

Nuansa WegWijzer

Nuansa wijst u met deze fact sheet de weg naar goede voorbeelden, inzichten en ervaringen van anderen

Waarom denken bij trainingen en deskundigheidsbevordering?

(18 december 2009)

Waarom deze factsheet?

Veel gemeenten willen investeren in deskundigheid en vaardigheid van eerstelijns werkers. Het gaat daarbij onder andere om professionals werkzaam in de welzijnssector (jongerenwerkers, straathoekwerkers en jeugdhulpverleners) in het onderwijs en het wijkmanagement. Deskundigheidsbevordering of training moet ze in staat stellen (al dan niet dreigende) radicalisering en polarisatie te herkennen en er mee aan de slag te gaan.

Waar moet een gemeente aan denken bij het (laten) uitvoeren van trainingen of deskundigheidsbevordering?

Deze factsheet is gebaseerd op een door BZK en Nuansa georganiseerde ontmoeting met een aantal gemeenten¹ dat ervaringen heeft met trainingen, of op het punt staat ermee te beginnen. Verder is er dankbaar gebruik gemaakt van de publicatie *Reageren op radicalisering* van FORUM en de evaluaties van de trainingen die de gemeente Amsterdam heeft laten uitvoeren².

Maak onderscheid tussen informatiebijeenkomsten, deskundigheidsbevordering en trainingen

Deze begrippen worden snel door elkaar gebruikt, maar verschillen onderling wel degelijk. Een reeks

Tips en ervaringen van andere gemeenten (zoals naar voren gebracht op de expertmeeting van BZK-Nuansa op 30 november 2009)

Rotterdam is sinds 2008 bezig met de uitbreiding en kwaliteitsverbetering van het jongerenwerk. Deze nieuwe aanpak van jongerenwerk in Rotterdam is uniek. Jongerenwerkers worden opgeleid op de plek waar ze uiteindelijk aan de slag gaan. Deze nieuwe Leerlijn "Ideaal Jongerenwerk" op mbo- en hbo-niveau is een samenwerking tussen de gemeente Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, InHolland, Zadkine en het Albeda College.

In deze leerlijn voor jongerenwerkers sluit het gemeentelijke ISPR (informatie schakelpunt radicalisering) aan met een module "radicalisering".

Zoetermeer heeft goede ervaringen met het aanbieden van deskundigheidsbevordering aan verschillende, bestaande samenwerkingsverbanden: van ZAT-coördinatoren uit het onderwijs, het zorgnetwerk tot wijknetwerken onder regie van een wijkmanager. Zoetermeer was te spreken over de combinatie van een trainer die goed thuis is in islam, orthodoxie en radicalisering en een trainer met expertise op van extreem-rechts.

¹ Op 30 november 2009 kwamen vertegenwoordigers van Zoetermeer, Ede, Haarlemmermeer, Den Haag, Rotterdam, Gouda, Arnhem en Utrecht bijeen om ervaringen en wensen met elkaar te delen.

² Door in de zoekmachine van Nuansa *WW0109* in te voeren, krijgt u een handige overzichtspagina met links naar de documenten en deze WegWijzer.

informatiebijeenkomsten voor een grote, gemengde groep sleutelpersonen bewerkstelligt iets anders dan een tweedaagse training voor 12 jongerenwerkers.

Bij veel professionals is er relatieve onbekendheid met radicalisering en de eigen mogelijke rol bij het signaleren, voorkomen of beteugelen, maar ook met islam in Nederland. Daarom is in eerste instantie vaak noodzakelijk om te investeren in kennisoverdracht en bewustwording. Bovenop dit fundament kan vervolgens praktisch worden geoefend, al dan niet met rollenspellen. Wij onderscheiden daarom grofweg de volgende twee vormen:

1. Informatiebijeenkomsten, deskundigheidsbevordering & bewustwording

Hierbij wordt in relatief korte tijd (1-4 uur) vooral informatie gegeven over de processen van verschillende vormen van radicalisering (rechtsradicalisering, moslimradicalisering, dierenrechtenextremisme), polarisatie, verschil tussen orthodoxie en radicalisering, gemeentelijk beleid en/of recente ontwikkelingen. Hier wordt vooral informatie overgedragen en dit kan dus in grotere groepen. Dit soort bijeenkomsten kan als doel hebben: bewustwording, kennisoverdracht en verdieping van kennis op het terrein van polarisatie en radicalisering. Aan de hand van casuïstiek kunnen ook opstellingen ('Wat vind je dat moet gebeuren?') en handelingsmogelijkheden worden besproken. Interactie tussen aanwezigen is raadzaam. Als deelnemers voor dit soort bijeenkomsten kan gedacht worden aan bijeenkomsten voor eerstelijns werkers, beleidsmakers, management, politici en vertegenwoordigers van bewoners- en culturele of religieuze (zelf)organisaties.

2. Trainingen

Trainingen van twee of meer dagdelen waarin naast informatieoverdracht, deskundigheidsbevordering en bewustwording, ook de diepte van de werkpraktijk wordt ingegaan door vaardigheden te trainen. Cases worden besproken of zelfs gespeeld met acteurs. Daarbij is tijd en aandacht voor het oefenen van gedrag van de professional en feedback daarop ('Waarom zei je dat?' en ook voor weerstanden en handelingsverlegenheid ('Waarom vond je dit moeilijk?'). Voorbeelden zijn de Amsterdamse trainingen die op maat waren gesneden voor jongerenwerkers, jeugdhulpverleners en leerkrachten.

Omwille van de leesbaarheid zullen wij in deze factsheet toch ook meestal de term trainingen gebruiken als verzamelnaam voor beide vormen.

Tips en ervaringen van andere gemeenten

Den Haag heeft bij wijze van proef trainingen en deskundigheidsbevordering aangeboden aan ondermeer wijkoverleggen en het pandenteam. Ze denken nu aan een model waarbij aan wat grotere groepen mensen een informatiebijeenkomst wordt aangeboden en er op maat verdiepingstrainingen volgen. Deze trainingen worden aangepast aan de actualiteit, lokale context en de specifieke behoeften van de doelgroep. Voor hoger kader worden lunchbijeenkomsten georganiseerd.

Arnhem werkt graag met lokale partijen; zij kennen de Arnhemse wijken waar aandacht voor nodig is.

Trainingen ingepast in een lokaal beleid

De trainingen staan niet op zichzelf, maar verhouden zich tot de lokale situatie en het beleid. Speelt lokaal vooral polarisatie of (dreigt) ook radicalisering? Sluimert er rechtsradicalisering of is moslimradicalisering het probleem? Kunnen de trainingen voor het herkennen van signalen van radicalisering onderdeel zijn van het investeren in 'breed kijken' naar verschillende signalen (een integrale benadering, met o.a. huiselijk geweld) voor professionals?

Trainingen kunnen een onderdeel zijn van de uitvoering van een lokaal actieplan, gemaakt op basis van een verkennend onderzoek, maar dat hoeft niet. Het kan ook andersom: een verkennend onderzoek in een gemeente kan wel eens een rijker en scherper beeld opleveren als eerst geïnvesteerd is in de kennis van sleutelpersonen. Gemeenten die ervaringen hebben met trainingen benadrukken de meerwaarde die er is te halen door zelf als organiserende partij (contactambtenaar, dossierhouder, meldpunt) deel te nemen aan de bijeenkomsten, en in ieder geval betrokken te zijn als gastheer of medeorganisator. Niet alleen vanwege het bouwen aan netwerken en vertrouwen, maar ook omdat tijdens trainingen lokale cases naar voren kunnen komen.

Verschillende gemeenten benadrukken het belang om radicalisering niet alleen te behandelen in de 'veiligheidshoek' (denk aan OOV-/AOV-ambtenaren en politie) als thema te behandelen, maar het onderwerp te verbreden. Een aanpak gericht op voorkomen, herkennen en terugdringen van radicalisering kan niet zonder andere beleidsvelden: jeugdbeleid (jongerenwerk, jeugdzorg) en onderwijs (leerplicht, zorg- en veiligheidsfunctionarissen). In Zoetermeer is radicaliseringsaanpak zelfs geheel gegrond in de aanpak van risicojeugd, waar een goede samenwerking bestaat tussen de gemeente, onderwijs, politie, jongerenwerk en zorg. Jongeren zijn kwetsbaarder voor radicalisering, maar radicalisering en zeker polarisatie gaat ook over volwassenen. En naast veiligheid en jeugd, gaat het ook over actief burgerschap, integratie en participatie.

Tips en ervaringen van andere gemeenten

Doe zelf ook mee. Gemeenten benadrukken dat er winst is te behalen door zelf als coördinerend ambtenaar of lokaal service/meldpunt aan de trainingen deel te nemen. Niet alleen vanwege het bouwen aan netwerken en vertrouwen, maar ook omdat tijdens trainingen lokale cases naar voren kunnen komen.

Doelgroepen

Als u trainingen of andere bijeenkomsten organiseert of laat organiseren, dan is het van belang om de doelgroepen weloverwogen te kiezen.

U heeft de volgende keuzes:

- Eerstelijnsprofessionals of ook het midden en hoger kader?
- Homogene groepen (12 ZAT-coördinatoren) of juist multidisciplinaire samenwerkingsverbanden? Homogene groepen bieden meer veiligheid en kunnen meer op de specifieke beroepspraktijk toegespitst worden. Tegelijk is herkennen van en werken aan (de)radicalisering uitdrukkelijk een multidisciplinaire uitdaging en kan goed ondergebracht worden bij samenwerkingsverbanden (zoals het zorgnetwerk, ZAT-teams of

- wijkmanagers met partners als wijkagent, jongerenwerkers en opbouwwerkers)
- Beleidsmedewerkers, de raad en het college van Burgemeester en Wethouders

Belangrijke eerstelijns werkers zijn: professionals in jongerenwerk, jeugdzorg, onderwijs (bijvoorbeeld ZAT-coördinatoren, leerplichtfunctionarissen of toezichthouders), jongerenloketten, wijkagenten, opbouwwerk, sociaal beheerders of woonconsulenten van corporaties. Maar denk ook aan partners in de vorm van buurthuizen, buurtbemiddelaars, zelforganisaties en moskeeën.

Mogelijke leerdoelen

Bij het ontwerpen of inkopen van trainingen of andere vormen is het verstandig om de leerdoelen te kiezen en expliciteren:

Afhankelijk van de eigen situatie en behoeften kan onder meer gedacht worden aan:

- Bewustwording: urgentie van het onderwerp en relevantie voor eigen rol of professie: welke bijdrage kan ik leveren aan voorkomen of beteugelen van dreigende radicalisering of polarisatie?
- Nuance: onderscheid maken tussen puberale provocatie en zorgelijke of bedreigende radicalisering
- Verband en onderscheid tussen polarisatie en radicalisering
- Begrijpen van processen van radicalisering en de verschillende interventiemogelijkheden
- Islam, orthodoxie en radicalisering
- Verschillende vormen van radicalisering: moslimradicalisering, rechtsextremisme, dierenrechtenextremisme en linksextremisme (o.a. asielgerelateerd)
- Herkennen van signalen rondom polarisatie en of radicalisering
- Verbeteren van informatiedelen en samenwerking tussen organisaties
- Hoe praktisch omgaan met (potentieel) radicaliserende jongeren of volwassenen?
- Bijdragen aan vermindering van de voedingsbodem en/of preventie
- Deradicalisering
- Bekendheid met het lokale beleid, zoals een eventueel meldpunt en contactpersonen.

Niet alles kan in een informatiebijeenkomst van 1,5 uur met een grote groep. Het is zaak om zelf te bepalen wat in uw situatie voor de betreffende doelgroep prioriteit heeft. Maak met de aanbieders van de trainingen expliciete afspraken over de leerdoelen en spreek af hoe de leerdoelen worden gemeten of deze wel of niet behaald zijn.

Zelf doen, bureaus of lokale organisaties

In gemeenten zijn verschillende constructies gekozen:

- Inhuren van landelijk of regionaal opererende deskundige instellingen, trainings- of adviesbureaus;
- Werken met lokale welzijns- of opbouworganisaties of antidiscriminatiebureaus;

- Zelf doen, geheel of onderdelen;
- Modules inbedden in reguliere opleiding (zoals in Rotterdam).

Verschillende gemeenten hebben goede ervaringen met combinaties van bureaus of trainers: bijvoorbeeld iemand die verstand heeft van jongerenwerk samen met een radicaliseringsdeskundige, of een specialist op het gebied van rechtsextremisme samen met een moslimdeskundige.

Meer weten? Nog vragen?

Meer tips en ervaringen zijn te lezen in de volgende publicaties:

- Reageren op radicalisering, Hoe kies je als gemeenten de juiste training voor professionals?* 2009. Folder van FORUM, te bestellen of te downloaden op www.forum.nl en bij Nuansa
- De afzonderlijke evaluaties van Forum/Verwey Jonker Instituut van de Amsterdamse trainingen (jongerenwerkers, jeugdhulpverleners en leerkrachten), en de brief aan de commissie van de gemeente Amsterdam zijn te vinden bij Nuansa.



**Heeft u nog vragen?
Neem dan contact op met de
kennisconsulenten van Nuansa
via vraag@nuansa.nl of 020-6920914**