisch-culturele achtergronden deel van uitmaken. In Nederland is zeventien procent van de jeugd niet-westers allochtoon. In de sector Justitiële Jeugdinrichtingen (JJl) is sprake van een grote oververtegenwoordiging van allochtone jongeren. De situatie verschilt per regio en per inrichting, maar medio 2005 was het gemiddelde 52 procent en in 2006 63 procent.

Onderstaande tabel toont de percentages allochtone medewerkers en allochtone jongeren per inrichting. Meer dan de helft van de inrichtingen heeft het percentage geschat, omdat er geen exacte cijfers voorhanden waren. Het gemiddelde aantal allochtone medewerkers in de inrichtingen wordt geschat op zeventien procent. Ook hier zien we grote verschillen tussen de inrichtingen.

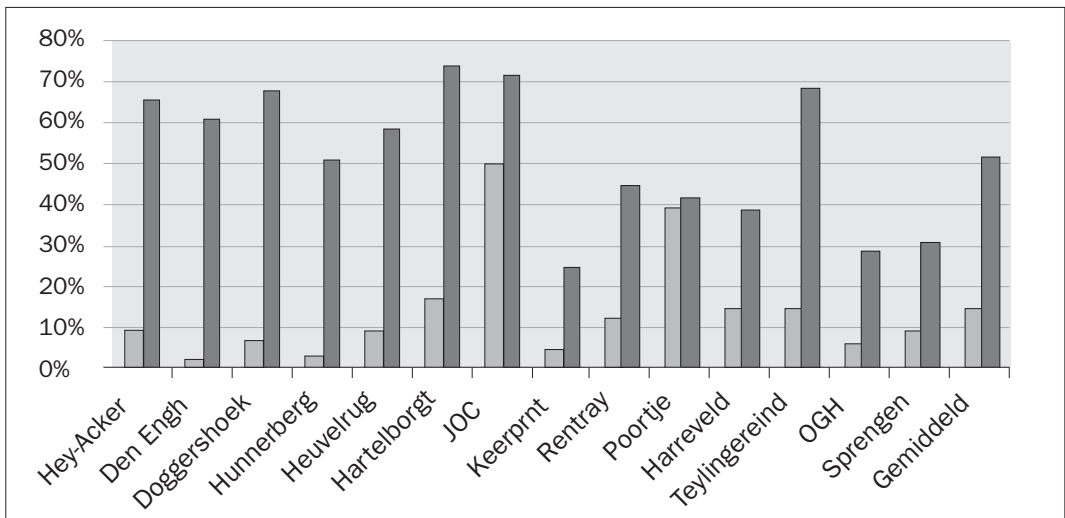


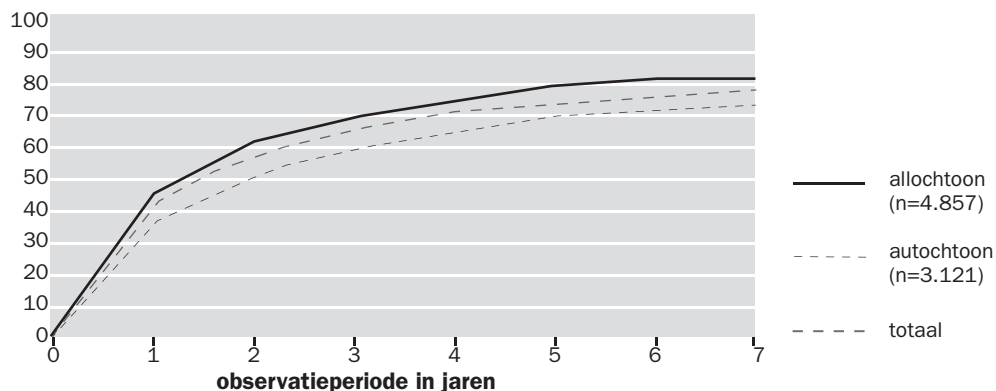
Fig. 1. Percentage allochtone medewerkers en allochtone jongeren per justitiële jeugdinrichting in 2005

Behalve de oververtegenwoordiging zijn er kwantitatief nog meer verschillen te constateren tussen autochtone en allochtone jongeren.

- Allochtonen zijn gemiddeld 53 dagen langer in detentie dan autochtonen en worden gemiddeld zwaarder gestraft voor hetzelfde delict (M.M. Komen en E. van Schooten, 2006);
- Allochtonen hebben minder vaak een civiele plaatsing: 34 procent ten opzichte van autochtonen 51 procent;
- Allochtonen zitten vaker in opvang dan in behandeling: 56 procent ten opzichte van autochtonen 46 procent;
- Allochtonen recidiveren tien procent vaker dan autochtonen (zie fig. 2).

1] Een persoon die geboren is in een niet-westers land en/of van wie ten minste een van de ouders geboren is in een niet-westers land: Turkije en landen in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (m.u.v. Japan en Indonesië).

Fig. 2 Recidive naar afkomst. Bron: Wartna e.a., *Jong Vast*, 2005.



In 2005 heeft FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, het initiatief genomen voor een gesprek met het ministerie van Justitie over de vraag hoe justitiële jeugdinrichtingen beter zouden kunnen omgaan met de etnisch-culturele diversiteit.

Quickscan

FORUM heeft in 2005 een quickscan gedaan waaruit bleek dat de inrichtingen vrijwel geen beleid hadden voor het omgaan met etnisch-culturele diversiteit. Ze waren zich onvoldoende bewust van de impact van verschillen. Wel werden er diverse problemen geconstateerd. Zo verloopt de communicatie met allochtone ouders vaak moeizaam; cultuurverschillen en de achterstandssituatie spelen daarbij een rol. In de nazorg blijkt het moeilijk om het eigen netwerk erbij te betrekken en er zijn problemen met discriminatie door werkgevers en scholen. Groepswerkers hebben soms moeite met het bespreekbaar maken van spanningen tussen verschillende etnische groepen, met het positief ingaan op de etnische identiteit van de jongeren en met het signaleren van vervreemding en radicalisering. Sommige respondenten vinden dat nog onvoldoende gebruik wordt gemaakt van de kennis en ervaring van allochtone collega's. Uit de quickscan blijken grote verschillen tussen de inrichtingen onderling en tussen de visie en benaderingswijze van de functionarissen binnen één inrichting. De inrichtingen gaven aan dat het zou helpen als er externe ondersteuning zou zijn voor het op gang brengen van interculturalisatie en dat een externe stimulans welkom zou zijn om er gericht aandacht aan te schenken.

De uitkomst van de quickscan was voor het ministerie van Justitie aanleiding om FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, de opdracht te geven om in 2006 en 2007 een tweejarig project Interculturalisatie justitiële jeugdinrichtingen uit te voeren.

Wat is interculturalisatie?

Interculturalisatie is een veranderingsproces binnen de organisatie ter verbetering van de kwaliteit van het werk, onder andere door meer rekening te houden met etnisch-culturele diversiteit en door goed met verschillen om te gaan. Het gaat dus niet louter om idealisme, maar ook om het verhogen van de effectiviteit van het werk.

Omgaan met verschillen

Naast veel overeenkomsten zijn er belangrijke verschillen tussen etnische groepen. Bijvoorbeeld in de normen en waarden en de wijze van communiceren. Mensen binnen de dominante groep in de samenleving zijn geneigd hun eigen normen en waarden boven die van minderheidsgroepen te stellen. Dat gebeurt veelal onbewust, maar sommigen zeggen hardop 'zij moeten zich maar aanpassen'. In de praktijk blijkt eenzijdige aanpassing geen reële eis. Verschillen zullen er altijd zijn. De meeste verschillen zijn overbrugbaar, zonder echt van basale uitgangspunten af te stappen. Rekening houden met verschillen doet recht aan ieders identiteit en daarmee wordt de werkwijze effectiever. Ook de wijze van communiceren is cultuurbepaald. De culturele achtergrond beïnvloedt de communicatie tussen medewerkers onderling en die tussen medewerkers aan de ene en jongeren en hun ouders aan de andere kant. Wanneer iemand de kennis, de juiste houding en vaardigheden heeft om intercultureel te communiceren, ontstaan er minder misverstanden en is de communicatie effectiever. Hoofdstuk 6 over 'Oudercontacten' gaat uitgebreider in op interculturele communicatie. Effectief omgaan met etnisch-culturele diversiteit is het belangrijkste doel van het interculturalisatieproces. Om dat te bereiken, blijkt in eerste instantie iedereen in de inrichting overtuigd te moeten worden van de noodzaak om beter om te gaan met die diversiteit. Problemen worden lang niet altijd onderkend en als ze wel gezien worden, zeggen sommigen dat het probleem bij de allochtonen ligt. 'Zij moeten zich aanpassen, niet wij.' Lang niet iedereen is ervan overtuigd dat interculturalisatie een meerwaarde heeft.

Interculturalisatie als veranderingsproces

Net als bij ieder ander veranderingsproces kunnen in de organisatie onbegrip en weerstand bestaan. Dat is ook in dit project het geval geweest: 'Waar is dat nou voor nodig?', 'Wat heeft dat nou voor zin?' of 'Er zijn toch wel belangrijker zaken aan te pakken?' Voor in- en externe procesbegeleiders, het middenkader en het management van de inrichtingen is het de kunst om de boodschap helder en met voorbeelden uit de praktijk aan de medewerkers over te brengen. Draagvlak bij middenkader en management is van wezenlijk belang voor het welslagen van het proces. In de beginfase moet er open met elkaar gesproken worden om een heldere visie te kunnen formuleren. De inrichting moet duidelijk krijgen waar ze naar toe wil, met een heldere visie en resultaatverwachtingen. Medewerkers moeten bereid zijn zich op onbekend terrein te begeven en af te wijken van platgetreden paden. Om interculturalisatie succesvol te laten verlopen, is het van wezenlijk belang dat de medewerkers de meerwaarde ervan begrijpen. Professionals moet duidelijk worden uitgelegd waarom ze rekening moeten houden met etnisch-culturele verschillen. Om het juiste effect te behalen, zullen jeugdinstellingen het beleid op verschillende gebieden moeten vernieuwen of aanscherpen. De ene organisatie zal zich vooral bezighouden met intercultureel personeelsbeleid, terwijl de andere haar focus zal richten op de methodiek en werkwijze. Uiteindelijk komen alle thema's aan de orde die voor de organisatie belangrijk zijn.

De oververtegenwoordiging van allochtone jongeren in detentie is een feit. Het komt de kwaliteit van de inrichtingen ten goede als ze de ogen openen voor nieuwe inzichten, zodat ze de problemen binnen hun organisatie het hoofd kunnen bieden. Op de arbeidsmarkt dienen zich nieuwe Nederlanders

aan die graag willen deelnemen aan het arbeidsproces. Zij zullen hun weg moeten vinden naar de inrichtingen. Uiteindelijk kan de inhaalslag naar een betere omgang met etnisch-culturele diversiteit worden omgezet in een breder diversiteitsbeleid dat alle facetten – zoals oud en jong, man en vrouw - omvat.

Leeswijzer

Deze publicatie beschrijft het project Interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen. Op landelijk niveau en in vier pilots is gewerkt aan een groot aantal deelprojecten. Na een beschrijving van het project komt het proces in de vier pilots aan de orde. Vervolgens passeren verschillende inhoudelijke thema's de revue: identiteit, empowerment, interculturele activiteiten, oudercontacten, deskundigheidsbevordering, personeelsbeleid, geestelijke verzorging, vervreemding/radicalisering, methodiek en nazorg. Tot slot geven we nog een uitgebreide beschrijving van het interculturalisatieproces aan de hand van een stappenplan.

Naast deze publicatie is een DVD beschikbaar, waarin de hierboven genoemde thema's van het project in beeld zijn gebracht. De DVD en dit boekje sluiten naadloos op elkaar aan. De DVD is geschikt om medewerkers van justitiële jeugdinstellingen een beter beeld te geven van de wijze waarop instellingen kunnen interculturaliseren. De DVD is bruikbaar bij discussiebijeenkomsten en voor nascholing. Iedere instelling heeft een aantal exemplaren ontvangen. De DVD is te bestellen bij FORUM of het ministerie van Justitie (zie colofon).



1. Het project

FORUM heeft het project Interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen in 2006 en 2007 uitgevoerd in opdracht van de Dienst Justitiële Instellingen (DJI), sector-directie Justitiële Jeugdinstellingen (JJI) van het ministerie van Justitie. Het doel was om een bijdrage te leveren aan de verbetering van de kwaliteit en effectiviteit van justitiële jeugdinstellingen door te stimuleren dat ze zich duurzaam bezighouden met interculturalisatie. Alle veertien jeugdinstellingen participeren in een Landelijk Netwerk Interculturalisatie en er zijn vier pilots in de instellingen Heuvelrug/Eikenstein, Teylingereind, Het Keerpunt en Rentray/Rekken. Twee werkgroepen schonken bijzondere aandacht aan het verbeteren van de nazorg voor allochtone jongeren en aan het voorkomen van vervreemdingsprocessen. Dit hoofdstuk vat het verloop van het project samen en geeft weer wat de belangrijkste resultaten zijn.

De pilots

In de eerste fase van het project, in 2006, heeft projectleider Hans Bellaart een landelijke projectstructuur opgezet en zijn de vier pilots opgestart. Per 1 april 2006 is een beleidsadviseur, Jamal Chrifi, aangesteld die zich in het tweede en derde kwartaal vooral heeft beziggehouden met het samenstellen van de interne werkgroepen Interculturalisatie, het voeren van vraaggesprekken met ongeveer zestien respondenten per pilot (medewerkers, jongeren en ouders) en het schrijven van inventarisatierapporten met de verslaglegging van de interviews. De rapporten bevestigen voor een groot deel de bevindingen van de quickscan die in het voortraject van het project is gehouden. Voor de pilots waren de bevindingen soms toch nog wel confronterend. Vaak speelt er meer dan tevoren gedacht. De pilots Interculturalisatie leggen bovendien een vergrootglas op de algemene problemen die in een jeugdinstelling spelen, in de nazorg en de oudercontacten bijvoorbeeld. In alle pilots wilden de instellingen graag actief iets doen aan de geïnventariseerde knelpunten, maar gebrek aan tijd en menskracht waren terugkerende problemen.

Het laatste kwartaal van 2006 stond in het teken van de vertaalslag van de inventarisatie naar een concreet plan van aanpak per pilot en de bijbehorende aanvraag uit het stimuleringsfonds voor de pilots. Door de aanstelling van projectleiders Interculturalisatie binnen de pilots, met behulp van gelden uit het stimuleringsfonds, werden de coördinatie en communicatie in de jeugdinstellingen aanzienlijk verbeterd. Desondanks hadden medewerkers slechts beperkt tijd voor de werkgroepen, voor deelname aan innovatieve activiteiten en aan deelprojecten.

Doordat de instellingen zich, gedurende het project, steeds meer bewust werden van het belang van interculturalisatie, konden in 2007 toch zeer veel waardevolle deelprojecten worden uitgevoerd. FORUM heeft de uitvoering van activiteiten steeds positief en enthousiasmerend proberen te stimuleren. De haalbaarheid bleef een punt van aandacht en er is voortdurend gezocht naar creatieve oplossingen. Daardoor zijn alle in het project gestelde doelen toch gerealiseerd.

Met start- of kick-offbijeenkomsten en bijeenkomsten om de eigen visie op interculturalisatie verder te ontwikkelen, is in de pilots actief gewerkt aan bewustwording van het personeel en draagvlak-ontwikkeling. Gedurende 2007 heeft het management van de verschillende pilotinrichtingen het stuur van het interculturalisatieproces steviger in handen genomen. Om het proces goed te blijven aansturen, bleek het nodig om bij iedere pilot naast de projectgroepen Interculturalisatie een stuurgroep Interculturalisatie in te stellen. De pilots hebben veel deelprojecten uitgevoerd met betrekking tot de thema's: oudercontacten, identiteitsontwikkeling en empowerment van allochtone jongeren, methodiekontwikkeling (EQUIP), personeelsbeleid, deskundigheidsbevordering, vervreemding/ radicalisering en geestelijke verzorging. In de pilots is verder bijzondere aandacht gegeven aan interculturele aspecten tijdens etnische feestdagen en de ramadan, tijdens de Dag van de rechten voor het kind, door middel van een interculturalisatiemaand en via websites.

We kunnen concluderen dat de pilotinrichtingen volop werken aan interculturalisatie en dat er al veranderingen zichtbaar zijn. Door scholing van personeel en methodiekontwikkeling wordt anders met diversiteit onder jongeren en ouders omgegaan en zijn zowel management als medewerkers op de werkvloer ervan overtuigd dat effectiever met de doelgroep gewerkt kan worden.

Visie op interculturalisatie

Het Landelijk Netwerk Interculturalisatie, waarin alle inrichtingen vertegenwoordigd zijn, is in 2006 gestart met de ontwikkeling van een visie op interculturalisatie. Een visiedocument, onderschreven en vastgesteld door het directeurenoverleg, stelt dat de sector Justitiële Jeugdinrichtingen de pedagogische opdracht heeft om de aan minderjarigen opgelegde straffen of maatregelen zodanig uit te voeren dat de opvoeding van de jeugdigen en de voorbereiding op hun terugkeer in de maatschappij centraal staan, ongeacht hun etnisch-culturele achtergrond. De sector JJI streeft naar gelijke kwaliteit van uitvoering voor allochtone en autochtone jeugdigen (en ouders) en moet daarvoor expliciet rekening houden met verschillen tussen mensen, zowel personeelsleden als geplaatste jeugdigen. De sector kan dat alleen waarmaken als de inrichtingen zich in allerlei opzichten ontwikkelen tot multiculturele organisaties: methodieken, personeelsopbouw, deskundigheid van de medewerkers en organisatiecultuur. Daarom is interculturalisatie voor de sector JJI geen 'los' project, maar een voorwaarde om de doelstellingen van de inrichtingen te kunnen realiseren.

De sector neemt de grote diversiteit in de samenleving als uitgangspunt. Mensen zijn allen gelijkwaardig, maar niet gelijk. Er zijn verschillen tussen vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen, ouderen en jongeren, gehandicapten en niet-gehandicapten, laag- en hoogopgeleiden, gelovigen en niet-gelovigen, et cetera. De sector JJI is van mening dat expliciet rekening houden met verschillen tussen mensen het meest recht doet aan ieder individu. Binnen de justitiële jeugdinrichtingen kan door het invoeren van diversiteitsbeleid de kwaliteit worden verhoogd. De waardering door medewerkers en de waardering door klanten (jongeren en ouders) zal hoger worden naarmate zij ervaren dat met hun specifieke eigenschappen rekening wordt gehouden. In het diversiteitsdenken gaat men uit van de verscheidenheid in plaats van eenheid. Daarnaast is deze benadering van belang omdat (onbedoelde) uitsluitingsmechanismen kunnen spelen waar sprake is van een meerderheid-minderheids situatie. Iemand die 'anders' is qua uiterlijk of gewoonten kan daarmee te maken krijgen.

Dat geldt niet alleen voor een allochtoon in een team met autochtone collega's, maar ook voor een vrouw in een mannenteam. Negatieve vooroordelen en stereotypen kunnen een rol spelen. Intercultureel beleid is onderdeel van het bovengenoemde diversiteitsbeleid. Intercultureel beleid richt zich specifiek op de *etnisch-culturele* verschillen tussen mensen. Dat is slechts één dimensie waarop mensen kunnen verschillen en kan dus niet losstaan van het bredere diversiteitsdenken. Toch is de sector JJI van mening dat een focus op de etnische-culturele dimensie op dit moment raadzaam is. Het nadeel van het brede begrip diversiteit is namelijk het hoge abstractieniveau. Het is al lastig om over de etnisch-culturele dimensie na te denken, laat staan over alle dimensies van diversiteit. Op organisatieniveau is dat een valkuil. Als men het veranderingsproces wil starten vanuit diversiteitsbeleid, is dat zo veelomvattend dat er meestal niets verandert. Daarom zal de sector JJI starten met interculturalisatie met de focus op etnisch-culturele verscheidenheid, maar dat wel plaatsen binnen het meer omvattende kader van diversiteit. Pas wanneer etnisch-culturele diversiteit vanzelfsprekend is, wordt het beleid geleidelijk aan onderdeel van een breder diversiteitsbeleid.

Meerjarenbeleidskader

Het Landelijk Netwerk heeft een *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie 2007–2012* geformuleerd, dat de directeuren in februari 2007 hebben goedgekeurd. Het beschrijft het interculturalisatieproces, de achterliggende doelen die op termijn moeten worden bereikt en de resultaten die in een periode van vijf jaar behaald moeten zijn. Het plan biedt landelijke kaders op basis waarvan de inrichtingen het beleid verder kunnen uitwerken in eigen plannen van aanpak. Daarbij kunnen ze profiteren van de ervaringen en producten vanuit de vier pilots, die overdraagbaar gemaakt worden. Aangegeven wordt hoe het interculturalisatieproces te organiseren en aan te sturen, hoe de evaluatie en monitoring verloopt en hoe over het proces gecommuniceerd wordt. Het beleidskader wordt op landelijk niveau jaarlijks bijgesteld op grond van de jaarverslagen van de justitiële jeugdinrichtingen. De concrete resultaatverwachtingen op landelijk en inrichtingsniveau vormen de basis waarop de inrichtingen het beleid verder kunnen uitwerken. De vier resultaatgebieden worden hieronder beschreven met een of meer concrete voorbeelden.

1. Personeelsbeleid

- Er worden meer allochtone medewerkers aangetrokken en de competentie 'multicultureel bewustzijn' wordt in alle functieprofielen opgenomen.

2. Opleiding en deskundigheid

- Er worden modules voor interculturele deskundigheidsbevordering ontwikkeld voor diverse functiegroepen.

3. Methodiek, nazorg en oudercontacten

- De EQUIP-module krijgt een interculturele uitwerking.

4. Vervreemding

- In een handleiding *Omgaan met vervreemding* worden richtlijnen omschreven voor preventie, signalering en interventie.

Om te kunnen borgen dat het beleid op interculturalisatie wordt uitgevoerd zoals bedoeld, is het belangrijk de resultaten meetbaar vast te leggen in de eigen plannen. In het beleidskader worden de volgende organisatieaspecten nader toegelicht: integraal beleid, registratie, communicatie voor draagvlak, kwaliteitsmanagement en beleidsevaluatie.

Werkgroep Nazorg

De landelijke werkgroep Nazorg heeft onder andere kunnen bewerkstelligen dat in samenwerking met Work-Wise Nederland een specifieke module Intercultureel werken is opgenomen in de functiescholing voor ITB'ers. De werkgroep Nazorg heeft een aanzet gegeven tot projecten die gericht zijn op verbetering van de oudercontacten in de pilots, contact gelegd met het voorbeeldproject Allochtone jongeren in detentie van BJ Brabant te Helmond en een handreiking ontwikkeld met de titel *Interculturele terugkeerbegeleiding* met concrete tips voor het verbeteren van oudercontacten, nazorg en terugkeerbegeleiding. De werkgroep Nazorg gaat in 2008 door als werkgroep Terugkeerbegeleiding.

Werkgroep Vervreemding

De belangrijkste resultaten van de werkgroep Vervreemding zijn de training en opleiding van in totaal 46 medewerkers van justitiële jeugdinrichtingen op het gebied van vervreemding/radicalisering. Het programma bestond uit kennisoverdracht over de islam, moslimextremisme, rechtsextremisme, de fases van radicalisering en vaardigheidstraining, met hulp van een acteur. De vaardigheidstraining was erop gericht te leren op een goede manier met een jongere in gesprek te gaan, zodat signalen van vervreemding of radicalisering beter geduid kunnen worden.

Daarnaast heeft de werkgroep een map met een handleiding *Omgaan met Vervreemding* ontwikkeld, inclusief literatuur en een DVD met voorbeelden van acteurs die verschillende vormen van vervreemding uitbeelden. Die mappen zijn verspreid onder alle inrichtingen en worden beheerd door de aandachtsfunctionarissen Vervreemding in iedere inrichting.

De werkgroep Vervreemding gaat in 2008 door als Netwerk aandachtsfunctionarissen vervreemding.

Procesbegeleiding

Voor de projectleiders Interculturalisatie van de inrichtingen is een cursusdag verzorgd. Die dag bood meer kennis over het proces van interculturalisatie en er is geoefend in het omgaan met weerstanden. De cursus werd positief geëvalueerd en zal in 2008 worden herhaald voor de projectleiders of procesbegeleiders Interculturalisatie van de overige inrichtingen.

Vanuit het Landelijk Netwerk is het verzoek gekomen om een stappenplan interculturalisatie voor justitiële jeugdinrichtingen te ontwikkelen. Het stappenplan is opgenomen in deze publicatie. Stap voor stap wordt beschreven hoe het interculturalisatieproces vormgegeven kan worden en welke ervaringen de pilotinrichtingen in het proces hebben opgedaan.

Voor start- en andere bijeenkomsten gericht op deskundigheidsbevordering is in samenwerking met Tamam Training & Advies speciaal voor medewerkers van justitiële jeugdinrichtingen een bordspel ontwikkeld. Door middel van kennisvragen, stellingen en opdrachten worden de deelnemers aan het spel zich bewuster van de impact van etnisch-culturele diversiteit en facetten van interculturalisatie. Het spel is gebruikt bij pilotinrichtingen en bij de cursus voor procesbegeleiders en FORUM zal het

ook in de toekomst bij dit soort activiteiten inzetten. Daarnaast is op verzoek van pilotinrichting Het Keerpunt speciaal voor de jongeren een bordspel met stellingen en opdrachten gemaakt en uitgetoetst in 26 groepen van zes jongeren. Het spel werd daar goed ontvangen en het is de bedoeling om er meerdere exemplaren van te produceren, zodat inrichtingen het kunnen aanschaffen.

Nieuwsbrief

In 2007 is tweemaal de uitgave van *Kleurrijke inrichting*, de nieuwsbrief interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen, uitgebracht en verspreid onder de medewerkers van alle instellingen. De nieuwsbrief bood informatie over het project, over de diverse activiteiten in de pilots, een overzicht van de feestdagen van verschillende etnische groepen, et cetera.

Conferentie

In de tweede helft van 2007 hebben met name pilotinstellingen hard gewerkt aan de voorbereidingen van de conferentie op 28 november 2007 te Driebergen, waar de ervaringen van de pilots en de landelijk ontwikkelde producten werden uitgewisseld tussen de instellingen onderling en met ketenpartners. Voorafgaand aan de conferentie vond een uitgebreide promotie plaats via een flyer die is toegezonden aan alle instellingen en ketenpartners.

De conferentie was onbetwist het hoogtepunt van dit project. Er waren meer aanmeldingen dan plaatsen. Uiteindelijk kwamen er 210 deelnemers vanuit de sector Justitiële Jeugdinstellingen, maar ook vanuit de ketenpartners en andere belangstellenden. In tien workshops is uitgebreid ingegaan op de diverse thema's uit het project. Na afloop is aan alle deelnemers een evaluatieformulier gezonden. Over het algemeen waren de deelnemers heel lovend over de conferentie. Bijzonder treffend was de opmerking van JJI-medewerkers dat het nog nooit was voorgekomen dat leidinggevenden en medewerkers van verschillende functiegroepen van JJI gezamenlijk op een conferentie aanwezig waren. De conferentie heeft veel nieuwe inzichten en contacten opgeleverd. De tien instellingen die geen pilot waren, zijn door de conferentie geënthousiasmeerd en profiteren nu van de in de pilots opgedane ervaringen.

Project in beeld

Parallel aan de voorbereiding van de conferentie liep de voorbereiding van een film over de betekenis van etnisch-culturele diversiteit voor jongeren in de instellingen. Deze film is vertoond tijdens de conferentie. Tevens zijn opnamen gemaakt bij alle pilots van activiteiten met jongeren, interviews met medewerkers en management, opnamen van deskundigheidsbevordering en andere activiteiten. Daarvan is een DVD gemaakt, met een 47 minuten durende impressie van alle verschillende aspecten van het project.

Vervolg

FORUM zal ook in 2008 ondersteuning bieden, maar op veel kleinere schaal. Dat vergt enerzijds meer eigen initiatief van de instellingen en anderzijds meer sturing en stimulering vanuit het hoofdkantoor. Het Landelijk Netwerk Interculturalisatie en de twee landelijke werkgroepen worden gecontinueerd. Alle instellingen worden ondersteund bij het interculturalisatieproces. Ook in 2008 worden weer nieuwsbrieven verzonden aan alle instellingen.



2. De vier pilots

Tijdens het project is in de vier pilotinrichtingen - Het Keerpunt, Rentray/Rekken, De Heuvelrug/Eikenstein en Teylingereind - een groot aantal deelprojecten uitgevoerd op het gebied van deskundigheidsbevordering, personeelsbeleid, empowerment, oudercontacten, et cetera. De beschrijving van die deelprojecten is in afzonderlijke hoofdstukken per thema gerangschikt.

Dit hoofdstuk biedt een korte beschrijving van de pilotinrichtingen, de door hen ontwikkelde visie op interculturalisatie, het verloop van het proces en de toekomstplannen. Alle ervaringen die zijn opgedaan met het proces van interculturalisatie zelf, zijn opgenomen in een uitgebreid stappenplan in hoofdstuk 13.

Het Keerpunt

Het Keerpunt is een particuliere Justitiële Jeugdinstelling (JJI) in het Limburgse plaatsje Cadier en Keer (nabij Maastricht). De instelling voor jongens in de leeftijd van twaalf tot en met achttien jaar is in 1984 geopend en is onderdeel van de Stichting Jeugdzorg St. Joseph Margraten.

Het Keerpunt had in de projectperiode 138 plaatsen voor gesloten opvang en behandeling en voor open behandeling. Vanaf 2008 heeft Het Keerpunt 88 plaatsen voor gesloten opvang en behandeling voor jeugdigen met een strafrechtelijke titel. Daarnaast zijn er 50 plaatsen beschikbaar voor de gesloten jeugdzorg. Het Keerpunt heeft als pilot aan het project Interculturalisatie deelgenomen vanuit de overtuiging dat het een meerwaarde biedt als meer rekening wordt gehouden met verschillen in normen en waarden bij jongeren in behandeling en begeleiding. Dat komt de kwaliteit en doeltreffendheid ten goede. In 2005 was 25 procent van de jongeren in Het Keerpunt van een niet-westerse allochtone afkomst, eind 2007 was dat ruim 35 procent.

Het Keerpunt wilde meer aansluiting vinden bij de leefwereld van niet-westerse allochtone jongeren om te voldoen aan de eisen die de maatschappij aan inrichtingen stelt. Het uiteindelijke doel is immers een goede terugkeer naar de Nederlandse multiculturele samenleving. Tevens wil Het Keerpunt de jongeren de noodzakelijke vaardigheden aanleren om te kunnen omgaan met verschillende culturen, die zich ook manifesteren buiten de instelling.

Visie

Het Keerpunt wil zich verder ontwikkelen in de richting van een multiculturele organisatie. Daarmee wil de instelling de kwaliteit van het primaire proces en het eindresultaat vergroten. De samenstelling van de groep jongeren in Het Keerpunt is multi-etnisch. Het Keerpunt streeft daarom ook op alle niveaus van de organisatie naar een multi-etnisch personeelsbestand en wil de unieke eigenschappen van de diverse medewerkers benutten. Medewerkers zouden als vanzelfsprekend rekening moeten houden met de etnisch-culturele diversiteit in alle facetten van het werk; daarom geeft Het Keerpunt prioriteit aan deskundigheidsbevordering van zijn medewerkers op het gebied van intercultureel werken. Het Keerpunt beoogt daarmee een stabielere en meer heterogene cultuur tot stand te brengen,

waarin multiculturele waarden en normen geaccepteerd worden en leidraad zijn in de onderlinge omgangs- en bejegeningregels. Culturele diversiteit wordt dan gezien als een meerwaarde. Iedere jongere binnen Het Keerpunt wordt hulpverlening op maat geboden, zowel individueel als groepsgericht. Om meer te kunnen aansluiten op de belevingswereld van allochtone jongeren in de inrichting, wil Het Keerpunt expliciet rekening houden met de etnisch-culturele diversiteit. De jeugdinrichting stelt zich daarom eveneens ten doel de tools binnen de methodiek zodanig aan te passen dat tijdens de behandeling rekening wordt gehouden met de specifieke situatie en achtergrond van een jongere.

Proces

In april 2006 is het project Interculturalisatie van start gegaan. Er is een werkgroep Interculturalisatie samengesteld en er heeft een presentatie plaatsgevonden van Hans Bellaart en Jamal Chrifi van FORUM. Vervolgens heeft Jamal Chrifi van FORUM de stand van zaken geïnventariseerd door middel van interviews met medewerkers, jongeren en ouders. Daarvan is een verslag gemaakt, dat is besproken met de werkgroep en de directie. Uit de inventarisatie bleek dat er rond het thema interculturalisatie meer speelde dan gedacht en dat was aanleiding om een aantal verbeterpunten te formuleren. De werkgroep Interculturalisatie werkte vervolgens een plan van aanpak interculturalisatie uit, in samenwerking met FORUM. In het plan van aanpak werden naast visie en beleid een aantal concrete projecten geformuleerd om het interculturalisatieproces te bevorderen. Bij het formuleren van de visie maakte de werkgroep gebruik van het visiedocument dat landelijk in het directeurenoverleg is vastgesteld. De directie van het Keerpunt heeft interculturalisatie een hoge beleidsprioriteit gegeven.

Het project is in het begin getrokken door een maatschappelijk werker en een gedragswetenschapper. Op een gegeven moment is het proces tijdelijk gestagneerd doordat die medewerkers het werk voor het project naast hun eigen werkzaamheden moesten doen. Eind 2006 is een interne projectleider aangesteld. Zij heeft de werkgroep opnieuw samengesteld. De werkgroep bestaat naast de projectleider uit een beveiligingsmedewerker, drie pedagogisch medewerkers, een gedragswetenschapper, een OR-lid/unitcoördinator, een hoofd P&O, een onderwijskracht, twee geestelijk verzorgers, een maatschappelijk werker en een administratief ondersteuner.

De werkgroep is aan het begin van 2007 ongeveer om de drie weken bij elkaar gekomen, later in een lagere frequentie. De werkgroep werd begeleid door de beleidsadviseur van FORUM.

Een aantal werkgroepleden heeft tijdens de startbijeenkomst het plan van aanpak gepresenteerd aan het middenkader. Ook is diverse keren middels korte nieuwsbrieven informatie verspreid over het project en de stand van zaken; op de website is een aparte pagina gewijd aan het project Interculturalisatie. De website www.hetkeerpunt.nl besteedt aandacht aan het thema en licht het op diverse vlakken toe: hulpverlening, deskundigheidsbevordering, werving/selectie personeel, radicalisering en vervreemding, et cetera. Er wordt aangegeven waarom Het Keerpunt heeft ingestemd met deelname aan het project, welke doelstellingen geformuleerd zijn, wat de stand van zaken is en welke ideeën er voor de toekomst zijn.

Voor de continuïteit van het proces bleek het nodig om een aparte stuurgroep in het leven te roepen die met kracht leiding kan geven aan het veranderingsproces. De stuurgroep, bestaande uit de

algemeen en de pedagogisch directeur, het hoofd P&O en de interne projectleider, werd geadviseerd door de beleidsadviseur van FORUM. De stuurgroep is ongeveer zes keer bij elkaar gekomen om de hoofdzaken te bespreken en besluiten te nemen.

De bedoeling is om zowel stuurgroep als werkgroep in 2008 te laten voortbestaan om de voorde- ringen op het gebied van interculturalisatie te blijven volgen en nieuwe of vervolgactiviteiten uit te zetten. De werkgroep zal wel een kleinere omvang krijgen.

Vervolg

Het thema interculturalisatie is opgenomen in het jaarplan 2008 van Het Keerpunt en de nieuwe jeugdzorgPlus-instelling Icarus. De pilot Interculturalisatie komt specifiek aan bod in beide jaarplan- nen. Zo wordt aangegeven wat de pilot concreet inhoudt, hoe het proces verloopt en welke doel- stellingen er zijn voor de nabije en verre toekomst. Daarnaast wordt het thema ook uitdrukkelijk besproken bij de thema's geestelijke verzorging en personeelsbeleid.

Rentray, locatie Rekken

Rentray is een particuliere justitiële jeugdinstelling voor jongens en meisjes in de leeftijd van twaalf tot 23 jaar, met locaties in Eefde, Rekken en Lelystad. In totaal zijn er 364 plaatsen. De locatie Rekken richt zich voornamelijk op licht verstandelijk gehandicapte (LVG) jongeren. De populatie van de instellingen van Rentray bestond eind 2005 voor 45 procent uit allochtone jongeren. Het per- centage allochtone medewerkers is ongeveer twaalf. Bij de aanvang van het project was er binnen Rentray vrijwel geen specifieke aandacht voor interculturele aspecten.

Visie

Nederland is een land waarin mensen wonen met verschillende etnisch-culturele achtergronden. Gekeken naar het aantal niet-westerse jongeren in Nederland (zeventien procent in 2005), kan gesproken worden van een grote oververtegenwoordiging van niet-westerse jongeren in een JJI ten opzichte van autochtone jongeren. Rentray wil zich als justitiële jeugdinstelling ontwikkelen naar een organisatie met oog voor etnisch-culturele diversiteit. Etnisch-culturele diversiteit is een toegevoegde waarde en een vanzelfsprekendheid. Aandacht voor etnisch-culturele verschillen is een *voorwaarde* om de pedagogische opdracht te kunnen realiseren en verhoogt de kwaliteit. Om deze pedagogische opdracht vanuit een diversiteitsvisie optimaal te kunnen uitvoeren, is het nodig dat de organisatie zich multicultureel ontwikkelt. Rentray is zich ervan bewust dat ze bewust moet en wil sturen op diversiteit om een hoogwaardige kwaliteit van het primaire proces en het eindresultaat te kunnen garanderen. De organisatie heeft de pedagogische opdracht om aan minderjarigen opgelegde straf- fen en maatregelen zodanig uit te voeren dat de opvoeding van de jeugdige en de voorbereiding op diens terugkeer in de maatschappij centraal staan, ongeacht de etnisch-culturele achtergrond. Er wordt gestreefd naar gelijke kwaliteit van uitvoering voor *alle* jongeren en er zal expliciet rekening gehouden moeten worden met verschillen tussen mensen, medewerkers en geplaatste jeugdigen. Die visie past in het diversiteitsdenken dat de sector JJI uitdraagt. Binnen die visie wordt uitgegaan van *verscheidenheid* in plaats van eenheid; het expliciet rekening houden met verschillen tussen

mensen wordt gezien als de beste manier om recht te doen aan het individu. Rentray streeft naar een cultuur die multiculturele waarden en normen niet alleen respecteert maar ze ook leidraad laat zijn in de onderlinge omgangs- en bejegeningregels.

Iedere jongere binnen de inrichting krijgt hulpverlening op maat geboden, zowel individueel als groepsgericht. Om de allochtone jongeren in de inrichting de juiste behandeling te bieden, houdt Rentray expliciet rekening met de etnisch-culturele diversiteit. Rentray stelt zich dan ook ten doel de methodieken zodanig aan te passen dat er in het verblijfs- dan wel behandelplan rekening wordt gehouden met de specifieke situatie en achtergrond van jongeren. De behandeling wordt daarop aangepast.

Personeelsbeleid is een van de belangrijkste sturingsinstrumenten om etnisch-culturele diversiteit te bevorderen. Zo zal bij de werving en selectie van personeel op alle niveaus bewust gestuurd worden op multiculturaliteit. Het is belangrijk dat medewerkers zich bewust zijn van de etnisch-culturele diversiteit in alle facetten van het werk. De organisatie ondersteunt dat met een gericht programma deskundigheidsbevordering.

Proces

In het tweede kwartaal van 2006 heeft FORUM een inventariserend onderzoek uitgevoerd bij Rentray/Rekken. Uit het onderzoek bleek dat er veel verschillende visies waren op interculturalisatie en dat verbeteringen nodig waren op de thema's personeelsbeleid, deskundigheid en methodiek. Toen het inventarisatierapport klaar was, is er een startbijeenkomst georganiseerd. Pedagogische medewerkers, leerkracht, eerste behandelaar en unitmanager waren aanwezig. Samen hebben ze een werkgroep Interculturalisatie opgezet en de eerste lijnen uitgezet.

In de beginfase werd het project gecoördineerd door een unitmanager, die deze taak op zich genomen had naast zijn reguliere taken. Dat bleek niet goed te werken. Het heeft lang geduurd voordat er een nieuwe projectcoördinator Interculturalisatie kon worden aangesteld. Dat was een ervaren groepsleider die voor acht uur per week was vrijgesteld voor dat werk. Die ureninvestering was echter ook niet genoeg. Het zou beter zijn als een (beleids)medewerker fulltime als projectcoördinator zou gaan functioneren.

De werkgroep Interculturalisatie heeft bestaan uit groepsleiders, leerkrachten, behandelcoördinatoren, ITB'er, personeelsmedewerker en de eerste behandelaar van de locatie Rekken. De werkgroep kwam eens per maand bijeen. Via de groepsleiders A (senior-groepsleiders) is gecommuniceerd met de overige medewerkers. De werkgroep zal in 2008 in dezelfde samenstelling doorgaan.

In de laatste fase van het project is een stuurgroep in het leven geroepen. Dat had eigenlijk eerder moeten gebeuren, omdat het proces sturing nodig had vanuit het management. De draagvlakontwikkeling en implementatie binnen de organisatie zouden soepeler verlopen zijn als de stuurgroep er vanaf het begin was geweest. Het management heeft zich zeer actief opgesteld. De managers hebben het proces goed in de gaten gehouden en waar nodig bijgestuurd.

De draagvlakontwikkeling bleek meer tijd te kosten dan verwacht. Het heeft veel energie gekost. Er waren vaak sceptische reacties: 'Weer een project?', 'Hebben ze nou niets beters te doen?' Het was soms vechten tegen de bierkaai. Door de deskundigheidsbevordering voor het middenkader

en groepsleiders A ontstond meer draagvlak in de groepen. Het is allemaal nog niet zoals het zou moeten zijn, maar het begin is gemaakt.

Vervolg

Rentray heeft bovengenoemde visie op interculturalisatie in het jaarplan 2008 opgenomen. In 2007 is als proef de training Succesmethodiek voor allochtone jongeren gegeven. In 2008 wordt op basis van evaluatie gekeken of die training aan alle allochtone jongeren aangeboden kan worden. De train-de-trainerstraining is gegeven in 2007; in het eerste kwartaal van 2008 verzorgen de interne trainers de training voor hun collega's.

De plannen rond werving en selectie zijn niet uit de verf gekomen. Vanuit de organisatie heeft dat onderdeel geen prioriteit gehad. De deskundigheidsbevordering van de afdeling personeelszaken door een extern wervings- en selectiebureau dat gespecialiseerd is in het werven van allochtoon dan wel divers personeel, is dus niet gebeurd. Het vaststellen en omschrijven van beleid omtrent werving en selectie zijn ook niet uitgevoerd. Er is wel een advertentie voor groepsleiding gemaakt, specifiek gericht op kandidaten met een andere culturele achtergrond. Dat heeft helaas geen nieuwe allochtone kandidaten voor Rekken opgeleverd. Bij het aanbod van brieven zaten ook geen allochtone kandidaten. Daarnaast was er begeleiding en coaching voor een medewerker op de locatie in Rekken.

Rentray/Rekken is voornemens om in het vervolg het stappenplan interculturalisatie te volgen en zorg te dragen voor een breed draagvlak binnen de organisatie.

De Heuvelrug, locatie Eikenstein

Eikenstein maakt deel uit van de justitiële jeugdinstelling De Heuvelrug. Het is een Rijksinstelling voor behandeling en opvang. In 2005 waren er in totaal 396 medewerkers, van wie naar schatting tien procent allochtonen. Van alle jongeren is 59 procent allochtoon. De Heuvelrug heeft drie locaties: De Lindenhorst, Overberg en Eikenstein. De locatie Eikenstein in Zeist heeft alleen plaatsen voor opvang. Het percentage allochtone jongeren in Eikenstein is 64. De andere locaties hebben alleen behandelingsplaatsen. Ondanks het vrij hoge percentage allochtone jongeren was er in Eikenstein vrijwel geen specifieke aandacht voor interculturele aspecten.

Eikenstein wilde graag een pilot zijn in het project Interculturalisatie, omdat dat een ontwikkeling van de dienstverlening zou opleveren. De jeugdinstelling wilde er structurele aandacht voor het thema mee verwerven. Het ging vooral om het op gang brengen van een bewustwordingsproces en het creëren van draagvlak, nodig om vervolgstappen te kunnen zetten.

Visie

De visie van Eikenstein op interculturalisatie is gebaseerd op het landelijk vastgestelde *Visiedocument Interculturalisatie* van de sector JJI (augustus 2006). Kort gezegd komt dat op het volgende neer: om de pedagogische opdracht van JJI's optimaal te kunnen uitvoeren, is het nodig om expliciet rekening te houden met de verschillen tussen mensen. Zo wordt het meeste recht gedaan aan het individu. Op de lange termijn is het doel een diversiteitsbeleid te voeren, op de korte termijn ligt de nadruk op aandacht voor etnisch-culturele verschillen.

Proces

Rond de zomer van 2006 is een breed scala aan medewerkers en jongeren in het kader van de inventarisatie door FORUM bevestigd. Vervolgens is gewerkt aan een visiedocument en de geformuleerde verbeterpunten zijn verwerkt in een plan van aanpak. Na afronding van het plan van aanpak is een bijeenkomst georganiseerd in het staf-lijnoverleg, met directie, teamleiders en staf. In die bijeenkomst heeft FORUM het thema interculturelisatie geïntroduceerd en heeft de coördinator Interculturalisatie het plan van aanpak toegelicht. Die bijeenkomst is georganiseerd ter informatie van de mensen die het thema verder de inrichting in gaan brengen. Uit de bijeenkomst kwam duidelijk naar voren hoe er tegen het thema aangekeken wordt en wat de vervolgstappen zouden kunnen zijn. Het bleek een goede keuze om een dergelijke bijeenkomst te organiseren en goed de tijd te nemen om met elkaar van gedachten te wisselen.

Na de inventarisatiefase is een coördinator Interculturalisatie aangesteld voor 36 uur per week, tot het einde van de pilot. De coördinator heeft allereerst het plan van aanpak opgesteld. Daarna heeft ze bij alle activiteiten een coördinerende rol vervuld. Door een coördinator aan te stellen voor 36 uur is het mogelijk om in de beginfase in een goede start te investeren. Er is ruimte voor meerdere activiteiten en de coördinator kan als aanjager het geheel gaande houden. Een valkuil is wel dat de coördinator – omdat er zoveel uren beschikbaar zijn – het meeste werk doet en het proces minder gedeeld wordt met anderen. Na beëindiging van het project komt de functie van coördinator te vervallen, hoewel zij wel betrokken blijft bij het proces op de drie locaties.

In 2006 is een werkgroep Interculturalisatie gestart met vertegenwoordigers van verschillende teams en functiegroepen. De werkgroep kwam eens in de zes weken bij elkaar. Ieder werkgroep lid werd geacht de besproken onderwerpen terug te koppelen naar het team dat hij/zij vertegenwoordigde. In de werkgroep is veel gediscussieerd over het thema. Wat is precies de meerwaarde? Hoe kan de vertaling naar de praktijk zijn? Ook andere kwesties dienden zich aan. De discussies werden gezien als een voorbode van de reacties die intern te verwachten waren. Ze maakten duidelijk dat het thema veel oproept bij mensen en dat het nodig is om er veel met elkaar over te praten.

Na afloop van de pilot blijft de werkgroep bestaan, met tweemaandelijks bijeenkomsten. Eikenstein wil het proces gaande houden, voorkomen dat het naar de achtergrond verdwijnt. Daarnaast heerst de overtuiging dat het interculturelisatieproces nog maar net gestart is en dat de werkgroep nodig is voor vervolgstappen.

Eikenstein werkt niet met een stuurgroep. Die werd gezien als een extra overlegvorm zonder meerwaarde. De voorzitter van de werkgroep - tevens lid van het managementteam - had de verantwoordelijkheid om ontwikkelingen in de pilot terug te koppelen naar het managementteam. Door leidinggevend actief aanwezig te laten zijn bij de werkgroepsbijeenkomsten heeft het management gedurende de pilot laten zien dat het proces van interculturelisatie prioriteit heeft.

Zoals met elke verandering is draagvlak een belangrijke factor voor een succesvol veranderingsproces. Zo ook met interculturelisatie. Om draagvlak te realiseren, is het belangrijk om uit te leggen dat deze verandering een verbetering is ten opzichte van de huidige situatie, al is de huidige situatie niet verkeerd; je hoeft immers niet ziek te zijn om beter te worden. Het kweken van draagvlak is in Eikenstein gerealiseerd door over het thema in gesprek te gaan. En door concrete voorbeelden aan

te halen, waaruit blijkt dat 'interculturaliseren' meerwaarde heeft. Bijvoorbeeld: 'Een jongen heeft iets uitgehaald en wordt hierop aangesproken door een (Nederlandse) groepsleider. De jongen houdt zijn ogen neergeslagen, waarop de groepsleider zegt: "Kijk me aan als ik tegen je praat." Hier is sprake van een cultuurverschil. In de Nederlandse cultuur is het fatsoenlijk om iemand aan te kijken die tegen je praat en het is niet respectvol om weg te kijken. In de mediterrane cultuur is het juist een teken van respect om je ogen neer te slaan. Dat misverstand kan leiden tot een reactie die niet past bij het gedrag dat de jongere heeft laten zien. Daaruit blijkt dat het wenselijk is om de deskundigheid van medewerkers ten aanzien van cultuurverschillen te vergroten.'

In Eikenstein is het uitgangspunt geweest dat juist de kleine stappen ertoe kunnen bijdragen dat het thema geïntroduceerd wordt, zoals: een stukje schrijven in het informatieve personeelsbulletin, een boekbespreking organiseren.

Het proces is nogal dynamisch. Gaandeweg blijken sommige geplande activiteiten toch niet goed haalbaar of er komt een betere manier van werken naar voren. Over het geheel genomen kan echter gezegd worden dat de voorgenomen activiteiten uitgevoerd zijn en dat er zelfs extra activiteiten aan zijn toegevoegd. Het belangrijkste in de eerste fase is het introduceren van het thema, het op gang brengen van een bewustwordingsproces en het creëren van draagvlak. Om interculturalisatie daadwerkelijk in een organisatie in te bedden, is veel tijd nodig. Liever langzaam en gedegen dan snel. Geef ruimte aan alle geluiden in de organisatie en neem de tijd om in gesprek te gaan. Dat biedt op de lange termijn de beste resultaten. Bekeken vanuit dat oogpunt staat Eikenstein aan het begin van het proces: het thema is bekend en van daaruit kan verder gewerkt worden.

Vervolg

In het jaarplan 2008 zijn de volgende activiteiten opgenomen:

- Trainen van de selectiecommissie met betrekking tot interculturele communicatie tijdens sollicitatiegesprekken
- Opnemen van diversiteit in de zorgvisie
- Oudercontacten bevorderen
- Aandachtsfunctionaris Vervreemding voor drie locaties
- Continueren van deskundigheidsbevordering (coachingstraject kenniscentrum/leidinggevende)
- Uitrollen van de pilot over de twee andere locaties

Teylingereind

Forensisch Centrum Teylingereind te Sassenheim is een particuliere, gesloten justitiële inrichting voor jongeren. Er is capaciteit voor 96 jongens en 24 meisjes tussen de twaalf en circa achttien jaar. De populatie in Teylingereind bestaat voor ongeveer zeventig procent uit allochtone jongeren. Ze zijn op last van de rechter in een gesloten omgeving geplaatst, in afwachting van hun straf en/of behandeling elders of om hun straf in Teylingereind uit te zitten. Ook zitten er jongeren die geen strafbare feiten hebben gepleegd, maar door de rechter uit huis geplaatst zijn in afwachting van een plek in een behandelinrichting. Er werken 190 mensen bij Teylingereind. Het percentage allochtone medewerkers is momenteel tien en neemt toe. Eind 2005 was er binnen Teylingereind vrijwel geen specifieke aandacht voor interculturele aspecten.

Visie

Teylingereind wil als pilotinrichting het proces van interculturalisatie en diversiteit op verschillende fronten bevorderen. De inrichting streeft naar een duurzame investering op dit gebied als integraal onderdeel van het interne beleid. Teylingereind streeft bij het uitvoeren van haar taken naar eenduidigheid en gelijkwaardigheid ten opzichte van allochtonen (jeugdigen en hun ouders). De organisatie houdt nadrukkelijk rekening met culturele, etnische en religieuze verschillen. Daarom wil Teylingereind (als pilotinrichting) investeren in de deskundigheid van haar personeel door het bewuster te laten omgaan met diversiteitsprocessen, met de nadruk op culturele en etnische verschillen. Een interculturele EQUIP-module² is een belangrijk onderdeel van dat proces.

Teylingereind is zich ervan bewust dat een multicultureel personeelsbestand een noodzakelijke stap in de goede richting is. Kwaliteit moet daarbij centraal blijven staan. Teylingereind streeft ernaar in de komende twee jaar twintig procent allochtone medewerkers in dienst te hebben. De nadruk ligt op de kwaliteit en het invoeren van het diversiteitbeleid binnen alle functielagen.

Proces

Om een duidelijk beeld te krijgen van de wijze waarop in Teylingereind wordt omgegaan met de etnisch-culturele diversiteit van de jongeren en personeel, heeft FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, een inventarisatieronde gehouden: interviews en gesprekken met groepsleiders, maatschappelijk werkers, trajectbegeleiders, stafmedewerkers, gedragsdeskundigen, medewerkers personeelszaken, managementleden, geestelijk verzorgers, ouders en jongeren. De interviews zijn verwerkt tot een inventarisatierapport, dat samen met een analyse van de personele bezetting heeft gediend als basis voor een plan van aanpak interculturalisatie. Daarin is een aantal deelprojecten beschreven, gericht op draagvlakontwikkeling, deskundigheidsbevordering, werving en selectie van allochtoon personeel, methodiekontwikkeling EQUIP en projectcoördinatie. Later is ook een deelproject voor bijeenkomsten met allochtone ouders opgezet.

Vervolg

Teylingereind blijft ook in 2008 op de ingeslagen weg voortgaan. In de personeelssamenstelling lijken veranderingen zichtbaar te worden. Er worden meer medewerkers van allochtone afkomst

2] EQUIP is een programma waarmee jongeren met antisociaal en/of delinquent gedrag worden gemotiveerd en 'geëquipeerd' om elkaar te helpen en van elkaar positief gedrag te leren.

aangenomen en dat lijkt een aantrekkende werking te hebben, waardoor de samenstelling van het personeelsbestand diverser wordt. Door het op de agenda te zetten, is de afdeling P&O zich er ook meer van bewust. In 2008 zal P&O er actief mee aan de slag gaan.

De EQUIP-module is een mooi instrument om met de jongeren in gesprek te komen en ze met elkaar in gesprek te laten gaan. Zoals de module Interculturalisatie er nu ligt, is die inzetbaar om daar waar nodig te gebruiken. Er zal nog tijd en energie in gestoken moeten worden om het te perfectioneren. De jongeren vinden het interessant om de EQUIP-module te doen, omdat hij dicht bij hun belevingswereld staat en ze het gevoel krijgen in hun culturele achtergrond gerespecteerd te worden. In 2008 zal een groot aantal medewerkers getraind worden. Eerdere trainingen hebben in ieder geval opgeleverd dat over dit onderwerp gesproken wordt en dat mensen op een andere manier gaan nadenken over de invloed van cultuur op achtergrond en werkwijze. Over het geheel genomen is Interculturaliteit en Diversiteit een thema dat zeker leeft onder de medewerkers van Teylingereind. Ze zien het belang ervan in en door erover te praten, merken ze dat er zeker nog thema's zijn die aandacht verdienen.



3. Identiteit

De meeste justitiële jeugdinstellingen hebben niet expliciet aandacht voor de rol van de etnische achtergrond van jongeren in hun identiteitsontwikkeling. Toch is dat nodig; jongeren kunnen hun uiterlijk en de cultuur die ze van huis uit hebben meegekregen niet wegstoppen. Allochtone jongeren voelen zich vaak als tweederangs burgers behandeld. Dat gevoel kan worden verminderd als de elementen van hun eigen culturele achtergrond ook positieve waardering krijgen. In dit hoofdstuk (en ook in hoofdstuk 4 en 5) beschrijven we de mechanismen en de activiteiten in de instellingen die gericht waren op het versterken van de etnische identiteit.

Etnische identiteit

Identiteitsconflicten zijn, net als generatieconflicten, een normaal verschijnsel en komen bij autochtone en allochtone jongeren voor. Jongeren in de puberteit houden zich bezig met de vraag 'Wie ben ik?' Allochtone jongeren stellen daar - vaak impliciet - nog een vraag bij: 'Tot welke groep behoor ik?' De laatste vraag betreft de 'etnische identiteit'. De meeste allochtone jongeren kunnen flexibel omgaan met verschillende leefwerelden, maar sommigen raken er enigszins in verstrikt. Dat kan leiden tot een cultuurconflict, een onevenwichtige ontwikkeling van de etnische identiteit. De basis van een evenwichtige ontwikkeling is immers het accepteren van jezelf als (deels) lid van een etnische groep, op grond waarvan iemand kan functioneren in de Nederlandse samenleving.

De acceptatie van de eigen etniciteit kan bemoeilijkt worden door de wijze waarop in de samenleving tegen mensen uit etnische groepen wordt aangekeken. Een hindernis voor een evenwichtige ontwikkeling kan ook gevormd worden door bijvoorbeeld ouders die erg star zijn en hun kind geen enkele ruimte geven om zijn eigen weg te vinden. Allochtone jongeren zijn zich er goed bewust van hoe vanuit de samenleving naar hen gekeken wordt. In de Nederlandse samenleving leven negatieve, inferieure beelden over verschillende etnische groeperingen. Het is voor jongeren uit die groepen moeilijk om zich positief te identificeren met een zo geringschatte groep. Een langere plaatsing in een justitiële jeugdinstelling kan dat proces nog versterken. Het is verleidelijk om zich te gedragen naar westerse normen en waarden, omdat de buitenwereld vaak positief reageert op hun Nederlandse manier van doen. Het proces van 'vernederlandsing' wordt daardoor gestimuleerd. Soms gaat dat zo ver dat jongeren hun eigen achtergronden vergeten of bewust overboord gooien. Hulpverleners hebben vaak veel begrip voor de westerse verlangens van de jongere en weinig oog voor de kant van de ouders.

Jongeren kunnen zich wel compleet Nederlands gaan gedragen, maar toch - puur op grond van hun uiterlijk - op hun anders-zijn aangesproken worden. Jongeren lopen zelden te koop met dergelijke gevoelens en zijn zich er zelfs niet altijd bewust van. Uit ervaring blijkt dat allochtone jongeren eigenlijk graag hun ei kwijt willen over die voortdurende tweestrijd. Ze voelen zich tegelijkertijd

vreemd én thuis in de Nederlandse omgeving. Ze voelen zich vaak ten onrechte als tweederangs burger behandeld, gediscrimineerd; ze voelen zich gekwetst, teleurgesteld en boos, en er is niemand die daarover met ze wil praten.

Evenwichtige identiteitsontwikkeling

Veel (allochtone) jongeren in justitiële jeugdinstellingen hebben mede door het worstelen met hun etnische identiteit een negatief zelfbeeld. Het is goed om tijd te besteden aan de ontwikkeling van een uitgebalanceerde eigen identiteit: de elementen van de cultuur die ze van huis uit hebben meegekregen combineren met elementen van de Nederlandse cultuur. Belangrijk is dat begeleiders in de instellingen de culturele achtergrond van de jongere en zijn ouders positief waarderen. Dat kan bijvoorbeeld door serieus om te gaan met etnische feestdagen en grappig bedoelde, doch denigrerende opmerkingen achterwege te laten. Zo zei een groepsleider lachend tegen een jongen die in de Koran las: 'Zit je weer in de *Donald Duck* te lezen?' Dat was wel in de week dat Geert Wilders in de Tweede Kamer had gezegd: als je alle bladzijden met gewelddadige passages uit de Koran haalt, hou je een boekje over zo dik als de *Donald Duck*.

Workshop Zelfbeelden in Eikenstein

FORUM ontwikkelde voor jongeren van elf tot zeventien jaar een interactieve workshop Zelfbeelden, waarin alles om de identiteitscirkel draait - een creatief instrument om het 'ik' te verbeelden. Met de identiteitscirkel zijn de verschillende aspecten van één persoon helder en creatief in beeld te brengen. De workshop is gebaseerd op het werk van prof. dr. Ido Abram en Jenny Wesly (Abram e.a., 2006).

In Eikenstein is geëxperimenteerd met de workshop Zelfbeelden. De ervaringen zijn positief. De workshop bestond uit twee onderdelen, het eerste onderdeel is door het onderwijs uitgevoerd en richtte zich op de uitleg tussen 'identiteit' en 'imago'. Tijdens de Breakweek stond de identiteitscirkel centraal. Dat leverde interessante resultaten op. Bij een nabespreking van de identiteitscirkel, aan het einde van de les, waren de fasen zichtbaar in de identiteitsontwikkeling van de jongeren. Velen ontlenen hun identiteit aan merken en producten en uiteraard muziekstromingen. De deelnemende jongeren gingen weinig in op hun culturele achtergrond, wat misschien iets zegt over het interculturalisatieproces. Het lijkt wel of er vooral niet over gepraat mag worden. Sommige professionals zijn bang om onderscheid te maken en willen iedereen vooral als 'gewone jongeren' behandelen. Pas als begeleiders in een open, veilige sfeer echt ingaan op culturele achtergrond en cultuurverschillen, blijkt er bij allochtone jongeren veel los te komen. In sommige gevallen was er sprake van een 'identiteitscrisis' of gebrek aan een helder zelfbeeld. Jongeren vinden het lastig om imago en identiteit uit elkaar te houden. Opvallend was verder dat geen van de jongeren dacht beïnvloed te worden door reclame en media, en zij gaven aan zelfbewuste keuzes te maken. Het is de bedoeling de workshop nogmaals uit te voeren op de locatie de Lindenhorst. Uit de evaluatie daarvan moet nog blijken of er verschil is tussen opvang- en behandelgroepen.

Versterking van de eigen identiteit

In de pilotinrichtingen is extra aandacht besteed aan thema's die de etnische identiteit kunnen versterken, zowel in het groepswerk als in het onderwijs. Tijdens allerlei interculturele activiteiten is het gemakkelijk om in gesprek te raken over verschillen en overeenkomsten in culturele achtergrond en om waardering te hebben voor culturele elementen in ieders achtergrond. In hoofdstuk 5 (Interculturele activiteiten) zijn voorbeelden te lezen. De geestelijke verzorging kan rond de ramadan en andere etnische feestdagen eveneens een belangrijke bijdrage leveren aan het versterken van de eigen identiteit. Zie daarvoor hoofdstuk 9 (Geestelijke verzorging).



4. Empowerment

Veel jongeren in de inrichtingen hebben - ondanks hun stoere gedrag - weinig zelfvertrouwen. Allochtone jongeren lijden ook nog onder de negatieve beeldvorming over hun groep, hebben last van de achterstandssituatie als gevolg van hun migratieachtergrond en mogelijk ook van hun innerlijke cultuurconflict. Die jongeren kunnen wel een extra steun in de rug gebruiken. Als ze beter bestand zijn tegen discriminatie en andere negatieve verschijnselen in de samenleving, leren ze wellicht inzien dat ook zij succesvol kunnen zijn en kan voorkomen worden dat ze in een slachtofferrol blijven hangen.

De succesmethodiek

In Eikenstein en Rekken is geëxperimenteerd met de Succesmethodiek voor jongeren. De Succesmethodiek is ontwikkeld door Abkader Chrifi, directeur van Le-Succès BV te Utrecht. De empowermenttraining maakt er deel van uit en is gericht op jongeren met zowel een allochtone als autochtone achtergrond met een maatschappelijke achterstand. Basiselementen uit de training zijn: versterken van zelfvertrouwen, ontwikkelen van een positief zelfbeeld en leren uit de slachtofferrol te blijven. De training heeft een duidelijke filosofie: de mens is de schepper van zijn eigen werkelijkheid. De doelen van de training zijn:

- Je bewust worden van je eigen verlangens en je openstellen om dat te realiseren
- Je bewust worden van je mogelijkheden om je doel te bereiken
- Leren geloven dat je mogelijkheden grenzeloos zijn
- Je bewust worden van bepaalde kennis die je moet verwerven om je doelen te kunnen bereiken
- Je bewust worden van je eigen rol (ben je slachtoffer of initiatiefnemer?)
- Je bewust worden van je eigen gedachten, gevoelens en gedrag
- Beter kunnen omgaan met tegenslagen
- Weerbaar zijn tegen discriminatie: niet ik ben slachtoffer, maar de ander
- Het eigen zelfvertrouwen verhogen en positief denken door visualisatieoefeningen
- Het belang zien van een ondersteunend netwerk
- De geleerde vaardigheden toepassen in het eigen leven

De training bestaat uit zeven praktische stappen en wordt gegeven in zeven dagdelen.

Stap 1: Zelfreflectie: Zelfkennis door openheid en bereidheid.

Stap 2: Je kunt alles bereiken wat je wilt.

Stap 3: Kennis is de sleutel tot succes.

Stap 4: Regels voor succes. Motivatie en doorzettingsvermogen.

Stap 5: De kracht van positief denken en zelfvertrouwen.

Stap 6: Netwerken: goede relaties zijn goud waard, gebruik ze.

Stap 7: Zelfcoaching: hoe om te gaan met problemen en tegenslagen.

Parallel aan de training van jongeren krijgen ook de groepsleiders een cursus om succesvoller met de jongeren om te gaan. De Succesmethodiek heeft culturele diversiteit als focus en gaat ervan uit dat juist de verscheidenheid van mensen kansen biedt. In Rentray/Rekken en Eikenstein is met de methodiek geëxperimenteerd. De ervaringen zijn positief. Medewerkers zien een gedragsverandering bij de jongeren die de training gevolgd hebben. De medewerkers van Rekken zijn getraind en zij waren onder de indruk. Ze gingen de jongeren beter begrijpen.

Succesmethodiek in Rentray/Rekken

Van woensdag 31 oktober 2007 tot en met woensdag 12 december 2007 heeft een tiental allochtone jongeren gedurende zeven dagdelen deelgenomen aan de empowermenttraining door Anand Swami Persaud. De jongeren zijn gediagnosticeerd als LVG'ers: men gaat er op basis van een gestelde diagnose van uit dat ze licht verstandelijk gehandicapt zijn. Op basis van die wetenschap is het trainingsmateriaal aangepast aan het niveau van de groep, vooral door het beperken van de schriftelijke en mondelinge informatie. De training is voorbereid in overleg met Judith Tiekink, de behandelcoördinator van Rentray.

Na afloop van iedere bijeenkomst krijgen de jongeren een huiswerkopdracht mee om die week te oefenen en een mapje met de besproken stappen. De huiswerkopdracht wordt de volgende bijeenkomst besproken.

Op woensdag 31 oktober ging de training van start. Alle tien de jongeren waren aanwezig. Het was duidelijk te merken dat enkele jongeren de trainer wilden uitproberen. Dat uitte zich bijvoorbeeld in niet laten uitpraten, een eisende toon aanzetten, et cetera. Uiteraard hebben ze daar alle ruimte voor gekregen. Al gauw hadden ze echter aandacht voor de inhoud van de training. Dat kwam, en dat is de kracht van de training, door de oriëntatie van de training op de belevingswereld van de doelgroep. Het zet hen aan tot nadenken over zichzelf, wie ze zijn, wat hun afkomst is, zowel cultureel als qua opvoeding, en hoe ze gekomen zijn op het punt waar ze nu zijn. Dat is dan ook het verdere vervolg van de hele training geweest. De jongeren waren op tijd aanwezig en deden actief mee, op enkele uitzonderingen na.

Bij sommige jongeren was aan het begin van de training zichtbaar dat ze een gebrek aan zelfvertrouwen hadden, een negatief zelfbeeld en een negatief wereldbeeld. Daarnaast hadden sommigen geen duidelijk doel voor ogen als ze eenmaal weer op vrije voeten zouden zijn. Dat is gedurende de training duidelijk veranderd. Zo hebben ze door de training een duidelijk inzicht in zichzelf gekregen. Dat bleek onder andere uit hun uitspraken; ze waren zelfs in staat zich zeer kwetsbaar op te stellen. De uitspraken die ze deden, varieerden van dat het hun eigen verantwoordelijkheid is dat ze nu in Rekken vastzaten, tot dat ze het heft in eigen handen willen nemen en de verantwoordelijkheid willen dragen voor hun eigen leven. Daarnaast gaven ze te kennen dat ze zich open willen stellen voor de kansen die zich zouden voordoen in hun leven. De trainer heeft de jongeren aan het eind van de eerste trainingsdag voor de keuze gesteld of ze zich wilden openstellen voor kansen en voor de training. Daarvoor moesten ze zich van de groep losmaken en letterlijk achter de trainer gaan staan. Zonder daarin te manipuleren of suggestieve vragen te stellen, stonden ze uiteindelijk alle tien achter de trainer.

De jongeren, wederom op een enkeling na, hadden na de training de overtuiging dat ze meer konden bereiken dan ze tot nu toe hadden bereikt. Ook dat kwam weer doordat ze meer inzicht in zichzelf hadden gekregen en beter zicht hadden op de oorzaken van hun problemen en hun eigen aandeel daarin. Dat bleek uit uitspraken als: 'Ik kom hier nooit meer terug (Rekken) en zal er alles aan doen om een goed bestaan op te bouwen' en 'Ik heb hier veel geleerd en kan nu gewoon een baan vinden, ik maak mij dus geen zorgen om de toekomst' en 'Ik wil mijn ouders en familie geen verdriet meer doen, ik ga mijn leven beteren'. Het was bij één jongere opvallend hoe zijn zelfvertrouwen groeide tijdens de training. Opvallend, omdat hij in eerste instantie aangaf niet te weten hoe hij op zichzelf kon vertrouwen.

Het aspect 'motivatie en doorzettingsvermogen' is tijdens de training uitgebreid besproken. Het merendeel van de jongeren liet door zijn gedrag duidelijk zien zeer gemotiveerd te zijn en te willen doorzetten. Dat bleek bijvoorbeeld uit het feit dat de jongens elkaar ongevraagd corrigeerden als het te luidruchtig werd en de training daardoor vertraging opliep. Tevens bleek dat uit de aandacht waarmee ze luisterden en dat ze actief meededen aan oefeningen als daarom gevraagd werd.

Bij het onderdeel 'de kracht van positief denken en zelfvertrouwen' is de film *Pursuit of Happiness* vertoond, met Will Smith. Die film bevat alle ingrediënten van de training. Het was duidelijk zichtbaar dat de film de jongens bij de lurven greep. *Pursuit of Happiness* is gebaseerd op een waar gebeurd verhaal. Op sommige gevoelige momenten in de film kregen de jongens wat vochtige ogen en begonnen ze wat ongemakkelijk te bewegen. Na de film heerste er enig ongeloof, gevolgd door optimisme. Dat bleek uit uitspraken als: 'Is dit echt gebeurd? Als hij dat kan, kunnen wij dat ook.'

De jongeren hebben tijdens de training hun eigen persoonlijke netwerk in kaart gebracht. Ze gaven er de voorkeur aan om te spreken over hun 'connecties'. De trainer heeft hen gewezen op 'goede connecties': mensen die hen zouden kunnen helpen succesvol te worden in het leven en de 'minder goede connecties': mensen die hen niet zullen helpen succesvol te worden, maar een andere agenda hebben en hun succes eerder zullen tegenhouden. De jongeren waren daar vatbaar voor. Na de training merkte de beleidsadviseur dat op doordat hem door een van de jongens het hemd van het lijf werd gevraagd en hij zijn visitekaartje mocht achterlaten!

Bij de laatste stap, zelfcoaching, gaf een aantal jongeren aan zich voldoende toegerust te voelen om zich staande te houden in de samenleving c.q. op zoek te gaan naar kansen of er in ieder geval voor open te staan. Daarnaast hadden ze meer inzicht in zichzelf gekregen, waardoor hen duidelijker werd wat hun eigen aandeel was in hun huidige situatie. Belangrijker nog is dat ze ook wisten aan te geven hoe ze nu met problemen kunnen omgaan en dat ze beter zijn voorbereid op eventuele tegenslagen in het leven.

Zowel groepsgewijs als individueel hadden de jongeren na de training een krachtiger uitstraling. Ook hun uitspraken getuigden ervan dat ze meer verantwoordelijkheid willen nemen.

Effecten

Een training is gericht op het aanleren van vaardigheden om beter te functioneren en soms op het aanleren van vaardigheden om gedragsverandering te bewerkstelligen. Het is van belang om het effect van de training te meten. Bij deze training wordt het effect van de training op korte en lange

termijn niet gemeten. Er zijn wel effecten zichtbaar geweest, maar dat was tijdens de training. We weten dus niet of op dat moment sociaal gewenst gedrag is vertoond en of de training ook op middellange en lange termijn effect heeft en tevens duidelijk wordt dat het niet om sociaal gewenst maar om nieuw aangeleerd gedrag gaat. Het verdient aanbeveling om bij volgende trainingen het effect op de deelnemers systematischer te volgen. Tevens verdient het aanbeveling dat begeleiders de jongeren ook na de training blijven coachen. De groepsleiding is ook getraind, maar de follow-up zou gestructureerder kunnen plaatsvinden.

De jongeren reageerden erg verschillend op de training. Een aantal jongeren voelde het aanvaardbaar als een verplichting en had moeite om de zin ervan in te zien, maar raakte al snel enthousiast. Voor twee jongens was het te hoog gegrepen qua niveau en leermogelijkheden. Het merendeel was super positief over de training. Ze waren gemotiveerd en hebben de boodschap zeker begrepen. Een groepsleider zag ook veranderingen: 'Die jongen groette mij eigenlijk nooit. Na die training deed hij dat wel. Dat viel mij direct op.' De vraag blijft natuurlijk in hoeverre het beklijft en of de jongens het geleerde daadwerkelijk gaan toepassen in de praktijk.

Organisatorisch was het lastig om de jongeren wekelijks op het juiste tijdstip in het beheersbureau te krijgen. Jongeren waren regelmatig te laat of hadden hun eigen mapje niet bij zich. Om verschillende redenen zijn er ook jongeren die bijeenkomsten gemist hebben. Tijdens de uitreiking van de certificaten waren er weinig jongeren aanwezig, door verschillende omstandigheden. Ook waren er weinig volwassenen om de uitreiking van de certificaten officiëler en belangrijk te maken. De vermoedelijke oorzaak hiervan ligt in het feit dat er onvoldoende tijd is geweest om de Succesmethodiek gedegen voor te bereiden en er informatie over te verspreiden.

Vaders

Naast de training van de jongeren zijn de vaders ook uitgenodigd voor een trainingsdag. Doordat onvoldoende vaders konden deelnemen, is de bijeenkomst niet doorgegaan. Een aantal vaders is niet in beeld bij de jongeren of ze wilden niet deelnemen. Dat is absoluut een gemiste kans om de Succesmethodiek nog meer kracht bij te zetten en ook in de thuissituatie zijn werk te laten doen.

Groepsleiding

Naast de training van de jongeren en de vaders heeft ook een aantal groepsleiders een trainingsdag gevolgd, geleid door Abkader Chrifi die directeur is van trainingsbureau Le-Succès. Op deze trainingsdag leerden de groepsleiders de inhoud van de Succesmethodiek kennen, zodat ze de jongeren kunnen stimuleren en ondersteunen in het verwerken van de informatie. De meeste groepsleiders waren erg positief over de training en zouden er wel wat meer mee willen doen. Ze vinden het jammer dat het bij één trainingsdag is gebleven.

Succesmethode in Eikenstein

De Succesmethodiek is ook uitgetoetst in Eikenstein. De methodiek is speciaal ontwikkeld voor jongeren met een niet-westerse achtergrond. In Eikenstein geldt echter het standpunt dat alle jongeren in de jeugdinrichting in een achterstandspositie verkeren en van daaruit 'empowering' kunnen

gebruiken. Daarom is gekozen voor samenstelling van een diverse groep, dus niet alleen allochtone jongens. Wat aansprak was het bieden van handvatten om jongeren meer grip te geven op hun eigen leven. Uiteindelijk bleek het lastig om een groep samen te stellen, omdat veel jongeren met ernstige problematiek kampen of in verband met een lichte verstandelijke handicap niet in staat waren deel te nemen. De geplande groepsgrootte van tien is niet gehaald. Er is gestart met vijf jongens, van wie er nog één is afgevallen. Uiteindelijk zijn vier jongens getraind, van wie één allochtoon (Antilliaans), gedurende vijf bijeenkomsten. Desalniettemin zijn de ervaringen van de jongens en de trainer positief. De jongens stelden zich proactief op en waren enthousiast over de training. De gewenste training van groepsleiding en docenten van Eikenstein bleek in deze periode niet mogelijk, omdat ze daarvoor niet vrijgesteld konden worden.



5. Interculturele activiteiten

In de pilots zijn diverse creatieve activiteiten georganiseerd om enerzijds – op een luchtige wijze – aandacht te krijgen voor het thema interculturalisatie en anderzijds jongeren bewust te laten omgaan met etnisch-culturele verschillen en overeenkomsten. Gebleken is dat juist creatieve activiteiten een goed middel zijn om het gesprek aan te gaan over interculturalisatie, zowel voor jongeren als voor personeelsleden.

Eikenstein

De maand november 2007 is 'interculturalisatiemaand' geweest in Eikenstein. In die maand is het thema breed geïntroduceerd in de hele inrichting. Er zijn activiteiten georganiseerd voor de jongeren en voor medewerkers. Enkele voorbeelden: een interculturele gadget (wereldbol stressballetje) is uitgedeeld, er was een interculturele lunch op de Dag voor de rechten van het kind, er zijn gastlessen gegeven door Amnesty International, er was een speciaal lespakket op de Dag van Respect en er was een breakweek Colour your mind.

In het onderwijs is extra aandacht besteed aan thema's die de etnische identiteit kunnen versterken. In meidengroepen heeft het onderwijs bijvoorbeeld gewerkt aan Marokkaanse tegelkunst en aan het beschilderen van handen met henna.

In de groepen wordt het thema interculturalisatie ook regelmatig besproken. Bij dit soort activiteiten is het gemakkelijk om in gesprek te raken over de culturele achtergrond en om ook waardering te hebben voor culturele elementen in ieders achtergrond.

Het Keerpunt

Gedurende de projectperiode zijn in Het Keerpunt diverse activiteiten georganiseerd waarin etnisch-culturele diversiteit expliciet aan de orde kwam.

Open dag op 12 mei 2007

Tijdens de open dag voor justitiële jeugdinrichtingen kon het publiek niet alleen een kijkje nemen achter de schermen van de inrichting, er werd ook gewerkt aan een multicultureel thema. Zo werd informatie verstrekt over en uit diverse culturen, werden teksten vertaald en is een multicultureel hapje aangeboden.

Onderwijs

Multiculturaliteit is reeds geruime tijd onderdeel van de aangeboden leerstof. Zo wordt geregeld verwezen naar verschillen in culturen tijdens de lessen aardrijkskunde, geschiedenis, et cetera. Actuele (culturele) gebeurtenissen, zoals vermeld in de media, worden gekoppeld aan de leerstof. Op deze manier wordt multiculturaliteit dagelijkse/wekelijkse gespreksstof, blijft het thema actief verweven met de leerstof en wordt het duidelijk dat interculturalisatie deel uitmaakt van het dagelijks leven.

Tijdens handvaardigheidlessen werden bijvoorbeeld maskers gemaakt, waarin iedere jongere zijn cultuur kon uitbeelden; ook muzieklessen bieden veel ruimte voor de expressie van de eigen culturele achtergrond.

De Dag van de rechten van het kind op 20 november 2007

Het Keerpunt stond op 20 november 2007 voor het tiende achtereenvolgende jaar expliciet stil bij de viering van de Dag van de rechten van het kind, met als thema Recht op eigen cultuur en identiteit. Er waren verschillende activiteiten, zowel binnen als buiten de inrichting, rond het thema interculturalisatie. De jongeren kregen op deze dag een kleurrijk boekje uitgereikt, opgesteld door de afdeling geestelijke verzorging, met extra informatie over geplande activiteiten die gekoppeld waren aan de rechten van kinderen. Zo vonden op het terrein van Het Keerpunt djembéworkshops en salsaworkshops plaats, energievolle activiteiten aan de hand waarvan jongeren kunnen leren over andere culturen en over elkaar. Ook stond een multicultureel menu op de kaart: Italiaanse pizza, dikke Belgische frieten, Turkse loempia, lamsragoût en Hollands kraanwater. Elke jongen kreeg daarnaast een exemplaar van het tijdschrift *Sam Sam* dat iets vertelt over de eetgewoontes in diverse landen, een cd die door jongens van Het Keerpunt is gemaakt en een herdenkingsboekje. In iedere groep werd een bordspel gespeeld over het omgaan met etnisch-culturele diversiteit. Dit spel is ontwikkeld door Tamam Training & Advies en de stellingen en opdrachten zijn specifiek voor jongeren in jeugdinstellingen aangepast door FORUM. Tot slot werd de film *The Wave* bekeken door iedere groep, een verhaal - gebaseerd op waargebeurde feiten - dat laat zien dat de gevolgen van beïnvloeding soms niet te onderschatten zijn. Het is een zeer beladen film over hoe makkelijk jongeren extreem gedachtegoed kunnen gaan volgen en dat zorgde voor genoeg gespreksstof. Ook buiten de inrichting werd de Dag van de rechten van het kind gevierd. In het filmtheater Lumière in Maastricht zijn doorlopend films en documentaires vertoond die de rechten van het kind en verschillende culturen expliciet tot uitdrukking brengen.

Thema-avonden Teylingereind

Om op een educatieve maar speelse wijze het begrip en de kennis van de jongeren voor elkaar te vergroten, zijn thema-avonden opgezet. Op deze avonden worden films vertoond, is er eten uit verschillende windstreken, vindt discussie plaats, is er wereldmuziek, wordt gesproken over verschillende normen, waarden, gebruiken en rituelen en kan aandacht besteed worden aan etnische feestdagen.

Om themabijeenkomsten te laten plaatsvinden in speciale themaweken is in Teylingereind aansluiting gezocht bij Work-Wise Nederland. Medewerkers van Work-Wise organiseerden het zomerprogramma en daarin was ruimte voor interculturaliteit als thema. Helaas bleek dat lastig in te plannen, door de veelheid aan werkzaamheden voor de groep. Van de geplande Multiculturele weken is daardoor niet veel terechtgekomen. De leden van de werkgroep Interculturalisatie hebben echter wel themabijeenkomsten georganiseerd op de groep. De werkgroep heeft besloten om in de meivakantie van 2008 een multiculturele week te organiseren met allerlei activiteiten voor jongeren: een landenvoetbaltoernooi, verschillende hapjes en drankjes en een soort bazar in de sporthal.



6. Oudercontacten

Het is opvallend dat de justitiële jeugdinstellingen vooral met allochtone ouders weinig contact hebben. Het betrekken van de ouders bij de behandeling van hun kind gaat moeizaam en de communicatie verloopt vaak stroef. Allochtone ouders komen minder vaak op bezoek en hebben over het algemeen minder contact met de instelling. Dat heeft veel te maken met de onderlinge communicatie. In de pilots is speciale aandacht geschonken aan de contacten met allochtone ouders. Door hen te informeren over de gang van zaken binnen de instelling, de opvoedingsvisies met elkaar te delen en de weg vrij te maken voor hulpverlening en nazorg willen de pilotinstellingen een duurzame en positieve relatie opbouwen met de ouders. Een sterkere relatie met de ouders kan een kloof dichten tussen de jongeren en hun ouders enerzijds en de instelling en de ouders anderzijds.

Interculturele communicatie

Interculturele communicatie betekent: de waarneming van gedrag leren scheiden van de interpretatie, en een oordeel kunnen uitstellen. Drie belangrijke struikelblokken bij interculturele communicatie: verschil in kennis van de voertaal, interpretatieverschillen en verschillen in gedragspatronen en -codes.

Taalproblemen

- Het maakt een groot verschil of een taal ‘met de paplepel is ingegoten’ of later is aangeleerd. Iemand die zijn moedertaal spreekt, beschikt over veel synoniemen en snapt woordgrapjes sneller. Meestal is de tweede, later aangeleerde taal minder ontwikkeld. Wie minder synoniemen kent, kan zich moeilijker genuanceerd uitdrukken. Zelfs iemand die zich voortreffelijk kan redden in een tweede taal, grijpt bij heftige emoties vaak terug op de eerste.
- Communicatie vindt zowel op inhoudelijk als op betrekkningsniveau plaats. Bij het eerstgenoemde niveau gaat het om de letterlijke betekenis van de boodschap. Het betrekkningsniveau heeft daarentegen te maken met de manier waarop de boodschap zou moeten worden opgevat: hoe ziet de ene gesprekspartner de relatie met de andere? En wat heeft de zender duidelijk willen maken aan de ontvanger? Het betrekkningsaspect is niet weg te denken bij communicatie; mensen die communiceren maken altijd gebruik van onuitgesproken codes, die met name bij interculturele communicatie vaak voor misverstanden zorgen. Wie de taal kent, maar niet de codes en regels die in een bepaalde situatie gebruikelijk zijn, blijft een buitenstaander.
- De Nederlandse taal kent veel treffende spreekwoorden en uitdrukkingen die kunnen verduidelijken wat je bedoelt. Maar voor mensen die niet met het Nederlands zijn opgegroeid, leiden ze alleen maar tot verwarring.
- Instellingen maken bij taalproblemen nog te weinig gebruik van een tolk of tolkentelefoon.

Non-verbale communicatie

- In een gesprek gaat het niet alleen om woorden. Ook gebaren, intonatie, oogcontact en lichaams-houding dragen informatie over. Veel hulpverleners zeggen dat ze er met handen en voeten wel uitkomen. Wees daar niet té zeker van, want gebaren worden niet in alle culturen op dezelfde manier geïnterpreteerd. Een simpel voorbeeld: het bekende 'goed'-gebaar met de duim omhoog is in Iran een obscene gebaar, vergelijkbaar met wat in Nederland wordt bedoeld met de middelvinger omhoog!

Tips bij interculturele communicatie

- Voor interculturele communicatie geldt alles wat ook opgaat voor communicatie in het algemeen. Wees alert op 'ruis': wat ik uitzend, heeft de cliënt dat goed ontvangen? Probeer uw 'uitzending' zo fijn mogelijk af te stemmen op de ander.
- Wees gespitst op signalen van miscommunicatie. Reageert de cliënt anders dan u had verwacht? Ga meteen na wat daarvan de oorzaak kan zijn.
- Als het niet lukt om iets duidelijk uit te leggen, maak het zichtbaar, neem de cliënt mee of gebruik foto's.
- Geef feedback, vat in uw eigen woorden samen wat u 'ontvangen' hebt. Doe dat niet 'stellend', maar uitnodigend. Geef de cliënt de gelegenheid uw samenvatting te corrigeren.
- Als u nagaat of de cliënt de informatie wel goed begrepen heeft, leg de 'zwakheid' dan bij uzelf (respect!): 'Ik ben er niet helemaal zeker van of ik het u wel goed heb uitgelegd...'
- Ga ervan uit dat de cliënt uw voornaamste bron van informatie is en ga niet uit van wat u bij voorbaat denkt te weten over diens culturele achtergrond.
- Bedenk dat u, net als ieder ander, de neiging heeft ander gedrag abnormaal te vinden en negatief te duiden. Ken uw 'automatische piloot' (waarmee u gedrag interpreteert en etiketteert), maar vaar niet blindelings op zijn koers.
- Als een cliënt zich onverwacht anders, vreemd of ongebruikelijk gedraagt, denk dan niet ogenblikkelijk dat zijn gedrag wel cultureel bepaald zal zijn. Vraag door!
- Dubbele ontkenningen kunnen leiden tot driedubbele misverstanden: 'Het is bij deze school niet ongewoon dat...'
- Formuleer korte, grammaticaal correcte zinnen. 'Krom' praten maakt de Nederlandse taal niet toegankelijker.
- Stel concrete vragen. Probeer niet meer vragen in één zin te stoppen.
- Vermijd het gebruik van specifieke spreekwoorden en uitdrukkingen. ('Uw kind zit in de put' of 'Deze opleiding zet geen zoden aan de dijk'.)
- Ga er niet op voorhand van uit dat een cliënt, van welke afkomst ook, het altijd zegt als hij iets niet begrijpt. Het komt vaak voor dat allochtone ouders uit beleefdheid zeggen dat ze het begrijpen of dat ze het met de voorstellen van de hulpverlener eens zijn. Zij willen niet onbeleefd of onwetend overkomen.
- Stel u op de hoogte van culturele achtergronden in het algemeen, maar zie ze niet als richtsnoer voor de communicatie met een individuele cliënt.

- Het steeds luider herhalen van een onbegrepen mededeling sorteert zelden effect.
- Gun een cliënt de tijd om zijn gedachten te formuleren; kom niet te snel met aanvullende vragen of veronderstellingen over wat de cliënt eigenlijk had willen zeggen.
- Ga zorgvuldig en niet vooringenomen te werk bij het beoordelen van gedrag, maar bedenk dat 'cultuur' nooit een alibi is voor wangedrag.
- Realiseer u dat uw eigen gedrag evenzeer bepaald wordt door uw culturele achtergrond als dat van uw cliënt. Vaak leert u uw eigen 'vanzelfsprekendheden' pas goed kennen in contacten met mensen voor wie uw gedrag helemaal niet zo vanzelfsprekend is.

Het Keerpunt

Er zijn al drie ouderbijeenkomsten geweest, die zeer positief verlopen zijn en zeker in de toekomst herhaald worden. De eerste bijeenkomst stond in het teken van de kennismaking met Het Keerpunt en was meteen een goede start, ondanks het beperkte aantal deelnemende ouders. De werkwijze van de organisatie werd aan de ouders uitgelegd en zij konden er vragen over stellen. De deelnemers waren bijzonder enthousiast en kwamen zelf met ideeën. De eerste bijeenkomst werd afgesloten met een rondleiding door de inrichting, met als verrassing een ontmoeting met hun zonen. Tijdens de twee volgende bijeenkomsten werden de thema's opvoeding en nazorg besproken. Gebleken is dat de werving van ouders voor een ouderbijeenkomst de nodige aandacht vereist. Het is vooral belangrijk de ouders goed uit te leggen wat de bedoeling is van de hele opzet en na te gaan of ze geen bedenkingen hebben. Een schriftelijke uitnodiging volstaat in het algemeen niet. De tijd nemen voor mondeling contact levert uiteindelijk een goed resultaat op.

Eikenstein

In het begin van de pilot is veel gesproken over de wijze waarop Eikenstein de contacten met ouders kan bevorderen. Een voorstel van FORUM was om te starten met ouderavonden voor een specifieke groep ouders, bijvoorbeeld Marokkaanse. De kans dat de ouders daadwerkelijk bereikt worden is groter als de activiteit specifiek is toegesneden op de doelgroep. Het gaat immers om een maatschappelijk kwetsbare groep ouders, die vaak taalproblemen hebben en grote cultuurverschillen kennen in communicatie en visie op opvoeden.

Eikenstein heeft niet voor deze benadering gekozen, andere pilots wel. In de eerste plaats wilde Eikenstein starten met een activiteit die goed zou aansluiten bij de realiteit van de inrichting. De realiteit is dat ouders nog een kleine rol speelden tijdens het verblijf van hun kind. Het organiseren van ouderavonden zou dan een te grote eerste stap zijn. Daarnaast wilde Eikenstein alle ouders betrekken bij het verblijf van hun kind en niet een groep uitkiezen op basis van etnische achtergrond. Uiteindelijk is gestart met een rondleiding voor alle ouders van de jongeren in Eikenstein. Van elke ouder wordt bepaalde informatie in kaart gebracht: Hebben de ouders gereageerd op de uitnodiging? Wie heeft het eerste contact gelegd? Kwamen beide ouders of alleen vader/moeder? Over welke onderwerpen stelden de ouders vragen?

In een evaluatie kan vastgesteld worden of zo alle ouders bereikt worden of dat wellicht andere methoden nodig zijn, zoals het opbellen van ouders in plaats van het sturen van een schriftelijke

uitnodiging. Van daaruit kan een volgende stap gemaakt worden in het bevorderen van de contacten met ouders.

In het begin kwamen de rondleidingen moeizaam op gang: niet alle groepen zijn gewend om contact met ouders te onderhouden. Daarnaast zijn sommige groepsleiders van mening dat voorzichtig omgegaan moet worden met het naar binnen halen van sommige ouders of vraagt men zich af of en in hoeverre de betrokkenheid van ouders gewenst is. Gaandeweg worden echter steeds meer rondleidingen gegeven en komt langzamerhand informatie beschikbaar over de manier waarop dat verloopt.

Teylingereind

In samenwerking met FORUM en enkele trajectbegeleiders is het idee ontstaan om specifiek voor Marokkaanse ouders ouderavonden te beleggen. Algemene ouderavonden worden al georganiseerd; ouders krijgen dan uitleg over de gang van zaken binnen Teylingereind en een rondleiding door het gebouw en de school. Bepaalde groepen ouders, zoals de Marokkaanse, nemen hier echter structureel minder aan deel. De hoop bestaat dat meer ouders afkomen op ouderavonden die specifiek op Marokkaanse ouders gericht zijn. Vooral door het inzetten van tolken, Marokkaanse groepsleiders en de imam en door het schrijven van de uitnodigingsbrief in verschillende talen hoopt Teylingereind de drempel te verlagen en meer ouders binnen te halen. De inhoud van deze avonden zal ook anders zijn dan die van de reguliere avonden. De opzet is om twee avonden te organiseren; de eerste heeft opvoeding als thema en de tweede draait rond het thema nazorg en hulpverlening. Ook externe partijen, zoals bijvoorbeeld de gemeente, worden uitgenodigd. Door de drempel te verlagen en te laten zien wat er in Teylingereind gebeurt, kan wellicht meer betrokkenheid bewerkstelligd worden. Het gewenste effect is dat de communicatie tijdens detentie verbetert en dat ouders beter in staat zijn hun zoon/dochter na detentie te begeleiden, zodat er minder kans is op terugval. De planning is om in februari 2008 te beginnen met de ouderavonden.



7. Deskundigheidsbevordering

In alle pilotinrichtingen zijn trainingen aangeboden aan de medewerkers. De trainingen hebben de deelnemers geïnspireerd en hen bewuster gemaakt van de impact van verschillen. Hoewel sommigen vooraf wat sceptisch waren, noemen ze de trainingen achteraf zinvol met eye-openers.

In de trainingen gaat het niet alleen om het vergroten van kennis. Het gaat er in eerste instantie juist om dat deelnemers zich bewust worden van de impact van verschillen en inzicht verkrijgen in het eigen culturele referentiekader en de eigen vanzelfsprekendheden. Verder gaat het om het aanleren van een open houding en vaardigheden in interculturele communicatie en om het overbruggen van cultuurverschillen. Er zijn aparte trainingen georganiseerd voor pedagogisch medewerkers, individuele trajectbegeleiders, staf en management en interne trainers. In Eikenstein is ook een kenniscentrum opgericht.

Het Keerpunt

Tweedaagse module interculturalisatie

Aangezien de diversiteit aan culturen en levensbeschouwingen een grote invloed uitoefent op de Nederlandse samenleving en zich ook rechtstreeks laat zien in Het Keerpunt, heeft het volledige pedagogische personeel een tweedaagse module Interculturalisatie gevolgd, die in samenwerking met de Hogeschool Zuyd en ATB-Consultancy is opgezet. Er is gebrek aan personeel met kennis van en ervaring met etnische groeperingen. Vandaar dat een opleidingstraject is gestart dat bestaat uit verschillende modules waarvan interculturalisatie onderdeel uitmaakt.

De module Interculturalisatie is als nulmetingsinstrument ingezet, om te kijken hoe de medewerkers op dat moment tegenover het onderwerp stonden. Later is gekeken wat het middenkader nodig heeft om op interculturalisatie te sturen en het proces te begeleiden. Een module Interculturalisatie biedt diverse mogelijkheden voor de organisatie. Er wordt gewerkt aan het daadwerkelijk vergroten van de kennis van en het draagvlak voor interculturalisatie. Ook wordt gereflecteerd over de reeds aanwezige positieve aspecten omtrent interculturalisatie in de organisatie en hoe die geborgd kunnen worden. Daarnaast wordt effectief gezocht naar oplossingen voor bepaalde aandachtspunten. Tot slot biedt de module de mogelijkheid voor een duidelijker doorstroom van informatie naar het management en een meer eenduidige, afgestemde aansturing inzake intercultureel management. De training heeft veel losgemaakt in de inrichting. Het bleek echt nodig te zijn, omdat de meeste deelnemers de juiste basiskennis, een open houding en de benodigde basisvaardigheden misten. De trainingen zijn positief geëvalueerd.

Het idee is om deze module tevens ter beschikking te stellen aan nieuwe werknemers. Vanwege de grote vraag in het middelmanagement zal ook deze groep de mogelijkheid krijgen om een ééndaagse module Interculturalisatie te volgen.

Trainingsdag management

Gezien het succes van de module voor het pedagogisch personeel, ontstond bij het management al snel de behoefte om dezelfde module te volgen maar dan in een korter tijdsbestek. Besloten is om het management in de loop van 2008 een eendaagse module aan te bieden. Zo is er binnen de organisatie meer aansluiting rond het thema Interculturalisatie en kan de communicatie beter verlopen. Een module Interculturalisatie uitsluitend voor het pedagogisch personeel is immers niet efficiënt. Borging is een oneindig durend proces en het is belangrijk dat iedereen hetzelfde doel nastreeft. Als het management ook is opgeleid in interculturalisatie, wordt het thema ruimer ingebed in de organisatie en dat komt ten goede aan de draagvlakontwikkeling.

Rentray/Rekken

Rentray wil bereiken dat medewerkers - vooral de groepsleiders - goed kunnen omgaan met de etnisch-culturele diversiteit onder de jongeren en collega's. Het doel is het ontwikkelen van een cursus voor de groepsleiding, te verzorgen door interne trainers. De trainersgroep bestaat uit een selectie van stafmedewerkers en leidinggevendenden die een train-de-trainersprogramma hebben gevolgd van Lida van den Broek van Kantharos, een bureau dat gespecialiseerd is in intercultureel werken en diversiteit.

Allereerst zijn de stafmedewerkers, leidinggevendenden en pedagogisch medewerkers A getraind. Het middenkader eerst, zodat sturing mogelijk is zodra de pedagogisch medewerkers getraind zijn. De pedagogisch medewerkers A (senior groepsleiders) hebben aan de training meegedaan om het draagvlak op de werkvloer te vergroten.

De training werd zeer positief ontvangen: inspirerend en voor velen bevatte de training eye-openers. Vervolgens zijn uit de eerste groep twaalf werknemers uit verschillende disciplines geselecteerd. Zij hebben aan een tweedaagse verdiepingscursus deelgenomen, waarin aandacht was voor trainersvaardigheden. Daarna was er nog een training van een dag, om de door Rentray ontwikkelde cursus uit te proberen.

Niet iedereen is geschikt om een interne trainer te worden. De deelnemers hebben zelf een profiel opgesteld.

Profiel interne trainer 'Interculturalisatie'

- Veel affiniteit hebben met het onderwerp 'interculturalisatie'
- Kennis hebben van het onderwerp (ervaringsdeskundige)
- Op de hoogte zijn van problemen die spelen op het gebied van intercultureel werken
- Theorie kunnen koppelen aan praktijk
- Gemotiveerd/enthousiast zijn
- Deelnemers kunnen prikkelen/stimuleren/enthousiast maken
- Didactische vaardigheden bezitten
- Informatie kunnen overbrengen
- Helder kunnen formuleren
- Discussie op gang kunnen brengen en houden

- Kunnen doorvragen
- Kunnen inspelen op de groep/sfeer
- Richting kunnen geven aan groepsprocessen
- Weerstand kunnen wegnemen
- Voor een groep kunnen/willen spreken
- Natuurlijk overwicht hebben
- Verbaal sterk zijn
- Duidelijke stem hebben
- Zekerheid uitstralen
- Humor kunnen inzetten
- Improvisatievermogen hebben
- Kunnen reflecteren, rode draad eruit kunnen pakken
- Goed overzicht houden
- Inzicht hebben in eigen vooroordelen
- Kritiek kunnen ontvangen
- Zelfreflecterend vermogen hebben
- Goed de tijd kunnen bewaken

Terugkijkend kan men stellen dat op zeer constructieve wijze met bureau Kantharos is samengewerkt. De tweedaagse training was zinvol, met interessante oefeningen en eye-openers. Ook de ontwikkeling en uitvoering van de train-de-trainerscursus is voorspoedig verlopen.

Wat minder goed verliep, was de implementatie. Het was beter geweest als vooraf het implementatietraject helder was geweest. Deskundigheidsbevordering is onmiskenbaar een belangrijk onderdeel van het interculturalisatieproces. Maar de training van alleen de pedagogisch medewerkers A, stafmedewerkers en leidinggevendenden maakt nog niet dat in de organisatie draagvlak ontstaat voor interculturalisatie. Achteraf gezien, had daar meer aandacht aan besteed mogen worden. De stuurgroep heeft deze processen pas laat onderkend. Verder was de werkdruk steeds groot, waardoor continuïteit in werkgroepbijeenkomsten ontbrak en medewerkers lastig waren vrij te stellen voor medewerking aan het ontwikkelen van deskundigheidsbevordering. Tenslotte was het beter geweest als de school er ook bij betrokken was geweest.

Inhoud van de basistraining

Dagdeel Discriminatie

- Inleiding en leervragen
- Oefening minderheidspositie
- Reflectie op vooroordelen
- Video over vooringenomenheid en discriminatie

Dagdeel Cultuurverschillen

- Oefening herkennen van cultuurverschillen
- Opvoedingswaarden
- Theorie over cultuurdimensies
- Twee oefeningen met acteur
- Twee casussen met acteur

Dagdeel Radicalisering en Vervreemding

- Theorie over radicalisering
- Oefening signaleren met acteur
- Twee casussen met acteur

Vervolg

Medio februari 2008 heeft de werkgroep Deskundigheidsontwikkeling een cursus ontwikkeld. De interne trainers die de cursus gaan geven, krijgen een extra training. Medio april 2008 wordt de eerste cursus gegeven aan de pedagogisch medewerkers op locatie Rekken. Na de evaluatie wordt in samenwerking met FORUM beleid ontwikkeld voor de duurzame implementatie van de deskundigheidsbevordering.

Eikenstein

In het kader van deskundigheidsbevordering is een kenniscentrum opgericht en zijn trainingen in de vorm van kick-offbijeenkomsten gegeven. Het Kenniscentrum bestaat uit een groep die is samengesteld vanuit verschillende afdelingen van de organisatie, inclusief het onderwijs. Het doel is om expertise te verzamelen op het gebied van etnisch-culturele diversiteit. Het Kenniscentrum heeft de opdracht gekregen om de informatievoorziening op peil te brengen en te houden, een adviesfunctie te vervullen ten aanzien van interculturele onderwerpen en een bijdrage te leveren aan het introduceren van het thema interculturalisatie. Het idee voor het Kenniscentrum is in eerste instantie ontstaan als alternatief voor het trainen van medewerkers. Door de BHV-trainingen schoven alle geplande trainingen op en bleek het lastig om nog extra trainingen in te plannen. Uiteindelijk is er een manier gevonden om de diverse trainingen met elkaar te combineren.

Er is een training gegeven aan leidinggevenden, medewerkers van het Kenniscentrum en executieve medewerkers. Dat traject is gericht op het op gang brengen van een bewustwordingsproces en het creëren van draagvlak. Zo wordt het thema breed geïntroduceerd en kan bij alle (executieve) medewerkers bewustwording op gang gebracht worden. In de trainingen lag de nadruk op bewustwording van de impact van (culturele) diversiteit en wat dat voor gevolgen kan hebben (verrijking, maar bijvoorbeeld ook uitsluiting en vooroordelen). Die thema's zijn in een kick-offbijeenkomst van een dag aan de orde gesteld. De groepen waren groter dan gebruikelijk bij trainingen. Een deel van de medewerkers die wat sceptisch staan ten opzichte van interculturalisatie blijkt door zo'n kick-offbijeenkomst niet anders naar het thema te gaan kijken. Een ander deel was juist al meer toe aan concrete handvatten voor het dagelijks werk.

Achteraf kan gesteld worden dat een kick-off bijeenkomst een goede manier is om mensen met elkaar in gesprek te laten komen, maar dat vervolgtrainingen nodig zijn om in kleinere groepen gericht te werken aan de eigen kennis, houding en vaardigheden. Het supervisietraject dat nu volgt, is een goed instrument om het gesprek gaande te houden.

Teylingereind

Op het gebied van deskundigheidsbevordering zijn diverse activiteiten ondernomen.

Vervreemding en radicalisering

Zes medewerkers hebben deelgenomen aan de verschillende cursussen Omgaan met vervreemding en radicalisering in justitiële jeugdinstellingen. Door deelname is de kennis over radicalisering en vervreemding zeker vergroot en zijn de medewerkers gaan inzien dat het noodzakelijk is om aan dat thema aparte aandacht te besteden. De opgedane kennis wordt gedeeld met collega's en als direct gevolg van deelname aan de cursus heeft één medewerker zich aangemeld als aandachtsfunctionaris Vervreemding.

Bijeenkomst interculturalisatie staf

Om een instellingsbreed draagvlak te creëren, is een informatieve bijeenkomst georganiseerd voor de staf, bestaande uit gedragswetenschappers, teamleiders, trajectbegeleiders, docenten van school en leden van de werkgroep. De ochtend - opgezet door de projectcoördinator en medewerkers van FORUM - bestond uit een uitleg over het landelijk project en het belang ervan. Vervolgens is een uitleg gegeven over het plan van aanpak binnen Teylingereind. Na een korte pauze is een speciaal hiervoor ontwikkeld bordspel gespeeld, waarin allerlei zaken op multicultureel gebied aan de orde kwamen die in een inrichting kunnen spelen. Aan de hand daarvan is een discussie gevoerd. Door de betrokkenheid van de staf en teamleiders is een soort olievlekwerking ontstaan: zij sturen weer een team groepsleiders aan. Er is een bewustwordingsproces op gang gekomen waardoor medewerkers (weer) zijn gaan nadenken over interculturaliteit en de invloed ervan op het werk.

Training personeel

Aan de groepsleiding is op dit moment nog geen training aangeboden. In de werkgroep is wel gebrainstormd over de vorm waarin die moet plaatsvinden. Belangrijk is dat de training instellingsbreed gegeven wordt, zodat er een groot draagvlak is en iedereen er ervaring mee opdoet. Daarnaast moet de training zijn toegespitst op de doelgroep. Dat vereist een andere aanpak dan bij bijvoorbeeld medewerkers van een ziekenhuis. Ook moet de training zodanig zijn ingericht dat de informatie en inzichten kunnen worden doorgegeven aan nieuwe medewerkers. Dat zou kunnen middels het train-de-trainersprincipe. Daarvoor zouden werknemers uit verschillende geledingen gevraagd worden, zodat een olievlekwerking ontstaat. Te denken valt aan twee gedragswetenschappers, twee teamleiders, van elke groep een groepsleider, iemand van P&O en het EQUIP-team. Zij zijn gevraagd deel te nemen, omdat zij uitgebreide kennis hebben over het geven van trainingen en zij veel in aanraking komen met de jongeren.

Training Intercultureel begeleiden

Aan de zittende trajectbegeleiders van Teylingereind is een tweedaagse *in company*-training Intercultureel begeleiden gegeven door Paul Nijman van Saxion Hogescholen. De training is ontwikkeld door Work-Wise Nederland in samenwerking met Saxion Hogescholen en FORUM en wordt aan alle nieuwe individuele trajectbegeleiders (ITB'ers) aangeboden als onderdeel van het reguliere scholingsprogramma van Work-Wise Nederland. Dat betekent dat de nieuwe ITB'ers van Teylingereind deze module automatisch volgen.

Omdat veel jongeren na hun detentie recidiveren en het percentage recidivisten onder allochtone jongeren nog hoger ligt, is het van belang aandacht te besteden aan de situatie waarin deze jongeren na hun detentie terechtkomen. Door ook aandacht te besteden aan het interculturele aspect in de begeleiding, kan veel gewonnen worden. De cursus is positief geëvalueerd en werd door de trajectbegeleiders als prettig en leerzaam ervaren. Vooral de praktische leerpunten voor het werken met allochtone ouders werden waardevol gevonden. Mogelijk was het beter geweest de cursus buiten de deur te doen. Herhaaldelijk werden deelnemers uit de cursus gehaald voor plotselinge werkzaamheden; dat zorgde voor wat onrust.



8. Personeelsbeleid

Toen ruim twintig jaar geleden de eerste vrouwelijke groepsleiders kwamen werken bij de justitiële jeugdinrichtingen, werd de vraag gesteld of dat wel een meerwaarde had. Die vraag wordt nu ook gesteld bij het werven van meer allochtone medewerkers. De sector Justitiële Jeugdinrichtingen heeft gesteld dat, gezien de populatie in de inrichtingen, een divers samengesteld team een meerwaarde kan hebben. Allochtone medewerkers kunnen belangrijke rolmodellen zijn voor allochtone jongeren. Ze kunnen een ander perspectief inbrengen, een andere kijk op zaken. Ze kunnen schakelen tussen verschillende referentiekaders en meer creativiteit en achtergrondkennis inbrengen om beter aan te sluiten op de leefwereld van allochtone jongeren en hun ouders. Soms is het ook prettig als zij hun specifieke taalkennis waar nodig kunnen inzetten.

Personeelsbeleid kent meer interculturele aspecten dan alleen de werving en selectie van allochtoon personeel. Het gaat ook om functioneringsgesprekken en coachen op gedrag en resultaat. In het Meerjarenbeleidskader interculturele diversiteit is afgesproken dat iedere inrichting er zorg voor draagt dat in ieder competentieprofiel 'multicultureel bewustzijn' wordt toegevoegd en dat in het teamprofiel wordt aangegeven hoe met etnisch-culturele diversiteit om te gaan. Het begrip 'multicultureel bewustzijn' (multiculturele kennis, houding en vaardigheden) wordt derhalve gebruikt bij sollicitatieprocedures, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Dat betekent dat bij iedere medewerker of sollicitant, allochtoon of autochtoon, wordt beoordeeld of hij/zij voldoet aan de minimale eisen van multiculturele kennis, houding en vaardigheden die voor het uitoefenen van de functie van belang zijn.

Een ander aspect van intercultureel personeelsbeleid is het creëren van een organisatiecultuur waarin op een goede, respectvolle manier met verschillen tussen mensen wordt omgegaan en als vanzelfsprekend rekening wordt gehouden met etnisch-culturele verschillen. Dat vereist inzicht in het werkklimaat zoals het door de medewerkers wordt ervaren. Dat moet dus regelmatig inventariserend onderzocht worden. Dat kan bijvoorbeeld door het item te verwerken in het 'BASAM personeelstevredenheidsonderzoek'.

In JJI Het Poortje (geen pilotinrichting) is ervaring opgedaan met een eigen onderzoek naar personeelstevredenheid, waaruit bleek dat allochtone medewerkers zich minder gewaardeerd voelen dan hun autochtone collega's. Allochtone medewerkers voelen zich ook minder thuis in de organisatie dan autochtonen. Het opnemen van specifieke items kan dus wel degelijk opmerkelijke resultaten geven.

Het Keerpunt

Ten behoeve van de werving en selectie van allochtone werknemers is Het Keerpunt bezig naast de gebruikelijke extra wervingsinspanningen een kleine netwerkorganisatie op te zetten. Samen met de Stichting Traject hebben ze bijeenkomsten van zelforganisaties bijgewoond en zijn de regionale moskeeën bezocht om de eerste contacten te leggen voor het organiseren van een netwerkbijeenkomst van allochtone belanghebbende organisaties en verenigingen in de regio van de inrichting. Dat alles gebeurt onder de noemer 'Wereldwijd wegwijs in Maastricht'. Het Keerpunt nodigt elke instelling in en om Maastricht uit voor een bijeenkomst waar de organisatie, de interculturalisatie-doelstellingen en de beschikbare vacatures onder de aandacht worden gebracht. Dat, gecombineerd met een netwerk van allochtone studentenverenigingen in de regio, moet leiden tot voldoende ingangen om de vacatures bij allochtone kandidaten onder de aandacht te brengen. Richard Bollen, hoofd P&O van Het Keerpunt, is zeer positief over het initiatief en tevreden over de eerste resultaten: 'Al bij de eerste bijeenkomst hebben wij concrete afspraken kunnen maken met sollicitanten en geïnteresseerden van allochtone afkomst die goed passen bij de vacatures in onze instelling. Het is dus meer dan een sterk verhaal!' In vacatures wordt nu kenbaar gemaakt dat een positief beleid wordt gevoerd voor allochtone sollicitanten en dat bemiddelings- en wervingsbureau ATB Consultancy is ingeschakeld om de werving van allochtone medewerkers te verbeteren.

Eikenstein

Het ministerie van Justitie zet vacatures centraal uit via het SSC (Shared Services Centre). Er geldt een voorkeursbeleid: bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar de doelgroepen vrouwen, gehandicapten en allochtonen. Activiteiten voor interculturalisatie maken deel uit van een breder wervings- en selectieplan van De Heuvelrug.

De sollicitatiecommissie heeft de ervaring dat er in de werving wel allochtone kandidaten naar voren komen, maar tijdens de selectieprocedure vallen die weer buiten de boot. Dat werd meer dan eens veroorzaakt door de mening van die kandidaten over het thema opvoeden. Omdat onbedoelde selectiemechanismen en cultuurverschillen een rol kunnen spelen, gaat de sollicitatiecommissie een training volgen die gericht is op interculturele communicatie.

Bert Westerveld is teamleider bij JJI De Heuvelrug/Eikenstein. Hij is lid van de vaste sollicitatiecommissie voor werving en selectie van nieuwe groepsleiding. Bert is van mening dat het interculturele perspectief een veel prominentere plaats moet innemen dan nu het geval is, vanwege de behoefte aan een multiculturele samenstelling van het groepsleidersbestand en het aanbod van kandidaten met een etnische achtergrond. Bert: 'Naast een specifiekere wijze van werven, zullen we als commissie meer rekening moeten houden met (en kennis moeten hebben van) gedragingen die bijvoorbeeld cultureel bepaald zijn. Dat bepaalt bijvoorbeeld ook hoe en welke vragen je aan betreffende kandidaten kunt stellen. Een vraag over iemands eigen opvoedingservaringen bijvoorbeeld, kan bij een kandidaat met een bepaalde etnische achtergrond blokkerend werken. Komt die kandidaat uit een cultuur waarin loyaal blijven aan familie en zeker aan ouders een belangrijk gegeven is, dan zul je zeer waarschijnlijk niet het antwoord krijgen dat je wenst. Daarnaast kan de betreffende kandidaat de vraag ook als onbehoorlijk ervaren waardoor hij/zij zich onheus bejegend kan voelen. Dat

soort misverstanden kunnen wij voorkomen door hier beter op voorbereid te zijn. Diversiteit is wat mij betreft het onderliggende thema. Je kunt rekening houden met verschillen en daarnaast gebruik maken van elkaar wat betreft cultureel bepaalde ervaringen/ kwaliteiten. Dus voor de komende tijd is er voor ons nog genoeg werk aan de winkel.'

Teylingereind

Er is een erg scheve verdeling tussen het aantal allochtone jongeren en het aantal allochtone medewerkers in Teylingereind. Allochtone medewerkers blijken een andere ingang bij de jongeren te hebben en meer inzicht te kunnen geven in bepaalde cultuurgebonden verschillen. Inhoudelijk is dat van belang voor het werk en het geeft een meerwaarde aan het contact tussen de collega's onderling. Uit onderzoek is gebleken dat het aantal allochtone werkers in Teylingereind rond de tien procent ligt. In het plan van aanpak voor Teylingereind wordt gestreefd naar twintig procent allochtone werknemers. Omdat etniciteit niet standaard geregistreerd wordt, is een inventarisatie gehouden onder het personeel. Middels een brief is de medewerkers gevraagd de eigen geboorteplaats en die van de ouders aan te geven. Dat ging op vrijwillige basis en anoniem, vanwege afschaffing van de wet SAMEN. Na een tweede analyse van de samenstelling van het personeelsbestand bleek dat er tien procent niet-westerse allochtonen waren onder het personeel, maar ook nog zeven procent westerse allochtonen. Worden die meegerekend, dan komt het percentage allochtone medewerkers bij Teylingereind uit op zeventien.

Om te achterhalen hoe het beste gezocht kan worden naar allochtoon personeel, is contact gezocht met wervings- en selectiebureau Colourful People. Daaruit kwam naar voren dat het streven naar twintig procent allochtoon personeel mogelijk iets te hoog gegrepen is, vanwege de ligging van Teylingereind. In de Randstad is de bevolking diverser en dus is het makkelijker om allochtonen te werven. Toch blijft het streven overeind om een personeelsbestand op te bouwen dat meer in verhouding is met de populatie jongeren. Om beter inzicht te krijgen in de manier waarop de doelgroep bereikt kan worden, zijn er gesprekken geweest tussen een medewerker P&O en verschillende collega's met een andere dan Nederlandse achtergrond. Voor de werving is een advertentie geplaatst in het multiculturele tijdschrift *Contrast*.

De afdeling P&O heeft verschillende multiculturele uitzendbureaus en wervings- en selectiebureaus benaderd. Er zijn dan ook veel uitzendkrachten met een andere dan Nederlandse achtergrond binnengekomen. Daarnaast is de vacaturetekst aangepast om een bredere doelgroep aan te spreken, bijvoorbeeld door een foto van een allochtone medewerker te plaatsen.

Competentie multicultureel bewustzijn

In het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie* is afgesproken dat de competentie 'multicultureel bewustzijn' opgenomen zal worden in het competentieprofiel van medewerkers. Die competentie staat al uitgebreid beschreven in de DJI-publicatie *Coachen op gedrag en resultaat*. De competentie wordt omschreven als: 'Gaat om met mensen van andere culturen, leeft zich in en bekijkt zaken vanuit een ander cultureel perspectief.' De medewerker met een multicultureel bewustzijn voldoet aan de volgende kenmerken:

- Toont respect voor de leefwijze van mensen uit een andere cultuur
- Toont aandacht voor de culturele waarden van anderen
- Redeneert vanuit meerdere culturele perspectieven
- Houdt bij het oordelen over mensen rekening met sociale en culturele achtergronden
- Zoekt naar overeenkomsten
- Gaat ervan uit dat verschillen op te helderen zijn
- Is bedacht op misverstanden met mensen uit andere culturen

De teamleiders is gewezen op de wijze waarop zij op deze competentie kunnen coachen.

Exitinterview

Om inzicht te krijgen in de redenen waarom medewerkers Teylingereind verlaten, wordt altijd een exitinterview gehouden. Aan die interviews is nu de vraag toegevoegd of mensen zich wel eens gediscrimineerd hebben gevoeld, een mogelijke reden waarom medewerkers vertrekken. Daarnaast kan zo inzicht verkregen worden in zaken die normaal gesproken onder de oppervlakte blijven.

Omdat er weinig over bekend is hoe allochtone werknemers het werk in Teylingereind ervaren en of zij aanlopen tegen zaken die met hun culturele achtergrond te maken hebben, zal een aantal van hen geïnterviewd worden aan de hand van een vragenlijst. Die lijst is ontwikkeld door een medewerker van P&O. De achterliggende gedachte is: inventariseren op welke punten interculturalisatie nog te verbeteren is.



9. Geestelijke verzorging

In iedere inrichting is een geestelijk verzorger aanwezig. De ene inrichting heeft alleen een pastoor of dominee, de andere heeft een imam, een dominee en een humanist. In de pilots werken geestelijk verzorgers vanuit verschillende religieuze stromingen in toenemende mate samen. Etnisch-culturele en religieuze diversiteit kan tot uiting komen in allerlei praktische voorzieningen, zoals specifieke spijswetten, gebedsruimten en aandacht voor etnisch-religieuze feestdagen. In de meeste inrichtingen wordt naast christelijke feestdagen aandacht besteed aan feestdagen en gebruiken van andere culturen en geloven, zoals de ramadan en het Suikerfeest. Het blijkt nuttig om vooraf over de viering van feestdagen na te denken en die momenten te gebruiken voor het versterken van de eigen identiteit en het wederzijds begrip. Het ligt voor de hand om bij de voorbereidingen van feestdagen de geestelijk verzorgers te betrekken. Met aandacht voor hun specifieke wensen voelen jongeren én medewerkers zich serieus genomen en ze zullen die inzet zeker waarderen.

Halal voedsel

Er blijkt in inrichtingen veel verwarring te bestaan over de definitie van *halal* voedsel voor moslims. Sommigen denken dat met uitzondering van varkensvlees al het vlees halal is, maar volgens de islam moet het vlees afkomstig zijn van reine dieren. Het is uitgebloed vlees van een dier dat volgens de islamitische voorschriften geslacht is. Dat houdt onder meer in dat het dier moet sterven door een snede in de hals, met een scherp mes. Overigens heeft het begrip halal op meer betrekking dan op vlees dat op een bepaalde manier geslacht is. Halal staat voor alles wat volgens de Koran als goed en rein kan worden gezien. Tijdens het project bleken onder personeel en jongeren in verschillende inrichtingen onduidelijkheden te bestaan over halal voedsel. Goede afspraken met leveranciers en communicatie met de jongeren en het personeel hebben de onduidelijkheden eenvoudig weg kunnen nemen.

Teylingereind

In Teylingereind werkt de dominee mee aan het Suikerfeest en het Offerfeest van de moslims en de imam spreekt tijdens het kerstfeest van de christenen. Dat blijkt een goede manier om meer van elkaars geloof te leren. De geestelijk verzorgers kunnen een belangrijke rol vervullen in de identiteitsontwikkeling van de jongeren en in de contacten met de ouders. Voor de vastenperiode ramadan is in een duidelijk protocol geformuleerd hoe het eten en drinken tijdens de ramadan wordt geregeld op andere dan gebruikelijke tijden, dat de jongeren die vasten op cel een wekker krijgen, et cetera. Dat protocol is inmiddels door andere inrichtingen overgenomen.

Het Keerpunt

Interculturalisatie en geestelijke verzorging zijn altijd nauw met elkaar verbonden geweest, ook al vóór de start van het pilotproject. Tijdens de gesprekken met de jongeren, individueel en/of in groepsverband, komt het thema interculturalisatie zowel direct als indirect aan bod. Daarnaast vinden diverse activiteiten plaats die elk jaar georganiseerd worden rondom verschillende feestdagen. Tijdens de traditionele feestdagen kunnen de jongeren steeds rekenen op een bijzondere maaltijd. Sinds kort kunnen degenen die dat wensen halal vlees krijgen.

Paasproject

Het Paasproject stond in het teken van de kennismaking met verschillende culturele feesten. Gekleurde boekjes zijn aan de jongeren uitgereikt door de geestelijk verzorger en de imam, ter verduidelijking van de overeenkomsten en verschillen tussen diverse feesten. De volgende feesten werden in de boekjes toegelicht: Holi, Pasen, Pesach, Poerim en carnaval. Elk feest werd verwerkt in een apart boekje waarin de geschiedenis van het feest gekoppeld is aan leuke verhalen en spelletjes.

Ramadan

Verschillende jongeren die verblijven in Het Keerpunt zijn moslim en volgen ook de regels voor de ramadan. Om ook andere jongeren kennis te laten maken met de achterliggende filosofie van de vastenperiode is een video over het concept vasten vertoond. Niet alleen de moslimcultuur kwam aan bod, ook het christendom en het jodendom werden besproken. Al vlug werden de gelijkenissen opgemerkt tussen het vasten en het verblijf in een justitiële jeugdinstelling, als een periode van bezinning en persoonlijke verbetering. Daarnaast is een fragment vertoond uit een documentaire over een jongen uit Peru die ondanks zijn maatschappelijke beperkingen toch op alle vlakken zijn mogelijkheden tracht te benutten.

Zo werd het concept vasten voor de jongeren zichtbaar en toepasbaar en ontstond meer begrip en erkenning voor elkaar. Er waren zelfs enkele niet-moslimjongeren die deelnamen aan de ramadan. Sommigen uit sympathie voor hun groepsleden, anderen uit persoonlijke overtuiging.

Rentray/Rekken

Binnen de geslotenheid in Rekken is geestelijke verzorging een eenmanszaak. Een pandit of imam geeft binnen de geslotenheid weliswaar incidenteel ondersteuning, maar doorgaans wordt de geestelijke verzorging uitgevoerd door de geestelijk verzorger in vaste dienst. Die geestelijk verzorger met één levensbeschouwelijke achtergrond ondersteunt indien gewenst alle jongeren binnen de geslotenheid, van welke geestelijke achtergrond ook. Dat gegeven op zichzelf heeft een integrerende functie. Als een moslim en een christen gezamenlijk naar de geestelijk verzorger gaan, vermindert dat de wederzijdse onkunde of zelfs bevreemding, en wordt een smal intercultureel bruggetje geslagen. Als geestelijke verzorging is opgezet en wordt uitgevoerd vanuit een algemeen zingevingskader, kan ze de levensbeschouwingen of culturen verbinden en zodoende de interculturalisatie bevorderen.

Feestdagen

Godsdienstige dan wel religieuze feestdagen en rituelen, zoals bijvoorbeeld het kerstfeest en de ramadan, kunnen door hun uitstralende werking eveneens een interculturaliserend effect hebben op de groepen jongeren. Brede - algemene - aandacht voor deze feesten en rituelen kan parallelle ervaringen losmaken en verbindend werken. De geestelijk verzorger in Rekken ondersteunt de viering van die feesten en biedt informatie en praktische invulling voor de rituelen, zowel voor jongeren als - indien gewenst - voor de groepsleiding.

Levensboek

Het levensboek is op behandelniveau geïntroduceerd door de behandelcoördinatoren. In het levensboek kan expliciet aandacht worden geschonken aan de culturele en levensbeschouwelijke achtergrond(en). Bewustwording van de eigen (spirituele) context kan het begrip voor andere spirituele kaders vergroten. In ieder geval kan bewustwording van levensbeschouwelijke wortels een positief effect hebben op de persoonlijke integratie van jongeren. Een sterker zelfbesef is op zijn beurt een beter uitgangspunt voor interculturalisatie. Op basis van het levensboek zijn gesprekken gestart over brede aandacht in zowel de school als op de groep als in individuele gesprekken met jongeren over zingeving. Gemeenschappelijke aandacht voor elkaars zingeving kan op geestelijk gebied een brug slaan tussen jongeren en de sociale samenhang tussen hen versterken. Op verzoek van de geestelijk verzorger is in het intakeformulier een item levensbeschouwelijke achtergrond opgenomen, zodat het voor behandelaars makkelijker is om die achtergrond te bespreken als een mogelijke hulpbron voor de jongere op zijn weg naar bewustwording en verantwoordelijkheid.

Geestelijke verzorging kan een belangrijke plaats innemen in het proces van interculturalisatie, mits niet te afhankelijk van de interesse van personen en de persoonlijke invulling en als goede ervaringen geborgd worden in het beleid. Het omgaan met (etnische) feestdagen en de ramadan zou een voorbeeld van structureel beleid kunnen zijn.

Tijdens het project bleken sommige jongeren elkaars religieuze en culturele achtergronden te herkennen. Een moslim-jongere die graag een (christelijke) rozenkrans wil hebben, omdat hij die zo mooi vindt. Een christelijke jongere die ook een (islamitisch) gebedskleedje wil hebben. Moslims en christenen die samen naar dvd's kijken over Mozes (Mousa) en Abraham (Ibrahim). Een christelijke jongere die tijdens de ramadan (islam) ook wil vasten.

Eikenstein

De geestelijke verzorging heeft geen specifiek activiteiten georganiseerd in het kader van de pilot, wat niet wil zeggen dat er geen activiteiten zijn geweest die prima in de pilot passen. Algemeen gezegd wil de geestelijke verzorging uitdragen dat er zowel verschillen als overeenkomsten zijn tussen de diverse levensbeschouwingen, maar dat zij heel goed onderling kunnen samenwerken. Zo hebben zij een themadag over Vriendschap georganiseerd. Daarnaast hebben de imam en de pastor uitleg gegeven over het vasten van moslims en christenen. De ramadan krijgt in Eikenstein bijzondere aandacht, met een belangrijke rol voor de imam. De pastor was aanwezig bij een *iftar*-maaltijd tijdens de ramadan, waar hij uitleg gaf over de betekenis van de vastenperiode voor katholieken.



10. Vervreemding en radicalisering

Veel allochtone, maar ook autochtone jongeren ervaren een gevoel van onrechtvaardigheid in de samenleving. In de inrichting kan dat gevoel versterkt worden, met 'vervreemding' als gevolg. FORUM heeft voor professionals trainingen en cursussen georganiseerd. Zo doen ze kennis op van verschillende extremistische groeperingen en in rollenspellen oefenen ze met praktijksituaties, zodat ze signalen van vervreemding kunnen herkennen en duiden.

Cursus en trainingen

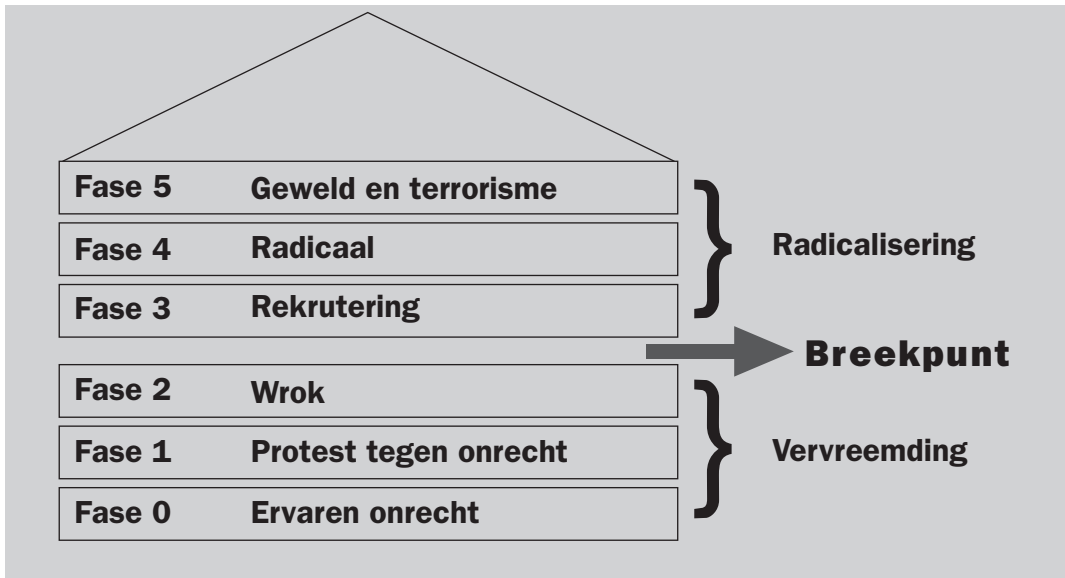
In 2006 en 2007 verzorgde FORUM zesmaal een cursus Signaleren en omgaan met vervreemding en radicalisering bij jongeren. In totaal hebben ongeveer zestig medewerkers van de sector Justitiële Jeugdinstellingen de cursus gevolgd. De cursus, die tweemaal werd aangeboden in december 2007, was in het bijzonder geschikt voor medewerkers die in de toekomst worden aangewezen als aandachtsfunctionaris Vervreemding/Radicalisering. Van de deelnemers werd verwacht dat ze de opgedane kennis binnen de eigen werkomgeving overdragen. De centrale onderdelen van de cursus waren: het proces van radicalisering, een kennismaking met de islam, radicale uitingen van moslims en extreemrechtse groeperingen en het bespreekbaar maken van signalen. Gespecialiseerde docenten verzorgden de cursusonderdelen.

Handleiding Omgaan met vervreemding

Er is een handleiding *Omgaan met vervreemding* ontwikkeld, met name bedoeld voor de aandachtsfunctionaris Vervreemding in iedere justitiële jeugdinstelling. De handleiding biedt richtlijnen en aanknopingspunten voor het omgaan met vervreemdings- en radicaliseringsprocessen bij jongeren. Met behulp van het stappenplan kan de inrichting beleid ontwikkelen ten aanzien van vervreemding. Er is beknopte achtergrondinformatie over moslimradicalisme en extreemrechts. Het radicaliseringsproces zelf wordt uitgebreid beschreven aan de hand van een fasemodel. Als bijlagen zijn er relevante artikelen en een DVD met fragmenten van de rollenspel-acteurs uit de cursus. Met de informatie uit de handleiding kan de aandachtsfunctionaris collega's adviseren over preventie, signalering en interventies bij radicaal gedrag en over de mogelijkheden van deskundigheidsbevordering op dat gebied.

Fases van vervreemding

Een radicaliseringsproces doorloopt verschillende stadia. Kennis van die stadia is van belang met het oog op het oppikken en duiden van signalen. FORUM heeft een model samengesteld op basis van de bevindingen van Moghaddam e.a. (2004) en Meertens e.a. (2005). Iedere fase wordt gesymboliseerd door een hogere verdieping van een huis; iemand komt zo steeds verder van de samenleving (de begane grond) te staan.



Dit model is slechts een hulpmiddel om het vervreemdingsproces beter te begrijpen en een inschatting te maken van de ernst van de situatie bij bepaalde signalen. Het is niet bedoeld als een checklist, waarmee iemand direct kan worden ingedeeld in een bepaalde fase.

Tevens is van belang op te merken dat iedereen in elke fase weer kan kiezen voor een negatievere stap naar boven of op een opbouwende manier uiting kan geven aan de onvrede. Na fase 1 kan bijvoorbeeld ook gekozen worden voor een democratische politieke weg. Echter: hoe meer frustratie, hoe groter de kans dat de negatieve weg wordt gekozen.

Fase 0 Ervaren onrecht

Op de begane grond van het huis bevinden zich mensen die onrecht ervaren en ontevreden zijn over hun sociale positie. Ze vinden dat ze achtergesteld en gediscrimineerd worden en niet voor vol worden aangezien. Ze vinden dat er met twee maten wordt gemeten. Die onvrede kan langs verschillende wegen geuit worden: politiek, religieus of sociaal. Daardoor ontstaat een begin van vervreemding van de samenleving. De fase valt te typeren als 'Ik hoor er toch niet bij'. Vragen die mogelijk opkomen: Heeft de betrokkene over zichzelf of de eigen groep een gevoel van onrecht? Identificeert de betrokkene zich met achtergestelde groepen?

Fase 1 Protest tegen onrecht

De eerste verdieping symboliseert de eerste fase van vervreemding. Mensen zoeken dan naar oplossingen, naar manieren om onrecht en achterstelling te bestrijden en meer gerechtigheid te verkrijgen. Er zijn twee mogelijkheden. Of je maakt je los van de bestaande samenleving en gaat vervreemden of je raakt enorm betrokken bij de maatschappij en hoopt met bijvoorbeeld politiek protest het een en ander in beweging te zetten. Hoe meer ze tegen de muur lopen en er niet in slagen iets te bereiken, hoe groter de kans dat ze naar de volgende verdieping doorgaan. Ze trekken zich

meer terug op het eigen bastion en zoeken de veiligheid van de eigen groep. De typering van deze fase is: 'Ik word buiten spel gezet.' Vragen die daarbij een rol spelen: Is er sprake van maatschappelijke betrokkenheid of leeft iemand alleen in een bepaalde kring? Geeft iemand in gesprekken blijf van frustratie/woede? Is iemand actief bezig met opklimmen in de maatschappij, maatschappelijk of politiek? Is iemand succesvol in zijn bovengenoemde pogingen of is er reden om aan te nemen dat iemand verder gefrustreerd raakt?

Zijn de pogingen om de situatie te verbeteren niet succesvol, dan bestaat de kans dat iemand de tweede trap van het trappenhuis beklimt.

Fase 2 Wrok

De tweede verdieping van het huis wordt gekenmerkt door een gevoel van wrok. In deze fase bestaat de kans dat mensen uit de omgeving de gevoelens van wrok weten te kanaliseren en verantwoordelijken aanwijzen, zoals bij extreemrechts de allochtonen en bij moslims de westerse wereld in zijn algemeenheid of de Verenigde Staten in het bijzonder. De vervreemding van de samenleving gaat weer een stap verder. Bepaalde groepen binnen de samenleving worden nu gezien als vijanden. Betrokkenen keren zich af van de vijand, willen niet met hen samenwerken en trekken zich terug op het eigen bastion. Als ze de vijand kunnen dwarszitten, zullen ze het niet laten. Wanneer de vijand tegenslagen te verwerken krijgt, wordt dat toegejuicht. Binnen deze fase zijn mensen vatbaar voor rekrutering door radicale voortrekkers die voelen dat hun potentiële rekruten in deze fase zoekende zijn. De voortrekkers geven richting aan door antwoorden te bieden op existentiële vragen waarmee de rekruten worstelen. De mate van ontvankelijkheid voor deze ideeën bepaalt of iemand de derde trap beklimt. De fase wordt getypeerd door: 'Ik haat de mensen die mij onrechtvaardig behandelen.' Vragen die hierbij gesteld kunnen worden: Is er sprake van een sterk vereenvoudigd vijandbeeld? Wordt 'het kwade' enkel en alleen toegerekend aan een bepaalde groep? Is er sprake van een zwart/wit- of wij/zij-denken (voortbouwend op het vijandbeeld)?

Fase 3 Rekrutering

Bij het beklimmen van de trap naar de derde verdieping wordt de eerste stap tot sektebinding gezet. Bij sektebinding spelen diverse factoren een rol. Zo is *groupthink* van belang: de eigen groep wordt boven alles gesteld, enorm overschat; de werkelijkheid wordt tot simplificaties gereduceerd en uniformiteit is het opperste gebod. De overgang van de tweede naar de derde trap is cruciaal. Is deze stap eenmaal gezet, dan is terugkeren bijna onmogelijk. Daarom wordt het in het schema ook een 'breekpunt' genoemd. De typering bij deze fase is: 'Mijn groep is oneindig veel beter dan de vijand.' De volgende vragen zijn relevant: Zijn er personen te benoemen die de rol van inspirator vervullen? Uit welke hoek komen die personen en welke rol spelen ze? Is er een groep die een belangrijke rol speelt in het leven van iemand? Is er sprake van eenzijdige aandacht voor deze nieuwe groep en worden oude contacten bevroren? Gaat iemand opeens anders leven? Worden bepaalde symbolen gebruikt bij kleding? Gaan bepaalde rituelen een heel belangrijke, allesomvattende rol spelen? Bepalen deze rituelen ook het dagelijkse leefritme? Is er nog maar weinig ruimte voor discussie?

Fase 4 Radicaal

De groepsdruk maakt dat de trap naar de vierde verdieping beklommen wordt. Het proces van radicalisering zet onverminderd voort, de gevormde groep isoleert zich steeds meer van zijn omgeving, de leden gaan volledig op in de groep. Het vijandbeeld wordt centraal gesteld, zich afzetten tegen de vijand wordt het centrale doel in iemands leven. Er is nu sprake van een radicaal. Huiskamerbijeenkomsten monden uit in duurzame netwerken, ieder zoekt een eigen rol binnen het netwerk, de wederzijdse betrokkenheid is groot. Hoe sterker de betrokkenheid bij de nieuwe groep, hoe losser de band met de oude verbanden zoals familie en vrienden. De waarneming wordt ook beperkt, tegenspraak verliest zijn werking, de eigen werkelijkheid wordt geconstrueerd. Er ontstaat een in-group, met meer groepsdruk en minder individuele verantwoordelijkheid. De laatste twijfelaars vallen af en celvorming staat niets meer in de weg. Er is sprake van een tunnelvisie, uiterlijke tekenen worden gedeeld of juist vermeden, om niet te veel aandacht te vragen. De typering voor deze fase is: 'Mijn groep kent de waarheid en zal daarmee de vijand overwinnen.' Relevante vragen: Leeft iemand afgezonderd van de normale netwerken, zoals familie en werk? Heeft iemand recent zijn baan opgezegd of constateren collega's een wil tot afzondering? Is nog tegenspraak mogelijk, gaat iemand nog discussie aan of staat het wereld- of vijandbeeld onomwonden vast? Is iemand nog ontvankelijk voor rationele argumenten of niet? Zet iemand zichzelf neer als een persoon die zich openlijk afkeert van de samenleving?

Fase 5 Geweld en terrorisme

De trap naar de vijfde verdieping in het huis is de laatste stap: het daadwerkelijk gebruiken van geweld. Omdat de gedeelde waarheid in de groep de enige waarheid is en de anderen niet willen luisteren, blijft er maar één manier om de samenleving op andere gedachten te brengen: een terroristische aanslag. Zo wordt angst gezaaid en de samenleving ontwricht, waardoor ruimte ontstaat voor een nieuwe richting, de richting van hun waarheid. Een terroristische aanslag kan zo het ultieme doel van iemands leven worden. De typering is: 'De enige manier om iets te bereiken, is geweld tegen de vijand.' Relevante vragen: Erkent iemand de Nederlandse rechtsorde (in te schatten door kennis te nemen van uitspraken, geschriften of handelwijze)? Ziet iemand nog vreedzame middelen om veranderingen te bereiken of is geweld de enige oplossing?

Het Keerpunt

Naast de deelname aan landelijke bijeenkomsten hebben verscheidene medewerkers van Het Keerpunt deelgenomen aan diverse studiedagen/trainingen, waaronder de pilotcursus Signaleren en voorkomen van vervreemding bij jongeren, de training Omgaan met vervreemding binnen justitiële jeugdinstellingen, de studiedag Herkennen en onderkennen van radicalisering en de studiedag Radicalisering en vervreemding.

Het Keerpunt heeft al een aandachtsfunctionaris voor radicalisering en vervreemding aangesteld, een maatschappelijk werker. Zij zal instaan voor het verzamelen en implementeren van beschikbare informatie over radicalisering en vervreemding. De handleiding *Omgaan met radicalisering* en ver-

vreemding, opgesteld door FORUM, wordt in Het Keerpunt geïntroduceerd en aangewend. Er wordt ook een protocol ontwikkeld: Hoe om te gaan met signalen van radicalisering en vervreemding? In 2008 wordt een werkgroep Radicalisering en Vreemding opgericht.

Tot slot kan vermeld worden dat verschillende (wetenschappelijke) boeken over radicalisering en vervreemding zijn aangekocht. Een grondige samenvatting daarvan zal verspreid worden onder het pedagogisch personeel en het middelmanagement.

Eikenstein

Per 1 januari 2008 is een aandachtsfunctionaris aangesteld. Zes mensen hebben deelgenomen aan de landelijke cursus Vreemding, verzorgd door FORUM. Tijdens de basistraining is aandacht besteed aan het thema. Het was de bedoeling om ook tijdens de *kick offs* aandacht te besteden aan vervreemding, maar het thema is eruit gelaten omdat het programma al erg vol was. De aandachtsfunctionaris komt met een voorstel voor de wijze waarop in 2008 in de inrichting aandacht gevraagd kan worden voor het thema.



11. Methodiek

Over het algemeen kunnen de bestaande methodieken goed worden ingezet voor een divers samengestelde doelgroep, mits de uitvoerders voldoende multiculturele deskundigheid hebben. Omdat de methodieken veelal vanuit een westers referentiekader zijn ontwikkeld, is het raadzaam om er interculturele items in op te nemen en de methodiek als geheel kritisch te beschouwen. Het is voor de inrichtingen interessant om de diagnostische tests en het sociale vaardigheids- en competentiemodel te screenen op specifieke culturele aspecten. Bij de EQUIP-methodiek is dat gebeurd.

Interculturele EQUIP-module

Teylingereind heeft een aantal sessies ontwikkeld als interculturele module binnen de EQUIP-methodiek. EQUIP is een methode die jongeren van andere jongeren laat leren, onder begeleiding van groepsleiders en docenten. Jongeren met antisociaal en/of delinquent gedrag worden gemotiveerd en 'geëquipeerd' om elkaar te helpen en van elkaar positief gedrag te leren. De negatieve (groeps)cultuur, waarin egocentrisme een belangrijke rol speelt, wordt omgebogen tot een positievere cultuur waarin jongeren rekening met elkaar houden.

EQUIP wordt volgens een vast protocol uitgevoerd door getrainde medewerkers. Het werken aan een positieve groeps cultuur gebeurt in 'wederzijdse hulpbijeenkomsten' waarin jongeren over hun problemen praten en elkaar helpen bij het zoeken naar oplossingen. Verder bestaat het programma uit drie onderdelen: omgaan met kwaadheid, aanleren van sociale vaardigheden en sociaal zuivere morele beslissingen nemen. Elk van die onderdelen bestaat uit tien bijeenkomsten van een groep van zes jongeren.

De meeste jongeren die crimineel of antisociaal gedrag vertonen, maken denkfouten. De volgende vier denkfouten worden onderscheiden:

- Egocentrisme
- Goed praten/verkeerd benoemen
- Anderen de schuld geven
- Uitgaan van het ergste

In de aanpak van EQUIP worden de jongeren zich bewust van hun eigen denkfouten en leren ze dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor hun denken en doen.

EQUIP is de instellingsmethodiek van Teylingereind. Middels EQUIP wordt de visie van Teylingereind, 'Allereerst zijn we opvoeders', in de praktijk gebracht. Uitzonderingen daargelaten, nemen alle 120 jongeren die in Teylingereind verblijven deel aan het EQUIP-programma. Alle groepsleiders en stafmedewerkers van Teylingereind zijn getraind in het programma. Ze begeleiden, samen met de docenten van ZMOK school de Burcht, de bijeenkomsten die vast onderdeel uitmaken van het schoolrooster. Kortom, EQUIP is onderdeel van de instellingscultuur. Als er binnen Teylingereind vorm wordt gegeven aan interculturalisatie, kan het niet anders dan dat er ook binnen de methodiek aandacht aan besteed wordt.

De belangrijkste uitgangspunten van het EQUIP-programma sluiten direct aan bij de onderwerpen die belangrijk zijn in het proces van interculturalisatie. Het uitgangspunt is dat jongeren op deze leeftijd vooral leren van hun leeftijdgenoten. Bij het ontwikkelen van een moreel bewustzijn leren jongeren dat het belangrijk is om zich in te leven in een ander en dat ze wederzijds respect moeten tonen. Ze zullen zich bewust moeten worden van denkfouten (overtuigingen), die in contact met andere culturen tot problemen kunnen leiden. De *peer-helping-approach* wordt tevens gezien als effectieve interventie ter voorkoming van vervreemding en radicalisering.

Ontwikkeling van de EQUIP-module

Het EQUIP-team - bestaande uit Barbara Pannekoek, Arjo Haasnoot, Joris van de Hout en Isabelle Loos – heeft onder leiding van Roy van Berkum een plan van aanpak geschreven voor de ontwikkeling van de interculturele module. Met de EQUIP-module wilde het team het volgende bereiken bij jongeren die in Teylingereind verblijven:

- Elkaars verschillende etnische en culturele achtergrond beter leren kennen
- Zich ervan bewust worden dat onbekendheid met elkaars achtergrond kan leiden tot denkfouten en conflicten
- Leren respectvol om te gaan met elkaars verschillende achtergrond
- Radicalisering leren herkennen en leeftijdgenoten erop aanspreken

Er is een EQUIP-module ontwikkeld van negen bijeenkomsten, waarin aandacht wordt besteed aan interculturele thema's en het signaleren van radicalisering bij jongeren. Er zijn thema's uitgewerkt over geloof, sociale vaardigheden, radicalisering, omgaan met vooroordelen, omgaan met kwaadheid, respect en eerwraak. Tevens werd een plan gemaakt om de module in de inrichting te implementeren.

Bij de ontwikkeling van de module is gebruik gemaakt van literatuur en de expertise van diverse deskundigen, onder andere van de Universiteit Utrecht. De FORUM-cursus *Omgaan met vervreemding en radicalisering* is gevolgd. Er heeft een brainstormsessie plaatsgevonden met groepsleiding van diverse culturele achtergronden en de opzet is besproken met de projectcoördinator Interculturalisatie en het hoofd Pedagogisch Beleid. Vervolgens is het lesmateriaal (trainersinstructie en werkbladen) ontwikkeld en vanaf september 2007 zijn in onderstaande bijeenkomsten onderdelen vanuit de module uitgetoetst op verschillende groepen in Teylingereind.

Bijeenkomsten Sociale vaardigheid

- Hoe kun je zorgen dat je je andermans vooroordelen niet persoonlijk aantrekt?
- Bewustwording van je kledingkeuzes: waarom draag je bepaalde kleding?
- Wat is het effect van je gedachten bij vooroordelen van anderen over jou en van jou over anderen?
- Jongeren in deze EQUIP-groep leren kijken naar de verschillen in respect: Waarvoor moet je volgens jou respect hebben? En kun jij respect hebben voor iemand anders zijn respect?

Bijeenkomsten Omgaan met kwaadheid

- Bewustwording van de verschillen in gebruiken en gewoontes bij de omgang met mensen uit verschillende culturen.
- Leren minder kwaad te worden door te ontspannen en daardoor tijd te winnen om een klacht of een probleem op een opbouwende manier te uiten.

Bijeenkomsten Morele keuze

- Bewustwording van het feit dat morele keuzes gemaakt worden vanuit ieders eigen culturele referentiekader.
- De keuzesituatie van Mohammed.
- De keuzesituatie van Driss.

Bijeenkomsten Wederzijdse hulp

- Hoe kun je zorgen dat je je andermans vooroordelen niet persoonlijk aantrekt?
- Welk geloof heb jij?

Teylingereind is meer dan tevreden over de uitwerking van het instrument, maar realiseert zich ook dat een goed doordachte voorbereiding van de bijeenkomsten noodzakelijk is. Bij de uitvoering van de bijeenkomsten viel een aantal zaken op. Er werd bijvoorbeeld voornamelijk over verschillen gesproken en minder over overeenkomsten. In het bespreken van verschillen was veelal ook een oordeel te bespeuren. Het is vooral een trainersvaardigheid om los te kunnen komen van oordelen en een eenzijdige focus op verschillen. Ook bleek het gevoelig te zijn om iets te duiden. In de module waarin aan de hand van de film *Shouf shouf habibi* het thema 'eerwraak' aan de orde werd gesteld, kwamen heftige reacties los onder de jongeren. Eén jongen keurde het goed dat een Marokkaanse jongen zijn zus slaat wanneer zij een relatie blijkt te hebben met een Nederlander. Hoe reageer je op iemand die bij het zien van een dergelijke scène begint te applaudiseren? Het idee van een simpele discussie groeit uit tot een diepgaande discussie die noodzaakt tot een snelle en adequate reactie van de begeleider. Het blijkt belangrijk om mogelijke reacties vanuit verschillende culturen goed te kunnen inschatten. Door het voorbeeld als 'eerwraak' te benoemen, bleek de begeleider de plank mis te slaan. Dat maakt duidelijk dat kennis van zaken nodig is en tevens dat het van belang is dat ook trainers zich terdege bewust zijn van de invloed van hun eigen houding, oordelen en vooroordelen.

De ervaringen hebben de inrichting overtuigd van de noodzaak om meer aan deskundigheidsbevordering te doen. Op een professionele wijze vormgeven aan een interculturele invulling van EQUIP vraagt om interculturele competenties. Het heeft de voorkeur om een training aan groepsleiders en docenten aan te bieden om zo de interculturele deskundigheid te bevorderen.

De verwachting is dat in het eerste kwartaal van 2008 besloten wordt over de integrale invoering van de interculturele module, die dan wordt uitgewerkt met een trainershandleiding. Iedere inrichting die licentiehouder is van de EQUIP-module kan de handleiding gebruiken.

Het Keerpunt

Methodiekontwikkeling hangt nauw samen met deskundigheidsbevordering. Het Keerpunt heeft naast een module voor interculturele deskundigheidsbevordering ook een aparte module voor methodisch handelen ontwikkeld. Medewerkers van de inrichting hebben een bezoek gebracht aan de Interactie Academie van Antwerpen, een organisatie die ruime ervaring heeft met het omgaan met allochtone groepen. Er is een reader ter beschikking gesteld die nog wordt bestudeerd, zodat relevante informatie aangewend kan worden in het kader van de methodiek van Het Keerpunt. Ook zal nog bekeken worden welke diensten de academie mogelijk in de toekomst te bieden heeft.

Diagnostiek

Verschillende studies tonen aan dat veel Nederlandse tests en subtests een ethnocentrische inhoud hebben. De Multiculturele Capaciteiten Test, kortweg MCT, is ontwikkeld om dergelijke hiaten in de Nederlandse testen te overbruggen. Het moet duidelijk zijn dat het niet om een allochtonentest gaat. De test is ontwikkeld voor zowel autochtonen als allochtonen. Het Keerpunt onderzoekt momenteel de mogelijkheden om de multiculturele capaciteitentest te integreren in de reeds gehanteerde methodiek.

Tot slot zijn er diverse methodische boeken en readers aangeschaft die ingaan op en meer rekening houden met het aspect interculturalisatie. Interessant is in dit verband de FORUM-publicatie *Wat is er aan de hand met Jamila* over transculturele diagnostiek in de jeugdzorg. Daarin staat een kritische beschouwing van de meest gebruikte tests voor jeugdigen. De literatuur zal grondig bestudeerd worden; onderzocht wordt of de diagnostiek van Het Keerpunt aangepast kan worden.



12. Nazorg

De recidivecijfers van jongeren die zijn uitgestroomd uit justitiële jeugdinrichtingen, zijn hoog. Vier jaar na de uitstroom is zeventig procent opnieuw met justitie in aanraking gekomen. Bij allochtone jongeren ligt het recidivecijfer gemiddeld nog tien procent hoger (Wartna, Jong Vast, 2005). In het algemeen moet er nog veel verbeteren aan de nazorg. Tijdens de plaatsing kan al een nazorgtraject worden uitgezet. De sector Justitiële Jeugdinrichtingen kan die verbeteringen niet alleen bewerkstelligen.

Vanuit het perspectief van interculturalisatie is ook winst te behalen. Juist voor allochtone jongeren is het herstellen of verbeteren van de band met de eigen ouders en familie van groot belang. In veel niet-westerse culturen is die familieband nog belangrijker dan bij autochtone Nederlanders. Zelfstandigheid van jongeren heeft een andere betekenis voor veel families van niet-westerse afkomst. Er wordt anders aangekeken tegen zelfstandig wonen en zelfstandig beslissingen nemen. De ouders blijven een belangrijke invloed houden, ook bij jongeren van ongeveer zestien tot 24 jaar.

Een ander specifiek punt in de nazorg voor allochtone jongeren is dat de achterstandssituatie in verband met migratie vaak nog groter is. De taal- en leerachterstand is vaak aanzienlijk, het zelfvertrouwen is laag, de sociale vaardigheden schieten tekort en de jongeren krijgen bij het zoeken naar scholing, werk of huisvesting ook nog regelmatig te maken met discriminatie op grond van afkomst. Dat klinkt nogal zwaar, maar uit de praktijk blijkt dat er met een beetje extra aandacht ook met deze, soms extra kwetsbare, doelgroep goede resultaten te behalen zijn.

In dit hoofdstuk geven we allereerst een korte beschrijving van een positief voorbeeldproject uit Helmond, vervolgens een indruk van de wijze waarop pilotinrichting Het Keerpunt denkt over nazorg en tot slot een opsomming van de specifieke aandachtspunten voor interculturele terugkeerbegeleiding zoals de sector die op landelijk niveau heeft opgesteld.

Een positief voorbeeld

In het project Allochtone jongeren in detentie van BJ Brabant in Helmond heeft de extra begeleiding van allochtone jongeren tijdens en na de detentie een mooi resultaat opgeleverd. Van de 53 jongeren die de hulpverlener in vierenhalf jaar tijd heeft begeleid, zijn er slechts vijf weer met justitie in aanraking gekomen, van wie drie voor het niet goed navolgen van een alternatieve straf. Verschillende factoren hebben bijgedragen aan het succes. Het is vrijwillige hulpverlening, dus niet gedwongen vanuit justitie, en de regie blijft bij de jongere. De hulpverlener kent de sociale kaart van Helmond goed en investeert in contacten met de ouders, leefomgeving en migrantenzelforganisaties. Hij heeft voldoende tijd voor gesprekken en is altijd bereikbaar voor de jongeren. De persoonlijke benadering van de deelnemers blijkt doorslaggevend. De hulpverlener werkt vanuit de 'presentiemethode' en de methodiek 'Eigen kracht'. In alle gevallen is op succesvolle wijze een professionele vertrouwensrelatie opgebouwd, die cruciaal is om effectief te kunnen begeleiden. De jongeren vinden het positief

dat de begeleider net als zichzelf een niet-Nederlandse achtergrond heeft. Hij kan zich goed inleven en is ook een voorbeeldfiguur. De hulpverlener heeft duidelijk multiculturele competenties.

Het Keerpunt

Het belang van nazorg kan niet genoeg beklemtoond worden. Er is behoefte aan intensieve individuele begeleiding en allochtone jongeren hebben op dat punt nóg meer aandacht nodig. De terugkeer naar de samenleving is een grote stap en die voorbereiding begint in principe al bij binnenkomst in de inrichting. Wanneer terugkeer in de nabije toekomst ligt, wordt niet alleen de jongere bij het proces betrokken, maar in toenemende mate ook zijn sociale omgeving. Vandaar dat het interculturelisatieproces door moet lopen tot aan de leefomgeving van de jeugdige. Geen gemakkelijke opgave - ook niet voor de jeugdinrichtingen - maar een stap in de goede richting kan alvast gezet worden. Het Keerpunt is van mening dat in sommige gevallen meer begeleidingstijd mag worden ingezet. Communicatieproblemen, culturele verschillen, de achterstandssituatie van veel gezinnen, het opbouwen van een vertrouwensrelatie - dat alles vergt soms extra tijd, maar is noodzakelijk voor een effectieve hulpverlening die vraag en antwoord goed op elkaar afstemt. Desnoods moet ook extra tijd voorzien worden voor het regelen van hulp en ondersteuning bij de opvoeding. Veel ouders kunnen de opvoeding en begeleiding die hun zoon nodig heeft niet altijd bieden. Om interculturele terugkeerbegeleiding daadwerkelijk te realiseren, dient voornamelijk gewerkt te worden aan 'multiculturele deskundigheid' van de begeleiders. Extra begeleidingstijd alleen is niet voldoende, begeleiders moeten ook beschikken over de vaardigheden, kennis, competenties en attitudes om een professionele vertrouwensrelatie op te bouwen met allochtone gezinnen. Het volgen van een cursus is in dit kader de aangewezen weg.

Aandachtspunten intercultureel begeleiden

De landelijke werkgroep Nazorg heeft gezocht naar mogelijkheden om de terugkeerbegeleiding en de contacten met ouders en leefomgeving te verbeteren. Volgens de werkgroep is naast de algemene inspanningen om de terugkeerbegeleiding na plaatsing in een JJI te verbeteren, ook een extra inspanning nodig voor bepaalde groepen allochtone jongeren en hun ouders. Daarom zijn er voor hun begeleiding specifieke aandachtspunten geformuleerd. De bestaande methodieken bieden daar ruimte voor en dit thema zou er een integraal onderdeel van moeten uitmaken. De oudercontacten en terugkeerbegeleiding vergen een multiculturele deskundigheid en werkwijze. In de terugkeerbegeleiding vanuit justitiële jeugdinrichtingen valt ook winst te behalen.

Om deze jongeren goede terugkeerbegeleiding te bieden, is vaak een intensief, individueel begeleidingstraject nodig. Dat gaat nog verder dan wat momenteel kan worden geboden vanuit justitiële jeugdinrichtingen en jeugdreclassering. Het vergt tevens investeringen vanuit de gemeentelijke hulpverlening. De aandachtspunten zijn bedoeld voor alle professionals die zich bezighouden met terugkeerbegeleiding vanuit de justitiële jeugdinrichtingen, zoals individuele trajectbegeleiders (ITB'ers), maatschappelijk werkers, gedragsdeskundigen, therapeuten en contactpersonen van Work-Wise Nederland. Mogelijk is het ook van nut voor de ketenpartners zoals de (jeugd)reclassering.

Randvoorwaarden

- Soms is een extra investering in begeleidingstijd nodig in verband met de achterstandssituatie van sommige allochtone ouders, de cultuurverschillen en de communicatieproblemen. Voordat werkelijk sprake is van een hulpverleningsrelatie, is het - vaak nog meer dan bij autochtone ouders - nodig te investeren in het motiveren van de ouders voor hulpverlening, psycho-educatie, probleembesef, gezamenlijk kunnen formuleren van een hulpvraag en opbouwen van een vertrouwensrelatie.
- Ouders kunnen mede door hun achterstandssituatie en cultuurverschillen hun kinderen niet altijd de begeleiding geven die ze nodig hebben. Ouders kunnen daarom bij de opvoeding wel wat extra ondersteuning gebruiken. Dat vergt van de begeleider soms meer tijd voor het regelen van hulp en ondersteuning.

Deskundigheid begeleiders

- In hoofdstuk 7 is al opgemerkt dat werken met jongeren en ouders van een andere etnisch-culturele achtergrond specifieke kennis en vaardigheden van de begeleider vergt. Maar bovenal vraagt het een open houding ten opzichte van de andere achtergrond van jongeren en hun familie. De persoonlijke verhouding tussen begeleider en cliënten blijkt doorslaggevend. Een professionele vertrouwensrelatie is cruciaal om effectief te kunnen begeleiden. In de vertrouwensrelatie mag wel enige distantie zijn, maar jongeren moeten erop kunnen vertrouwen dat de begeleider hun etnische achtergrond en identiteit kent, erkent en respecteert. Ze moeten zich veilig voelen bij de begeleider en hem of haar betrouwbaar vinden.
- De relatie tussen de jongere en zijn begeleider kan een toegevoegde waarde zijn bij de beïnvloeding van de ervaren onvrijwilligheid in het justitiële kader. Het tonen van empathisch begrip voor gewenst gedrag kan effectief zijn. Humor kan ook impasses doorbreken. Optimisme over de mogelijkheden van de jongere werkt stimulerend, mits gecombineerd met actieve steun bij de oplossingen.
- Enkele specifieke competenties:
 - Kennis van de sociale kaart op intercultureel gebied, zoals specifieke projecten en migrantenzelforganisaties.
 - Kennis over en aandacht voor de maatschappelijke positie van allochtone gezinnen in Nederland om de gedrags- en gezinsproblemen in een juiste context te plaatsen.
 - Inzicht in identiteitsontwikkeling bij allochtone jongeren en processen van vervreemding.
 - Inzicht in specifieke mechanismen in de scholing en loopbaantrajecten, die te maken hebben met negatieve vooroordelen en discriminatie.
- Binnen de sector JJI zijn individuele trajectbegeleiders (ITB'ers) een belangrijke functiegroep voor de terugkeerbegeleiding. Vanuit het project Interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen is in samenwerking met Work-Wise Nederland een (na)scholingstraject ontwikkeld voor nieuwe en zittende ITB'ers. Het onderwijsaanbod van de cursus is praktijkgericht en biedt de ITB'er handvatten voor het overbruggen van culturele verschillen in de communicatie. Daarnaast levert het een wezenlijke bijdrage aan de verdere ontwikkeling van een multicultureel bewustzijn en een basishouding in de

begeleiding van jeugdige justitiabelen met een niet-westerse culturele achtergrond. Cursisten maken in de cursus kennis met verschillende (communicatie)modellen voor interculturele begeleiding en worden tevens bewust gemaakt van hun eigen vooroordelen, opvattingen en 'culturele bril' (zie bijlage 3 voor meer informatie).

Communicatie met ouders en jongeren

- In hoofdstuk 6 (Oudercontacten) is al het een en ander beschreven over valkuilen in de communicatie. Daar kan nog aan worden toegevoegd dat allochtone ouders justitiële medewerkers kunnen wantrouwen. Niet zelden is dat gebaseerd op onduidelijkheid of onwetendheid over hun taken, verantwoordelijkheden en werkwijze. Een duidelijke uitleg aan jongere en ouders over de juridische, organisatorische en methodische kaders en de rol, mogelijkheden en onmogelijkheden van de trajectbegeleider zijn daarom van wezenlijk belang.
- Zowel allochtone ouders als jongeren dragen een migratiegeschiedenis met zich mee die bepalend kan zijn voor hun welzijn. Een middel om dat bespreekbaar te maken, is het genogram (Jessurun, 1994), waarin de familiestamboom in kaart wordt gebracht. Aan de hand van het genogram kan de migratiegeschiedenis worden besproken. Verborgene verdriet, verlangen naar een onbekende herkomst, druk van thuis om iedere vakantie maar weer naar het land van de ouders te moeten, zich ongemakkelijk voelen in beide culturen, et cetera - het kan allemaal aan de orde komen. Het benoemen en onderkennen van dergelijke zaken kan heel verhelderend werken (Jessurun, 2004).
- Bij het maken van een genogram is het eveneens van belang om op zoek te gaan naar de banden in de gezins- en familieconstellatie, bijvoorbeeld broer-zusrelaties, en de posities die mensen daarin innemen. Het is raadzaam om oog te hebben voor waar wel en niet over gesproken kan worden. Spreken over de opvoeding, wie de gezagsdrager is, wie helpt, wie straft en/of beloont, kan ook een goede ingang zijn. Het blijkt dat het aanspreken van allochtone jongeren op hun positie als oudste, middelste of jongste van het gezin een depathologiserende werking heeft (Jessurun, 2004).

Jongeren

- Veel allochtone jongeren zitten in een extra kwetsbare positie, die van de terugkeerbegeleiding soms wat extra aandacht vraagt.
- In eerdere hoofdstukken is al opgemerkt dat het versterken van de eigen identiteit en het vergroten van het zelfvertrouwen een belangrijk punt is voor deze jongeren. Allochtone jongeren verkeren in een minderheidspositie en worden geconfronteerd met negatieve beeldvorming en discriminatie. Het zelfbeeld van allochtone jongeren is daardoor veelal nog negatiever dan dat van autochtone jongeren in justitiële jeugdinstellingen. Daardoor geloven veel jongeren niet meer in positieve ontwikkeling of groeimogelijkheden en kiezen ze weer snel voor het negatieve, criminele pad. De begeleider kan de jongere ondersteunen bij het versterken van de eigen identiteit en het vergroten van het zelfvertrouwen en de motivatie om een positieve weg in te slaan. Een allochtoon als rolmodel of mentor kan daar een belangrijke rol in spelen. Het boek van Abkader Chrifi, *Het succes ligt op straat*, kan een hulpmiddel zijn (Chrifi, 2004).

- Allochtone jongeren zijn - vaak nog sterker dan autochtone jongeren - groepsgericht. Autochtone jongeren zijn over het algemeen wat individualistischer. Het risico om weer meegezogen te worden in de oude criminele jeugdgroep is voor allochtone jongeren erg groot. Contacten met de oude vrienden voorkomen en bewustwording zijn voor hen belangrijk. Voor een Marokkaanse jongen is het bijvoorbeeld erg moeilijk om in een groep 'nee' te zeggen, als iemand een 'crimineel' voorstel doet.
- Allochtone jongeren hebben vaak een onuitgesproken behoefte aan het vergroten van sociale vaardigheden. Het verschil met autochtone jongeren is dat allochtone jongeren minder bekend zijn met sociale vaardigheden in de Nederlandse cultuur. Assertief zijn is bijvoorbeeld sterk cultureel bepaald.
- Door de plaatsing in een justitiële jeugdinrichting is het risico van onthechting van de thuissituatie groot. Hoe langer de plaatsing duurt, hoe groter het risico. De begeleider moet daar oog voor hebben en trachten de kloof tussen thuis en jongere te herstellen. Het is een valkuil als te snel wordt meegegaan met de wensen van de jongeren. Zij zeggen vaak wel dat ze geen contact meer willen met (één van) hun ouders, maar dat wil niet zeggen dat het niet goed zou zijn om toch te werken aan herstel van de band, ondanks alles wat er gebeurd is, of juist omdat er zoveel gebeurd is.
- De plaatsing in een inrichting vergroot ook het risico van vervreemding van de samenleving. Veel allochtone jongeren voelen zich als tweederangs burgers behandeld en keren zich daardoor af van de samenleving. In extreme gevallen kan dat leiden tot radicalisering. Het gebrek aan sociale binding geldt daarin als een risicofactor (zie hoofdstuk 10).
- Bij de analyse van de factoren die hebben geleid tot crimineel gedrag kan het nuttig zijn om ook de interculturele facetten in beeld te brengen en mee te nemen in de begeleiding of bij de risicotaxatie aan de hand van het SAVRY-formulier. Bij jonge, allochtone delinquenten is het raadzaam extra alert te zijn op een eventueel ervaren sociaal-maatschappelijke uitsluiting of gemarginaliseerde positie in de samenleving, vooroordelen ten aanzien van de eigen etnische achtergrond (negatieve beeldvorming), discriminatie, somber toekomstperspectief, het bestaan van bovennatuurlijke krachten, gezinsproblemen na gezinshereniging, gezagsstructuren binnen de familie, vooroordelen over de wijze waarop Nederlandse gezinnen met seksualiteit omgaan, het belang van (vrouwelijke) kuisheid en de goede naam van de familie, eer- en schaamtegevoelens, respect tonen en aanzien hebben, loyaliteitsconflicten ten opzichte van vrienden, ouders, religie, et cetera.
- Veel allochtone jongeren geven aan dat ze al jong zelfstandig hebben leren optreden en zijn allergisch geworden voor geboden en verboden van volwassenen. Ruzies met leerkrachten of falen op school lossen ze op door te spijbelen, met als gevolg dat ze zich steeds verder terugtrekken in de eigen vriendenkring. Die jongeren hebben vaak de behoefte aan een vorm van onderhandelingsruimte. Die geeft hen het gevoel dat ze niet 'vernederd' worden en alles moeten slikken, maar als serieuze partners worden beschouwd. De volwassene kan beter ingesteld zijn op het onderhandelingsspel dat eindigt in het sluiten van compromissen dan op het afdwingen van gedrag door het geven van bevelen. Aansluiten bij de probleemvisie van de jongere en de hulp in eerste aanleg richten op directe, praktische problemen zijn daarbij van belang (Van der Valk e.a., 1995).

Ouders

- De contacten met ouders van allochtone jongeren zijn erg belangrijk. Sommige ouders hebben een andere visie op opvoeding en een ander referentiekader dan de begeleider. De begeleider moet dat herkennen en overbruggen.
- Goede informatie-uitwisseling met de ouders is van groot belang. Veel allochtone ouders hebben geen duidelijk beeld van de justitiële jeugdinrichting en van de precieze problematiek van hun kind. 'Thuis hebben we geen problemen met hem...' Het is raadzaam om de tijd te nemen om goed duidelijk te maken wat er met hun kind aan de hand is, wat er in de inrichting gebeurt, wat de toekomstmogelijkheden zijn en wat de ouders zelf kunnen bijdragen.
- Het komt geregeld voor dat individuele trajectbegeleiders (ITB'ers) niet worden toegelaten in allochtone gezinnen. Jongeren manipuleren de ITB'ers, enerzijds omdat ze denken dat ze 'als een olifant door de porseleinkast zullen gaan' - met andere woorden geen rekening zullen houden met culturele gevoeligheden en taboes - anderzijds willen ze denken dat contact met de ouders nadelig kan zijn voor henzelf ('Als mijn ouders horen wat ik allemaal doe...').
- Versterking van de eigen assertiviteit kan bij allochtone ouders op weerstand stuiten. Veel ouders zijn bang dat hun kinderen hun worden afgepakt, wanneer ze raken ingevoerd in de wereld van het 'zelf', en daarmee zouden ze vervreemden van hun achtergrond. Die angsten en loyaliteitsconflicten verdienen bijzondere aandacht van de trajectbegeleider.

Opbouw sociaal netwerk

- Allochtone jongeren beschikken in het algemeen over minder ondersteunende netwerken in de woonomgeving.
- Het ondersteunende netwerk is bij veel allochtone jongeren minder sterk. In hun omgeving en familie verkeren velen in een achterstandssituatie, waardoor ze niet goed op hen kunnen terugvallen. De begeleider kan in voorkomende gevallen zoeken naar extra ondersteuning in het netwerk of via migrantenorganisaties naar allochtone sleutelfiguren die de functie van mentor kunnen vervullen.

Wonen

- Voor veel allochtone ouders en jongeren is zelfstandig wonen minder vanzelfsprekend dan voor autochtone jongeren. Turkse en Marokkaanse jongeren gaan in de meeste gevallen terug naar hun ouders.
- Bij het zoeken naar woonruimte komt discriminatie regelmatig voor.
- In de praktijk zijn goede ervaringen opgedaan met het vinden van woonruimte via de eigen (geloofs)gemeenschap.

Scholing en werk

- Allochtone jongeren worden niet alleen als ex-gedetineerden, maar ook op hun etnisch-culturele achtergrond gediscrimineerd. In contacten met onderwijs, werkgevers en stageplaatsen dient daar rekening mee gehouden te worden, door dat bijvoorbeeld openlijk met werkgevers te bespreken,

hen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te wijzen en vooroordelen weg te nemen. Succesvolle voorbeelden openen soms deuren bij werkgevers.

- De jongeren vinden het omgaan met vooroordelen op hun beurt ook moeilijk. Ze kunnen daarin begeleid worden.
- In de praktijk blijken allochtone jongeren het moeilijker te vinden dan autochtone jongeren om zich bij werkgevers goed te presenteren. Onzekerheid, mede door cultuurverschillen, over het gewenste gedrag komt veel voor. In een rollenspel oefenen met een begeleider kan helpen.

Religie en etnisch-culturele gebruiken

- In sommige gevallen kan religie een ingang zijn om contact te leggen, een vertrouwensrelatie op te bouwen of hulp op gang te krijgen. Samenwerking met de geestelijke verzorger bij een justitiële jeugdinrichting of een geestelijke die lokaal werkt, kan soms heel nuttig zijn.
- Een voorbeeld van het methodisch gebruiken van een etnische feestdag is: werken aan herstel van de relatie tussen (moslim)ouders en jongere tijdens het Suikerfeest aan het eind van de ramadan. De traditie is om op dat moment ruzies bij te leggen en relaties te versterken.
- Veel moslimjongeren testen tijdens de ramadan hun doorzettings- en uithoudingsvermogen. Het is een tijd van geestelijke krachtmeting. Beroepskrachten kunnen bewondering tonen voor de innerlijke kracht, het uithoudingsvermogen en de onderlinge solidariteit die jongeren daarvoor moeten opbrengen. Ze kunnen hen erop wijzen dat het verleggen van hun grenzen ook op andere terreinen nuttig kan zijn.



13. Interculturalisatie als proces

Interculturalisatie is een veranderingsproces binnen de organisatie. Draagvlak verkrijgen blijkt meer dan eens erg belangrijk te zijn. Er moet dus veel tijd genomen worden om de stappen in het proces uit te leggen en met elkaar te bespreken. Het proces verloopt zowel top-down als bottom-up. Een duidelijke sturing vanuit het management is absoluut nodig en een deskundige procesbegeleiding blijkt geen overbodige luxe.

Interculturalisatie is in 2008 een speerpunt voor de sectordirectie JJI. In de jaarplannen voor 2008 hebben alle justitiële jeugdinrichtingen aangegeven op welke wijze zij invulling gaan geven aan het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie*. In dit hoofdstuk zijn de ervaringen van verschillende justitiële jeugdinrichtingen verwerkt in een stappenplan. Dat is bedoeld als hulpmiddel bij de implementatie van het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie*. Het is niet meer dan een richtlijn. Interculturalisatie is geen lineair proces. Iedere organisatie kent zijn eigen dynamiek, vele wegen leiden naar Rome. In het stappenplan is geen tijdpad of begroting opgenomen, omdat die voor iedere organisatie verschillen en van veel factoren afhangen.

Na de bespreking van alle stappen in het proces, komen het aansturen van het proces en het inbedden van interculturalisatie in het reguliere kwaliteitsmanagement volgens het INK-model aan bod.

Het stappenplan

Stap 1. Inventarisatie

Doel: aansluiten bij de behoeften van de inrichting en de fase van interculturalisatie.

- Breng in beeld hoe de stand van zaken met betrekking tot interculturalisatie in de organisatie is. Wat zijn er al voor activiteiten? Is er al beleid? Tegen welke knelpunten lopen medewerkers aan?
- Breng dat in beeld voor diverse functielagen en bevrage in ieder geval de stand van zaken ten aanzien van personeelsbeleid, deskundigheid en werkwijze. Gebruik eventueel de quickscan-vragenlijst die aan iedere inrichting verzonden is of gebruik de gratis webapplicatie www.quickscandiversiteit.nl. Met dat instrument kan via een e-mailenquête snel een beeld worden verkregen van de verschillende meningen over het diversiteitsbeleid.
- Een quickscan wordt bij voorkeur aangevuld met interviews met een aantal sleutelpersonen van verschillende functiegroepen in de organisatie en met ouders en jongeren.
- Maak daar een inventarisatieverslag van, conform de wijze waarop in de pilots het inventarisatierapport is vastgelegd.

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop de pilotinrichtingen inspelen op de toegenomen etnisch-culturele diversiteit van de jongeren, is FORUM gestart met een inventarisatie van de stand van zaken in iedere pilotinrichting. Om zicht te krijgen op de verschillende lagen in de organisatie is besloten verschillende functiegroepen, de jongeren en hun ouders te benaderen. In de pilots zijn half gestructureerde interviews/gesprekken gehouden, gebaseerd op een vragenlijst met gespreks-onderwerpen. Die onderwerpen/thema's zijn: de visie op interculturalisatie, de mogelijke knelpunten met betrekking tot allochtone ouders en jongeren in het uitvoerend werk, de samenwerking in het team, het personeelsbeleid, de nazorg, de geestelijke verzorging en vervreemding/radicalisering. De respondenten waren groepsleiders, een gedragsdeskundige, leidinggevendenden, een onderwijs-coördinator, een medewerker personeelszaken, geestelijke verzorgers en jongeren. Van de interviews in de vier pilotinrichtingen is een samenvatting gemaakt en in 2006 ter beschikking gesteld aan alle justitiële jeugdinrichtingen .

Stap 2. Visieontwikkeling management

Doel: visie als fundament onder beleid, de noodzaak van bewustwording en draagvlakontwikkeling.

- Organiseer een bijeenkomst van minimaal een dagdeel voor management en staf.
- Bespreek het inventarisatierapport.
- Bespreek de uitgangspunten van interculturalisatie. Neem daar de tijd voor, het is een belangrijk fundament. Haal indien nodig externe expertise in huis om dat te begeleiden.
- Bestuur en ondernemingsraad worden bij het proces betrokken.
- Formuleer de visie van de inrichting op interculturalisatie. Maak daarbij gebruik van het Visiedocument interculturalisatie dat is vastgesteld in het directeurenoverleg.
- Bestudeer ook de visies van de pilotinrichtingen, zoals in hoofdstuk 2 omschreven.

Stap 3. Draag zorg voor een sturingsstructuur

Doel: sturing geven aan het veranderingsproces en verantwoordelijkheden verdelen.

- Interculturalisatie gaat niet vanzelf. Het management is verantwoordelijk voor een goede aansturing van het veranderingsproces. Het management zorgt ervoor dat veranderingen doorgevoerd en verankerd worden.
- Duidelijk wordt aangegeven wie verantwoordelijk is voor welk niveau of welke afdeling. Iedere lijnfunctionaris weet voor welk deel van het veranderingsproces hij of zij verantwoordelijk is.
- De voortgang wordt regelmatig geëvalueerd.
- Er is regelmatig overleg met de procesbegeleider en de werkgroep Interculturalisatie.

Om stagnatie in het proces tegen te gaan, heeft FORUM de pilots geadviseerd stuurgroepen in te richten om het project te monitoren. In sommige gevallen dreigde de continuïteit van het proces gevaar te lopen. Drie pilotinrichtingen hebben een stuurgroep opgericht. Het heeft de projectcoördinator geholpen het proces tijdig een bepaalde richting op te sturen en prioritering in de verschillende activiteiten aan te brengen. Ook was het van belang dat het management de ureninzet van de

medewerkers aan het project bevestigde en steunde. In de stuurgroep was het management vertegenwoordigd om belangrijke besluiten te kunnen nemen. In Het Keerpunt werd de stuurgroep voorgezeten door de algemeen directeur en het hoofd behandeling. In Rekken stuurde de locatiemanager de stuurgroep aan. In Teylingereind zat de algemeen directeur de stuurgroep voor. In Eikenstein maakte een manager deel uit van de werkgroep Interculturalisatie.

Stap 4. Draag zorg voor een ondersteuningsstructuur

Doel: inhoudelijke ondersteuning aan het management bieden en werkzaamheden uitvoeren op het gebied van interculturalisatie.

- Een goede infrastructuur helpt om het proces in goede banen te geleiden. Denk aan het aanstellen van een interne procesbegeleider (ook wel projectleider of -coördinator genoemd) en het instellen van een werkgroep Interculturalisatie.
- Goede communicatie tussen alle functieniveaus is essentieel. Het vaststellen van een communicatieplan kan nuttig zijn.

Bij de start van het project is binnen iedere pilot een werkgroep Interculturalisatie samengesteld. Die werkgroep moet het interculturalisatieproces op gang brengen, activiteiten initiëren om draagvlak binnen de inrichting te creëren en de voortgang van het proces bewaken. De werkgroepen kwamen meestal maandelijks bij elkaar. In alle inrichtingen kostte het enige moeite om de werkgroepleden gezamenlijk bij de bijeenkomsten te laten zijn.

Het doel van een werkgroep Interculturalisatie is:

- Interculturalisatie breed in de organisatie op de agenda zetten
- Een breed draagvlak creëren en continuïteit realiseren
- Een inhoudelijke bijdrage leveren aan het plan van aanpak, zoals het inventariseren van interne thema's en het formuleren van aandachtspunten voor het proces interculturalisatie
- Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van beleid gericht op interculturalisatie
- Een bijdrage leveren aan de activiteiten die zijn gericht op de inbedding van interculturalisatie en diversiteit in de organisatie

In alle pilots is gekozen voor een werkgroep met deelnemers uit verschillende functiegroepen. Dat is tevens een uitgelezen kans om in de instelling een breed draagvlak te creëren. Doordat een hoge werkdruk in inrichtingen gebruikelijk is en er veel verschillende projecten zijn, lag de prioriteit niet altijd bij interculturalisatie. Dat geeft aan dat het van groot belang is dat aan de minimale organisatorische randvoorwaarden wordt voldaan. Als het management het belang van de werkgroep ziet, lukt dat meestal wel. Zonder uitzondering vinden de pilots het een absolute noodzaak om een werkgroep te hebben die zich bezighoudt met het thema. Zo is de continuïteit gegarandeerd en kunnen verschillende activiteiten ontwikkeld worden door mensen die het leuk vinden om ermee aan de slag te gaan. Daarnaast blijft het op die manier ook 'leven' binnen de organisatie.

Binnen iedere pilot is een projectcoördinator aangesteld. Een aanspreekpunt voor de inrichting is nodig om structuur te bieden aan het proces. De coördinator zorgde voor vertaling van het beleid in de inrichting en stelde samen met de werkgroep een plan van aanpak op. De projectcoördinator was de linking pin in het proces. Hij/zij bezocht de landelijke bijeenkomsten en organiseerde de vergaderingen van de werkgroep Interculturalisatie in de inrichting (was in de meeste gevallen ook de voorzitter van de werkgroep). Het aantal uren dat de projectcoördinator te besteden had, verschilde per inrichting en varieerde van acht uur tot fulltime. Gebleken is dat acht uur per week echt te weinig is; 24 tot 36 uur per week is aan te raden voor inrichtingen die willen starten met interculturalisatie, zeker voor het eerste jaar.

Een projectcoördinator had in de pilots de volgende taken:

- Een bewustwordingsproces op gang brengen om de impact van etnisch-culturele verschillen op het dagelijks werk goed te kunnen begrijpen
- Draagvlak voor het interculturalisatieproces ontwikkelen
- De interne deskundigheid van de organisatie op het gebied van interculturalisatie/diversiteit bevorderen
- Een plan van aanpak interculturalisatie formuleren en coördineren
- Deelprojecten en activiteiten initiëren en coördineren
- De interne werkgroep Interculturalisatie coördineren
- Overleg voeren met het management en de stuurgroep
- Op de hoogte blijven van landelijke ontwikkelingen
- Bijwonen van en meewerken aan landelijke overleggroepen
- (Mede) zorgdragen voor de financiële afhandeling van het project
- (Mede) ontwikkelen van intern documentatiemateriaal en nieuwsbrieven verspreiden
- Contacten onderhouden die relevant zijn voor de functie
- Verslagen maken en opgedane ervaringen beschrijven

Voordeel van het aanstellen van een projectcoördinator is dat hij/zij een brede kennis over het onderwerp kan opbouwen. Hij/zij kan de contacten onderhouden met verschillende ketenpartners en een netwerk voor kennisuitwisseling opbouwen, bijvoorbeeld door het bijwonen van verschillende vergaderingen en de landelijke netwerkbijeenkomsten. Het contact met andere (pilot-)inrichtingen heeft een grote meerwaarde gehad. De projectcoördinator bewaakt de voortgang van het project en is een centraal aanspreekpunt binnen de instelling. Een projectcoördinator is een procesbegeleider en meestal geen leidinggevende. Het risico is aanwezig dat het management achterover gaat leunen in de veronderstelling dat de projectcoördinator alles regelt. In de praktijk blijkt echter dat sturing op inrichtings-, afdelings- en teamniveau echt nodig is om het interculturalisatieproces te doen slagen. Omdat de begeleiding van het interculturalisatieproces geen gemakkelijke taak is, heeft FORUM de projectcoördinatoren twee dagdelen getraind en gedurende de gehele projectperiode gecoacht.

Stap 5. Bespreek het Meerjarenbeleidskader interculturalisatie

Doel: op managementniveau de kaders voor de eigen inrichting vaststellen.

- Het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie* biedt aanknopingspunten om het beleid voor de eigen inrichting vast te stellen en gebruik te maken van wat op landelijk niveau ontwikkeld wordt.
- Stel de prioriteiten en hoofdlijnen voor de komende jaren vast.

Stap 6. Maak een plan van aanpak interculturalisatie

Doel: op grond van het *Meerjarenbeleidskader* een plan uitwerken voor de eigen inrichting

- Gebruik de indeling van het *Meerjarenbeleidskader* om per onderdeel het plan van aanpak uit te werken. Maak een onderverdeling in inhoudelijke thema's als personeelsbeleid, deskundigheidsbevordering en methodieontwikkeling enerzijds en de procesbewaking en ondersteuning anderzijds.

Iedere pilot heeft een plan van aanpak geschreven met daarin de opzet van het project. Daarin zijn de doelstelling van het project opgenomen, evenals de betrokkenen, werkwijze en uit te voeren deelprojecten.

Stap 7. Organiseer een startbijeenkomst met het personeel

Doel: draagvlak ontwikkelen en het personeel informeren en bij het proces betrekken.

- In het proces is draagvlak het sleutelwoord. Daarom is het goed om te beginnen met draagvlakontwikkeling, door bijvoorbeeld een 'mission statement' te lanceren en tijdens een startbijeenkomst ruimte te beiden voor discussie. Het is geen eenmalige activiteit. Tijdens het proces moet gewerkt blijven worden aan het behouden van draagvlak en betrokkenheid.

De inrichtingen hebben er alle voor gekozen om bij het management en de staf te beginnen met de ontwikkeling van draagvlak. Om draagvlak onder het personeel te bevorderen, heeft FORUM, in nauwe samenwerking met de pilotinrichtingen, presentaties gegeven aan de medewerkers. De presentatie werd steeds gevolgd door een discussie aan de hand van stellingen of door discussie in kleine groepen met behulp van een bordspel met stellingen, opdrachten en kennisvragen die speciaal voor de justitiële jeugdinrichtingen zijn ontwikkeld.

Voor Eikenstein heeft FORUM op verzoek een presentatie over het project gehouden in een managementoverleg waarin leidinggevend en gedragsdeskundigen aanwezig waren. Vervolgens heeft Eikenstein kick-offbijeenkomsten voor het personeel georganiseerd.

In Het Keerpunt werd de presentatie, behalve door alle werkgroepleden, bijgewoond door de algemeen directeur, personeelszaken, teamleiders, maatschappelijk werkers en gedragswetenschappers.

In Rekken is de presentatie bijgewoond door de locatiemanager, gedragswetenschappers, personeelszaken en groepsleiders A.

In Teylingereind is de bijeenkomst bijgewoond door unitleiders, de gedragswetenschappers, EQUIP-begeleiders en groepsleiders.

Het bewustwordingsproces is een van de voornaamste aspecten van het project interculturelisatie. Het is van groot belang dat de medewerkers inzien dat etnisch-culturele diversiteit het werk beïnvloedt. Het gaat er niet om de medewerkers aan te spreken op hun werkwijze, maar hun werkwijze juist te verrijken met de interculturele dimensie in hun dagelijks werk. Door een presentatie te geven, een training te verzorgen, informatie te verschaffen over het onderwerp en in discussie te gaan met de medewerkers, zijn we erin geslaagd dat bewustwordingsproces op gang te brengen. Verandering leidt vrijwel altijd tot onzekerheid en verzet: 'Doen we het dan niet goed?' Aandacht vanuit de leidinggevenden en een open discussie kunnen de onzekerheden en het wantrouwen wegnemen. Draagvlakontwikkeling en bewustwording spelen niet alleen in de beginfase van het proces, ze kunnen in iedere fase nodig zijn. Om het proces goed te laten landen op de werkvloer is de rol van de direct leidinggevenden (meestal team- of unitleiders genoemd) doorslaggevend. Die groep dient dan ook goed toegerust te zijn voor deze rol.

Stap 8. Voer het plan van aanpak uit

Doel: uitvoering van de geplande activiteiten gericht op het behalen van concrete resultaten die bijdragen aan het interculturelisatieproces.

- Zorg voor een voortvarende uitvoering van de geplande activiteiten.
- Houd de haalbaarheid in de gaten. Creëer de organisatorische randvoorwaarden om de uitvoering van de plannen mogelijk te maken.

Stap 9. Evalueer de voortgang

Doel: voortgang bewaken en beleid bijstellen.

- Organiseer minimaal eens per jaar een evaluatiebijeenkomst om de activiteiten uit het plan van aanpak te evalueren en zonedig bij te stellen.

Stap 10. Veranker de behaalde resultaten in inrichtingsbeleid

Doel: het verankeren van behaalde resultaten.

- Draag zorg voor een goede implementatie van de behaalde resultaten.
- Informeer de medewerkers erover.
- Neem het op in het inrichtingsbeleid.

Stap 11. Van interculturelisatie naar diversiteitsbeleid

Doel: het proces blijven volgen en verbreden.

- Wanneer de resultaten uit het plan van aanpak zijn gerealiseerd, wordt het omgaan met etnisch-culturele diversiteit steeds vanzelfsprekender. In deze fase blijft het management het proces continu volgen en wordt het beleid bijgesteld op grond van nieuwe ontwikkelingen.
- De aandacht voor etnisch-culturele diversiteit wordt nu meer geplaatst onder diversiteitsbeleid in de brede zin van het woord: een benadering die rekening houdt met de diversiteit in personeel en klanten. Het gaat niet alleen over allochtonen, maar ook over andere specifieke groepen, zoals gehandicapten, vrouwen, ouderen, homoseksuelen, et cetera. Het uitgangspunt

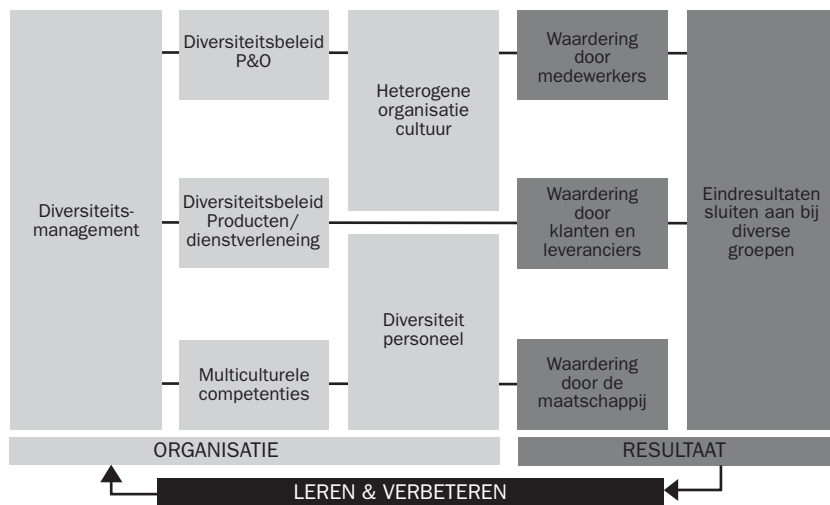
is dat het voor een organisatie van wezenlijk belang is om rekening te houden met verschillen tussen die groepen en diversiteit te zien als een meerwaarde voor de organisatie.

Interculturalisatieproces en kwaliteitsbeleid

Intercultureel beleid is onderdeel van diversiteitsbeleid en dat is weer onderdeel van algemeen kwaliteitsbeleid. Als binnen een inrichting als vanzelfsprekend adequaat wordt omgegaan met etnisch-culturele diversiteit, zal dat bijdragen aan de kwaliteit van het primair proces en daarmee aan het eindresultaat van de organisatie. Dat wordt weergegeven in onderstaand diversiteitsmodel, gebaseerd op het model van het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK-model).

Het idee erachter is dat als de organisatiegebieden vanuit de diversiteitsprincipes worden vormgegeven, de resultaten ook beter zullen aansluiten bij de diverse klanten en personeelsleden, waardoor de waardering hoger zal zijn en het eindresultaat beter. Door de resultaten te meten, is vervolgens feedback ter verbetering van de organisatiegebieden mogelijk.

Diversiteitsmodel



JJI Het Poortje³ behoorde niet tot de pilotinrichtingen, maar er is wel geëxperimenteerd met de benadering van het interculturalisatieproces vanuit het kwaliteitsdenken. Het Poortje is al jarenlang een 'kleurrijke inrichting' met veertig procent van de medewerkers en veertig procent van de jongeren van allochtone afkomst. De inrichting heeft in het verleden wel enige stappen in multiculturele richting gezet. Een belangrijk deel van het behandelmaatwerk wordt vormgegeven door rekening te houden met de culturele achtergrond van de jongeren en hun ouders. Het Poortje heeft daarom een negende ontwikkelingsstaak (leren omgaan met verschillende culturen) standaard opgenomen in de individuele behandelplanning van alle jongeren en houdt bij het uitvoeren van zorgprogramma's op alle terreinen (diagnostiek, ouderbegeleiding, methodische variaties, modules, enzovoorts) rekening met culturele aspecten.

3 | Met dank aan Dick de Koning, locatiedirecteur JJI Het Poortje.

De andere kant van de multiculturele medaille is dat het interculturalisatieproces onvoldoende gestructureerd verloopt en er signalen zijn dat verbeteringen mogelijk zijn. Een paar voorbeelden: vier jaar geleden was veertig procent van de leidinggevenden bij JJI Het Poortje van allochtone afkomst. Dat is momenteel nul procent. Allochtone medewerkers voelen zich minder gewaardeerd en minder thuis in de organisatie dan autochtone medewerkers, zo blijkt uit een intern personeelstevredenheidsonderzoek. Bovendien is negentig procent van de gedwongen vertrokken medewerkers van allochtone afkomst. Dat was voor Het Poortje nogal confronterend en het toonde het nut van het meten van waardering van het personeel ondubbelzinnig aan.

Met hulp van een externe adviseur heeft het management een vragenlijst ingevuld over diversiteitsmanagement (leiderschap). Dat bracht de stand van zaken op diverse gebieden in kaart. Het betrof de stijl van managen, significante waarden (cultuur), het P&O-beleid, de systemen (personeelssystemen, infosystemen, kwaliteitszorg, Arbo-beleid), de strategie (dienstverlening, vertegenwoordiging, marktontwikkelingen), de competenties en de organisatiestructuur.

Het beeld dat eruit naar voren kwam, was dat in Het Poortje geen gedeeld beeld bestaat over de stand van zaken op het terrein van interculturalisatie, dat interculturalisatie er als een moeilijk gespreksonderwerp wordt ervaren en dat er geen structureel multicultureel beleid wordt gevoerd maar er wel veel potentie is.

Het Poortje is een 'witte' organisatie met veel allochtone medewerkers. Het voornemen is om vanaf 2008 vooral in het managen van processen de INK-systematiek te vertalen naar de diversiteitssystematiek en interculturele aspecten structureel en planmatig deel te laten uitmaken van de ontwikkelingsplannen in de INK-systematiek en P&C-cyclus.

De sterke punten van Het Poortje kunnen worden ingezet om een inhaalslag te maken, met hulp van een externe adviseur. Het sterke middenkader kan worden toegerust om een bottom-upbeweging in gang te zetten en vast te houden. Interne trainers kunnen worden opgeleid om training-on-the-job te starten.

Een kernwerkgroep wordt benoemd om projectmatig te werken aan het ontwikkelen van integraal personeelsbeleid. Vanaf 2009 ligt het accent op strategie, beleid en middelen. Het is de bedoeling om dan te werken aan interculturele diagnostiek en ten minste één interculturele behandelmodule. Het beleid richt zich zowel op het personeel als op de klanten (behandeling van jongeren). Een van de verwachte resultaten is dat allochtone en autochtone medewerkers zich thuis gaan voelen in de multiculturele organisatie van Het Poortje. Eind 2009 is een resultaatmeting gepland.

JJI Het Poortje gaat er vanuit dat het interculturalisatieproces goed geborgd wordt door het op te nemen in het kwaliteitsmanagement.



14. Tot slot

Uit het voorgaande blijkt dat er in de jaren 2006 en 2007 enorm veel werk verzet is, zowel in de pilotinrichtingen als op landelijk niveau. Doordat de pilotinrichtingen tussen alle andere prioriteiten door plaats moesten maken voor interculturalisatie, verliep het proces er soms minder voorspoedig dan gehoopt. Desondanks hebben de inrichtingen het thema serieus opgepakt en in het tweede projectjaar werden zelfs allerlei extra activiteiten opgezet. Op de conferentie van 28 november 2007 zijn in tien workshops veel goede voorbeelden uit de pilots overgedragen aan de andere inrichtingen. De conferentie was een scharnierpunt in het project en heeft in de sector veel enthousiasme voor interculturalisatie teweeggebracht.

FORUM kijkt met tevredenheid terug op de afgelopen projectperiode. Gezien het feit dat interculturalisatie een complex en omvangrijk veranderingsproces is, zijn de resultaten van de afgelopen twee jaar bevredigend. Vanaf de start is vanuit vrijwel alle inrichtingen grote betrokkenheid en positieve inzet getoond en vanaf 2007 is het project echt op stoom gekomen.

Het lijkt er sterk op dat een onomkeerbaar proces op gang is gekomen. Met het *Meerjarenbeleidskader interculturalisatie*, dat een planning kent tot 2012, is de bewaking van het proces in principe goed gewaarborgd. De inrichtingen die geen pilot waren, pakken het proces over algemeen goed op. FORUM zal ook in 2008 ondersteuning bieden, maar op veel kleinere schaal. Dat vergt enerzijds meer eigen initiatief van de inrichtingen en anderzijds meer sturing en stimulering vanuit het hoofdkantoor. De sector is goed op weg, maar de finish is nog niet bereikt.

Alle ervaringen met het project zijn in deze publicatie gebundeld en in beeld gebracht op een DVD. We hopen dat dat materiaal de implementatie van interculturalisatie in alle inrichtingen zal vergemakkelijken.

In de rapporten van de gezamenlijke inspecties en de Rekenkamer werden in 2007 zorgen geuit over de kwaliteit en effectiviteit van de inrichtingen. Tijdens de afgelopen periode is gebleken dat interculturalisatie bijdraagt aan de deskundigheid van de medewerkers en verbetering van de benadering van de jongeren. Interculturalisatie is dus een van de mogelijkheden om aan kwaliteitsverbetering te werken.

FORUM heeft alle producten in dit project gerealiseerd in nauw overleg met betrokkenen uit de sector. We zijn er gezamenlijk in geslaagd waardevolle en duurzame resultaten te behalen, die goed passen bij de specifieke werksoort van de justitiële jeugdinrichtingen en die goed bijdragen aan de doelstelling van het project: verbetering van de kwaliteit en effectiviteit van justitiële jeugdinrichtingen.

Literatuur

- Abram, Ido en Jenny Wesly, *Elkaar leren kennen = Leren van Elkaar*. Eigen identiteit en interculturele dialoog, Utrecht/Rotterdam, FORUM/Ger Guijs, 2006
- Bellaart, Hans, *Matrix Interculturalisatie. Voor begeleiding van het interculturalisatieproces in de sectoren Zorg en Welzijn*, Utrecht, FORUM, 2001 (te bestellen of downloaden van www.forum.nl > publicaties > zorg- en hulpverlening)
- Bellaart, Hans, 'De noodzaak van interculturalisatie', in: *Tijdschrift voor Sociaal Pedagogische Hulpverlening*, nr. 49, p. 6 – 11, december 2002
- Bellaart, H., Bekkum, D., Bernet, T. en L. van den Broek, *Werken met verschillen*, Utrecht, FORUM, 2002
- Bellaart, Hans, *Verlangen naar de zee. Begeleiden van het interculturalisatieproces in GGZ-instellingen*, Utrecht, Sectorfondsen Zorg en Welzijn, 2004 (publicatienr. 920.045.77, te bestellen via GGZ Nederland of te downloaden vanaf www.tamam.nl > publicaties)
- Bommel A. van, e.a. *Wankele waarden: levenskwesaties van moslims belicht voor professionals*, Utrecht, FORUM, 2003
- Chrifi, Abkader, *Het succes ligt op straat. Succeshandboek voor Marokkanen*, Utrecht-Antwerpen, Kosmos-Z&K, 2004
- Essakati, Hayat, 'Jonge Marokkanen: van negatief imago naar positief zelfbeeld', in: *Mzine*, Jaargang 5, nummer 7, september 2006, p. 12 – 14
- Harchaoui, S., (red.), *Hedendaags radicalisme, verklaring en aanpak*, Apeldoorn/Antwerpen, Het Spinhuis, 2006
- Heijden, Frans van der, 'Jongeren in Beeld. Identiteit: Campagne zelfbeelden', in: *FORUM Magazine*, zomer 2006, jaargang 1
- Hijmans van den Bergh, Arjaan, *Werken met je hart: in gesprek met Marokkaanse beroepskrachten over hulpverlening aan Marokkaanse gezinnen*, Utrecht, FORUM, 1998
- Hoffman, E., *Koersen op eigen kracht. Een methodisch kader transculturele jeugdhulpverlening*, Utrecht, FORUM, 2002
- Hoffman, Edwin, *Interculturele gespreksvoering. Theorie en praktijk van het TOPOI model*, Houten, Bohn Stafleu Van Loghum, 2002
- Jansen, Mieke, *Methodiek Intercultureel personeelsmanagement*, Baarn, Nelissen, 2002
- Jessurun, C.M., 'Genogrammen en etniciteit', in: Hoogsteder, J. (red.), *Etnocentrisme en communicatie in de hulpverlening*, 1994 (te verkrijgen via www.ctt.nu -> publicaties)
- Jessurun, C.M. 'Hoe meer verschillen, hoe meer vreugd', in: *Tijdschrift Kinder- en Jeugdpsychotherapie* 31(1), 55-76, 2004 (te verkrijgen via www.ctt.nu -> publicaties)
- Kaldenbach, Hans, *De A is van Amalia, die is allochtoon. Een multiculti ABC*, Amsterdam, Promotheus, 2007
- Kaldenbach, Hans, *Respect! 99 tips voor het omgaan met jongeren in de straatcultuur*, Amsterdam, Prometheus, 2006

- Komen, M.M. & E. van Schooten, *Allochtone jongere gemiddeld langer vast*. In: Nederlands Juristenblad, (www.njb.nl) nummer 25, 2006.
- Korf, D., S. Place, E. van Vliet en N. Tanoglu, *Boeffes of briljantjes. Over de effecten van criminaliteitspreventie bij allochtone jongeren*, Utrecht/Rotterdam, FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling/Ger Guijs, 2007
- Kouratovsky, V. *Wat is er aan de hand met Jamila? Transculturele diagnostiek in de jeugdzorg*, Utrecht, FORUM, 2003
- Kromhout, M., *Marokkaanse jongeren in de residentiële hulpverlening: een exploratief onderzoek naar probleemvisies, interculturalisatie en hulpverleningsverloop*, Amsterdam, SWP, 2002
- Meertens, R.W., Y. Prins en B. Doosje, *In iedereen schuilt een terrorist. Een sociaal-psychologische analyse van terroristische sektes en aanslagen*, Uitgeverij Scriptum, 2005
- Moghaddam, F.M., Marsella, A.J. (ed.), *Understanding terrorism: Psychological roots, consequences, and interventions*, Washington D.C., American Psychological Association, 2004
- Pels, Trees. *Respect van twee kanten. Een studie over last van Marokkaanse jongeren*, Assen, Van Gorcum, 2003
- Pelt, R.M. van & E.J. Knorth, *Residentiële hulpverlening aan Marokkaanse jongeren en hun ouders*, Amsterdam, SWP, 2002
- Rossum, Wibo van, *Gelet op de cultuur. Reflectie op de relevantie van culturele achtergronden van etnische minderheden in de rechtspraak*, Den Haag, Raad voor de Rechtspraak, 2007
- Schuringa, Leida, *Omggaan met diversiteit. Een uitdaging*, Soest, Nelissen, 2001
- Wartna, B.S.J., S. el Harbachi, A.M. van der Laan, *Jong Vast. Een cijfermatig overzicht van de strafrechtelijke recidive van jeugdige en volwassen daders*, Meppel, Boom Juridische uitgevers, 2005



Bijlagen

Bijlage 1: Lijst met producten

Naast deze publicatie zijn onderstaande producten uit het project voortgekomen. Voor meer informatie kunt u terecht bij FORUM en/of bij DJI/sector Justitiële Jeugdinrichtingen (zie colofon).

- Quickscan en een verslag van de 0-meting in 2005
- Samenvatting van de inventarisatie in de vier pilotinrichtingen
- Visiedocument interculturalisatie
- Meerjarenbeleidskader interculturalisatie 2007 – 2012
- Opleidingsmodule ‘Omgaan met vervreemding’
- Handleiding ‘Omgaan met Vervreemding’ inclusief literatuur en een DVD met voorbeelden
- Opleidingsmodule ‘intercultureel begeleiden’ voor individuele trajectbegeleiders
- Handreiking ‘Interculturele terugkeerbegeleiding’
- Stappenplan interculturalisatie voor justitiële jeugdinrichtingen
- Opleidingsmodule ‘begeleiding van het interculturalisatieproces in de inrichtingen’
- Twee nieuwsbrieven Kleurrijke Inrichting
- Een bordspel voor medewerkers justitiële jeugdinrichtingen
- Een bordspel voor jongeren in justitiële jeugdinrichtingen
- Een DVD met impressies van alle verschillende aspecten van het project
- Een verslag van de eindmeting in januari 2008

Bijlage 2: Adressen Netwerk Interculturalisatie JJI

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling
Hans Bellaart
Postbus 201
3500 AE Utrecht
Telefoon (030) 2974295
h.bellaart@forum.nl

Pilots

- De Heuvelrug, locatie Eikenstein, Marieke Meijnen, 030-6942237, m.meijnen@dji.minjus.nl
- Teylingereind, Carolien Christiaanse, 071-3055555, intercultur@dji.minjus.nl
- Het Keerpunt, Iris Willems, 043-4077120, bmo@hetkeerpunt.nl
- Rentray, locatie Rekken, Mark Breevoort, 0575-577420, mbreevoort@rentray.nl

Overige inrichtingen

- De Hartelborgt, Charlotte Fairbairn 0181-678674, c.fairbairn@dji.minjus.nl
- De Hunnerberg, Frank Wittens, 0485-388308, f.wittens@dji.minjus.nl
- Doggershoek, Sabine Zanou, 0223-755304, s.zanou@dji.minjus.nl
- Het Poortje, Dick de Koning, 050-5331610, d.de.koning@dji.minjus.nl
- JOC, Naima Oulad, 020-6068810, n.oulad-youssef@dji.minjus.nl
- OGH, Marianne Schut, 0488-471119, rd@ogheldring.nl
- Den Hey Acker, Jaap van der Geest, 076-56422357, j.vandergeest@dji.minjus.nl
- Harreveld, Pieter Nuij, 0544-394345, p.nuij@harreveld.com
- Den Engh, Arie Sanders, 030-2285041 (alg.), a.sanders@dji.minjus.nl
- De Sprengen, Hans Jagers, 0575-591600, h.jagers@desprengen.nl
- Hoofdkantoor DJI/JJI, Marianne Vink, 070-3702509, marianne.vink@dji.minjus.nl

Bijlage 3: Opleiding en training

Na- of bijscholing intercultureel begeleiden ITB'ers

Als onderdeel van de leergang voor trajectbegeleiders heeft Work-Wise Nederland, in samenwerking met FORUM en Saxion Hogescholen, de basis cursus Intercultureel begeleiden ontwikkeld. De cursus bestaat uit vier dagdelen. De leergang 2007-2008 is gegeven door Paul Nijman. Intercultureel begeleiden is praktijkgericht en biedt de ITB'er handvatten voor het overbruggen van culturele verschillen in de communicatie. Daarnaast levert hij een wezenlijke bijdrage aan de verdere ontwikkeling van een multicultureel bewustzijn en een basishouding in de begeleiding van jeugdige justitiabelen met een niet-westerse culturele achtergrond. De cursisten maken kennis met verschillende (communicatie)modellen voor interculturele begeleiding en worden tevens bewust gemaakt van hun vooroordelen, opvattingen en 'culturele bril'. De cursus wordt ook als applicatiecursus aangeboden aan ITB'ers die eerder een ITB-opleiding volgden waar de cursus Intercultureel begeleiden geen deel van uitmaakte. Daarnaast kan de cursus in company aan justitiële jeugdinrichtingen worden aangeboden.

Meer informatie over de cursus Intercultureel begeleiden bij: Saxion Hogescholen, Gerard Kok, 0570-603074 of 06-51228360, g.h.kok@saxion.nl of bij Work-Wise Nederland: Everhardt Lubbers, 0575-577089 of 06-12962300, e.lubbers@work-wise.nl

Na- of bijscholing Omgaan met vervreemding en radicalisering

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling biedt vanaf 2008 cursussen en trainingen aan voor onder anderen professionals in de justitiële jeugdinrichtingen.

Meer informatie bij FORUM, Jamal Chrifi, 030-2974354, j.chrifi@forum.nl

Opleidingsinstituut DJI en interculturalisatie

Het Opleidingsinstituut van de Dienst Justitiële Inrichtingen verzorgt diverse trainingen op het gebied van intercultureel werken. Deskundigheidsbevordering op het gebied van interculturalisatie, specifiek gericht op de sector Jeugdinrichtingen, behoort tot het opleidingsaanbod. Onder andere de volgende thema's komen aan bod:

- Uitgangspunten voor culturele oriëntatie
- Interculturele communicatie en het ontwikkelen van transculturele vaardigheden
- Intercultureel bewustzijn en culturele sensitiviteit
- Jongerencultuur en bi-culturele oriëntatie van jongeren, waarin het verschijnsel radicalisering geïntegreerd kan worden
- Etnische achtergronden van migranten, kennis over hun landen van herkomst, gebuiken in verschillende culturen en religies en de beleving ervan
- Omgaan met diversiteit, vooroordelen en stereotyperingen
- Culturele sensitiviteit en specifieke gesprekstechnieken in het kader van werving en selectie, coaching en functioneringsgesprekken

Het Opleidingsinstituut DJI denkt graag mee over opleidingsvragen en biedt trainingen op maat aan. Meer informatie bij de Afdeling accountmanagement Opleidingsinstituut DJI, 070-375 0 315/19.

Bijlage 4: Interessante websites

www.art1.nl

Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden.

www.beleven.org/feesten

Informatie over feesten en vieringen over de hele wereld.

www.div-management.nl

Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement 'Div' maakt organisaties bewust van het belang van een gevarieerd personeelsbestand.

www.diversiteitsgids.nl

Deze site biedt als screeningsinstrument de 'diversiteitswijzer' en een overzicht van instrumenten die gebruikt worden om diversiteitsbeleid te meten in organisaties.

www.forum.nl/interculturalisatie/

Het 'Dossier Interculturalisatie' en de mogelijkheid voor het downloaden van nieuwsbrieven.

www.forum.diversityaudit.nl

Een gratis audit om zicht te krijgen op de mate waarin een organisatie is afgestemd op diversiteit.

www.forum.nl/zelfbeelden

Informatie over de campagne zelfbeelden.

www.quickscandiversiteit.nl

Een quickscan om snel het diversiteitsbeleid in de organisatie in kaart te brengen.

www.hulpmix.nl

Een nieuwe website met online hulp, speciaal gericht op allochtone jongeren.

<http://multiculturele.startpagina.nl>

Verzamelsite met veel informatie over allerlei 'multiculturele' websites.

www.mikado-ggz.nl

Mikado, landelijk kenniscentrum interculturele geestelijke gezondheidszorg.

www.planplan.nl

Website waarop een feestenkalender besteld kan worden met alle multiculturele feestdagen. Ook worden multiculturele agenda's aangeboden.

Colofon

Kleurrijke inrichting

Verslag van het project Interculturalisatie justitiële jeugdinrichtingen

Auteurs	Hans Bellaart en Jamal Chrifi
Tekstredactie	Will Tinnemans
Opmaak	Urban Perception
Druk	Uitgeverij Ger Guijs
ISBN	978 90 6734 532 3

Trefwoorden justitiële jeugdinrichtingen, interculturalisatie, allochtone jongeren

Het project is mogelijk gemaakt door een subsidie van het ministerie van Justitie, Dienst Justitiële Inrichtingen, sectordirectie Justitiële Jeugdinrichtingen.

Deze publicatie en de bijbehorende DVD zijn te bestellen en te downloaden bij FORUM of het ministerie van Justitie.



FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling
Secretariaat Programma Jeugd & Veiligheid
Postbus 201
3500 AE Utrecht
Telefoon (030) 297 4218
Website: www.forum.nl
Downloaden via *publicaties*



Ministerie van Justitie, Dienst Justitiële Inrichtingen
Secretariaat sectordirectie Justitiële Jeugdinrichtingen
Postbus 30132
2055 GC Den Haag
Telefoon (070) 370 2968
Binnen Justitie te downloaden via Vangnet, onder
Organisatie/Sector JJI/Thema's/Interculturalisatie

© 2008 FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag vermenigvuldigd worden en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Kleurrijke inrichting

Project Interculturalisatie justitiële jeugdinstellingen

In 2006 en 2007 voerde FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling in opdracht van het ministerie van Justitie een project uit om de effectiviteit van het werk met allochtone jongeren en hun ouders te verbeteren. Het project is gestart omdat de inrichtingen beter wilden omgaan met de grote etnisch-culturele diversiteit. In de inrichtingen is ongeveer zestig procent van alle jongeren van niet-Nederlandse herkomst. De recidive onder allochtone jongeren is nog tien procent hoger dan onder autochtone jongeren. In deze publicatie kunt u lezen hoe er gewerkt is aan interculturalisatie op landelijk niveau en in het bijzonder bij de vier pilots in de inrichtingen De Heuvelrug/locatie Eikenstein, Teylingereind, Het Keerpunt en Rentray/locatie Rekken. Het proces van interculturalisatie en de concrete ervaringen in de pilots komen uitgebreid aan de orde. Daarnaast wordt ieder thema binnen het proces van interculturalisatie toegelicht en vindt u voorbeelden van de wijze waarop in de inrichtingen aan onderstaande thema's is gewerkt.

- Identiteit
- Empowerment
- Interculturele activiteiten
- Oudercontacten
- Deskundigheidsbevordering
- Personeelsbeleid
- Geestelijke verzorging
- Vervreemding/radicalisering
- Methodiek
- Nazorg

De schat aan praktijkervaring die gebundeld is in *Kleurrijke inrichting* is niet alleen interessant voor de medewerkers binnen de sector Justitiële Jeugdinstellingen en hun directe ketenpartners, maar voor iedereen die meer inzicht wil hebben in de wijze waarop een hele sector met interculturalisatie aan de slag is gegaan.

© FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Utrecht, 2008
ISBN 978 90 6734 532 3

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling zet zich in voor een samenleving waaraan alle burgers – ongeacht religie, sekse, huidskleur, politieke voorkeur of seksuele geaardheid – kunnen, willen en mogen deelnemen op basis van gelijkwaardigheid, eigen verantwoordelijkheid en met respect voor onderlinge verschillen. Het instituut ontsluit wetenschappelijke kennis en relevante inzichten voor maatschappelijke actoren op het brede terrein van integratie. FORUM voegt hieraan waarde toe door de veelheid van netwerken en ervaringen in de samenleving als informatiebron te gebruiken. FORUM zet kennis en inzichten om in toepasbare methodieken en producten. FORUM treedt actief in contact met strategische samenwerkingspartners (zoals adviesorganen, universiteiten, gemeenten, provincies, jongerenorganisaties, werkgevers, vakbonden). Voor meer informatie: www.forum.nl.

