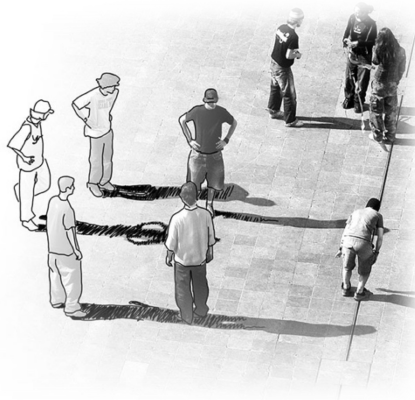


# SAMEN KUNNEN WE ALLES BETER

*Een mixed methods onderzoek naar interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam*



## Master thesis

Lenneke Nieuwenhuizen - 5663253  
w.a.nieuwenhuizen@students.uu.nl  
Begeleider: Joram Pach, MSc

Amsterdams Kenniscentrum voor  
Maatschappelijke Innovatie (AKMI)  
Lectoraat: Youth Spot  
Stagebegeleider: Sanne Rumping, MSc


Juni 2016

Lenneke Nieuwenhuizen - 5663253

SAMEN KUNNEN WE ALLES BETER

*Mix-methods onderzoek naar interdisciplinaire samenwerking  
door jongerenwerkers in Amsterdam*



 Hogeschool van Amsterdam

**AKMI**  
AMSTERDAMS  
KENNISCENTRUM VOOR  
MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE



Utrecht: Universiteit Utrecht

Masterscriptie Sociologie: Actuele Sociale Vraagstukken

Begeleider: Joram Pach

Tweede lezer: Antonie Knigge

Aantal woorden: 27.829 (excl. bijlagen)

## **Voorwoord**

*“Ik voel me als een spinnenweb”* (R5). Jongerenwerkers vangen en verbinden. Ze zijn de haarvaten van onze samenleving. Jongerenwerkers zijn van grote waarde, niet alleen in het leven van jongeren, maar ook voor andere professionals en op samenlevingsniveau. Zij zijn degene die naast het gezin en de school in een vertrouwelijke omgeving signalen opvangen, bijvoorbeeld van armoede, uitsluiting of radicalisering. Bezuinigen op deze groep professionals betekent mijns inziens een verarming van de Nederlandse samenleving.

Ik wil de jongerenwerkers die aan mijn onderzoek hebben deelgenomen ontzettend bedanken voor het inzicht dat ze mij verschaft hebben in hun betekenisvolle wereld. Hiernaast wil ik de onderzoekers van het lectoraat Youth Spot van het AKMI bedanken voor de volwaardige plek in hun team; ik heb me echt één van jullie gevoeld! Binnen het lectoraat gaat mijn speciale dank uit naar Sanne, mijn stagebegeleider, voor de betrokken en waardevolle begeleiding. Jij bent een enthousiast en geëngageerd voorbeeld voor mij geweest. Hiernaast heb ik de begeleiding vanuit de Universiteit Utrecht als zeer prettig ervaren, bedankt voor het vertrouwen en de op gelijkwaardigheid gebaseerde begeleiding Joram. Ten slotte is dit dankwoord niet compleet zonder enkele naasten te noemen. Marijke, Ellen en Angela, door jullie hulp en ondersteuning stond ik er niet helemaal alleen voor, waarvoor mijn grote dank!

Veel leesplezier.

Lenneke Nieuwenhuizen  
Amsterdam, juni 2016

## Inhoudsopgave

<b><u>SAMENVATTING .....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>1.INLEIDING .....</u></b>	<b><u>2</u></b>
1.1 INTRODUCTIE.....	2
1.2 PROBLEEMSTELLING .....	2
1.3 DOELSTELLING .....	3
1.4 LEESWIJZER.....	4
<b><u>2. THEORETISCH KADER .....</u></b>	<b><u>5</u></b>
2.1 INTERDISCIPLINAIRE SAMENWERKING.....	5
2.2 HET JONGERENWERK .....	8
2.3 DE POSITIONERING VAN HET JONGERENWERK.....	9
2.3.1 HET JONGERENWERK IN EEN HERVORMD SOCIAAL DOMEIN.....	9
2.3.2 HET JONGERENWERK IN SAMENWERKING MET ANDERE PROFESSIONS .....	12
2.4 PROFILERING VAN HET JONGERENWERK .....	13
2.5 PROFESSIONALISERING VAN HET JONGERENWERK.....	15
2.6 CONCLUSIE .....	17
<b><u>3 ONDERZOEKSOPZET.....</u></b>	<b><u>20</u></b>
3.1 ONDERZOEKSVRAGEN .....	20
3.2 VERANTWOORDING.....	22
3.2.1 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE.....	22
3.2.2 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE .....	23
<b><u>4. METHODE.....</u></b>	<b><u>25</u></b>
4.1 ONDERZOEKSSTRATEGIE .....	25
4.2 ONDERZOEKSDESIGN.....	26
4.3 OPERATIONALISERING .....	27
4.4 POPULATIE EN SAMPLING.....	27
4.5 ONDERZOEKSTRUMENTEN EN DATAVERZAMELING.....	29
4.5.1 KWANTITATIEF INSTRUMENT .....	29
4.5.2 KWALITATIEF INSTRUMENT .....	30
4.6 ETHISCHE VERANTWOORDING.....	31
4.7 ANALYSE.....	32
<b><u>5. RESULTATEN .....</u></b>	<b><u>33</u></b>
5.1 BESCHRIJVENDE RESULTATEN .....	33

5.1.1	ANTWOORD OP DE BESCHRIJVENDE VRAAG.....	37
<b>5.2</b>	<b>VERKLARENDE RESULTATEN .....</b>	<b>37</b>
5.2.1	INLEIDING .....	37
5.2.2	VIJF COMPONENTEN VAN INTERDISCIPLINAIRE SAMENWERKING.....	41
5.2.3	INVLOEDEN OP INTERDISCIPLINAIRE SAMENWERKING.....	54
5.2.4	ANTWOORD OP DE VERKLARENDE VRAAG.....	61
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIE.....</b>	<b>65</b>
<b>6.1</b>	<b>ANTWOORD OP DE CENTRALE HOOFDVRAAG.....</b>	<b>65</b>
<b>6.2</b>	<b>DISCUSSIE .....</b>	<b>69</b>
<b>6.3</b>	<b>EVALUATIE .....</b>	<b>71</b>
<b>7.</b>	<b>AANBEVELINGEN VOOR BELEID.....</b>	<b>73</b>
<b>7.1</b>	<b>AANBEVELINGEN AAN OPLEIDINGEN.....</b>	<b>73</b>
<b>7.2</b>	<b>AANBEVELINGEN AAN JONGERENWERKERS .....</b>	<b>75</b>
<b>7.3</b>	<b>AANBEVELINGEN AAN DE GEMEENTE AMSTERDAM.....</b>	<b>76</b>
<b>8.</b>	<b>LITERATUUR.....</b>	<b>79</b>
<b>9.</b>	<b>BIJLAGE.....</b>	<b>83</b>
<b>9.1</b>	<b>PLANNING .....</b>	<b>83</b>
<b>9.2</b>	<b>OPERATIONALISERINGSSHEMA KWALITATIEF INSTRUMENT .....</b>	<b>89</b>
<b>9.3</b>	<b>ONDERZOEKSINSTRUMENTEN.....</b>	<b>93</b>
9.3.1	KWANTITATIEF INSTRUMENT .....	93
9.3.2	KWALITATIEF INSTRUMENT .....	95
<b>9.4</b>	<b>HIËRARCHISCHE CODEBOOM.....</b>	<b>101</b>

## Samenvatting

De integrale aanpak, als onderdeel van Welzijn Nieuwe Stijl, maakt interdisciplinaire samenwerking voor professionals een belangrijk onderdeel van hun werk, zo propageert de overheid in haar beleid. Deze verkennende studie heeft aangetoond dat interdisciplinaire samenwerking voor jongerenwerkers niet slechts een beleidsideaal is, maar van wezenlijk belang is in de uitvoering van het jongerenwerk. Jongerenwerkers staan voor een integrale aanpak en voelen en doorleven het belang van interdisciplinaire samenwerking. “*Samen kunnen we alles beter*” (R4), maar alléén als het ten goede komt aan de doelgroep, zo wordt door vrijwel alle jongerenwerkers erkend en onderschreven.

Interdisciplinair samenwerken maakt het voor jongerenwerkers mogelijk om door te verwijzen en terug te koppelen, informatie te delen en te ontvangen, snel op de hoogte te zijn van incidenten, snel te kunnen handelen na incidenten, elkaars expertise te versterken, de kwaliteit en het bereik van resultaten te bevorderen en het jongerenwerk flexibeler uit te voeren op verschillende locaties. Interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam betekent samenwerken met een breed scala aan professionals van verschillende disciplines. Samenwerking met veel professionals van verschillende disciplines is complex: “*the process of interdisciplinary collaboration resemble the bringing together of inhabitants from foreign lands*” (Bronstein, 2003).

Dit onderzoek heeft op gestructureerde wijze inzicht verworven in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers door gebruik te maken van het model van *Interdisciplinary Collaboration* van Bronstein (2003). Interdisciplinaire samenwerking bestaat volgens dit model uit vijf verschillende componenten en vier verschillende invloeden. Met behulp van 49 kwantitatieve vragenlijsten en 20 semigestructureerd interviews is in dit onderzoek uitgewerkt hoe jongerenwerkers invulling geven aan dit model van Interdisciplinary Collaboration. Zo toont dit onderzoek bijvoorbeeld aan dat jongerenwerkers zich sterk onderlinge afhankelijkheid voelen van professionals van andere disciplines om hun werk te kunnen uitvoeren. In het theoretisch kader en de conclusie van dit onderzoek is op theoretisch niveau de verbinding gelegd tussen de invulling van interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers en de drie centrale thema’s van dit onderzoek: positionering, profilering en professionalisering. Hiermee is geïllustreerd hoe interdisciplinaire samenwerking niet slechts betekenisvol is op macroniveau, maar ook voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk.

# 1. Inleiding

## 1.1 Introductie

Het jongerenwerk, als onderdeel van het welzijnswerk, kan rekenen op de spreekwoordelijke gladiolen als het de op samenwerking gerichte taak serieus neemt, zo valt af te leiden uit de lezing van toenmalig staatssecretaris Bussemaker (2010). In Amsterdam zijn ongeveer 150 jongerenwerkers actief die dagelijks samenwerken met professionals van bijvoorbeeld de politie, scholen, het jongerenloket en jeugdhulpverlening (Metz, 2013). Het belang van interdisciplinaire samenwerking is gestoeld op de integrale aanpak als één van de acht bakens van het sociaal domein (ministerie van VWS, 2015). De gemeente is na de decentralisatie van het sociaal domein verantwoordelijk voor de invulling van deze integrale aanpak. Zo blijkt uit de Jeugdwet en de vernieuwde en uitgebreide Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) dat gemeenten verplicht zijn een periodiek plan op te stellen waarin bijzondere aandacht gegeven dient te worden aan: “(...) een zo integraal mogelijke dienstverlening op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, publieke gezondheid, preventie, zorg, jeugdhulp, onderwijs, welzijn, wonen, werk en inkomen” (WMO, 2015).<sup>1</sup> Deze ‘integrale dienstverlening’ heeft gevolgen voor professionals. Termen als ‘een samenwerkende, lerende gezinsgeneralist’ passeren de revue (Movisie, 2014). De generalist dient in contact te staan met het gezin, ondersteund door samenwerking met specialisten en professionals uit verschillende disciplines zoals artsen, schuldhulpverleners en maatschappelijk werkers (Nederlands Jeugd Instituut, 2013). Over de eigen grenzen heen kijken en bereid zijn om samen te werken is dan ook essentieel om ‘in samenhang maatwerk te leveren’<sup>2</sup>, aldus de Transitiecommissie Sociaal Domein.

## 1.2 Probleemstelling

Ondanks het belang van samenwerken door professionals in het sociaal domein bestaat er opvallend weinig inzicht over hoe interdisciplinaire samenwerking er in de praktijk uit ziet, handen en voeten krijgt. Hoe krijgt interdisciplinaire samenwerking concreet vorm en invulling? En bovendien, wat betekent interdisciplinair samenwerken, als onderdeel van een integrale

---

<sup>1</sup> Zie Wet Maatschappelijke Ondersteuning, te raadplegen via: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035362/2015-01-01#Hoofdstuk2>

<sup>2</sup> ‘In samenhang maatwerk leveren’ wordt ook genoemd door Koning Willem-Alexander in de troonrede 2013. Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013>

aanpak, voor (de ontwikkeling van) professies? Dit onderzoek maakt de vertaalslag van een integrale aanpak en interdisciplinair samenwerken als beleidsidealen naar de concrete en praktische dagelijkse invulling daarvan door jongerenwerkers. Middels dit onderzoek wordt interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers meer inzichtelijk, alsook wat interdisciplinaire samenwerking betekent voor de profissie van het jongerenwerk in termen van positionering, profilering en professionalisering. De centrale hoofdvraag die leidend is in dit onderzoek, luidt:

**Wat betekent interdisciplinair samenwerken, als onderdeel van de integrale aanpak, voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk in Amsterdam?**

### 1.3 Doelstelling

Dit onderzoek staat niet op zichzelf maar is uitgevoerd binnen het lectoraat Youth Spot van het Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie (AKMI).<sup>3</sup> Dit lectoraat heeft als doelstelling om in samenwerking met praktijkpartners te werken aan de profilering, professionalisering en praktijkontwikkeling van het jongerenwerk. Binnen het lectoraat Youth Spot is onder meer de programmalijn Grootstedelijke Opvoedingsvraagstukken (GO)<sup>4</sup> opgezet, welke zich in de verkennende fase bevindt. In de programmalijn GO wordt naast interdisciplinaire samenwerking tussen professionals ook onderzoek gedaan naar samenwerking door professionals met vrijwilligers, ouders en jeugdigen. Hiernaast is de pedagogische opdracht van professionals een thema binnen GO, alsook culturele diversiteit. In de programmalijn GO worden verschillende maatschappelijke discussies omtrent de ingezette koers van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving samengesmolten, wat volgens Kluft (2012) een belangrijke taak is van kennisinstututen. Het doel van de programmalijn GO is het ontwikkelen van (bij)scholingsmateriaal rondom de verschillende thema's van GO dat bruikbaar is voor social work opleidingen. Bovendien is het doel van GO om het werkveld te voorzien van kennis,

---

<sup>3</sup> Het Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie is het kenniscentrum van de faculteit Maatschappij en Recht van de Hogeschool van Amsterdam.

<sup>4</sup> De programmalijn GO is opgezet vanuit een samenwerkingsverband tussen de lectoraten Youth Spot (jongerenwerk), Jeugdzorg en Pedagogiek van het Amsterdam Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie van de Hogeschool van Amsterdam. GO richt zich daarom naast het jongerenwerk ook op de jeugdzorg en het onderwijs. Voor meer informatie over GO, zie: <http://www.hva.nl/akmi/onderzoek/projecten/content/projecten-algemeen/grootstedelijke-opvoedingsvraagstukken---domein-overstijgende-samenwerking.html>



informatie en methodieken om de praktijk verder te kunnen ontwikkelen en op de hoogte te houden van recente ontwikkelingen in het sociaal domein.

Om de betekenis en bruikbaarheid van dit onderzoek te vergroten is afbakening bijzonder van belang, daarom richt dit onderzoek zich op een ‘niche’ binnen de programmalijn GO, namelijk interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers. Het doel van dit onderzoek is om — als onderdeel van de programmalijn GO — inzicht te verwerven in de manier waarop interdisciplinaire samenwerking vorm en invulling krijgt in de beroepspraktijk van het jongerenwerk. Verschillende componenten en factoren die bijdragen aan en invloed hebben op interdisciplinaire samenwerking worden onderzocht. Deze inzichten leveren kennis op over de vaardigheden, houdingen en randvoorwaarden die (toekomstige) jongerenwerkers nodig hebben om interdisciplinair samen te werken. Bovendien maakt dit onderzoek inzichtelijk hoe jongerenwerkers door interdisciplinaire samenwerking werken aan de positionering, profilering en professionalisering van hun professie. Met deze kennis en inzichten draagt dit onderzoek bij aan de doelen van GO, alsook van het lectoraat Youth Spot; praktijkontwikkeling van het jongerenwerk en het ontwikkelen van (bij)scholingsmateriaal voor social workers.

#### 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2, het theoretisch kader, wordt ingegaan op belangrijke theoretische begrippen en concepten, relevante wetenschappelijke studies en het model van *Interdisciplinary Collaboration* van Bronstein (2003). Dit model vormt het theoretisch fundament van dit onderzoek. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de onderzoeksopzet uiteengezet, waarbij de centrale hoofdvraag (uitgesplitst naar een beschrijvende, verklarende en beleidsvraag en verschillende deelvragen) toegelicht zal worden, alsook de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. In hoofdstuk 4, methode, zal de onderzoeksstrategie en het onderzoeksdesign beargumenteerd worden. Tevens wordt in hoofdstuk 4 de dataverzameling en de ethische verantwoording van dit onderzoek besproken. In hoofdstuk 5 worden de resultaten gepresenteerd, waarna door de beantwoording van de beschrijvende en verklarende vragen de conclusie van dit onderzoek getrokken wordt in hoofdstuk 6. In dit hoofdstuk is ook de discussie en evaluatie van dit onderzoek opgenomen. Dit onderzoek sluit af met beleidsaanbevelingen voor opleidingen, jongerenwerkers en de gemeente Amsterdam in hoofdstuk 7.

## 2. Theoretisch kader

Interdisciplinaire samenwerking is een belangrijk onderdeel van het werk van jongerenwerkers. Om interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers te onderzoeken wordt gebruik gemaakt van het model van Interdisciplinary Collaboration van Bronstein (2003), welke in paragraaf 2.1 besproken zal worden. In paragraaf 2.2 wordt een beschrijving gegeven van de inhoudelijke taak en invulling van het jongerenwerk. Hierna wordt interdisciplinaire samenwerking verder toegepast op het jongerenwerk aan de hand van drie thema's, namelijk positionering (§2.3), profilering (§2.4) en professionalisering (§2.5). Deze drie thema's sluiten aan bij de doelstelling van het lectoraat Youth Spot, namelijk het werken aan de profilering, professionalisering en praktijkontwikkeling van het jongerenwerk (Metz, 2012). De aandacht voor de positionering van het jongerenwerk ten opzichte van andere professionals in het sociaal domein maakt inzichtelijk welke plaats het jongerenwerk inneemt binnen de door de overheid sterk gepropageerde integrale aanpak. Binnen deze thema's wordt continu teruggekomen op interdisciplinaire samenwerking aan de hand van het model van Interdisciplinary Collaboration (Bronstein, 2003).

### 2.1 Interdisciplinaire samenwerking

De doelen die middels interdisciplinaire samenwerking bereikt worden, kunnen niet behaald worden als individuele professionals alleen handelen, aldus Bronstein (2003). Interdisciplinaire samenwerking is dus belangrijk voor professionals om hun werk te kunnen uitvoeren. Echter, onderzoekers en beleidsmakers vestigen naast het belang van collaboratief handelen, ook aandacht op de complexiteit ervan. Zo stelt Bronstein (2003):

“(…) collaboration is deemed an important component of practice. (...) Sometimes, the diverse cultures, norms and languages of each profession make the process of interdisciplinary collaboration resemble the bringing together of inhabitants from foreign lands.” (Bronstein, 2003)

Samenwerking bestaat in vele soorten en maten en gezien de complexiteit van collaboratief handelen is een eenduidige definitie een utopie. In de literatuur wordt onder meer gesproken over multi-, inter-, cross-, trans-, pluridisciplinaire en interprofessionele samenwerking. In de praktijk kunnen de vele verschillende vormen zowel onderling als op zichzelf, substantieel verschillen in efficiëntie en effectiviteit (Alders, 2013; Ploeger & Fukkink, 2014). Zo vestigt interprofessionaliteit de aandacht op meer cohesie en minder fragmentatie tussen interprofessionele praktijken, waardoor professies meer samenwerken en meer geïntegreerd

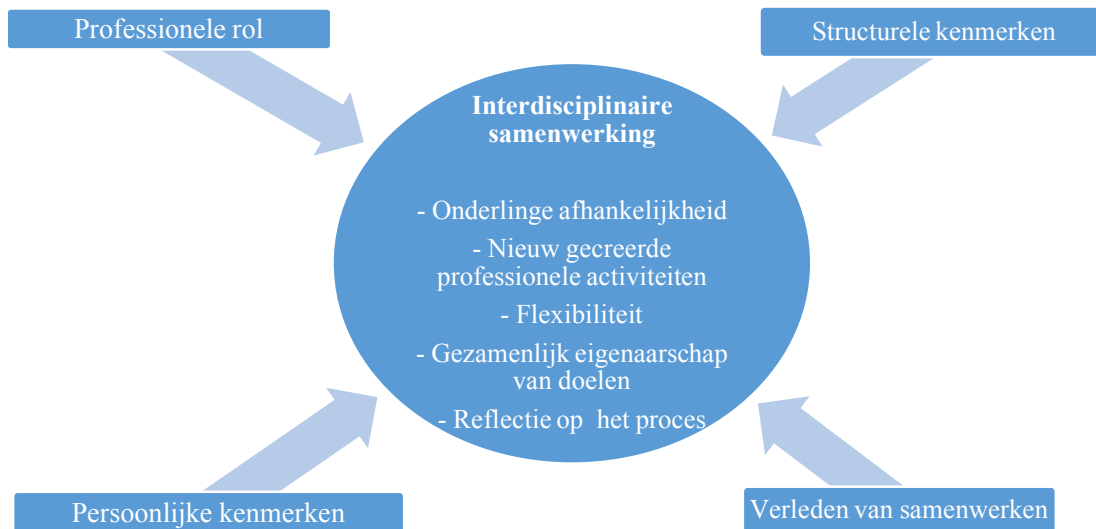
handelen, aldus D'amour en Oandasan (2005). Bij interprofessionaliteit draait het om het combineren van resultaten door bronnen, middelen, methoden en procedures te verweven, gericht op gezamenlijke problemen of belangen (Johnson, 2011). Interprofessionele samenwerking impliceert echter niet dat er een nieuwe professie ontstaat (D'amour en Oandasan, 2005). Interprofessionaliteit en interdisciplinariteit worden in de literatuur veelal door elkaar gebruikt. Echter, waar het bij interprofessionele samenwerking lijkt te gaan om samenwerking door resultaten of producten van verschillende professies te verweven, lijkt het bij interdisciplinaire samenwerking meer te gaan om het proces. Zo legt Nissani (1997) (aangehaald in Johnson, 2011) bij interdisciplinariteit de nadruk op de combinatie van componenten van verschillende disciplines in de zoektocht naar of creatie van nieuwe kennis of handelingen. In tegenstelling tot interprofessionele samenwerking, kunnen bij interdisciplinaire samenwerking door een hoge mate van gemeenschappelijke taken, verantwoordelijkheden en doelen zelfs nieuwe disciplines ontstaan. D'amour en Oandasan (2005) stellen dat de verkokering van kennis in disciplines kunstmatig is en als gevolg van deze specifieke, gefragmenteerde, disciplinaire kennis zijn disciplines en professies ontstaan (Gusdorf, 1990; Klein, 1990, aangehaald in D'amour en Oandasan, 2005). In dit onderzoek wordt geen fundamenteel onderscheid gemaakt tussen de concepten interprofessionele en interdisciplinaire samenwerking, waarbij de definitie van interdisciplinaire samenwerking van Berg-Weger en Schneider (1998) aangehouden wordt.<sup>5</sup> Berg-Weger en Schneider (1998) stellen dat interdisciplinaire samenwerking een interpersoonlijk proces is waardoor leden van verschillende disciplines bijdragen aan een gezamenlijk product of doel (Bronstein, 2003). In aanvulling op deze definitie stellen Choi en Pak (2006) dat “*interdisciplinariteit de relaties tussen de disciplines analyseert, synthetiseert en harmoniseert in een gecoördineerd en coherent geheel*” (p. 351).

Om interdisciplinaire samenwerking te faciliteren en te stimuleren is het belangrijk om te weten wat goede samenwerking inhoudt (Bronstein, 2003). Het model van Interdisciplinary Collaboration van Bronstein (2003) maakt dit inzichtelijk. Bronstein (2003) onderscheidt vijf (interne) kerncomponenten die samenwerking tot stand brengen tussen professionals in het sociaal werk, gebaseerd op een uitgebreid raamwerk van theoretische en praktijk georiënteerde literatuur. Deze componenten zijn *onderlinge afhankelijkheid, nieuw gecreëerde professionele*

---

<sup>5</sup> In het vervolg van dit onderzoek wordt er gesproken over interdisciplinaire samenwerking.

*activiteiten, flexibiliteit, gezamenlijk eigenaarschap van doelen en reflectie op het proces.* De aanwezigheid van deze componenten zou samenwerking ondersteunen, de afwezigheid zou samenwerking belemmeren, aldus Bronstein (2003). Naast deze vijf kerncomponenten onderscheidt Bronstein (2003) vier (externe) factoren die van invloed zijn op samenwerking. Deze factoren zijn de *professionele rol, structurele kenmerken, persoonlijke kenmerken* en *een verleden van samenwerking*. Het model van Interdisciplinary Collaboration van Bronstein wordt hieronder weergegeven.



Figuur 1: de componenten (cirkel) en invloeden op interdisciplinaire samenwerking naar het model van Bronstein (2003)

De verwachting is dat interdisciplinaire samenwerking op macroniveau bijdraagt aan een beter, goedkoper en efficiënter functionerend sociaal domein. Zo moet interdisciplinaire samenwerking bijdragen aan de ‘samenredzaamheid’ van mensen, de zelfregie van mensen en het mobiliseren van sociaal kapitaal. Samenwerking tussen verschillende professionals kan hiermee gezien worden als de drijfveer achter een vitale ‘civil society’. Naast deze effecten van interdisciplinaire samenwerking op macroniveau, heeft interdisciplinaire samenwerking ook effect op microniveau. Dit onderzoek zal ingaan op het effect van interdisciplinaire samenwerking op microniveau door de betekenis van interdisciplinaire samenwerking voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk uiteen te zetten. Dit wordt gedaan door te onderzoeken hoe jongerenwerkers invulling geven aan de verschillende componenten van en invloeden op interdisciplinaire samenwerking (zie figuur 1). Alvorens hierop in te gaan zal de inhoudelijke taak en invulling van het jongerenwerk uiteengezet worden.

## 2.2 Het jongerenwerk

Het jongerenwerk heeft voornamelijk een preventief karakter en is gepositioneerd in de leefwereld van jongeren in het zogenoemde derde milieu; de vrije tijd.<sup>6</sup> Dit is het domein naast gezin, school, kinderopvang/peuterspeelzalen, werk en cultuur waarin jongeren een eigen wereld kunnen creëren om te ontdekken wie ze zijn (2011a, aangehaald in Metz, 2013). Metz onderscheidt in haar lectorale rede “*de waarde(n) van het jongerenwerk*” ontwikkelingsgericht werken, bijdragen aan sociale rechtvaardigheid en het heen en weer bewegen tussen emancipatie en disciplineren als de kernwaarden van het jongerenwerk (2013). Ambachtelijkheid, kennis, normatief reflecteren, persoonlijk commitment en legitimeren ziet Metz als de randvoorwaarden voor een kwalitatief goede beroepsuitoefening door de jongerenwerker (2013).

De waarde van het jongerenwerk komt ook naar voren uit de studie van Beam, Chen en Greenberger (2002). Zij stellen dat de betekenis van zogenaamde VIPs (‘Very Important Persons’) als positief rolmodel voor adolescenten niet onderschat dient te worden ten opzichte van de betekenis van bijvoorbeeld ouders, vrienden en leeftijdsgenoten. Voor 82% van de 243 ondervraagde adolescenten spelen VIP’s namelijk een zeer betekenisvolle rol in hun leven, aldus Beam et al. (2002). Relaties tussen adolescenten en VIP’s ontstaan niet naar aanleiding van problemen, maar kunnen meer gezien kunnen worden als een normatieve component van de ontwikkeling van adolescenten. De meeste adolescenten waarderen de relatie met hun VIP’s als zeer positief (Beam et al., 2012). Aangezien de relatie die de jongerenwerker aangaat met de jongeren langdurig is, gekenmerkt wordt door vertrouwen en tevens gericht is op preventie en normatieve ontwikkeling, zouden ook jongerenwerkers een VIP kunnen zijn voor jongeren.

Niet alleen is het jongerenwerk waardevol op sociaal en emotioneel gebied voor jongeren en hun sociale omgeving, maar ook op macroniveau worden de vruchten geplukt van het jongerenwerk. In Amerika is er bijvoorbeeld veel aandacht voor het stimuleren van de relatie tussen positieve rolmodellen en adolescenten, bijvoorbeeld in de vorm van het mentorprogramma ‘Big Brothers Big Sisters’.<sup>7</sup> In lijn met de toenemende aandacht voor en discussie over ‘*evidence based practice*’ in het sociaal domein (Hermans, 2005), tonen Aos, Lieb, Mayfield, Miller en Pennucci (2004) aan dat de Amerikaanse maatschappij zeer gebaat is bij het mentorschap dat

---

<sup>6</sup> Het derde milieu van de vrije tijd is het opvoedkundig terrein naast het eerste milieu (gezin) en tweede milieu (school) (Lauwers, 2008).

<sup>7</sup> Voor meer informatie over dit mentorprogramma, zie: [www.bbbsa.org](http://www.bbbsa.org)

‘Big Brothers Big Sisters’ aanbiedt. Investeren in dit mentorprogramma levert de maatschappij namelijk financieel voordeel op als gevolg van de afname van de kans op het gebruik van drugs en alcohol onder adolescenten met een mentor met respectievelijk 46% en 27%, aldus Aos et al.<sup>8</sup> Bovendien is de kans op een goede relatie met ouders en peers hoger voor jongeren met, dan voor jongeren zonder een VIP (Aos et al., 2004). Vertaald naar de Nederlandse context, zou het jongerenwerk de Nederlandse samenleving dus een flink voordeel op kunnen leveren door kostenbesparende preventie, maar ook bijvoorbeeld door het (vroeg)signaleren en de aanpak van radicalisering.

Nu zowel interdisciplinaire samenwerking alsook de inhoudelijke invulling en het belang van het jongerenwerk geïntroduceerd zijn, zullen beide onderwerpen in het hiernavolgende gecombineerd worden. Oftewel, de invulling van interdisciplinaire samenwerking door het jongerenwerk zal — gebruikmakend van het model van Bronstein (2003) — verkend worden aan de hand van de thema’s van profilering, positionering en professionalisering van het jongerenwerk. De verschillende componenten en invloeden van het model van Bronstein (2003) zijn in het hiernavolgende **dikgedrukt**.

### 2.3 De positionering van het jongerenwerk

Door duidelijk te zijn over de inhoudelijke rol en taak van het jongerenwerk bekent de beroepsgroep kleur. Hieraan is een bepaalde positie verbonden binnen zowel in het systeem, alsook ten opzichte van professionals van andere disciplines. In het hiernavolgende wordt de positie van het jongerenwerk binnen het recentelijk hervormde sociaal domein verkend, alsook in de samenwerkingsrelatie met professionals van andere disciplines.

#### 2.3.1 Het jongerenwerk in een hervormd sociaal domein

Het jongerenwerk opereert tegen de achtergrond van een recentelijk hervormd sociaal domein. De hervorming van het sociaal domein wordt ook wel getypeerd als ‘de grote decentralisatieoperatie’ en krijgt wettelijke kaders door de Jeugdwet, de Participatiewet en de vernieuwde Wet Maatschappelijke Ondersteuning welke zijn ingegaan op 1 januari 2015. De wijzigingen van de structuur en het stelsel van het sociaal domein die met deze operatie in gang

---

<sup>8</sup> Deze cijfers zijn gebaseerd op een zelfevaluatie door het mentorprogramma Big Brothers Big Sisters of America, geraadpleegd op 25 februari, 2016, via: en via [http://www.seo.nl/uploads/media/2011-03\\_Kosten\\_en\\_baten\\_van\\_welzijn\\_en\\_maatschappelijke\\_dienstverlening.pdf](http://www.seo.nl/uploads/media/2011-03_Kosten_en_baten_van_welzijn_en_maatschappelijke_dienstverlening.pdf)

zijn gezet, worden ook wel aangehaald als de *transitie*, welke vorm krijgt door nieuwe afspraken tussen bestuurslagen, budgetverdeling, wet- en regelgeving, bestuur en toezicht. Bij de inhoudelijke invulling wordt gesproken over de *transformatie*, oftewel het proces waarbij professionals, burgers/cliënten, instellingen en gemeenten te maken krijgen met onder meer inhoudelijke en culturele gedragsveranderingen, andere omgang en werkwijzen. De hervorming van het sociaal domein zou moeten leiden tot de zogenoemde ‘Welzijn Nieuwe Stijl’, welke richting dient te geven aan kwaliteitsontwikkeling in de welzijnssector. ‘De vraag achter de vraag’, Eigen Kracht, direct er op af, optimale verhouding tussen formeel en informeel, balans tussen collectief en individueel, resultaatgericht werken, ruimte voor de professional en integraal werken zijn de acht bakens van de ‘Welzijn Nieuwe Stijl’.<sup>9</sup> De integrale aanpak geeft het belang van samenwerking voor professionals weer om zo de kunstmatige verkokering van kennis en professies op te heffen en in een gecoördineerd en coherent geheel te kunnen werken (D'amour en Oandasan, 2005; Choi en Pak, 2006). ‘In samenspraak maatwerk leveren’ benadrukt Koning Willem-Alexander dan ook op Prinsjesdag 2013: “*Juist gemeenten zijn in staat om op basis van de specifieke situatie van het kind dat hulp nodig heeft, maatwerk te leveren in samenspraak met andere domeinen, zoals wonen, onderwijs, veiligheid en sport*”.<sup>10</sup> Voor het voortbestaan van het jongerenwerk is samenwerking dan ook heel belangrijk. Zo betoogt toenmalig staatsecretaris Bussemaker dat het maatschappelijk werk niet ten prooi valt aan bezuiniging op beluste bestuurders, maar kan rekenen op de spreekwoordelijke gladiolen, als zij de op samenwerking gerichte taak serieus nemen (Bussemaker, 2010).

De gemeente Amsterdam heeft invulling gegeven aan het nieuwe jeugdstelsel door middel van de gemeentelijke basisinfrastructuur. Deze basisinfrastructuur bestaat uit een digitaal platform, zogenoemde ouder- en kindteams (OKT's)<sup>11</sup> en Samen DOEN-teams. Een flexibel aanbod en gespecialiseerde stedelijke en regionale voorzieningen moeten ervoor zorgen dat de ondersteuning dichtbij en integraal aangeboden wordt. Metz (2011) stelt dat het jongerenwerk in Amsterdam geen duidelijke positie toegekend heeft gekregen in deze gemeentelijke

---

<sup>9</sup> Zie de brochure ‘Welzijn Nieuwe Stijl’ van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

<sup>10</sup> Te raadplegen via: [www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013)

<sup>11</sup> Jeugdhulp en jeugdgezondheidszorg wordt vanaf 1 januari 2015 aangeboden vanuit de ouder en kindteams welke zijn samengesteld uit ouder- en kindadviseurs, jeugdverpleegkundigen, jeugdartsen, jeugdpsychologen en assistenten vanuit verschillende disciplines. Voor meer informatie, zie: <http://oktamsterdam.nl/>

jeugdinfrastructuur (Metz, 2011, aangehaald in Metz, 2013). Zo komt in het Koersbesluit ‘Om het kind’ naar voren dat het jongerenwerk wel deel uitmaakt van de gemeentelijke basisinfrastructuur in Amsterdam, maar net als in 85% van de Nederlandse gemeenten geen deel uitmaakt van ouder- en kindteams. Het jongerenwerk behoort wel tot het netwerk van deze teams. De gemeente Amsterdam geeft aan met name een belangrijke rol te zien voor de jongerenwerker als het gaat om de samenwerking met ouder- en kindadviseurs met als doelgroep jongeren van 12 jaar en ouder (Koersbesluit om het kind: programma Hervorming zorg voor de jeugd. Gemeente Amsterdam). De positionering van het jongerenwerk in het sociaal domein is de verantwoordelijkheid van jongerenwerkers zelf, aldus Metz (2013).

Een mogelijke verklaring voor de onduidelijke positionering (Metz, 2011, aangehaald in Metz, 2013) van het jongerenwerk komt naar voren in het rapport ‘Bewijzen van goede dienstverlening’ door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2004). Het jongerenwerk — als onderdeel van het welzijnswerk — zou er namelijk onvoldoende in geslaagd zijn om een gedegen, gelegitimeerd monopolie te vestigen over de eigen taak, de organisatie en de eigen expertise (WRR, 2004) doordat de welzijnssector, waaronder het jongerenwerk, te weinig institutionele controle bezit. Mogelijk hierdoor heeft het jongerenwerk geen geïstitutionaliseerde plek kunnen verwerven binnen de gemeentelijke basisinfrastructuur. Het jongerenwerk kan zich hierdoor onvoldoende beschermen tegen verdergaande staatsbemoediging, waardoor de normatieve verantwoordelijkheid van de professie te weinig ruimte krijgt. Bovendien heeft de welzijnssector weinig mogelijkheden om zich te verdedigen tegen overmatige standaardisering en protocollering, aldus de WRR (2004, aangehaald in Van Houten, 2006). Overmatige standaardisatie en protocollering zou kunnen leiden tot een hoge werkdruk en werklast. Deze **structurele kenmerken** (hoge werkdruk en werklast) kan interdisciplinaire samenwerking als onderdeel van de beroepsuitoefening van het jongerenwerk in de weg staan. Niet alleen zou overmatige standaardisatie en protocollering invloed kunnen hebben op de werkdruk en werklast van jongerenwerkers, maar ook op andere structurele kenmerken, zoals de organisatiecultuur, administratieve en facilitaire ondersteuning, professionele autonomie en beschikbare tijd en ruimte. Deze structurele kenmerken hebben invloed op interdisciplinaire samenwerking (Bronstein, 2003).



### 2.3.2 Het jongerenwerk in samenwerking met andere professies

Niet alleen neemt het jongerenwerk een bepaalde positie in in de gemeentelijke basisinfrastructuur, maar ook buiten de institutionele kaders, namelijk in de samenwerking met professionals van andere disciplines positioneert het jongerenwerk zich. Echter, welke positie nemen jongerenwerkers in in interdisciplinaire samenwerking met andere professionals? De positionering van het jongerenwerk in samenwerking met andere professionals wordt gedefinieerd door de professionele reikwijdte en het rechtsgebied van het jongerenwerk, zo valt af te leiden uit het werk van D'amour en Oandasan (2005). Oftewel, wat kan de jongerenwerker en wat mag de jongerenwerker doen in zijn professionele handelen? Deze professionele reikwijdte en het rechtsgebied van het jongerenwerk brengt een bepaalde professionele verantwoordelijkheid met zich mee. Echter, waar in interdisciplinaire samenwerking vele verschillende professionals op verschillende niveaus, in wisselende betrokkenheid, samenwerken, ligt het zogenoemde 'probleem van vele handen' op de loer. Dit impliceert dat het vaak buitengewoon lastig is om te bepalen wie voor welk deel verantwoordelijk is (Bovens, 1998). Het maken van duidelijke, schriftelijke afspraken biedt wellicht uitkomst om interdisciplinaire samenwerking niet te laten uitmonden in een problematisch verantwoordelijkheidsvraagstuk. Bovens (1998) stelt tevens dat het probleem van vele handen niet zelden van een verantwoordelijkheidsvraagstuk verandert in een zoektocht naar degene die de eer toekomt: "(...) *the problem of many hands often turns the quest for responsibility into a quest for the Holy Grail*" (p. 4).

Bovendien is in interdisciplinaire samenwerking de professionele verantwoordelijkheid van het jongerenwerk niet zo eenduidig omdat verschillende disciplines dezelfde doelen nastreven. Zo heeft het jongerenwerk, net als andere professionals in bijvoorbeeld de jeugdzorg en het onderwijs, het doel om kinderen en jongeren gezond te laten opgroeien. Dit **gezamenlijk eigenaarschap van doelen**, zoals Bronstein (2003) dat noemt, leidt tot gedeelde verantwoordelijkheid voor het hele proces van het bereiken van doelen, inclusief gezamenlijk ontwerp, definitie, ontwikkeling en doelrealisatie. Duidelijk gedefinieerde en realistische doelen, een gedeelde visie, een overeengekomen missie, doelstelling en strategie, brede betrokkenheid bij het maken van keuzes en het vermogen om tot compromissen te komen zijn hierbij belangrijk. Hierbij dient elke professional verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen deel bij succes of falen en constructieve meningsverschillen en overleg te ondersteunen. Om dit mogelijk te maken

is het belangrijk dat professionals zich **flexibel** opstellen, waarbij soms sprake is van rolvervaging (Bronstein, 2003). Flexibiliteit gaat verder dan onderlinge afhankelijkheid en refereert aan het opzettelijk optreden van rolvervaging. Jongerenwerkers zouden bijvoorbeeld flexibiliteit kunnen tonen door productieve compromissen bij meningsverschillen te sluiten en de eigen professionele rol aanpassen als creatieve reactie op wat er van hen gevraagd wordt. Minder hiërarchische verhoudingen en het zien van de eigen rol als een bron dragen bij aan flexibiliteit en succesvolle samenwerking (Toseland, Palmer-Ganeles & Chapman, 1986, Abramson & Mizrahi, 1986, aangehaald in Bronstein, 2003). Flexibiliteit is noodzakelijk voor de sociale beroepen gezien de complexiteit van het sociaal werk, zo stelt Metz (2011).

Hiernaast wordt de positie van de jongerenwerker in de samenwerkingsrelatie met andere professionals bepaald door **persoonlijke kenmerken**, aldus Mattessich en Monsey (1992, aangehaald in Bronstein, 2003). Het gaat hierbij om de mate waarin samenwerkende professionals elkaar als mensen zien, onafhankelijk van hun professionele rol. Hierbij zijn een positieve houding, vertrouwen, respect, begrip, informele communicatie en comfort tussen samenwerkende partijen heel belangrijk (Mattessich & Monsey, 1992, Brown, 1995, aangehaald in Bronstein, 2003). Ten slotte is interdisciplinaire samenwerking meer succesvol als er sprake is van positieve **ervaringen met interdisciplinaire samenwerking in het verleden**, zo blijkt uit de studie van Bronstein (2002, aangehaald in Bronstein, 2003).

#### 2.4 Profilering van het jongerenwerk

Spierts stelt dat de buitenwereld de sociaal-culturele professie – waaronder het jongerenwerk – vaak als vaag en diffuus percipieert; het is veelal onduidelijk wat deze beroepen nu precies inhouden (2005). Een mogelijke verklaring voor het vage en diffuse imago van het jongerenwerk ligt in het feit dat veel kennis van het jongerenwerk impliciet en onbewust is, oftewel ‘tacit knowledge’ (Spierts, 2005). Dit zou ertoe kunnen leiden dat jongerenwerkers de kenmerken van de eigen professie vooral zelf herkennen en erkennen en deze minder duidelijk zijn voor de rest van de wereld. Met deze kennis wordt er soms snel vertrouwd op datgene wat in het verleden goed werkte. Hierdoor ligt routinematig handelen op de loer, wordt kennis niet of nauwelijks gedeeld, komt de ontwikkeling van nieuwe kennis stil te staan en is het handelen van de beroepsgroep niet transparant. Om dit tegen te gaan en deze tacit knowledge toch te verspreiden en uit te dragen, te verdiepen en te verbeteren, is het van groot belang om reflectief te zijn op het

eigen handelen en de achterliggende strategieën, theorieën, normen en waarden. Reflectie is dan ook een randvoorwaarde voor een kwalitatief goede beroepsuitoefening van het jongerenwerk, aldus Metz (2013). In zijn openingsrede voor de Dag van het Jongerenwerk in 2007 stelde Dick Smit (voorzitter BV Jong) zich dan ook reflexief op ten opzichte van het jongerenwerk en riep hij op om de verwachtingen van de buitenwereld te managen:

“We zijn een versnipperde en slecht georganiseerde beroepsgroep die daardoor moeilijk weerwoord kan geven aan de eisen die van hogerhand of derden aan ons gesteld worden. Niet ons vak, onze oorspronkelijke doelstelling bepalen ons handelen, maar externe factoren. En wij proberen er dan het beste van te maken! We moeten nu eindelijk na twintig jaar de rollen omdraaien. We moeten duidelijk maken dat we een vak uitoefenen.” (Fabri, 2009, p. 14)

Reflectie is niet alleen intern – binnen de eigen beroepsgroep, op het eigen werk – zinvol, maar **reflectie** is ook belangrijk bij interdisciplinaire samenwerking, aldus Bronstein (2003). Het denken en praten over de werkrelatie, het proces en het verwerken van feedback is hierbij belangrijk, aldus Bronstein (2003). Door samen met professionals van andere disciplines te reflecteren op de samenwerking vestigt het jongerenwerk de aandacht op het eigen denken en handelen, de socialisatie, de rol-verwachtingen en de afkomst van het jongerenwerk. Bovendien stijgt door te reflecteren tacit knowledge boven het individuele niveau uit. Hiermee vergaren professionals van andere disciplines inzicht in de capaciteiten en houdingen van jongerenwerkers om bijvoorbeeld interdisciplinair te kunnen samenwerken en kunnen zij jongerenwerkers beter op waarde schatten, aldus Lee & Williams (1994; Waugaman, aangehaald in Bronstein, 2003). Oftewel, reflectie op samenwerking is een manier voor het jongerenwerk om zich te profileren; zo weten professionals wat ze aan elkaar hebben, wat een constructieve samenwerkingsrelatie ten goede komt. Reflectie op het eigen handelen wordt goed mogelijk binnen ‘Communities of Practice’ waarin kennis over praktijksituaties tussen verschillende professionals op een informele en reflexieve manier gedeeld wordt (Wenger, 1998, aangehaald in Spierts, 2005). Een Community of Practice bestaat uit een groep mensen die een gedeelde verantwoordelijkheid, bezorgdheid of passie deelt en door regelmatig samen te komen hun handelen ten aanzien hiervan probeert te verbeteren (Wenger, 2009).

Jongerenwerkers profileren zich niet alleen door te reflecteren op interdisciplinaire samenwerking, maar het jongerenwerk profileert zich ook door de specifieke kennis die zij opdoen op de ‘front-line’ te delen met andere professionals. De kennis van de ‘front-line’ is een onderscheidend kenmerk van het jongerenwerk. Om herkend en erkend te worden in de strijd om

ruimte in de overvolle arena van het sociaal domein is de kennis die jongerenwerkers opdoen op de ‘front-line’ van grote waarde (Harington en Beddoe, 2013). Het delen van kennis in de samenwerking is met name van belang voor de zogenoemde ‘burgerprofessional’, aldus Harington en Beddoe (2013). Harington en Beddoe (2013) typeren de ‘burgerprofessional’ als degene die nieuwe professionele waarden in beroepsdomeinen ontwikkelt, waarbij de focus ligt op ‘revitalisatie van burgers’. Als accurate sociale betrokkenheid ontbreekt of ontoereikend is (door bijvoorbeeld sociale ongelijkheid) tracht de ‘burgerprofessional’ te voorzien in effectieve en passende reacties (Harington & Beddoe, 2013). De burgerprofessional probeert de optimale ‘case worker’ te zijn door de eigen kracht van personen, families of gemeenschappen te activeren en hen nieuwe hoop en kansen te bieden. Aangezien het jongerenwerk ontwikkelingsgericht werkt, bijdraagt aan sociale rechtvaardigheid en zich bezighoudt met het revitaliseren van burgers, kan het jongerenwerk getypeerd worden als een burgerprofessie. De burgerprofessional is in staat om kennis te vergaren door de verworven competenties van observeren en bemiddelen; deze professionals kennen de verhalen achter de ‘cases’. Kennis komt hierbij tot stand in samenwerking met de gemeenschap, individuen, families en collega-professionals. Door het delen van deze kennis kunnen **nieuw gecreëerde professionele activiteiten** ontstaan. Bij nieuw gecreëerde professionele activiteiten refereert Bronstein (2003) aan samenwerkend handelen, programma’s of structuren waarmee meer bereikt kan worden dan als professionals onafhankelijk van elkaar opereren. Deze activiteiten maximaliseren de expertise van elk betrokken individu. Zo leidt het delen van kennis of informatie door jongerenwerkers er bijvoorbeeld toe dat andere professionals (extra) actie of activiteiten ondernemen. Hiermee profileert het jongerenwerk zich ten opzichte van andere professionals.

## 2.5 Professionalisering van het jongerenwerk

Spiers komt in het artikel ‘een derde weg voor de sociaal-culturele professies’ tot de conclusie dat in vergelijking met de klassieke professies van bijvoorbeeld arts en advocaat de professionaliseringsgraad van de sociaal-culturele professies uiterst laag is. ‘Professionaliteit’ is hierbij de mate waarin een beroep voldoet aan kenmerken die het tot een herkenbare en erkende professie maken, waarbij de relatie van de sociaal-culturele beroepen met de buitenwereld centraal staat, aldus Spierts (2014). Meer algemeen stelt Evetts (2011) dat doordat professionals steeds meer werken in grote organisaties en soms internationale bedrijven, dit om

‘organisatorische professionals’ vraagt. Deze nieuwe ‘organisatorische professional’ functioneert volgens de logica’s van de organisatie en de markt van management en commercialisme. Management, bureaucratie, standaardisatie, verslaglegging en prestatiebeoordeling worden steeds belangrijker, ten koste van partnerschap, collegialiteit, discretie en vertrouwen en de abstracte concepten en formele lessen waarop een professie zich baseert, aldus Evetts (2011).

De relatie met de buitenwereld wordt voor het jongerenwerk getekend door een sterk veranderende context waarin interdisciplinaire samenwerking heel belangrijk is. Naar het werk van Evetts (2011) heeft de organisatorisch georganiseerde jongerenwerker niet langer genoeg aan de interne, binnen de beroepsgroep aanwezige kennis en kunde, maar is hij of zij in toenemende mate afhankelijk van de buitenwereld en van andere professionals. **Onderlinge afhankelijkheid** tussen professionals – oftewel interdependentie – is dan ook één van de componenten die invulling geeft aan interdisciplinaire samenwerking; de jongerenwerker is afhankelijk van andere professionals om bepaalde doelen of taken te realiseren, maar andersom ook (Bronstein, 2003). Hierbij is het belangrijk dat de jongerenwerker de eigen rol en de rol van de professional waarmee wordt samengewerkt duidelijk van elkaar onderscheidt en op een juiste, effectieve manier inzet. Uitingen van onderlinge afhankelijkheid zijn formele en informele tijd die samen doorgebracht wordt, zowel mondelinge als geschreven communicatie tussen professionals en respect voor elkaars mening en input. Mattessich en Monsey (1992, aangehaald in Bronstein, 2003) stellen op basis van een meta-analyse van de literatuur over samenwerking in verschillende disciplines dat onderlinge afhankelijkheid gekenmerkt wordt doordat participanten meer denken te winnen dan te verliezen door samen te werken en een voortdurende stroom aan communicatie hebben met collega’s.

Als het gaat over de professionalisering van het jongerenwerk heeft de **professionele rol** van de jongerenwerker ook invloed op interdisciplinaire samenwerking, aldus Bronstein (2003). Een sterke professionele rol in het sociaal werk omvat loyaliteit aan de eigen organisatie of het beroepsveld, respect voor collega-professionals, een holistische blik op de praktijk, in lijn met het sociaal werk en een perspectief dat hetzelfde of complementair is aan het perspectief van de samenwerkende partij (Bronstein, 2003). Voor succesvolle samenwerking moet continu gezocht worden naar een balans tussen de normen en waarden van de eigen professie en die van het interdisciplinaire team (Bronstein, 2003). Gezien het belang van interdisciplinaire samenwerking voor de beroepsuitoefening van de jongerenwerker, is aandacht voor bovengenoemde aspecten

van de professionele rol noodzakelijk bij de professionalisering van jongerenwerkers in bijvoorbeeld opleidingen.

Verschillende initiatieven zijn bezig met de professionalisering van het jongerenwerk. Zo is het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) in 2004 gestart met het Landelijk Ontwikkelingsproject Jongerenwerk, Innovatie en kwaliteitsverbetering (LOJIK). Dit resulteerde onder meer in mbo-opleidingen voor jongerenwerkers, meer onderzoek naar het vak van jongerenwerkers, landelijke bijeenkomsten voor jongerenwerkers, publicaties, een beroepsvereniging (BV Jong) en een competentieprofiel van de jongerenwerker (Metz, 2012). Hiermee bezit de beroepsgroep van jongerenwerkers in toenemende mate ‘*occupational control*’; jongerenwerkers reguleren en controleren de beroepsuitoefening en de voorwaarden waaronder die plaatsvinden steeds meer (Spierts, 2014). Echter, de keerzijde van een sterke professionele rol valt af te leiden uit het werk van Van Houten (2006). Vanuit een *strategy of occupational control* zouden professionals kunnen trachten zoveel mogelijk macht uit te oefenen op andere professionals door een beroep te doen op de zogenoemde definitiemacht; de macht om een probleem te definiëren. De hang naar het monopolie op de definitie van een probleem zou tot deconstructieve interdisciplinaire samenwerking kunnen leiden (Illich, 1977, aangehaald in van Houten, 2006). In hoeverre dit ook daadwerkelijk gebeurt door jongerenwerkers is onduidelijk.

## 2.6 Conclusie

In dit theoretisch kader is naar voren gekomen dat het belang van samenwerking in het recentelijk hervormde sociaal domein erg groot is. Samenwerking is een breed begrip en wordt ook wel nader gespecificeerd naar verschillende vormen van samenwerking. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de definitie van de concepten interdisciplinaire samenwerking en interprofessionele samenwerking, waar in navolging van Bronstein (2003) geen fundamenteel theoretisch onderscheid tussen gemaakt wordt. Om te kunnen onderzoeken wat interdisciplinaire samenwerking betekent voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk, wordt het model van Interdisciplinary Collaboration van Bronstein (2003) gebruikt.

Het jongerenwerk houdt zich bezig met jongeren in hun vrije tijd en wordt gekenmerkt door een aantal kernwaarden en randvoorwaarden (Metz, 2013). De betekenisvolle rol van jongerenwerkers valt af te leiden uit de relatie die jongerenwerkers met jongeren hebben; deze

ontstaat niet naar aanleiding van problemen, maar is langdurig, gericht op preventie en een normatieve en positieve ontwikkeling. Middels deze betekenisvolle rol leveren jongerenwerkers niet alleen een waardevolle bijdrage in het leven van jongeren, maar ook op samenlevingsniveau door kostenbesparende preventie (SEO Amsterdam, 2011).

De recente hervormingen van het sociaal domein vormen de huidige context waarin het jongerenwerk opereert. De integrale aanpak als één van de acht bakens van de Welzijn Nieuwe Stijl geeft het belang van samenwerking door professionals in dit hervormde stelsel weer. Mogelijk zou het jongerenwerk door minimale institutionele controle onvoldoende in staat zijn geweest om een heldere en duidelijke positie binnen de gemeentelijke basisinfrastructuur te verwerven. Een potentieel gevaar zou hierbij kunnen zijn dat het jongerenwerk zich onvoldoende kan beschermen tegen de door de staat opgelegde protocollering en standaardisatie, wat de normatieve verantwoordelijkheid van het jongerenwerk kan bedreigen. Bovendien kunnen deze structurele kenmerken interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in de weg staan.

Waar vele verschillende professionals in de samenwerkingsrelatie betrokken zijn, is het soms lastig om te bepalen wie waarvoor verantwoordelijk is en welke professional met de eer mag strijken (Bovens, 1998). Bovendien leidt in de samenwerkingsrelatie met professionals van andere disciplines gezamenlijk eigenaarschap van doelen tot gedeelde verantwoordelijkheid. Dit vraagt om een flexibele positionering van de jongerenwerker ten opzichte van andere professionals waarbij soms sprake is van rolvervaging. Ten slotte wordt de positie van jongerenwerkers in interdisciplinaire samenwerking ook beïnvloed door persoonlijke kenmerken en het verleden van samenwerken.

De profilering van het jongerenwerk naar de buitenwereld is niet altijd even duidelijk, aldus Spierts (2005). Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat het jongerenwerk vooral ‘tacit knowledge’ bezit, oftewel kennis die impliciet en onbewust is en daardoor moeilijk gedeeld kan worden. Reflectie op de eigen beroepsuitoefening en de samenwerking maakt het handelen van de jongerenwerker meer expliciet en draagt zo bij aan de profilering van het jongerenwerk. Lee & Williams (1994; Waugaman, aangehaald in Bronstein, 2003) stellen dat het profileren van de eigen professie door het managen van verwachtingen een voorwaarde is om goed te kunnen samenwerken. Op die manier maken professionals hun handelen meer inzichtelijk voor andere professionals en weten professionals wat ze aan elkaar hebben. Anderzijds is samenwerking voor het jongerenwerk ook een manier om zich te profileren. Immers, het jongerenwerk – dat

getypeerd kan worden als een zogenaamde ‘burgerprofessional’ (Harington & Beddoe, 2013) – vergaart betekenisvolle kennis door te observeren en te bemiddelen en kent de verhalen achter de ‘cases’. De kennis die de jongerenwerker op de ‘front-line’ opdoen wordt waardevol door het te delen met andere professionals (Harington & Beddoe, 2013). Hierdoor kunnen nieuw gecreëerde professionele activiteiten ontstaan en zo werkt de jongerenwerker aan de profilering van zijn professie.

De relatie met de buitenwereld staat centraal bij de professionalisering van het jongerenwerk, aldus Spierts (2014). Aan de hand van het werk van Evetts (2011) kan gesteld worden dat de moderne context om een ‘organisatorisch georiënteerde jongerenwerker’ vraagt. Hieruit spreekt het belang van samenwerking voor de professionalisering van het jongerenwerk; de jongerenwerker is afhankelijk van professionals van andere disciplines om zijn werk te kunnen uitvoeren. De professionele rol van de jongerenwerker heeft invloed op interdisciplinaire samenwerking. Dit houdt onder meer in loyaliteit aan de eigen organisatie of het beroepsveld, respect voor collega-professionals, een holistische blik op de praktijk, in lijn met het sociaal werk en een perspectief dat hetzelfde of complementair is aan het perspectief van de samenwerkende partij (Bronstein, 2003). Verschillende collectieve initiatieven duiden op de professionalisering van de beroepsgroep van het jongerenwerk. Hiermee werkt de professie van het jongerenwerk in toenemende mate aan ‘*occupational control*’. Echter, bij een te sterke professionele rol kan er ook sprake zijn van een ‘strategy of occupational control’. Een zeer dominante rol van de professional gedreven door het definiëren van het probleem komt interdisciplinaire samenwerking dan niet ten goede.

Dit theoretisch kader heeft inzicht opgeleverd in hoe interdisciplinaire samenwerking middels verschillende componenten en invloeden bij kan dragen aan de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk. Dit vormt de theoretische basis van het empirisch onderzoek waarvan de onderzoeksopzet in het volgende hoofdstuk uiteengezet wordt.



### 3 Onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen gepresenteerd, alsook de verantwoording van dit onderzoek in maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie.

#### 3.1 Onderzoeksvragen

Dit onderzoek wordt geleid door een centrale hoofdvraag welke beantwoord wordt aan de hand van een beschrijvende vraag en een verklarende vraag. Bovendien is er een beleidsvraag geformuleerd welke richting geeft aan aanbevelingen voor beleid die tot stand komen op basis van de resultaten en conclusie. Zowel de beschrijvende, de verklarende als beleidsvraag vallen uiteen in verschillende deelvragen. De onderzoeksvragen zijn hieronder schematisch uiteengezet.

#### **Centrale hoofdvraag**

**Wat betekent interdisciplinair samenwerken, als onderdeel van de integrale aanpak, voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk in Amsterdam?**

<b>Beschrijvende vraag:</b> in hoeverre is er <i>onderlinge afhankelijkheid</i> en <i>reflectie</i> in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam?	<b>Verklarende vraag:</b> hoe geven jongerenwerkers in Amsterdam invulling aan de verschillende componenten van en invloeden op interdisciplinaire samenwerking?
1.1 In hoeverre is er onderlinge afhankelijkheid tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines?	2.1 Hoe geven jongerenwerkers invulling aan de vijf componenten van interdisciplinaire samenwerking?
1.2 In hoeverre reflecteren jongerenwerkers op de samenwerking met professionals van andere disciplines?	2.2 Hoe heeft de professionele rol van de jongerenwerker invloed op interdisciplinaire samenwerking door de jongerenwerker?
	2.3 Hoe hebben persoonlijke kenmerken van de jongerenwerker invloed op interdisciplinaire samenwerking door de jongerenwerker?
	2.4 Hoe hebben structurele kenmerken invloed op interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers?
<b>Beleidsvraag:</b> Wat hebben (toekomstige) jongerenwerkers nodig om interdisciplinair samen te werken?	
3.1 Welke professionele competenties dienen opleidingen toekomstig jongerenwerkers aan te leren om interdisciplinair te kunnen samenwerken?	
3.2 Welke persoonlijke vaardigheden en kenmerken hebben (toekomstig) jongerenwerkers nodig om invulling te geven aan interdisciplinaire samenwerking?	
3.3 Hoe zou de gemeente Amsterdam jongerenwerkers kunnen faciliteren om invulling te geven aan interdisciplinaire samenwerking binnen het jeugdstelsel van Amsterdam?	

Figuur 2: schematische weergave onderzoeksvragen

## Toelichting onderzoeksvragen

Interdisciplinaire samenwerking staat voor een interpersoonlijk proces waardoor leden van verschillende disciplines bijdragen aan een gezamenlijk product of doel (Bronstein, 2003). Interdisciplinariteit analyseert, synthetiseert en harmoniseert de relaties tussen de disciplines in een gecoördineerd en coherent geheel (Choi & Pak, 2006). Interdisciplinaire samenwerking geeft invulling aan de integrale aanpak. De integrale aanpak is geïntroduceerd door de Nederlandse regering als één van de acht bakens van de Welzijn Nieuwe Stijl. Interdisciplinaire samenwerking speelt een rol binnen de profilering, positionering en professionalisering van het jongerenwerk. Op de centrale hoofdvraag wordt een antwoord gezocht door het beantwoorden van de beschrijvende vraag en een verklarende vraag met bijbehorende deelvragen.

Voor het beantwoorden van deze beschrijvende vraag wordt gekeken naar twee van de vijf componenten van interdisciplinaire samenwerking die Bronstein onderscheidt (2003), namelijk *onderlinge afhankelijkheid* en *reflectie*. Naast deze twee variabelen dragen ook *flexibiliteit*, *gezamenlijk eigenaarschap van doelen* en *nieuw gecreëerde professionele activiteiten* bij aan interdisciplinaire samenwerking (Bronstein, 2003). Echter, om de lengte van de vragenlijst te beperken is besloten slechts twee van de vijf variabelen te meten.<sup>12</sup> De kwantitatieve data biedt dus geen inzicht in het volledige model van interdisciplinaire samenwerking door Bronstein (2003). De beperkingen die dit met zich meebrengt voor de resultaten en de conclusie van dit onderzoek worden besproken in de discussie.

De verklarende vraag vormt de verdieping op de beschrijvende vraag met als doel inzicht te verwerven in hoe interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in praktijk vorm en invulling krijgt. Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van de vier deelvragen die ingaan op alle componenten en invloeden die Bronstein (2003) onderscheidt als onderdeel van interdisciplinaire samenwerking. Deze vijf componenten zijn: 1) onderlinge afhankelijkheid/interdependentie 2) nieuw gecreëerde professionele activiteiten 3) flexibiliteit 4) collectief eigenaarschap van doelen en 5) reflectie op het proces.<sup>13</sup> De vier invloeden op interdisciplinaire samenwerking zijn: 1) de professionele rol 2) persoonlijke kenmerken 3) structurele kenmerken

---

<sup>12</sup> Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst die ter beschikking is gesteld door het kenniscentrum. Het betreft het meetinstrument van de pilotstudy van de programmalijn GO. Aangezien dit onderzoek gepositioneerd is binnen deze programmalijn, is het onwenselijk van dit meetinstrument af te wijken.

<sup>13</sup> Van deze vijf componenten zijn alleen *onderlinge afhankelijkheid* en *flexibiliteit* kwantitatief onderzocht.

en 4) een verleden van samenwerken (Bronstein, 2003). Hiermee omvat dit kwalitatieve onderdeel dus het gehele model van interdisciplinaire samenwerking door Bronstein (2003) en is dit onderdeel breder dan het kwantitatieve gedeelte. Wat er precies onder de verschillende componenten en factoren verstaan wordt is terug te lezen in het theoretisch kader en in het operationaliseringsschema, zie bijlage 9.2.

De beleidsvraag wordt beantwoord in hoofdstuk 7, aanbevelingen voor beleid. Bij de beantwoording van de beleidsvraag wordt de verbinding gelegd met de antwoorden op de beschrijvende en verklarende vraag in de resultaten en conclusie. De deelvragen zijn geformuleerd om een advies te geven aan opleidingen<sup>14</sup> voor jongerenwerkers, aan jongerenwerkers zelf en aan de gemeente Amsterdam.

## 3.2 Verantwoording

### 3.2.1 Maatschappelijke relevantie

Het onderzoek binnen het Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie (AKMI) van de Hogeschool van Amsterdam kenmerkt zich door de grote betrokkenheid van de praktijk bij het onderzoek, de maatschappelijke relevantie en de toepasbaarheid van het onderzoek voor de praktijk. Meer concreet gebeurt dit binnen het lectoraat Youth Spot door de onderzoeksteams samen te stellen uit zowel onderzoekers als praktijkpartners, volgens de *partnership approach* (Marsh, 2007, aangehaald in Metz, 2012). De verantwoordelijkheid voor alle onderdelen van het onderzoeksproces, dus van vraagstelling, dataverzameling, analyse tot resultaten, wordt door alle teamleden gedragen (Metz, 2012). Hierdoor worden vragen, ontwikkelingen, behoeften en problemen uit de praktijk eerder gesignaleerd en meegenomen binnen het onderzoek en sluit het onderzoek aan bij maatschappelijke behoeften. Door het intensieve contact dat Youth Spot heeft met het werkveld en de praktijk is de behoefte aan meer kennis en inzicht over interdisciplinaire samenwerking gesignaleerd, wat de aanleiding voor de programmalijn GO en dit onderzoek vormt.

De maatschappelijke opgave van de stelselwetswijzigingen is groot. Voor de professional in het sociaal domein kan de herstructurering voor veel onrust en onzekerheid zorgen over

---

<sup>14</sup> Aangezien dit onderzoek uitgevoerd is binnen het kenniscentrum van de Hogeschool van Amsterdam is er voor gekozen een beleidsaanbeveling te schrijven aan het (hoger) onderwijs voor jongerenwerkers. Dit eindproduct is dus relevant voor de omgeving waarbinnen dit onderzoek geschreven is.

verantwoordelijkheden, taken, werkvormen, samenwerkingsverbanden, etc. De nadruk op bezuinigen en efficiëntie zet bovendien extra druk op het systeem, de professional en zorgt voor onzekerheid over de toekomst. Inzicht in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers maakt het mogelijk om hen beter toe te rusten op de eisen die het vernieuwde stelsel aan zijn/haar functioneren stelt. Aan de hand van de vergaarde kennis en inzichten worden er concrete aanbevelingen aan de (toekomstig) jongerenwerkers, de opleidingen voor jongerenwerkers en gemeente Amsterdam geformuleerd. Deze aanbevelingen moeten interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers ondersteunen, faciliteren of stimuleren. Op die manier komt een integrale aanpak tot stand wat moet leiden tot een efficiënter functionerend stelsel, maatwerk voor de burger, meer zekerheid voor de jongerenwerker en (de toekomst van) zijn/haar professie. Dit onderzoek draagt hiermee bij aan de 3 P's waar Youth Spot voor staat, namelijk: praktijkontwikkeling, professionalisering en profilering van het jongerenwerk.

### 3.2.2 Wetenschappelijke relevantie

Naast de relevantie en bruikbaarheid van dit onderzoek voor de praktijk, levert dit onderzoek een belangrijke en specifieke bijdrage aan het wetenschappelijk discours rondom interdisciplinariteit en de integrale aanpak. In verschillende studies wordt het idee achter 'de integrale aanpak' nader uiteengezet en met name in literatuur over de gezondheidszorg<sup>15</sup>, de veiligheidssector<sup>16</sup> en de criminaliteitsbestrijding<sup>17</sup> is het een veelvuldig gebruikt concept. Zo stellen Storm, Van Zoest en Den Broeder (2007) dat integraal gezondheidsbeleid erop gericht is om gezondheid en de determinanten hiervan in samenhang met elkaar te beïnvloeden. Hiernaast wordt een integrale dienstverlening in het sociaal domein veelal aangehaald in combinatie met het motto '1 gezin, 1 plan, 1 regisseur'. Het doel hiervan is om het sociaal domein en hulpverlening beter en goedkoper te maken.<sup>18</sup>

Hoewel er op wetenschappelijk en beleidsmatig niveau dus voldoende te vinden is over de integrale aanpak, rijst de vraag in hoeverre en hoe een integrale aanpak in de praktijk vorm krijgt. De Transitiecommissie Sociaal Domein stelt in haar voortgangsrapport van februari 2016

---

<sup>15</sup> Zie bijvoorbeeld het RIVM rapport 'Naar een integrale aanpak van gezondheidsachterstanden', Schrijvers & Storm, 2009.

<sup>16</sup> Zie onder andere Chachet & Ringeling, 2004 en Prins & Cachet, 2011.

<sup>17</sup> Zie onder meer Schuilenburg & Wagen, 2011.

<sup>18</sup> Zie voor meer informatie over de integrale aanpak: [http://gemeentenvandetoekomst.nl/item/Integrale-Aanpak\\_032457](http://gemeentenvandetoekomst.nl/item/Integrale-Aanpak_032457), geraadpleegd op 27 maart, 2016 .

bijvoorbeeld dat de integrale aanpak – oftewel, het centraal stellen van de opgave – onvoldoende echt gevoeld wordt en gestalte krijgt. Doordat de nieuwe WMO, Jeugdwet en Participatiewet los van elkaar geëvalueerd worden, krijgt wettelijk gecreëerde ruimte geen kans, zo stelt de Transitiecommissie Sociaal Domein op 25 februari 2016.<sup>19</sup> Gemeenten zitten midden in het proces van het verkennen en inrichten van één sociaal domein. Evaluaties op deelterreinen of de agenda van de Tweede Kamercommissie belemmert dit proces. Ook de overheid dient dus integraal te handelen; er is één sociaal domein, zonder verkokering, aldus de Transitiecommissie Sociaal Domein (2016).

Niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook op uitvoerend niveau is er nog weinig bekend over de mate waarin en de manier waarop de integrale aanpak echt gevoeld wordt en gestalte krijgt. Uit een evaluatiestudie van het programma ‘Achter de voordeur’ – een verzamelnaam voor verschillende projecten – is gebleken dat de kern van een integrale aanpak is dat vergaande samenwerking tussen betrokken professionals effectief is bij het oplossen van problemen. Belangrijk is dat minder hulpverleners zich met één gezin bemoeien, vanuit het principe één gezin, één plan. Dit betekent dat er een regisseur nodig is die leiding geeft aan professionals die met elkaar een integraal plan uitvoeren waardoor de hulp op elkaar afgestemd is.<sup>20</sup> Het mogelijk maken van deze integrale aanpak vereist een professional die – in lijn met het werk van Evetts (2011) – organisatorisch georiënteerde is en meer generalistisch dan specialistisch werkt. Samenwerking is hierbij onmisbaar. Voor het jongerenwerk is onvoldoende duidelijk hoe deze samenwerking invulling krijgt; er is sprake van een lacune in de wetenschappelijke literatuur. Door interdisciplinaire samenwerking te onderzoeken vanuit het perspectief van de jongerenwerker tracht dit onderzoek een aanvulling te leveren op dit gat in de wetenschappelijke literatuur.

---

<sup>19</sup> Voor het vierde voortgangsrapportage TSD ‘Eén sociaal domein’, zie: [www.transitiecommissiesociaaldomein.nl](http://www.transitiecommissiesociaaldomein.nl) Geraadpleegd op 27 maart, 2016.

<sup>20</sup> Zie ook: ‘Integrale aanpak multiproblematiek. Overzicht programma’s en bewezen methodieken’: [http://www.astri.nl/media/uploads/files/SZW\\_kennisrapport\\_multiproblematiek\\_def8.pdf](http://www.astri.nl/media/uploads/files/SZW_kennisrapport_multiproblematiek_def8.pdf) Geraadpleegd op 29 maart, 2016, via

## 4. Methode

### 4.1 Onderzoeksstrategie

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van mixed-methods. De keuze voor mixed-methods is gebaseerd op de overtuiging dat het combineren van kwalitatieve en kwantitatieve bevindingen leidt tot meerdere perspectieven op het object van studie: jongerenwerkers. Hiermee ontstaat er meer verdieping en meer genuanceerde kennis en inzicht.

De kwantitatieve methode is ingezet om beschrijvende resultaten te genereren; daarom zijn er geen statistische analyses uitgevoerd op de kwantitatieve data. De resultaten van de kwantitatieve studie leiden tot een antwoord op de beschrijvende vraag. Hierbij is uitgegaan van de interpretativistische epistemologie. De positie die hierbij ingenomen is, is dat acceptabele kennis over de mens als object van studie, niet slechts door strikt zintuiglijke waarnemingen tot stand komt (zoals in de natuurwetenschappen), maar ook op basis van niet direct zintuiglijk waarneembare fenomenen, zoals ervaringen, attitudes en meningen. Zo zijn in het kwantitatieve onderdeel de niet direct zintuiglijk waarneembare variabelen '*onderlinge afhankelijkheid*' en '*reflectie*' gemeten. Wat betreft de ontologische oriëntatie is er in het kwantitatieve onderdeel uitgegaan van een constructivistisch wereldbeeld. Het uitgangspunt van dit onderzoek is namelijk dat sociale fenomenen (zoals interdisciplinaire samenwerking) continu in ontwikkeling zijn onder invloed van sociale actoren.

De kwalitatieve methode is ingezet om verdieping te zoeken op en betekenis te geven aan de kwantitatieve bevindingen. Met de kwalitatieve bevindingen zal de verklarende vraag beantwoord worden. Deze methode vraagt de grootste tijdsinvestering binnen dit onderzoek en levert de meeste input op om de centrale hoofdvraag te beantwoorden. Het zwaartepunt van dit onderzoek is dan ook kwalitatief. Waar de focus in het kwantitatieve onderdeel aangebracht is door de onderzoeker, zorgt in het kwalitatieve onderdeel het perspectief van de participanten voor het punt van oriëntatie (Bryman, 2012). Door het semigestructureerde karakter van de interviews krijgt de participant namelijk relatief veel vrijheid om de vragen naar eigen inzicht te beantwoorden. De epistemologische positie binnen het kwalitatieve onderdeel is net als binnen het kwantitatieve onderdeel interpretativistisch. De nadruk ligt namelijk op het begrijpen van de sociale wereld, oftewel de interpretatie van fenomenen door participanten (Bryman, 2012). De ontologische positie die voor het kwalitatieve onderdeel is aangehouden is het constructivisme, waarbij het uitgangspunt is dat sociale kenmerken het gevolg zijn van interacties tussen

individuen (Bryman, 2012). Kortom, zowel de kennisleer (de epistemologie) als het wereldbeeld (de ontologie) van beide methoden zijn niet conflicterend.

Om kwantitatieve en kwalitatieve methoden op een zinvolle wijze te integreren, deze complementair aan elkaar te laten zijn en meer inzicht te genereren in de realiteit, is ervoor gekozen om triangulatie toe te passen (Bryman, 2012, p. 392). Webb et al. (1966, aangehaald in Bryman, 2012) stellen dat vertrouwen in een onderzoek waarin kwantitatieve methode zijn gebruikt, vergroot kan worden door ook op een andere manier het concept te meten, bijvoorbeeld door kwalitatieve methoden te gebruiken. Triangulatie wordt ook wel aangehaald als een manier om bevindingen van beide methoden over en weer te checken (Bryman, 2012, p. 392). Triangulatie van beide methoden vindt plaats in de conclusie door de resultaten van beide methoden met elkaar te vergelijken en de kwantitatieve data aan te vullen met — en betekenis te geven door — de kwalitatieve bevindingen.

Dit onderzoek maakt deel uit van de voorstudie van de programmalijn Grootstedelijke Opvoedingsvraagstukken waarin er verkennend onderzoek uitgevoerd wordt naar verschillende thema's binnen het jongerenwerk en andere professies in het sociaal domein. Ook dit onderzoek dient geïnterpreteerd te worden als verkennend aangezien er zeer weinig bekend is over interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers. Daarom zijn er geen hypothesen geformuleerd en vormt het theoretisch kader de context waarin de resultaten geïnterpreteerd zullen worden. Dit betekent tevens dat beide methoden inductief ingezet worden en kennis genereren in plaats van toetsen (Bryman, 2012).

#### 4.2 Onderzoeksdesign

Voor dit onderzoek is gekozen voor een casestudy onderzoeksdesign (Bryman, 2012). Immers, er is in dit onderzoek niet naar verbanden gezocht, maar naar verdieping en verklaring van een specifieke 'case', namelijk een groep jongerenwerkers in Amsterdam. Dit onderzoek tracht de omstandigheden en voorwaarden van het alledaagse van deze case te onderzoeken (Yin, 2009, aangehaald in Bryman, 2012). Gezien de willekeurige steekproef van de onderzoekspopulatie is voorzichtigheid geboden bij het generaliseren van de kwantitatieve resultaten naar de gehele populatie jongerenwerkers in Amsterdam of naar andere contexten. Generalisatie van de kwalitatieve bevindingen naar de gehele populatie jongerenwerkers of naar andere contexten is onverantwoord gezien de context gebondenheid en het persoonlijke karakter van de data (Bryman, 2012).

### 4.3 Operationalisering

De data voor het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek is verzameld middels het verspreiden van de vragenlijst van de tweejarige programmatische Grootstedelijke Opvoedingsvraagstukken (GO) van het kenniscentrum. Uit de vragenlijst van GO zijn 23 items gebruikt voor dit onderzoek. Deze items zijn een directe vertaling van de originele vragenlijst die Bronstein (2003) ontwikkeld heeft op basis van het model van interdisciplinaire samenwerking. Er wordt dus gebruik gemaakt van de operationalisatie van interdisciplinaire samenwerking door Bronstein.<sup>21</sup> Gezien de grote omvang van de vragenlijst, is er binnen GO voor gekozen om alleen de twee componenten ‘onderlinge afhankelijkheid’ en ‘reflectie’ op te nemen in de vragenlijst. Specifiek is voor deze twee componenten gekozen omdat deze componenten de meeste overlap hebben met de andere drie componenten. De beperkte focus van het kwantitatieve gedeelte wordt gecompenseerd in het kwalitatieve gedeelte van deze studie, waarin alle vijf de componenten onderzocht worden.

De kwalitatieve semigestructureerde interviews zijn, net als de vragenlijst, gebaseerd op en opgebouwd volgens het model van interdisciplinaire samenwerking van Bronstein (2003). In de interviews zijn alle vijf de componenten van interdisciplinaire samenwerking die Bronstein onderscheidt, ‘namelijk onderlinge afhankelijkheid’, ‘nieuw gecreëerde professionele activiteiten’, ‘flexibiliteit’, ‘gezamenlijk eigenaarschap van doelen’ en ‘reflectie’ bevestigd. Daarnaast komen de vier invloeden op interdisciplinaire samenwerking die Bronstein onderscheidt aan de orde in de interviews. Dit zijn ‘professionele rol’, ‘structurele kenmerken’, ‘persoonlijke kenmerken’ en ‘verleden van samenwerken’. Voor het operationaliseringsschema, zie bijlage 9.2.

### 4.4 Populatie en sampling

De onderzoekspopulatie van beide methoden zijn jongerenwerkers in Amsterdam. De populatie jongerenwerkers in Amsterdam wordt geschat op  $N = 150$ .<sup>22</sup> Er is vrij weinig bekend over de achtergrondkenmerken van jongerenwerkers, wel zijn de meeste van hen mbo-opgeleid. Om inzicht te verwerven in het perspectief van leidinggevendenden op interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers zijn voor het kwalitatieve onderdeel naast jongerenwerkers ook 18

---

<sup>21</sup> Het kenniscentrum is niet in het bezit van de operationalisatie door Bronstein die aan de items ten grondslag ligt.

<sup>22</sup> Deze schatting is gebaseerd op de onderzoekservaring die het AKMI heeft met jongerenwerkers.



leidinggeevenden<sup>23</sup> benaderd. Dit impliceert dat de onderzoekspopulatie van het kwalitatieve onderdeel iets groter is.

Het AKMI is in het bezit van een deel van de contactgegevens van de populatie jongerenwerkers en teamleiders en bovendien zijn vrijwel alle contactgegevens openbaar beschikbaar via internet. Voor de kwantitatieve dataverzameling is geen sampling toegepast, maar is getracht de gehele populatie te benaderen. De samenstelling van de uiteindelijke steekproef is bepaald door de bereidheid van jongerenwerkers om de vragenlijst in te vullen. Oftewel, het verzamelen van de kwantitatieve data is gebeurd middels *convenience sampling* (Bryman, 2012). Hiernaast is *snowball sampling* ingezet door jongerenwerkers te verzoeken ook collega's te enthousiasmeren voor deelname en de vragenlijst verder te verspreiden. Uit eerdere ervaringen met jongerenwerkers door onderzoekers van het AKMI blijkt dat een response rate op vragenlijsten tussen de 25% en 33% van de populatie gebruikelijk is.

Het doel van de kwalitatieve methode is om betekenis te geven aan de kwantitatieve data en deze aan te vullen om interdisciplinaire samenwerking meer verdiepend en verklarend te onderzoeken. De kwantitatieve vragenlijst is ingezet als een sampling-instrument voor de kwalitatieve verdieping door respondenten de vraag 'mogen wij u in de toekomst nog een keer benaderen voor dit onderzoek?' voor te leggen. Dit heeft tot gevolg dat de steekproef van beide methoden deels uit dezelfde jongerenwerkers bestaat. De consequenties die dit heeft voor de resultaten van dit onderzoek worden besproken in de discussie, paragraaf 6.2. Hiernaast is een thema-avond voor jongerenwerkers bezocht om jongerenwerkers te werven voor deelname aan een interview.<sup>24</sup> De steekproef jongerenwerkers van het kwalitatieve onderdeel is tot stand gekomen door *convenience sampling*. Hiernaast is er — net als bij de kwantitatieve dataverzameling — gebruik gemaakt van *snowball sampling*. Aan het eind van elk interview is namelijk gevraagd of de geïnterviewde collega-jongerenwerkers kent die mogelijk bereid zijn om deel te nemen aan een interview. Bovendien is gevraagd naar de contactgegevens van de leidinggevende van de jongerenwerker als uit de interviews naar voren is gekomen dat de leidinggevende een rol speelt in interdisciplinaire samenwerking door de jongerenwerker. Dit perspectief dient het inzicht in interdisciplinaire samenwerking te vergroten.

---

<sup>23</sup> Met leidinggeevenden wordt binnen de verschillende organisaties ook wel gesproken over locatiecoördinatoren, regiomanagers, afdelingsmanagers, kortweg coördinatoren of managers.

<sup>24</sup> Voor meer informatie over de bezochte thema-avond zie: <http://hvoquerido.nl/skot-die-torie/>

## 4.5 Onderzoeksinstrumenten en dataverzameling

### 4.5.1 Kwantitatief instrument

De vragenlijst van de programmalijn GO bestaat uit 106 items die naast algemene vragen zoals leeftijd, geslacht en bereidheid tot vervolgonderzoek de volgende onderwerpen behandelen: samenwerking met professionals van andere disciplines, samenwerking met vrijwilligers, samenwerking met ouders (en jeugdigen), de pedagogische opdracht en culturele diversiteit.<sup>25</sup> Voor dit onderzoek wordt er alleen gebruik gemaakt van de data die verkregen wordt bij het onderdeel ‘samenwerking met professionals van andere disciplines’. Dit onderdeel bestaat uit 23 items die alle beantwoord worden aan de hand van een 5-punts Likert-scale die loopt van ‘helemaal niet mee eens’, ‘niet mee eens’, ‘neutraal’, ‘mee eens’ tot ‘helemaal mee eens’. Deze 23 items meten samen twee variabelen (‘onderlinge afhankelijkheid’ en ‘reflectie’) die bijdragen aan interdisciplinaire samenwerking volgens het model van Bronstein (2003, zie ook figuur 1). Dit is met name een praktische keuze geweest door de onderzoekers van de programmalijn GO om zo de lengte van de vragenlijst te beperken. De vragenlijst, alsook de data die deze genereert, dient te worden beschouwd als een verkennend instrument gezien de voorstudie waarin de programmalijn GO zich bevindt.

De kwantitatieve dataverzameling<sup>26</sup> is gestart op 15 februari 2016 en is gesloten op 23 mei 2016. Op 15 februari 2016 zijn 21 teamleiders benaderd om de vragenlijst aan te kondigen en te verspreiden onder de jongerenwerkers aangesloten bij hun organisatie. Op 22 februari en 2 maart 2016 hebben de teamleiders hier een herinnering van ontvangen. Op 16 en 22 februari 2016 zijn 119 jongerenwerkers per mail uitgenodigd om de enquête digitaal in te vullen. Op 1 maart en 25 april hebben jongerenwerkers een herinnering ontvangen. Bij weinig respons binnen een organisatie zijn teamleiders gebeld ter herinnering aan het verspreiden van de enquête en om jongerenwerkers aan te moedigen om deze in te vullen. Tevens is de enquête hard-copy uitgedeeld op de meidenwerkconferentie op 22 maart en op de studiemiddag ‘Talentgericht werken met kwetsbare jongeren’ op 20 april. Beide bijeenkomsten waren georganiseerd door het AKMI, lectoraat Youth Spot. Hiernaast zijn via docenten van de opleiding Cultureel Maatschappelijke Vorming, deeltijdstudenten die werkzaam zijn als jongerenwerker benaderd om de enquête in te vullen. De steekproef is uitgekomen op  $n = 49$ . Uitgaande van een

---

<sup>25</sup> De volledige, 106 items tellende vragenlijst is op verzoek beschikbaar bij het AKMI, lectoraat Youth Spot.

<sup>26</sup> Voor de digitale dataverzameling is er gebruik gemaakt van de survey website [www.surveymonkey.net](http://www.surveymonkey.net)

populatiegrootte van 150 jongerenwerkers in Amsterdam is er een reponse rate van 32,7% bereikt.

#### 4.5.2 Kwalitatief instrument

De interviews zijn semigestructureerd, zodat er met een ‘open mind’ onderzoek gedaan is binnen de contouren van het onderwerp. Deze aanpak ligt in lijn met de inductieve benadering van dit onderzoek, waardoor aan de conclusie geen algemene geldigheid ontleend kan worden (Bryman, 2012, p. 12). De interviews zijn afgenomen met behulp van een zogenoemde ‘topic-lijst’, welke is bijgevoegd in bijlage 9.3.2.

Het afnemen van de interviews is gestart op 17 maart 2016 en is afgerond op 13 mei 2016. De interviews zijn persoonlijk door de onderzoeker afgenomen. Alvorens de interviews zijn gestart, is aan de respondenten gevraagd of het interview opgenomen mag worden. Bovendien is de vrijwilligheid van deelname en de anonimiteit van het interview benadrukt. De interviews zijn afgenomen op een door de respondent gewenste locatie, dit was meestal in het buurthuis waar zij werkzaam zijn. Omdat het interview semigestructureerd is opgezet, is er veel ruimte voor eigen inbreng en invulling van de respondenten. Bovendien zijn de interviewvragen redelijk algemeen geformuleerd, wat de respondenten stimuleert om de vragen op een eigen manier te interpreteren en naar eigen inzicht te beantwoorden. Ter introductie van de respondent zijn de interviews gestart met enkele contextuele en achtergrondvragen over studie- en werkervaring, dagelijkse werkzaamheden, het begrip en betekenis van de integrale aanpak en een beschrijving van interdisciplinaire samenwerking. Afhankelijk van de antwoorden van de respondenten en de beschikbare tijd is tijdens de interviews besloten om eventueel bepaalde vragen wel of niet te stellen. De interviews zijn afgesloten met de vraag of de respondent nog tips heeft met betrekking tot de inhoud of formulering van het interview en of hij of zij later nog eens benaderd mag worden ter eventuele verheldering of verduidelijking van het interview. Het afnemen van de interviews verliep soepel, hoewel de eerste interviews een aanzienlijke lengte hadden. Het aanbrengen van de focus op het onderwerp ging gedurende het onderzoeksproces steeds beter. Getracht is tijdens de interviews rekening te houden met het niveau van de jongerenwerker door de vraagstelling aan te passen of voorbeelden te noemen.

De interviews hebben een gemiddelde lengte van een uur en zijn alle opgenomen met Voice Record Pro 7 en zijn daarna zo letterlijk mogelijk getranscribeerd.<sup>27</sup> Voor het transcriberen is gebruik gemaakt van het programma Express Scribe Transcription Software. Met behulp van dit programma is het stopzetten of vertragen van een opname tijdens het transcriberen heel eenvoudig. Gemiddeld zijn er twee interview per week afgenomen. Uiteindelijk is de steekproef van de kwalitatieve dataverzameling uitgekomen op  $n = 23$ , waarvan vier interviews zijn afgenomen met leidinggevenden.<sup>28</sup>

#### 4.6 Ethische verantwoording

In dit onderzoek zijn jongerenwerkers en hun leidinggevenden gevraagd naar hoe zij vorm en invulling geven aan interdisciplinaire samenwerking. Om dit op een ethisch verantwoorde wijze te doen is rekening gehouden met een aantal ethische principes en overwegingen. Zo is zowel voor de kwalitatieve als de kwantitatieve dataverzameling nadrukkelijk de vrijwilligheid en anonimiteit van deelname benadrukt; de resultaten en transcripties zijn op geen enkel manier terug te leiden tot de geïnterviewden. Bij het afnemen van de kwalitatieve interviews is de uitdrukkelijke toestemming van de participant gevraagd voor het opnemen van de interviews. Hierbij is benadrukt dat de opnamen alleen gebruikt worden voor doeleinden van dit onderzoek en na afronding van dit onderzoek verwijderd worden. Bovendien is benadrukt dat deelname geheel vrijblijvend is; de deelnemers zijn vrij om een vraag niet te beantwoorden of de opname tijdens het beantwoorden van een vraag tijdelijk stop te zetten. In een aantal gevallen is de opname daadwerkelijk een moment stopgezet vanwege gevoelige informatie of om de privacy van de geïnterviewde te waarborgen. Deze informatie is dan ook niet meegenomen in dit onderzoek. Bovendien is in de vraagstelling van de interviews rekening gehouden met eventuele gevoeligheden om te voorkomen dat deelname aan het interview negatieve gevoelens oproept. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan bezuinigingen in het sociaal domein. Tevens is de topic-lijst voor het interview gecontroleerd op gevoeligheden in de vraagstelling door de onderzoeker die verbonden is aan de programmalijs GO om eventuele negatieve bijeffecten te voorkomen. De interviews hebben een zeer open karakter; de geïnterviewde is vrij om richting te

---

<sup>27</sup> De transcripties van de interviews zijn los bijgevoegd of op aanvraag apart beschikbaar bij de onderzoeker.

<sup>28</sup> Zie voor een overzicht van de geïnterviewde respondenten, de organisaties die zij vertegenwoordigen, geslacht en exacte functie bijlage 9.5.

geven binnen de kaders van het interview. Verder kunnen zowel de kwantitatieve vragenlijst als de kwalitatieve interviews getypeerd worden als politiek neutraal. Om de participanten op hun gemak te stellen is tijdens de interviews rekening gehouden met het (opleidings)niveau van de participant door eventueel de vraagstelling aan te passen en indien nodig voorbeelden te noemen ter verduidelijking. Ook is er gelet op een open en toegankelijke houding van de onderzoeker om de participanten comfortabel te laten voelen.

#### 4.7 Analyse

De data van de kwantitatieve vragenlijst is verwerkt met behulp van het programma IBM SPSS Statistics, versie 22.0. Allereerst is de data gecontroleerd op ‘missings’. Vervolgens is de data gehercodeerd en verwerkt in beschrijvende statistieken. Aangezien de kwantitatieve data slechts beschrijvend is ingezet, zijn er —afgezien van enkele correlatieanalyses om significantieniveaus te berekenen — geen statistische analyses uitgevoerd op de data.

In de kwalitatieve analyses is besloten drie interviews niet te gebruiken vanwege theoretische verzadiging (na verloop van tijd hebben de interviews minimale inhoudelijk toegevoegde waarde), omdat deze professionals niet of minder gerekend kunnen worden tot jongerenwerkers en vanwege tijdsoverwegingen. Dit betekent dat de analyses zijn uitgevoerd op 20 interviews. Met behulp van het dataverwerkingsprogramma MAXQDA is de data geanalyseerd volgens drie fasen, namelijk: open, axiaal en selectief coderen. Bij het open coderen zijn de transcripties gelezen en ingedeeld in fragmenten. Deze fase heeft tot doel het verkennen en exploreren van het materiaal. Vervolgens is er axiaal gecodeerd, waarbij codes gecategoriseerd worden; er wordt gekeken naar de samenhang en verschillen tussen codes om categorieën te vormen. In deze fase is een hiërarchische codeboom opgezet waarbij hoofdcodes en subcodes onderscheiden zijn op basis van de betekenis van de data. Tenslotte is de data selectief gecategoriseerd. In deze fase is gezocht naar relaties en verbanden tussen de categorieën (Boeije, 2005). Niet alle codes zijn even breed bezet; soms wordt iets maar door één of enkele jongerenwerker genoemd en sommige dingen komen veelvuldig terug. Getracht is in de resultaten en conclusie uitdrukking te geven aan de mate of breedte waarin een code of concept gedragen en gerepresenteerd wordt door verschillende jongerenwerkers. De hiërarchie codeboom is bijgevoegd in bijlage 9.4.

## 5. Resultaten

In paragraaf 5.1 van dit hoofdstuk worden de kwantitatieve resultaten gepresenteerd aan de hand van beschrijvende statistieken van de variabelen ‘*onderling afhankelijk*’ en ‘*reflectie*’, voorafgaand aan enkele achtergrondkenmerken van de kwantitatieve steekproef (zoals man/vrouw verhouding, leeftijdsverdeling en de representatie van welzijnsorganisaties in de steekproef). In deze paragraaf worden de deelvragen 1.1 en 1.2 beantwoord en deze paragraaf sluit af met het beantwoorden van de beschrijvende vraag. In paragraaf 5.2 worden de kwalitatieve resultaten gepresenteerd. In deze paragraaf worden de deelvragen 2.1 tot en met 2.4 beantwoord en deze sluit af met een antwoord op de verklarende vraag.

### 5.1 Beschrijvende resultaten

#### **Inleiding**

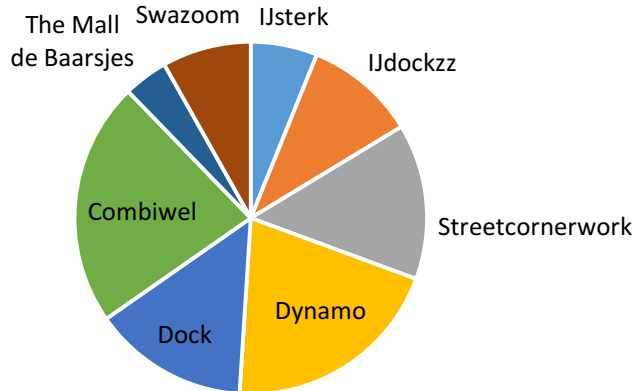
De kwantitatieve resultaten zijn gebaseerd op 49 jongerenwerkers (n = 49). Deze steekproef bestaat voor 63,3% uit vrouwen en 36,7% uit mannen. De meeste van de respondenten bevinden zich in de leeftijdscategorie 26 tot 35 jaar, namelijk 36,7%. Slechts 8,2% van de respondenten is jonger dan 25 jaar. Bijna 50% van de respondenten is ouder dan 36 jaar. Meer specifiek bekleden de jongerenwerkers de functies: opbouw- buurtwerker, talentmakelaar, jeugdzorgwerker of (pedagogisch) hulpverlener, trajectbegeleider, hulpverlener, Sociaal Cultureel Werker en straatcoach.<sup>29</sup> De meeste respondenten zijn werkzaam in Amsterdam West en Nieuw-West, namelijk 21 respondenten. 3 Respondenten werken in Noord, 10 in Amsterdam Oost, alsook 10 in Zuid en Zuidoost. De oudste respondent is in 1979 afgestudeerd, twee respondenten zijn dit jaar afgestuurd en één respondent is nog aan het studeren.<sup>30</sup> In onderstaand figuur is de verdeling jongerenwerkers naar organisatie grafisch weergegeven.

---

<sup>29</sup> Voor de resultaten van dit onderzoek is een onderscheid naar type jongerenwerker minder relevant en daarom wordt er in het hiernavolgende over de jongerenwerkers gesproken als één groep. Het bepalen welke functies wel en niet tot het jongerenwerk behoren is gedaan op basis van de organisatie waar de professional werkt en in overleg met de onderzoeker van de programmalijs.

<sup>30</sup> Over het opleidingsniveau van de respondenten is geen informatie beschikbaar; hier is niet naar gevraagd in de vragenlijst.

## Organisatie

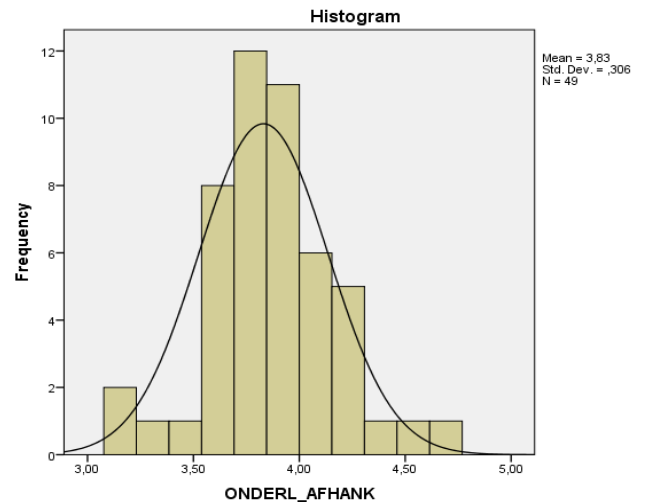


Figuur 3: representatie organisaties

De hiernavolgende resultaten geven antwoord op de beschrijvende vraag: *in hoeverre is er onderlinge afhankelijkheid en reflectie in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam?*

### Onderlinge afhankelijkheid

*In hoeverre is er onderlinge afhankelijkheid tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines?* Jongerenwerkers voelen zich onderling afhankelijk van professionals van andere disciplines om hun werk te kunnen uitvoeren. Dit kan geconcludeerd worden uit het gemiddelde van  $M = 3,83$  op een schaal van 1 tot 5. Hierbij staat 1 voor geen onderlinge afhankelijkheid en 5 voor zeer veel onderlinge afhankelijkheid. De data is redelijk normaal verdeeld, zoals de curve in figuur 4 laat zien.

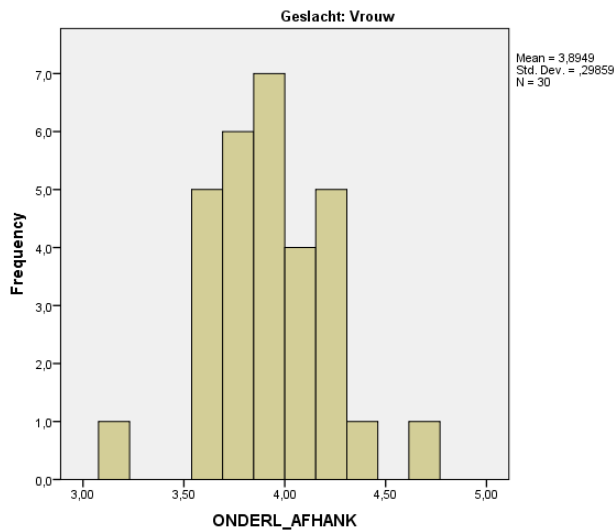


Figuur 4: onderlinge afhankelijkheid

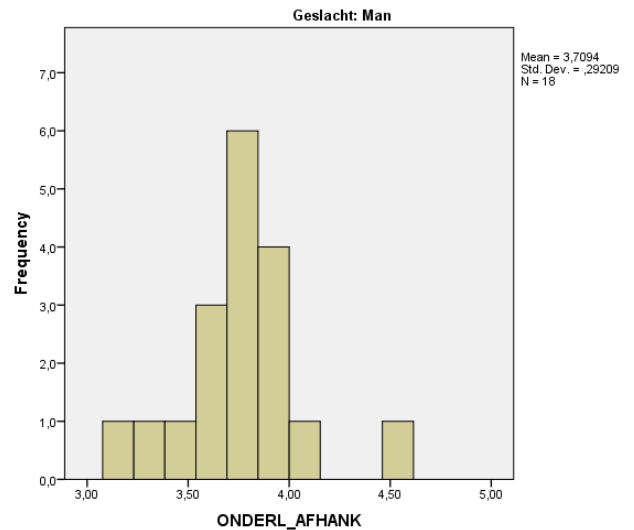
Dit wil zeggen dat de waarden van de data zich rond het gemiddelde concentreren en er geen opvallende uitschieters zijn.

Mannen voelen zich gemiddeld *minder* onderling afhankelijk van andere professionals ( $M = 3,71$  op een schaal van 1 tot 5) dan vrouwen ( $M = 3,89$  op een schaal van 1 tot 5), zie de figuren 5 en 6 hieronder. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen in ervaren onderlinge

afhankelijkheid zijn significant ( $p = .027$ ). Hierbij dient opgemerkt te worden dat de steekproef vrouwen bijna twee keer zo groot is (vrouwen:  $n=30$ , mannen:  $n=18$ ), waardoor eerder significante verschillen tussen beide groepen kunnen ontstaan.

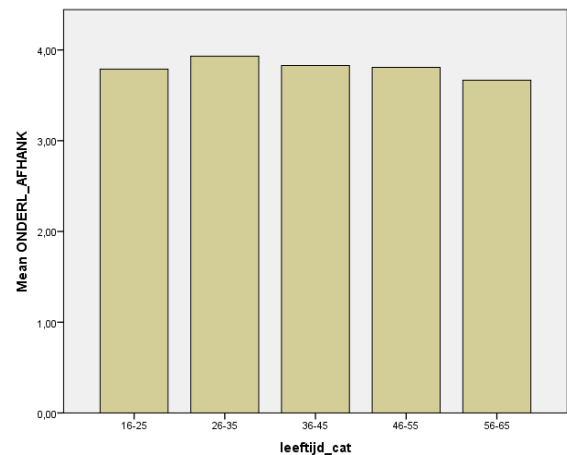


Figuur 5: onderlinge afhankelijkheid vrouwen



Figuur 6: onderlinge afhankelijkheid mannen

Zoals figuur 7 hiernaast laat zien is er een zeer lichte daling waarneembaar in onderlinge afhankelijkheid naar leeftijd. De samenhang tussen leeftijd en onderlinge afhankelijkheid is niet significant ( $p = .269$ ), zo is uit de uitgevoerde correlatieanalyse gebleken. Er zijn geen substantiële verschillen waarneembaar in ervaren onderlinge afhankelijkheid door jongerenwerkers tussen de stadsdelen en tussen verschillende organisaties.



Figuur 7: onderlinge afhankelijkheid naar leeftijdscategorieën

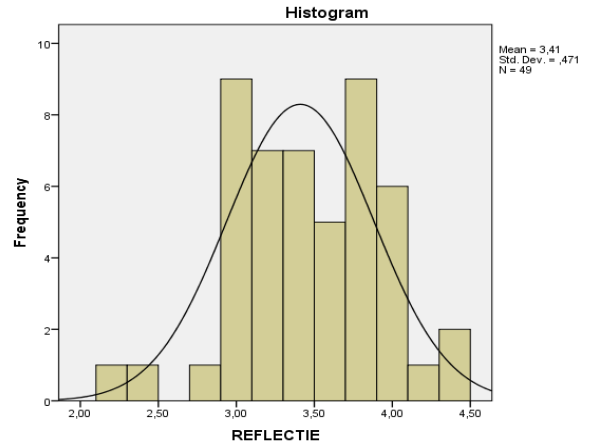


## Reflectie

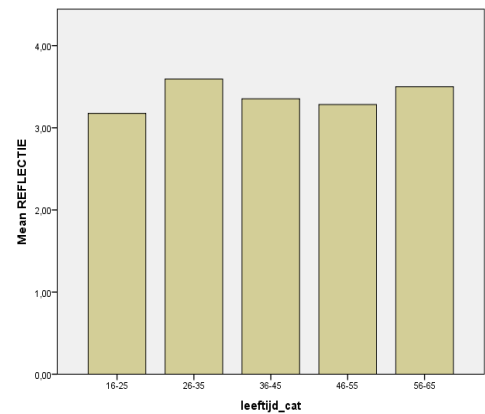
*In hoeverre reflecteren jongerenwerkers op de samenwerking met professionals van andere disciplines?*

Jongerenwerkers reflecteren op interdisciplinaire samenwerking met professionals van andere disciplines, zo blijkt uit het gemiddelde van  $M = 3,41$ .<sup>31</sup> Er zijn geen significante verschillen ( $p = .675$ ) tussen mannen en vrouwen in de mate waarin zij reflecteren op interdisciplinaire samenwerking (mannen scoren gemiddeld  $M=3,43$  op een vijf-punt schaal en vrouwen gemiddeld  $M=3,41$ ).

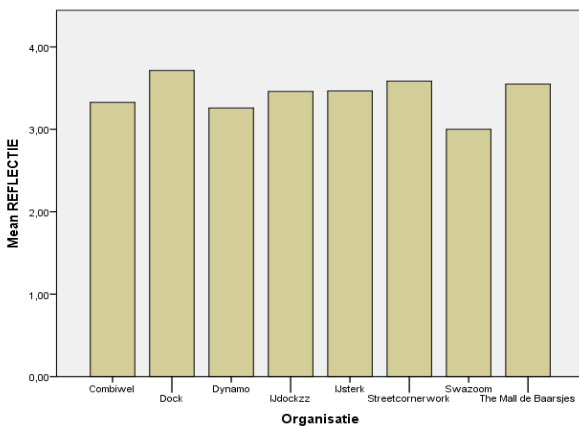
Er zijn kleine verschillen waarneembaar tussen leeftijdscategorieën in de mate waarin jongerenwerkers reflecteren. In de leeftijd van 26 tot 36 jaar wordt er het meest gereflecteerd; de jongste jongerenwerkers (16-25 jaar) reflecteren het minst, zie figuur 11. De verschillen in reflectie naar leeftijd zijn niet significant ( $p = .690$ ). De verschillen tussen de stadsdelen en organisaties in de mate waarin gereflecteerd wordt zijn klein; bij Swazoom en in stadsdeel Noord wordt er het minst gereflecteerd, zie figuur 10 en 11.



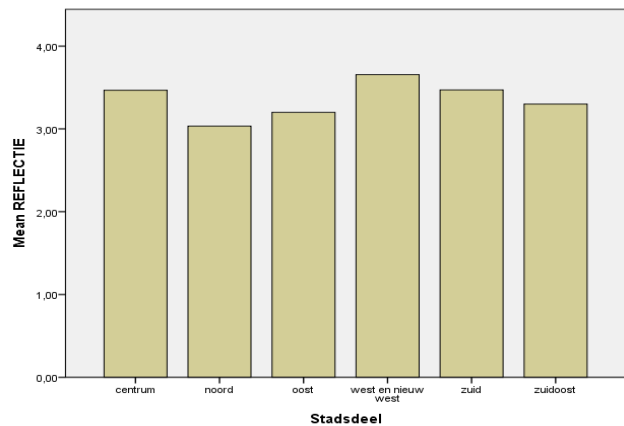
Figuur 8: reflectie



Figuur 9: reflectie naar leeftijdscategorieën



Figuur 10: reflectie naar organisatie



Figuur 11: reflectie naar stadsdeel

<sup>31</sup> Hierbij staat 1 voor geen reflectie en 5 voor zeer veel reflectie.

### 5.1.1 Antwoord op de beschrijvende vraag

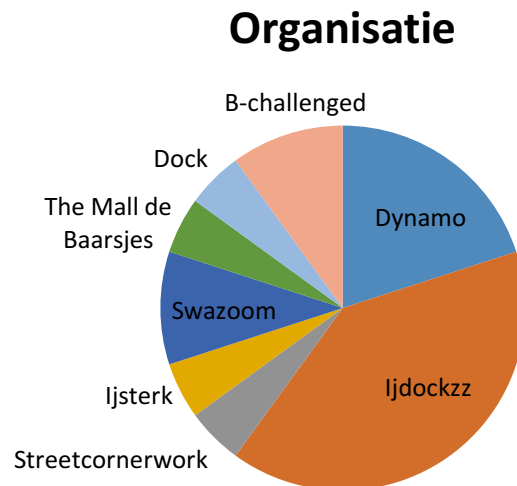
Op basis van bovenstaande resultaten kan een antwoord geformuleerd worden op de vraag: *in hoeverre is er onderlinge afhankelijkheid en reflectie in de interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam?* Jongerenwerkers in Amsterdam voelen zich over het algemeen onderling afhankelijk van professionals van andere disciplines, waarbij vrouwen zich significant meer afhankelijk voelen van professionals van andere disciplines dan mannen. Verschillen in onderlinge afhankelijkheid naar leeftijdscategorie, stadsdeel en organisatie zijn niet significant en verwaarloosbaar. Hoewel gemiddeld iets minder dan onderlinge afhankelijkheid, reflecteren jongerenwerkers in Amsterdam op de samenwerking die zij hebben met professionals van andere disciplines. Hierbij reflecteren mannen en vrouwen ongeveer evenveel op de samenwerking. Ook verschillen in reflectie naar leeftijd, organisatie en stadsdeel zijn niet significant en verwaarloosbaar. Met deze beschrijvende bevindingen rijst de vraag welke mechanismen hierachter zitten; hoe geven jongerenwerkers precies invulling aan onderlinge afhankelijkheid en reflectie? De hiernavolgende verklarende resultaten bieden hierin inzicht.

## 5.2 Verklarende resultaten

### 5.2.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deze verklarende vraag aan de hand van de bevindingen die naar voren zijn gekomen uit de analyses van 20 interviews ( $n = 20$ ). Acht van de twintig respondenten die hebben deelgenomen aan een interview hebben ook de kwantitatieve vragenlijst ingevuld; dit is de overlap in de steekproeven van beide methoden. De interviews zijn afgenomen met tien mannen en tien vrouwen. De interviews zijn gestart met enkele vragen over achtergrondkenmerken van de jongerenwerkers, zoals vooropleiding en werkervaring. Van de twintig respondenten hebben elf Cultureel Maatschappelijke Vorming gestudeerd, vijf respondenten hebben een studie-achtergrond in het sociaal, maatschappelijk of pedagogisch werk/ wetenschappen en drie respondenten gaven aan geen relevante opleiding te hebben genoten voor het jongerenwerk. Drie respondenten zijn universitair opgeleid, zestien hbo-opgeleid en één respondent heeft niet gestudeerd. Onder de respondenten zitten geen mbo-opgeleide jongerenwerkers. Aangezien de totale populatie jongerenwerkers wel overwegend uit mbo-opgeleiden bestaat, impliceert dit dat dit onderzoek in die zin een wat eenzijdig beeld van de

werkelijkheid representeert (zie ook de discussie, paragraaf 6.2). Onderstaand figuur geeft de verdeling jongerenwerkers naar organisatie grafisch weer.



*Figuur 12: representatie organisaties*

Elk citaat is genummerd en in bijlage 9.5 is per respondentnummer terug te vinden wat de exacte functie van de geïnterviewde binnen het jongerenwerk is, of de respondent heeft deelgenomen aan de kwantitatieve vragenlijst en door wie het interview is afgenomen. Bovendien zijn de citaten via het respondentnummer terug te leiden tot het bijbehorende interview, zie de transcripties.<sup>32</sup> Indien het citaat van een leidinggevende afkomstig is, is dit altijd vermeld. De geselecteerde citaten en bevindingen in onderstaande resultaten zijn niet willekeurig uitgekozen, maar op basis van de afweging die gemaakt is om een helder, logisch en representatief narratief te schrijven waarin alle jongerenwerkers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek zich kunnen vinden. Hierbij worden sommige citaten en bevindingen breder gedragen (in verschillende interviews) dan andere bevindingen (die bijvoorbeeld niet consequent/ structureel uit alle interviews naar voren zijn gekomen). In de onderstaande rapportage is uitdrukking gegeven aan de mate waarin citaten en bevindingen terugkomen in een, enkele, meerdere, veel of (bijna) alle interviews.

In het hiernavolgende zal interdisciplinaire samenwerking allereerst kort beschreven

---

<sup>32</sup> Apart bijgevoegd of op verzoek verkrijgbaar.

worden om gevoel te krijgen voor hoe interdisciplinaire samenwerking er door jongerenwerkers uitziet. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2.2 antwoord gegeven op deelvraag 2.1. In paragraaf 5.2.3 wordt antwoord gegeven op deelvraag 2.2 tot en met 2.4. Ten slotte wordt in paragraaf 5.2.4 antwoord gegeven op de verklarende vraag: *hoe geven jongerenwerkers in Amsterdam invulling aan de verschillende componenten van en invloeden op interdisciplinaire samenwerking?*

### ***“Je hebt ze nodig”***

Aan respondenten is gevraagd wat zij onder een integrale aanpak verstaan en vervolgens is doorgevraagd naar de betekenis van interdisciplinaire samenwerking voor hun werk. *“Dat je op zeer specifieke dossiers, problemen, knelpunten, ontwikkelpunten, zoek een woord... allianties smeedt uit verschillende leefwerelden om in te zoomen op een bepaald probleem om dat op te lossen. Dat is voor mij interdisciplinaire samenwerking!”*, stelt respondent 4. Alle jongerenwerkers erkennen het belang van samenwerking en zien dit als essentieel om invulling te geven aan een integrale aanpak. *“Je hebt ze nodig; een professional kan niet zonder zijn netwerkpartners”*, aldus respondent 2. Op de vraag het belang van samenwerking uit te drukken in een cijfer van 1 tot 10 geven jongerenwerkers structureel een hoog cijfer. Zo beargumenteert een jongerenwerker die een 9,5 geeft voor het belang van interdisciplinair samenwerken dit met: *“ik ben een netwerkdenker, dus ik zal 80% van de projecten die ik verzin worden door andere organisaties uitgevoerd. Dus ik kan niet anders dan dit antwoord geven!”* (R4). Naast dat interdisciplinaire samenwerking belangrijk is voor jongerenwerkers, wordt het werk er leuker en makkelijker door, zo geven twee verschillende respondenten aan (R10 & R1).

Jongerenwerkers noemen veel verschillende doelen en redenen waarom zij interdisciplinair samenwerken. Zo zorgt interdisciplinaire samenwerking ervoor dat professionals weten wat ze aan elkaar hebben, kunnen doorverwijzen en terugkoppelen, informatie delen en ontvangen (met betrekking tot de doelgroep), snel op de hoogte zijn van incidenten en snel kunnen handelen na incidenten, elkaars expertise kunnen versterken en de kwaliteit en het bereik van resultaten (bijvoorbeeld van activiteiten) kunnen vergroten. Immers, *“niemand kan iets goed, samen kunnen we alles beter”*, aldus respondent 4. Bovendien zorgt interdisciplinaire samenwerking er voor dat jongerenwerkers flexibeler zijn in de locatie van het jongerenwerk, zo kunnen ze bij goed contact met bijvoorbeeld een school de schoolkantine gebruiken om daar activiteiten uit te voeren. Voor alle respondenten staat onomstotelijk vast dat samenwerking met

professionals van andere disciplines te allen tijde ten goede dient te komen aan de doelgroep; de jongeren moeten er iets aan hebben.

Met het belang en doel van samenwerking voor jongerenwerkers rijst de vraag met welke professionals jongerenwerkers interdisciplinair samenwerken. De volgende professionals, samenwerkingsverbanden en organisaties worden door jongerenwerkers genoemd als in meer of mindere mate belangrijke interdisciplinaire samenwerkingspartners: Streetcornerwork, sportbuurtwerk (zoals Sciandrie), Jongeren Service Punt (JSP), Buurt Praktijk Team (BPT), Jellinek, basisscholen, naschoolse opvang, middelbare scholen en ROC's (hierbinnen hebben jongerenwerkers met name contact met docenten en ouder-contactfunctionarissen), politie, Ouder Kind Team (OKT), PuntP, gemeente/ stadsdelen (en daarbinnen met beleidsmedewerkers/ambtenaren of buurtcoördinatoren), Stichting Overlast Aanpak Amsterdam (SOAA), straatcoaches, stichting Oostwerkt, een sportschool, winkeliersvereniging, Kortvoort Kanjers, stichting SurAnt, stichting Aduna, stichting MEE, HVO Querido, Hogeschool van Amsterdam, verschillende zzp-ers die actief zijn binnen het jongerenwerk voor bijvoorbeeld muziek- of sportactiviteiten (zoals 24-Karaat), kunstsector/ stedelijke podia, commerciële partners (zoals uitbaters van cafetaria), vrijwilligersorganisaties (zoals Viia), speeltuinleiders en stichting Prisma. Kortom, jongerenwerkers werken samen met een breed en gemêleerd palet aan verschillende professionals.

### **Grenzen, haken en ogen aan samenwerking**

Interdisciplinaire samenwerking is niet altijd belangrijk, zinvol of noodzakelijk; interdisciplinaire samenwerking is afhankelijk van de activiteit én de doelgroep. Want, *“je kunt een activiteit prima zelf draaien; een knutselclubje kun je zo uitgebreid maken als je zelf wil”*, aldus respondent 2. Bovendien geeft een andere jongerenwerker aan dat interdisciplinaire samenwerking voor haar op dit moment überhaupt nog niet heel belangrijk is om het jongerenwerk te kunnen uitvoeren. Dit komt doordat het jongerencentrum waar deze respondent werkt nog in de opstartfase zit; de doelgroep die het centrum bezoekt maakt samenwerking met professionals van andere disciplines (nog) niet noodzakelijk; *“mijn kinderen willen vooral gewoon leuke activiteiten doen”*, aldus de respondent (R3). Wel ziet deze jongerenwerker het voor zich om in de toekomst samenwerkingsverbanden op te zoeken en zal het belang van interdisciplinaire samenwerking in de toekomst groter zijn.

Interdisciplinaire samenwerking is niet altijd vrijblijvend. Zo hebben meerdere respondenten aangegeven dat zij tegenwoordig door de aandacht voor en nadruk op samenwerking binnen het sociaal domein, externe druk ervaren om samen te werken met professionals van andere disciplines. Ook hebben verschillende respondenten aangegeven wel eens te ervaren dat er geprofitteerd of misbruik gemaakt wordt van het jongerenwerk in de samenwerking. Bovendien komen belangen van verschillende professionals in interdisciplinaire samenwerking niet altijd overeen. In het hiernavolgende zal dit verder aan bod komen en worden de deelvragen 2.1 tot en met 2.4 beantwoord.

### 5.2.2 Vijf componenten van interdisciplinaire samenwerking

In deze paragraaf wordt per component van het model van Interdisciplinary Collaboration (Bronstein, 2003) antwoord gegeven op de deelvraag 2.1: *hoe geven jongerenwerkers invulling aan de vijf componenten van interdisciplinaire samenwerking?* De verschillende componenten zijn: *onderlinge afhankelijkheid, nieuw gecreëerde professionele activiteiten, flexibiliteit, gezamenlijk eigenaarschap van doelen en reflectie op het proces.*

#### **1. Onderlinge afhankelijkheid**

Om onderling afhankelijk van elkaar te functioneren is het van belang dat jongerenwerkers de eigen professionele rol helder kunnen onderscheiden van die van professionals van andere disciplines (Bronstein, 2003). Jongerenwerkers brengen het onderscheid tussen hun professionele rol en die van andere professionals veelal aan door de unieke relatie die zij hebben met jongeren. Zo definiëren jongerenwerkers hun relatie met jongeren echt als een vertrouwensrelatie, waar jongeren die niet hebben met andere professionals. Jongerenwerker omschrijven dat zij heel dicht bij de jongeren staan en op ‘haarvatniveau’ functioneren; zij zijn geworteld in de wijk of buurt en onderhouden betekenisvolle relaties met jongeren die worden gekenmerkt door oprechte betrokkenheid. De continue aanwezigheid — waar veel andere projecten of professies veel vluchtiger zijn — is de kracht van het jongerenwerk, aldus respondent 10. Tevens merkt een andere jongerenwerker op: *“ik denk uh, dat ik als jongerenwerker, uhm, veel van de warmte van jongeren mee krijg en dat kan lief en leed zijn, omdat ik dicht tegen het vuur aan zit. (...) ik spreek de taal, ik ken de cultuur, ik ken de religie, dus dat wekt een vertrouwd gevoel op bij de jongeren in de wijk”* (R12). De unieke vertrouwensrelatie die een jongerenwerker met een jongere heeft maakt dat een jongere meer met een jongerenwerker deelt dan met andere professionals. Naast de

unieke relatie die jongerenwerkers met jongeren hebben onderscheidt de professie van het jongerenwerk zich ook van andere professionals doordat het jongerenwerk niet zozeer binnen een vast systeem functioneert, zoals bijvoorbeeld het onderwijs, de politie of maatschappelijk dienstverlening waar je bijvoorbeeld een afspraak moet maken of persoonlijke gegevens worden geregistreerd. Respondent 7 merkt op: *“de politie heeft alle informatie, geboortedatum weet de politie, wij niet. Maar wij weten precies wie die jongens zijn. (...) Het is zelfs zo erg dat als een jongen hier iets zou doen en jij zou die jongen beschrijven, wat voor pet of jas hij heeft, dan kan ik zeggen dan moet het die of die zijn.”*. Doordat het jongerenwerk niet binnen een vast systeem of kader functioneert, is het jongerenwerk heel flexibel in de buurt of wijk aanwezig en niet per definitie gebonden aan een vaste locatie: *“Kijk als onderwijskracht zit je in het onderwijs of in het theater of als je vast zit op je eigen locatie en je kan er niet uit, maar ik heb het voordeel dat ik eruit kan. Dus het maakt niet uit waar ik mijn kunstjes vertoon.”* (R1). Hiernaast handelt het jongerenwerk meer outreachend en kan het jongerenwerk sneller en laagdrempeliger acties ondernemen dan professionals van andere disciplines, aldus twee verschillende teamleider (R9 & R15). Zo stelt een teamleider (R15): *“ik merk vaak dat de wat hardere kant, dus de hulpverlenerskant, kost het meer tijd om actie te ondernemen; de welzijnskant kan vaak wat meer snelle acties en meer laagdrempelige acties ondernemen.”*.

Toch geeft één van de jongerenwerker aan in het begin als jongerenwerker nog wel moeite te hebben gehad met het onderscheiden van de eigen rol ten opzichte van die van professionals van andere disciplines. Zo stelt hij dat hij het lastig vond om te bepalen welk handelen nu precies wel of niet tot het jongerenwerk behoort. Zo heeft hij aangegeven: *“(...) en dan loop je te bellen met het Leger des Heils en andere instanties en dan vraag je jezelf af van he, uh, tot waar moeten we hierin gaan?”* (R12). Een helder begrip van de eigen professionele rol is in de samenwerking met professionals van andere disciplines van belang om de grenzen en bakens van het eigen professioneel handelen te bewaken om niet ‘op te branden’, zo stelt respondent 12: *“anders ga je net als een kaars fungeren, dan ga je andere licht en warmte geven ten koste van jezelf”*. Tevens is een helder onderscheid en trouw aan de eigen professionele rol in de samenwerking met professionals van andere disciplines van belang om de vertrouwensrelatie met de jongeren niet te schaden. Een jongerenwerkers die bijvoorbeeld in de schoenen van een agent gaat staan door nadrukkelijk te handhaven verliest het vertrouwen van de jongere, aldus respondent 8. Om de eigen rol voldoende te onderscheiden ten opzichte van die van andere

professionals is het van belang om hier vragen over te stellen, zowel binnen het eigen team en de organisatie als daarbuiten aan professionals van andere disciplines; “*wat doen zij en wat doen wij?*” (R12).

Een helder onderscheid tussen de professionele rol van de jongerenwerker en die van professionals van andere disciplines is pas constructief als deze rollen passend en doelmatig worden ingezet (Bronstein, 2003). Daarom is aan jongerenwerkers gevraagd in hoeverre zij in de samenwerking met professionals van andere disciplines het gevoel hebben dat hun rol voldoende tot recht komt. De beoordeling van het passend en doelmatig inzetten van hun professionele rol is aan de jongerenwerker zelf overgelaten. Uit de interviews is consequent naar voren gekomen dat jongerenwerkers het gevoel hebben ‘voldoende tot recht te komen’ als hun doel wordt bereikt, namelijk het dienen of vooruit helpen van jongeren in hun welzijn of talentontwikkeling. Wel denken jongerenwerkers wisselend over hoe dit doel te bereiken; dit lijkt voor een groot deel persoonlijk bepaald. Veel jongerenwerkers noemen flexibiliteit als een belangrijk aspect in de samenwerking om dit doel te bereiken, meer hierover onder de component ‘flexibiliteit’. Hiernaast geeft een jongerenwerker aan dat het in de samenwerking met professionals van andere disciplines belangrijk is om uit te dragen wat het jongerenwerk te bieden heeft (R12). Dit is soms onduidelijk omdat jongerenwerkers geen (klassieke) hulpverleners zijn, aldus respondent 12.

De verantwoordelijkheid voor het uitdragen van de eigen rol en het managen van verwachtingen ligt bij jongerenwerkers zelf, aldus respondent 12. Naast het uitdragen van de eigen rol geeft respondent 4 aan in de samenwerking een verantwoordelijkheid voor de jongerenwerkers te zien voor het uitleggen van de eigen ‘werkelijkheid’. Respondent 4 geeft namelijk aan wel eens op onbegrip te stuiten bij bijvoorbeeld ‘ambtelijke figuren’ of de politie als het gaat over de rol van het jongerenwerk en over hoe de jongerenwerker dingen ziet: “*(...) dus heb bij sommige partners al snel zoiets dat ze je niet meer willen volgen, omdat ze niet snappen wat je zegt.*”. Dit zou verklaard kunnen worden doordat de respondent zichzelf typeert als een ‘belevingsdenker’ die bruggen bouwt naar het systeem, terwijl andere professionals veel meer denken vanuit het systeem. De ‘werkelijkheden’ of belevingswerelden van de verschillende professionals lijken dus niet altijd op elkaar aan te sluiten. Echter, het vinden van aansluiting op elkaars ‘werkelijkheden’ is ook afhankelijk van de relatie met de andere professional, zo stelt respondent 4:



“Ik kan tegen de ene wijkagent dingen zeggen, daar zal de gemiddelde straatagent van zeggen, jesus pak die gast op. Maar omdat hij mij kent en mijn werkelijkheid kent, kan ik hem duidelijk maken van luister, maar dit is waar we zitten met mekaar. En zo’n persoon geeft veel meer toe in het verhaal, dus is een veel betere partner, dan is iemand die star alleen maar zegt ja, regels zijn regels.”

Om onbegrip te voorkomen en beter tot recht te komen in de samenwerking is het voor de jongerenwerker belangrijk om jezelf goed en duidelijk uit te leggen en uit te drukken, aldus respondent 4. Echter, bij het afstemmen van de verschillende werkelijkheden van de verschillende professionals, ligt de verantwoordelijkheid niet uitsluitend bij de jongerenwerker. Zo geeft respondent 4 aan dat professionals van andere disciplines wel moeten luisteren naar zijn ideeën; *“Waarom zit je hier nou? Je moet effe luisteren, want anders, vraag het ook niet!”*.

Ten slotte kunnen niet alleen te weinig kennis en onbegrip over het jongerenwerk belemmerend werken voor jongerenwerkers om voldoende tot recht te komen in de samenwerking met professionals van andere disciplines, ook voelt de jongerenwerker zich niet altijd serieus genomen. Dit komt bijvoorbeeld door het feit dat jongerenwerkers niet altijd de informatie krijgen van andere professionals die ze zouden willen krijgen, terwijl zij andere professionals wel van de gevraagde informatie voorzien. Respondent 10 stelt dat ook hier een verantwoordelijkheid ligt voor de jongerenwerker: *“(…) ik denk dat we daar zelf ook een rol in spelen. Dat we moeten claimen dat we serieus genomen worden.”*. Het perspectief van een teamleider nuanceert de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de jongerenwerker om in de samenwerking met andere professionals voldoende tot recht te komen en ziet hier ook een verantwoordelijkheid weggelegd voor het stadsdeel als opdrachtgever. Immers, in de offerte van het stadsdeel is weinig ruimte overgelaten voor andere activiteiten dan het vastgelegde programma, aldus de teamleider. Dit terwijl de teamleider de preventie en aanpak van radicalisering als een belangrijk doel van het jongerenwerk ziet. Echter, door het ‘dichtgetimmerde programma’ komen jongerenwerkers er niet of nauwelijks aan toe om extra tijd en aandacht te besteden aan het signaleren van radicalisering of aan de reacties naar aanleiding van de aanslagen. Bovendien maken de bezuinigingen die het jongerenwerk boven het hoofd hangt de ruimte om te werken aan deze doelen alleen maar kleiner, aldus de teamleider (R9). Kortom, als het stadsdeel meer ruimte overlaat aan jongerenwerkers om aandacht te besteden aan preventie en aanpak van radicalisering zou het jongerenwerk beter tot haar recht komen in de samenwerking met andere professionals, aldus de teamleider.

Kenmerkend voor onderlinge afhankelijkheid is informele en formele tijd die samen doorgebracht wordt, mondelinge en geschreven communicatie en respect voor de professionele

mening en input van professionals van andere disciplines (Bronstein, 2003). Jongerenwerkers hebben contact met veel verschillende professionals (zie voor de verschillende partners met wie jongerenwerkers zoal samenwerken de paragraaf 'je hebt ze nodig'). Afhankelijk van de frequentie van het contact en de persoonlijke relatie met de professional spreken jongerenwerkers van informeel of formeel contact. Als er sprake is van langduriger contact spreken jongerenwerkers eerder van informeel contact, zo zeg respondent 5: *“ja, kijk als er een uh, professional is, waar je al wat langer mee samenwerkt, ja, dan ga je wel een keer mee lunchen of een drankje mee doen, en dan uh, op een gegeven moment wordt je ook wel een beetje bevriend met elkaar.”*. Veel jongerenwerkers geven aan veel informele contacten te hebben en prefereren informeel contact met professionals van andere disciplines dan ook veelal boven formeel contact. Respondent 12 geeft bijvoorbeeld aan dat als je informeel contact hebt met andere professionals, je makkelijker tot de kern kan komen. Zo zegt hij:

“Als je zakelijker bent, dan heb je een hoop protocollen die je moet hanteren. Ook qua natuurlijk privacy, alles speelt een rol en wanneer je informeler bent, heb je dat een stuk minder waarbij je in ogenschouw houdt dat elk individu het recht op privacy heeft, maar dat je ook het gezamenlijk doel voor ogen houdt om iemand verder op weg te helpen.”

Respondent 4 stelt ook: *“in het informele ligt onze kracht.”*. Ook de aanleiding en inhoud van het contact tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines verschilt en bepaalt veelal of er sprake is van formeel of informeel contact. Zo ontmoeten jongerenwerkers andere professies voor het organiseren van activiteiten of projecten, bijvoorbeeld in vaste overlegmomenten of geplande afspraken. Voor het project Vreedzame Wijk geeft een jongerenwerker bijvoorbeeld aan één keer in de drie weken een overleg te hebben met de politie, ambtenaren van het stadsdeel en docenten. De jongerenwerker bestempelt dit contact als formeel en heeft daarnaast wekelijks contact met deze andere professionals via de mail voor de organisatie van dit project (R5). In het contact dat jongerenwerkers met professionals van andere disciplines hebben, ervaren jongerenwerkers overwegend respect voor hun professionele mening en input. Echter, als jongerenwerkers gevraagd wordt of zij gelijkheid ervaren tussen hen en professionals van andere disciplines zijn sommige jongerenwerkers wat meer twijfelachtig; de verschillende rollen die professionals vervullen maken hen per definitie niet altijd gelijk aan elkaar, zo stellen een aantal jongerenwerkers. Met name beroepstrots kan gelijkheid in samenwerking in de weg staan, aldus respondent 5:

“De wijkagent is hier hartstikke vriendelijk, leuk, denkt graag mee, maar er zijn ook locaties waar ik werk waar een agent denkt van, waar je je voorstelt bij een agent van he, ik ben jongerenwerkers, kan ik even meedenken of meepraten met het probleem, dat je wordt aangekeken van he, je bent maar een jongerenwerker.”

Ten slotte is een veelvoorkomend aspect van onderlinge afhankelijkheid als component van interdisciplinaire samenwerking dat professionals het idee hebben door samen te werken meer te winnen dan te verliezen (Bronstein, 2003). Over het algemeen hebben de geïnterviewde jongerenwerkers dit idee. Toch hebben jongerenwerkers ook wel eens ervaren er in de samenwerking op achteruit te gaan of dat samenwerkende partijen onevenredig profiteren van het jongerenwerk. Met name refereren respondenten hierbij aan samenwerkingservaringen waarbij zij veel input geleverd hebben, bijvoorbeeld door het leveren van jongeren of financiële middelen voor projecten of activiteiten. Respondent 2 stelt in dit verband: *“ik noem dat altijd een blik jongeren opentrekken... Ja, dan denk ik, is dat het enige waar wij goed voor zijn?”*. Bovendien krijgt het jongerenwerk in samenwerkingsverbanden met professionals van andere disciplines niet altijd de eer die het verdient, zo vertelt respondent 10: *“(...) en dan doe je heel veel maar ondertussen pakken zij alle shine.”*. Dit kan worden voorkomen door de samenwerking altijd als een wederkerige relatie te beschouwen en dit expliciet te benoemen, zo vertelt respondent 10: *“als andere mensen met ons willen samenwerken, dat je gewoon ook gaat vragen: what’s in it for me?”*.

## **2. Nieuw gecreëerde professionele activiteiten**

Nieuw gecreëerde professionele activiteiten is een component van interdisciplinaire samenwerking en refereert aan activiteiten, programma’s of structuren waarbij meer bereikt kan worden door samen te werken dan als professionals alleen zouden handelen (Bronstein, 2003). Het gevoel door samen te werken meer te bereiken dan alleen leeft onder alle respondenten en sommige jongerenwerkers geven hier zeer sterk uitdrukking aan, zoals respondent 5: *“ja, dat gevoel is gewoon hartstikke sterk, dat weet ik gewoon 100% zeker, dat dat moet gebeuren, zo’n samenwerking is van cruciaal belang soms.”*. Ook in discussies met bijvoorbeeld het stadsdeel of de politiek moet je interdisciplinair optrekken, zo stelt respondent 4: *“(...) in die discussies heb je partnerorganisaties nodig, anders word je een Don Quichot. Dan vecht je in je eentje tegen het systeem en die molen wint het wel. Die draait wel door, dus hoe meer kleine radartjes je hebt die allemaal op hetzelfde moment zeggen: he! Dan heb je kans dat het grote radar denkt: oeh, er is echt iets gaande.”* (R4). Door samen te werken versterken professionals elkaar en worden de

resultaten van het handelen vergroot, aldus een teamleider (R9). Want, er zitten nu eenmaal grenzen aan de expertise van de verschillende professionals en dus ook aan die van het jongerenwerk, zo verklaart respondent 12:

“Zonder samenwerking kan het jongerenwerk wel bestaan, maar dan haal je er niet het maximale eruit. (...) Weet je, dus je moet toch op zoek naar anderen om je te versterken (...) je kan niet vanuit jezelf putten, uiteindelijk raakt die pot op.”

Om te illustreren hoe jongerenwerkers door samenwerking meer bereiken dan alleen is jongerenwerkers gevraagd naar concrete voorbeelden van de meerwaarde die samenwerking oplevert. Eén jongerenwerker haalt als voorbeeld het project Vreedzame Wijk aan waarbinnen professionals van verschillende disciplines met elkaar samenwerken om een kick-off van dit project te organiseren. Het bereik en de kwaliteit van dit project wordt beter als er interdisciplinair samengewerkt wordt, aldus de jongerenwerker (R5). Een andere jongerenwerker noemt als voorbeeld: *“door samen te werken heb ik bijvoorbeeld een SRV wagen gerealiseerd die omgebouwd is naar jongerencentrum en die nu op X rondrijdt. Door samen te werken hebben we het jongerencentrum weten te realiseren waar echt organisatie X en organisatie Y en een aantal andere organisaties een rol in hebben gehad.”* (R4). Bovendien leidt interdisciplinaire samenwerking tot het uitwisselen van kennis en informatie wat voor andere professionals aanleiding kan vormen tot het ondernemen van actie. Een ambulante jongerenwerker stelt:

“Via onze informatie hebben ze tenminste werk aan de winkel. (...) Wij faciliteren. Wij, weet je, overall waar een jongerenwerker is... een jongerenwerker kent zijn omgeving, die kent de buurt. Dus wil je wat weten als organisatie, als externe organisatie? Dan moet je gewoon een jongerenwerker nemen en dan kan hij je helemaal wegwijs maken wie die jongens zijn, want hij kent ze.” (R7)

### **3. Flexibiliteit**

Flexibiliteit gaat verder dan onderlinge afhankelijkheid en refereert aan het opzettelijk optreden van rolverving, aldus Bronstein (2003). Flexibiliteit en rolverving zijn belangrijk bij het tot stand brengen van interdisciplinaire samenwerkingen (Bronstein, 2003). De rol die een professional inneemt dient namelijk niet slechts afhankelijk te zijn van de (beroepsgerichte) training die de professional heeft genoten, maar ook van de behoeften van de organisatie, de situatie, collega's, cliënten en familie (Bronstein, 2003). Aan jongerenwerkers is gevraagd (in hoeverre) hun eigen taken of rollen door elkaar heen lopen met die van andere professionals. Zoals reeds naar voren is gekomen onder de component 'onderlinge afhankelijkheid', is flexibiliteit ten opzichte van professionals van andere disciplines voor jongerenwerkers een manier om hun doelen te bereiken

en zo als professional voldoende tot recht te komen. Een flexibele houding van jongerenwerkers ten opzichte van andere professionals blijkt met name uit het aanpassen in praktische zaken, zoals werktijden. Zo stelt respondent 4: *“kijk wij moeten aansluiten op alle systemen. (...) wij zijn allemaal relatief jongen mensen, die flexibel in hun agenda hangen.”*. Respondent 2 geeft aan zich niet alleen in werktijden aan te passen aan andere professionals, maar ook in taalgebruik en kleding. Respondent 2 zegt: *“bij zo’n wethouder zou ik geen godverdomme zeggen, maar potverdorie. (...) als ik in mijn agenda kijk en ik zie een afspraak met het gemeentehuis, dan ga ik automatisch al naar de hangkast in plaats van waar mijn T-shirt is.”*. Jongerenwerkers dienen hun taalgebruik aan te passen aan de verschillende uitvoeringsniveaus, want:

*“(...) dat is soms nodig om iemand mee te nemen in wat je doet nou eigenlijk. Als ik dat doe met de veldwerkers die echt tot hier met die jongeren in de problematiek staan; die kijken me aan en zeggen: je lult als een ambtenaar!”* (R4)

Naast praktisch zaken zoals werktijden en taalgebruik komt uit de interviews naar voren dat jongerenwerkers bereid zijn om compromissen te sluiten. Dit duidt op flexibiliteit, aldus Bronstein (2003). Bij de jongerenwerkers gaat het meestal niet zozeer om compromissen die gesloten worden op basis van meningsverschillen, maar eerder met het oog op de eigen taak of rol. Zo noemt respondent 5 een voorbeeld van het ouderwerk dat ouderen wilde koppelen aan jongeren om een generatie-dialoog op gang te brengen. Dit is niet zozeer de kern van het jongerenwerk, aldus respondent 5, maar hij heeft het wel gefaciliteerd om de andere professional tegemoet te komen. Hiernaast vereist flexibiliteit tussen jongerenwerker en professionals van andere disciplines minder hiërarchische relaties. Daarom is in de interviews gevraagd naar de hiërarchische verhoudingen tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines. Verschillende jongerenwerkers geven aan op geen enkele manier hiërarchie te ervaren tussen henzelf en professionals van andere disciplines. Echter, één van de jongerenwerkers geeft aan wel hiërarchie te ervaren met betrekking tot politie: *“als er een wijkagent is, die is in feite hoger op de ladder dan een jongerenwerker, ja dan merk je wel een verschil”* (R5). Dit lijkt ook samen te hangen met de mate waarin jongerenwerkers gelijkheid tussen hen en professionals van andere disciplines ervaren, zoals eerder besproken. Opvallend is dat hoewel alle jongerenwerkers de afhankelijkheidsrelatie met het stadsdeel erkennen omdat het stadsdeel opdrachtgever en geldschieter is, zeggen verschillende jongerenwerkers geen hiërarchische houding te ervaren van de ambtenaar waarmee zij in contact staan. Zo vertelt respondent 3: *“zij [de beleidsmedewerker van de gemeente] is heel transparant naar ons en wij ook naar haar en zij heeft ook echt zoiets*

van jullie hebben de expertise, jullie zijn jongerenwerkers, dus daar ga ik vanuit'. Hiernaast merkt een teamleider op dat er over het algemeen sprake is van opleidingsverschillen tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines binnen het sociaal werk. Dit heeft gevolgen voor de blik van andere professionals naar het jongerenwerk, aldus de teamleider:

“Hiërarchie niet, maar er wordt wel eens wat... nou niet neerbuigend maar uh, als je het hebt over sociaal werk bijvoorbeeld, dat zijn merendeels hbo-opgeleide mensen. Jongerenwerk, daar zitten een paar met hbo-opleiding, maar meer mbo. (...) En dus daar wordt mogelijk nog wel eens uh, wat anders naar gekeken.” (R9)

Eén teamleider merkt op dat er in het verleden wel sprake was van hiërarchie tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines, maar ziet hierin de afgelopen jaren een duidelijke verbetering. Zij zegt:

“(...) ja, [vroeger] werd het jongerenwerk, wat ik al zei, als een soort van fröbelwerk gezien en uh, of ze nou wel of niet aanwezig waren bij een overleg, of ja, het had niet altijd echt toegevoegde waarde en ik zie nu dat ze uh, dat er steeds mee beweging komt. Dat heeft ook te maken met het feit dat we ook meer met elkaar moeten samenwerken uh, dat ze de weg beter weten te vinden naar ons uh, maar wij ook beter de weg weten te vinden naar de anderen.” (R15)

Al met al stelt respondent 2 dat bereidheid tot aanpassing en flexibiliteit ten opzichte van andere professionals kenmerkend is voor jongerenwerkers: *“Ja en dat geldt dus voor alle jongerenwerkers! Ik denk dat het jongerenwerk zich (...) de jongerenwerkers passen zich meer aan, aan de nieuwe situatie waarbij de samenwerking verwacht wordt met andere partijen, dan dat diezelfde partij dat doet ten opzichte van het jongerenwerk”* (R2). Deze bereidheid tot aanpassen verklaart de respondent vanuit de aard en historie van het jongerenwerk. Immers, aanpassen en flexibiliteit zijn een vereiste om het jongerenwerk te kunnen uitvoeren; je moet namelijk kunnen organiseren, leiden, meedoen, creatief en innovatief zijn, aldus respondent 2.

#### **4. Gezamenlijk eigenaarschap van doelen**

Gezamenlijk eigenaarschap van doelen wordt in de literatuur over interdisciplinaire samenwerking ook wel gezien als een kerncomponent van succesvolle samenwerking. Een gedeelde verantwoordelijkheid voor en brede betrokkenheid bij het gehele proces van het definiëren en bereiken van doelen onder professionals van verschillende disciplines is hierbij belangrijk. Hierbij dient elke professional verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen deel, bijvoorbeeld bij het succes of falen (Bronstein, 2003). Veel jongerenwerkers geven aan een groot verantwoordelijkheidsgevoel te kennen in de samenwerkingsrelatie met professionals van andere disciplines. Dit grote verantwoordelijkheidsgevoel is een gevolg van de eerder besproken

vertrouwensrelatie met jongeren die kenmerkend is voor het jongerenwerk. Respondent 12 verklaart:

“Het [de vertrouwensrelatie met de jongere] vergroot de inspanningsverplichting die je naar jezelf toe hebt, dus omdat je meer weet, wil je ook eerder meer betekenen. En als je dat niet doet of als dat niet kan, ja, dan kijk je toch jezelf daar op aan. Want, een jongere die je iets in vertrouwen vertelt en alleen jou specifiek iets vertelt, geeft toch aan dat de jongere... Het kan, het kan een noodkreet zijn van en jongere die niemand anders te horen krijgt.”

Oftewel, het waken over het vertrouwen van de jongere brengt een groot verantwoordelijkheidsgevoel in de samenwerking met andere professionals met zich mee.

Niet elke jongerenwerker dicht het grote verantwoordelijkheidsgevoel dat hij of zij bezit in de samenwerking met andere professionals toe aan het feit dat de jongerenwerker dicht op de leefwereld van jongeren zit en een unieke vertrouwensrelatie heeft. Het grote verantwoordelijkheidsgevoel van jongerenwerkers is namelijk ook persoonlijk bepaald en hangt bovendien samen met de afspraken die met netwerkpartners zijn gemaakt. Als er duidelijk afspraken worden gemaakt tussen professionals, is er eerder sprake van gedeelde verantwoordelijkheid. Respondent 2 stelt: *“als er inderdaad afspraken zijn gemaakt op bepaalde punten uh, waar het mis is gegaan, ja, dan kan je je als jongerenwerker misschien wel schuldig voelen, maar de gemiddelde jongerenwerker is natuurlijk ook niet achterlijk. Dus die heeft zoiets van ja, had X van de politie maar z'n afspraak na moeten komen, dan had nu niet de voordeur eruit gelegen. Ik noem maar eventjes een dingetje hoor.”*. Bovendien heeft een teamleider het idee dat er ook weldegelijk sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines, zo stelt hij: *“wat ik meekrijg is dat ze heel erg dan uh, gaan zoeken naar organisaties of uh, wat dan ook, wat de jongere kan helpen. Dus daarmee wordt het een gedeelde verantwoordelijkheid.”* (R9).

Hiernaast identificeert Bronstein (2003) ook een gedeelde verantwoordelijkheid voor en betrokkenheid bij het realiseren van een overeengekomen missie, visie, strategie en doelen als kenmerkend voor gezamenlijk eigenaarschap van doelen. Eén jongerenwerker zegt met betrekking tot gezamenlijke verantwoordelijkheid van doelen: *“Ik kan niet spreken voor alle jongerenwerkorganisaties omdat ik weet dat andere organisaties anders werken, uh, maar dat doen we wel ja. We streven een gezamenlijk doel na. Dat ze [jongeren] ook echt volwaardig kunnen deelnemen in de samenleving en dat ze ook gewoon het maximale uit zichzelf halen. En voor ons om hun daarin te ondersteunen hebben wij ook hulp nodig.”* (R12). Een andere jongerenwerker stelt:

“We hebben allemaal dezelfde doelen maar iedereen zit op een bepaald spoor, de politie zit meer op het zure spoor en daarmee bedoel ik te zeggen van zij pakken gewoon echt uh, het zuurste gedeelte aan van de jongeren. En wij zitten meer uh, op zo’n zorgspoor, dat we gewoon willen zorgen voor zo’n jongere. Dat het gewoon goed gaat met zo’n jongen. En zo heb je verschillende sporen waar iedereen op zit, maar we zijn zijsporen en we hebben wel een gezamenlijke bestemming.” (R5)

Kortom, jongerenwerkers geven zeer duidelijk uiting aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor doelen.

Zoals reeds naar voren is gekomen duidt het sluiten van productieve compromissen op flexibiliteit. Echter, het vermogen om tot compromissen te komen wordt ook wel aangehaald als aspect van gezamenlijk eigenaarschap van doelen (Bronstein, 2003). In deze context kan het bijvoorbeeld gaan om het organiseren van een activiteit waarbij de jongerenwerker zijn of haar eigen ideeën enigszins loslaat om de professional waarmee samengewerkt wordt tegemoet te komen. Respondent 4 zegt hierover: “(...) *op het moment dat die andere een stapje naar links gaat dan ik had verwacht, dan heb je dus niet je eindresultaat zoals jij het wil, dus dan moet je dat heel erg los leren laten. En zeggen oké, maar werkt dit wel voor de doelgroep? Nou, als je daar een ‘ja’ op antwoord, dan is het perfect. Sterker nog, misschien nog wel beter. Want dan is namelijk ook die invloed van anderen erin geweest. Hoe meer zo’n proces samen groeit, hoe meer zo’n pad uiteindelijk verenigd wordt en dat je ook de kans hebt dat zoiets ook verduurzaamd gaat worden.*” (R4).

Ten slotte wordt gezamenlijk eigenaarschap van doelen mogelijk gemaakt als meningsverschillen constructief en zinvol zijn en overleg ondersteund wordt (Bronstein, 2003). In hoeverre jongerenwerkers dit ervaren is niet geheel duidelijk uit de interviews naar voren gekomen.<sup>33</sup> Wel zegt een teamleider hierover:

“Ik vind ze [meningsverschillen tussen jongerenwerkers en andere professionals] wel zinvol, dat die er zijn, want dat betekent dat je het ook van een andere kant kan belichten. En natuurlijk, meningsverschillen mogen bestaan en de kunst is om daarover in gesprek te gaan met elkaar en uhm, respect te hebben voor elkaars rol en taak en belangen.” (R9)

## **5. Reflectie op het proces**

Een laatste component die invulling geeft aan interdisciplinaire samenwerking is reflectie. Dit refereert aan de aandacht die jongerenwerkers hebben voor het proces van samenwerken met professionals van andere disciplines. Wordt er bijvoorbeeld nagedacht of gepraat over de

---

<sup>33</sup> In de meeste interviews was onvoldoende tijd om hiernaar te vragen.



werkrelatie en het proces van samenwerken? (Bronstein, 2003). Sommige jongerenwerkers vinden reflectie heel belangrijk en zijn hier heel bewust mee bezig, zoals respondent 5:

“Jongerenwerk zou het niet toe kunnen staan met andere professionals die allemaal sociale belangen hebben, om uh, de hand boven het hoofd te houden bij een anderen want dat gaat ten koste van mensen, dat gaat ten koste van jongeren en dat vind ik dat je dat niet op je geweten kan hebben om te doen.”

Echter, niet alle jongerenwerkers zijn zo expliciet bezig met het belang van reflectie voor interdisciplinaire samenwerking. Respondent 12 geeft aan dat er met name over het proces van samenwerken wordt nagedacht en gepraat; er wordt niet echt expliciet gesproken over de werkrelatie. De respondent geeft aan ook niet echt behoefte te hebben aan reflectie op de werkrelatie omdat hij zich goed kan aanpassen aan de samenwerkende partij en daardoor geen problemen ervaart in de werkrelatie. In lijn hiermee geeft respondent 11 aan dat reflectie op het proces van samenwerken een positief effect heeft op de werkrelatie; *“ik denk dat we doordat we over dat proces praten onze werkrelatie sterker wordt en dat we bij een volgende cliënt of volgende activiteit uhm, daar beter op in kunnen spelen waardoor de samenwerking ook eigenlijk weer gemakkelijker verloopt.”*. Verschillende respondenten geven aan dat reflectie op de samenwerking informeel en tijdens het proces van samenwerken op een ‘natuurlijke manier’ of ‘tussen neus en lippen door’ gebeurt en voor sommige jongerenwerkers is reflectie iets om niet al te ingewikkeld over te doen: *“ja, kijk, ik heb geen blad voor mijn mond dus uh, als mij iets niet bevalt zeg ik het wel, dus uh, dan trek ik wel gelijk aan de bel.”* (R7). De manier waarop gereflecteerd wordt op samenwerking is afhankelijk van de relatie en het soort contact dat er is met de samenwerkingspartner, zo geven verschillende jongerenwerkers aan. Respondent 12 stelt:

“De manier waarop je contact hebt bepaalt wel hoe je reflecteert. Dus als je informeel contact hebt, gaat het een stuk makkelijker omdat je dan gewoon even tussendoor kan bellen en zeggen van he, misschien kunnen we dat de volgende keer zo en zo doen. Weet je, daar heb je geen paperassen voor nodig, geen uitgebreide mail, maar wanneer het echt zakelijk contact is, om wat voor reden dan ook, nou ja, dan uh, ga je daar niet zo over in gesprek, dan ga je daarvoor zitten.”

Reflectie wordt niet door alle jongerenwerkers als zinvol ervaren en ook niet daadwerkelijk gedaan. Zo geeft respondent 10 aan niet te weten of ze behoefte heeft aan reflectie en haar tijd daarvoor vrij wil maken, want: *“er is geen aanleiding toe en ik denk dat bepaalde dingen zeg maar niet ja, niet echt zullen veranderen bijvoorbeeld. Omdat wat ik je zei, sommige mensen zitten gewoon, of sommige professies zitten gewoon met beroepsgeheim. (...) Wij hebben misschien gewoon wel even een lijstje nodig van oké, wacht, deze jongen zit in de top 600, oh nou, die ken ik, die ken ik, dus daar kan ik extra aandacht aan geven of kan ik extra in de gaten*

*houden. Dat soort dingen krijgen we niet en zullen we ook nooit krijgen.*” Bovendien stelt respondent 4 dat reflectie er aan het einde van een samenwerkingsverband vaak bij inschiet: *“hetgeen wat altijd niet gebeurt is een goede evaluatie, want iedereen is moe en heeft het gehad en is klaar en wil door naar het volgende.”*. Ook een teamleider geeft aan dat jongerenwerkers te weinig reflecteren op het proces van samenwerken en de werkrelatie met professionals van andere disciplines. De teamleider wijdt dit aan de hectiek van deze tijd waarbij jongerenwerkers in de waan van de dag hun werk zo goed mogelijk proberen uit te voeren. Dan is er weinig tijd en ruimte voor reflectie en bovendien wordt deze tijd te weinig gemaakt, aldus de teamleider (R9). De teamleider probeert reflectie naar eigen zeggen wel te faciliteren. Zo heeft hij de opdracht gegeven om een werklunch te organiseren met een andere organisatie om de relatie te bespreken, want relaties moet je onderhouden, aldus de teamleider (R9).

Ten slotte is ook gevraagd aan jongerenwerkers of zij (regelmatig) feedback ontvangen van de andere partij en nadenken en praten met collega's van andere disciplines over het verwerken van deze feedback. Niet alle, maar wel het merendeel van de jongerenwerkers, geeft aan wel feedback van professionals van andere disciplines te ontvangen over de samenwerking. Respondent 2 zou willen dat professionals van andere disciplines meer open en eerlijk zijn over het proces van samenwerken, ook als het eindproduct voldoet. Zo stelt zij: *“zeg nou eens waar het op staat! (...) de samenwerking ging niet helemaal lekker, maar we hebben een leuk product, weet je wel. Daar gaan we weer, dan is het weer sugar-coaten.”*. Dit ‘sugar-coaten’ bij het reflecteren op samenwerking komt doordat ‘de lieve vrede bewaren’ in de Amsterdamse cultuur zit, aldus respondent 2. Respondent 4 geeft aan via een scoreformulier feedback te ontvangen van samenwerkende partijen maar mensen ook niet altijd even eerlijk te vinden op het moment dat het op papier komt te staan. Opvallend genoeg denk een teamleider juist dat jongerenwerkers het met name te horen krijgen als zij het *niet* goed doen; als ze het *wel* goed doen horen ze over het algemeen niet zoveel (R9).

Onderlinge afhankelijkheid, nieuw gecreëerde professionele activiteiten, flexibiliteit, gezamenlijk eigenaarschap van doelen en reflectie op het proces zijn de componenten die met elkaar interdisciplinaire samenwerking tot stand brengen (Bronstein, 2003). Jongerenwerkers geven aan deze verschillende componenten op hun eigen manier invulling, zo is uit bovenstaande resultaten gebleken. Naast deze vijf componenten onderscheidt Bronstein vier verschillende invloeden op interdisciplinaire samenwerking. Deze invloeden brengen interdisciplinaire

samenwerking niet tot stand — zoals de componenten dat wel doen — maar beïnvloeden interdisciplinaire samenwerking als externe factoren. Deze invloeden plaatsen het model dus in context; wat bevordert en wat belemmert interdisciplinaire samenwerking? (Bronstein, 2003). Dit zal in de hiernavolgende paragraaf besproken worden.

### 5.2.3 Invloeden op interdisciplinaire samenwerking

In deze paragraaf worden drie deelvragen beantwoord. Hoewel Bronstein (2003) de professionele rol en persoonlijke kenmerken als twee aparte invloeden beschouwt, is uit de empirie naar voren gekomen dat de professionele rol en persoonlijke kenmerken zeer door elkaar heen lopen.<sup>34</sup> Jongerenwerkers beschouwen veel factoren namelijk zowel als persoonlijke kenmerken alsook als onderdeel van hun professionele rol. Daarom zijn deze twee invloeden samengenomen in één paragraaf en wordt in de hiernavolgende paragraaf zowel deelvraag 2.2: *hoe heeft de professionele rol van de jongerenwerker invloed op interdisciplinaire samenwerking door de jongerenwerker?* als deelvraag 2.3 beantwoord: *hoe hebben persoonlijke kenmerken van de jongerenwerker invloed op interdisciplinaire samenwerking door de jongerenwerker?* Vervolgens zal in de laatste paragraaf een antwoord gegeven op deelvraag 2.4: *hoe hebben structurele kenmerken invloed op interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers?* Hierbij wordt tevens kort ingegaan op de invloed van samenwerking met andere disciplines door jongerenwerkers in het verleden op interdisciplinaire samenwerking nu.

#### **Professionele rol én persoonlijke kenmerken**

Een sterke professionele rol impliceert onder meer dat de jongerenwerkers loyaal zijn aan de eigen organisatie of het beroepenveld, respect hebben voor collega-professionals en een holistische blik op de praktijk hebben in lijn met het sociaal werk. Hiernaast is het van belang om hetzelfde perspectief te hebben als de samenwerkende partij, of complementair hieraan. Bovendien dienen de waarden en normen van de jongerenwerker te passen bij die van andere professionals in het sociaal werk en in balans te zijn met de normen en waarden zoals die gelden binnen het interdisciplinaire team (Bronstein, 2003). De aanwezigheid van deze verschillende aspecten bevordert interdisciplinaire samenwerking. In de interviews is niet direct gevraagd naar

---

<sup>34</sup> Tijdens de interviews is aan de respondenten overgelaten wat zij verstaan onder een professionele rol en persoonlijke kenmerken.

bovengenoemde aspecten die bijdragen aan een sterke professionele rol, maar is breder gevraagd naar welke specifieke professionele vaardigheden, houdingen, capaciteiten, normen en waarden jongerenwerkers nodig (denken te) hebben om succesvol samen te werken met professionals van andere disciplines. In het hiernavolgende zal gerefereerd worden aan de hier bovengenoemde aspecten die bijdragen aan een sterke professionele rol als het antwoord van een jongerenwerker hierbij aansluit. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat aspecten van de professionele rol aangeleerd zijn, bijvoorbeeld in een opleiding of door werkervaring, terwijl een persoonlijk kenmerk datgene is wat een jongerenwerker van nature, intuïtief of automatisch doet. Echter, zoals gezegd lopen de professionele rol en persoonlijkheidskenmerken in de antwoorden van de jongerenwerkers sterk door elkaar heen. Zo gaven veel jongerenwerkers aan niet precies te weten of een aspect behoort tot hun professionele rol of dat het een persoonlijk kenmerk van henzelf is. Veelal gaven respondenten aan dat aspecten zowel behoren tot hun professionele rol als tot een persoonlijk kenmerk.

Consequent wordt door jongerenwerkers genoemd dat het voor interdisciplinaire samenwerking van groot belang is om open te staan voor professionals van andere disciplines. Luisteren naar andere professionals, een open vizier, elkaar als collega's zien in plaats van concurrenten, toegankelijkheid en niet alleen aan je eigen ideeën vasthouden is heel belangrijk bij interdisciplinaire samenwerking. Zo stelt respondent 12: *“want ja, 3 + 3 = 6, maar 4 + 2 ook”*. Oftewel, een open houding is belangrijk want er zijn meerdere manieren om iets te benaderen en doelen te verwezenlijken. Naast een open blik, zijn een outreachende werkwijze en affiniteit met samenwerken belangrijke aspecten van een jongerenwerker om succesvol samen te kunnen werken met professionals van andere disciplines, aldus een teamleider. Dit probeert de teamleider aan te moedigen door samenwerking op de agenda te zetten en op nieuwe ideeën te reflecteren (R9). Respondent 4 merkt op dat de unieke persoonlijke band die hij heeft met professionals van andere disciplines van grote invloed is op samenwerking. Het gaat hierbij met name om naamsbekendheid en vertrouwen dat de jongerenwerker heeft opgebouwd door betrokkenheid en oprechtheid te tonen. Hierdoor verloopt de samenwerking makkelijker en gaan deuren eerder open. De respondent stelt: *“ze vroegen me wel eens: ben je niet bang dat alles van je gestolen wordt? Ik zeg mijn kennis is niks waard voor een ander. Zij kunnen die mensen gaan bellen voor een project, maar ik ben het niet.”* (R4). Naast betrokkenheid en oprechtheid zijn ook betrouwbaarheid, transparantie en consistentie belangrijke persoonlijke kenmerken — dan wel

aspecten van de professionele rol — in de samenwerking met professionals van andere disciplines, aldus verschillende jongerenwerkers. Deze aspecten zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat andere professionals en organisaties weten dat het jongerenwerk überhaupt bestaat, wat het doet en hoe het te bereiken is. Respondent 8 ziet hier een belangrijke taak voor zichzelf weggelegd: *“een soort ambassadeur van het jongerenwerk ofzo”*. Het is in de samenwerking met professionals van andere disciplines dan ook van belang dat jongerenwerkers zich kunnen presenteren en profileren richting andere professionals, aldus respondent 2. Hierdoor weten professionals wat ze in de samenwerking aan het jongerenwerk hebben. Respondent 2 stelt:

“Je moet jezelf kunnen presenteren en profileren. Maar dan moet je wel kunnen lullen ook. En binnen 5 minuten een soort speech kunnen houden. Uhm, en, en ja, wat ik al zeg: dat laatste, dat, daar, schort het vooral aan. Dus niet per se aan de kwaliteiten van jongerenwerkers... alhoewel... ze niet weten hoe ze hun kwaliteiten kunnen verkopen.”

Uit het interview met respondent 4 komt duidelijk naar voren dat hij buiten de kaders van het jongerenwerk en organisaties om denkt en meer bezig is met het systeem van het sociaal werk in het geheel. Dit sluit aan bij het aspect ‘een holistische blik op de praktijk in lijn met het sociaal werk’, dat interdisciplinaire samenwerking bevordert (Bronstein, 2003). Deze ‘holistische blik’ op de praktijk komt onder andere naar voren in dit citaat waarin hij ‘de mens’ afzet tegen het systeem: *“het systeem moet in dienst staan van de mens. Dat zijn allemaal lijnen die eigenlijk in mekaars verlengde liggen.”* (R4). Echter, uit de andere interviews is dit minder duidelijk naar voren gekomen.

Als het gaat om ‘datgene wat een professional heeft aangeleerd’ (in bijvoorbeeld een opleiding), stelt respondent 12 vanuit zijn ervaring dat een hoger opleidingsniveau geen meerwaarde vormt voor de professionele rol van de jongerenwerker in de samenwerking met professionals van andere disciplines. Deze jongerenwerker is zelf hbo-opgeleid en stelt:

“Ik ken jongens die slechts een mbo-diploma hebben gehaald, maar die jongens zijn communicatief en sociaal zo sterk, dat is gewoon ongelooflijk. (...) Dus als het gaat om deze twee vaardigheden in de samenwerking naar anderen toe en het schakelen daartussen, daar kan ik nog wat van leren, laat ik het zo zeggen.” (R12)

Oftewel, een hbo-er bezit niet per definitie meer of betere capaciteiten die ten goede komen aan interdisciplinaire samenwerking dan een mbo-er, aldus de respondent. Echter, respondent 8 — die een academische achtergrond heeft — heeft wel het gevoel dat hij samenwerking met professionals van andere disciplines meer opzoekt dan zijn collega jongerenwerkers en wellicht door zijn opleidingsniveau meer belang hecht aan interdisciplinaire samenwerking dan collega

jongerenwerkers.

Hoewel de antwoorden van jongerenwerkers zowel betrekking hebben op hun professionele rol als op persoonlijke kenmerken, is jongerenwerkers tevens meer specifiek naar enkele persoonlijke aspecten gevraagd die van invloed kunnen zijn op interdisciplinaire samenwerking. Zo is vertrouwen — wat in het model van Bronstein (2003) wordt gerekend tot een persoonlijk kenmerk — een belangrijke basis voor interdisciplinaire samenwerking (Bronstein, 2003). Respondent 12 stelt met betrekking tot vertrouwen in professionals van andere disciplines:

“Vertrouwen is niet altijd even makkelijk omdat je niet weet wat er met de informatie die je geeft gedaan wordt. (...) ik ga zeker het gesprek aan en het gaat nogmaals om de jongeren he, die staan centraal weet je, we streven een gezamenlijk doel na. Alleen is het wel belangrijk dat je vooraf weet wat er met de informatie die je geeft gedaan wordt. Als dat bekend is, dan is er geen reden om terughoudend te zijn. Maar als het allemaal vaag voor je is, dan is dat wel de vraag die je moet stellen.”

De respondent geeft hierbij aan dat, in de samenwerking met professionals van andere disciplines, het vertrouwen van de jongere te allen tijde centraal dient te staan. Echter, als het delen van kennis of informatie met professionals van andere disciplines in het belang is van de jongere en de jongerenwerker dit ook duidelijk kan maken aan de jongere, dan zien jongerenwerkers het delen van informatie ten koste van de vertrouwensband met jongeren als minder problematisch. Vrijwel alle jongerenwerkers geven aan een positieve houding en wederzijds begrip te ervaren van professionals van andere disciplines in de samenwerking. Bovendien spreken jongerenwerkers ondanks de afhankelijkheidsrelatie die het jongerenwerk heeft met het stadsdeel van comfort en begrip bij de ambtenaar waarmee zij samenwerken. Ten slotte is aan enkele<sup>35</sup> jongerenwerkers gevraagd in hoeverre zij professionals als ‘mens’ zien of juist meer als professional. Respondent 7 zegt hierover:

“De meeste zijn gewoon professionals. (...) sommige zouden een beetje als mens moeten zijn. En ik denk wij als jongerenwerkers zijn niet professionals, maar wij proberen ook als mens dingen te begrijpen, waarom dingen gebeuren en ja, hoe jij dat zou moeten aanpakken. (...) Een wijkagent denkt meer in termen van de wet.”

### **Structurele kenmerken**

Naast de professionele rol en persoonlijke kenmerken hebben ook structurele kenmerken en een verleden van samenwerken invloed op interdisciplinaire samenwerking. Structurele kenmerken

---

<sup>35</sup> Niet in alle interviews is hiernaar kunnen vragen omdat er onvoldoende tijd was.

die relevant zijn voor interdisciplinaire samenwerking zijn een handelbare werkdruk en -last, een organisatiecultuur die interdisciplinaire samenwerking ondersteunt, alsook administratieve en facilitaire ondersteuning, professionele autonomie en voldoende tijd en ruimte om samenwerking mogelijk te maken (Bronstein, 2003).

Er is niet altijd voldoende tijd en ruimte beschikbaar om samen te werken met collega's van andere disciplines. Zo noemen verschillende jongerenwerkers de hoge werkdruk een belemmering voor samenwerking met professionals van andere disciplines. Deze hoge werkdruk wordt onder andere gecreëerd door de prestatieafspraken met het stadsdeel (de opdrachtgever) waar het jongerenwerk zich aan moet houden. In deze prestatieafspraken is niet direct prioriteit toegekend aan interdisciplinaire samenwerking, zo verklaart een teamleider: *“wij hebben een prestatieopdracht met het stadsdeel of met de opdrachtgevers en daar staan prestaties afgesproken die wij realiseren. En in principe, laat ik zeggen 80% van de prestaties kunnen wij geheel uh, zelf”* (R13). Oftewel, de werkdruk als gevolg van deze prestatieafspraken (of kerntaken) werkt belemmerend voor interdisciplinaire samenwerking. Zo verklaart ook respondent 12 over de invloed van werkdruk op interdisciplinaire samenwerking:

*“[De invloed is] heel veel omdat uh, we kerntaken kennen in onze professie, maar ook dingen die we daarnaast moeten doen. Dus als de werkdruk te hoog ligt, dan ga je je toch fixeren op hetgeen wat je uh, wat je moet doen, waarop je op je vingers getikt kan worden als het niet af is.”*

In relatie tot de administratieve druk als gevolg van de prestatieafspraken met de gemeente, pleit één jongerenwerker voor meer autonomie en handelingsvrijheid. Meer autonomie en vrijheid zou interdisciplinaire samenwerking ten goede komen, aldus deze jongerenwerker. Hij stelt: *“de gemeentes hebben gewoon bepaalde verwachtingen en uh, dat moet gewoon heel netjes op papier komen te staan en uh, ja, dat vind ik wat minder uh, als je kijkt naar vroeger, vroeger was het gewoon echt van he, doe jullie ding, ga ervoor, zorg ervoor dat er uh, dat het gewoon goed gaat en uh, we horen het wel. En nu, is het meer van ja, je moet echt de gemeente overtuigen om uh, zo 'n activiteit nog levend te houden.”* (R5). Respondent 10 ziet de oplossing van de werkdruk en de weg naar interdisciplinaire samenwerking in meer mankracht: *“om ons werk echt goed te kunnen uitvoeren hebben we gewoon meer mankracht nodig, want je hebt je reguliere werk uhm, maar je ziet ook problemen in de wijk en je ziet uhm, dingen waar extra aandacht voor nodig is en daar moet je eigenlijk een aparte aanpak voor hebben en om die aanpak uhm, te kunnen ontwikkelen heb je tijd nodig.”* (R10).

Naast werkdruk en werklast heeft ook organisatiecultuur invloed op interdisciplinaire

samenwerking, aldus Bronstein (2003). Dit wordt onderschreven door verschillende jongerenwerkers waaronder respondent 12, die zegt: *“binnen onze organisatie wordt echt aangespoord om samen te werken omdat wij echt geloven in de kracht van samenwerken. Dus het heeft zeker een grote invloed.”* (R12). Ook een teamleider stelt dat de cultuur binnen zijn organisatie heel erg gericht is op interdisciplinaire samenwerking. Echter, hier tekent hij bij aan dat de organisatie ook heel erg met zichzelf bezig is omdat zij in het proces zitten van nadenken over de toekomst en bezig zijn met een onderzoek tot overname door een andere organisatie. Deze interne aangelegenheden gaan ten koste van de ruimte om samen te werken met externe partners, aldus de teamleider (R9). Respondent 1 stelt dat het niet zozeer de cultuur binnen zijn eigen organisatie is die van invloed is op de interdisciplinaire samenwerking, maar meer de cultuur binnen het jeugd- en jongerenwerk in het algemeen. Zo stelt hij dat het binnen de cultuur van het jeugd- en jongerenwerk van belang is dat de samenwerking die aangegaan wordt met professionals van andere disciplines te allen tijde ten goede moet komen aan de doelgroep, oftewel de tieners en jongeren. Respondent 1 stelt: *“dat heb ik ingeprint gekregen, dat je niet allemaal gaat uh, uh, zwieren en zwijnen bij andere organisaties. (...) Want je bent overal, maar de tiener heeft er geen profijt van, nou dat vind ik dan jammer. Je wordt betaald om de tiener te dienen”*.

Respondent 1 geeft tevens aan dat hij heel goed ondersteund wordt door zijn leidinggevende om samen te werken met collega's van andere disciplines. Zo neemt de leidinggevende een overleg over als de jongerenwerker de meerwaarde daar niet van inziet: *“En uh, je kan ook aangeven [bij de teamleider] van goh, ik heb een overleg maar ja, ik zie het profijt niet van dat ik daar moet zitten. Ga jij daarnaartoe. Dan is hij er ook.”*. Ook andere jongerenwerkers geven aan voldoende (administratieve en facilitaire) ondersteuning van de teamleider te ontvangen om samen te werken met collega's van andere disciplines. Zo stelt respondent 2: *“mijn leidinggevenden hebben [mij] altijd heel veel vrijheid gegeven om juist die brug te bouwen, te netwerken, dat soort dingen. (...) ik zet gewoon 1,5 uur netwerken in en dan vraagt mijn leidinggevende: waar ben je dan geweest? Dan zeg ik: oh, ik ben effe in X ben ik gaan buurten bij X en dan kwam ik die en die tegen en toen ben ik nog even bij de wijkagent geweest. O prima!”* (R2). Een teamleider van een andere organisatie dan die van respondent 2 probeert de werkdruk te verminderen om zo interdisciplinaire samenwerking te stimuleren *“door enerzijds met de opdrachtgever in gesprek te gaan om toch uh, ruimte te houden binnen de uh,*



*formatie van het jongerenwerk, zodat het niet helemaal 100% dichtgetimmerd is. En anderzijds ook aandacht te geven aan uh, en aandacht te besteden aan uh, timemanagement.”* (R9). Het advies dat respondent 2 geformuleerd heeft met betrekking tot het faciliteren en stimuleren van interdisciplinaire samenwerking door organisaties sluit aan bij het handelen van de teamleider (R9):

“En ik zou dan ook als advies geven aan elke organisatie, die mee moet in die Welzijn Nieuwe Stijl, in de Zorg Nieuwe Stijl, in welke Nieuwe Stijl dan ook... En daarbij dan moet gaan samenwerken met netwerkpartners; zorg ervoor dat er in ieder geval ruimte is, dat er gewoon in een 30-urige werkweek, ik noem maar wat, 10% is, 3 uur gewoon vrij is om van A naar B te fietsen en even een bakkie te gaan doen bij de buurman.”

Bovendien erkent een andere jongerenwerker naast de rol die haar leidinggevende en de organisatie heeft in het ondersteunen van interdisciplinaire samenwerking, ook de ondersteunende rol van de gemeente. Zij stelt: *“kijk wat dat betreft heb je dan ook de gemeente en de beleidsmedewerker van de gemeente die weet veel beter welke partijen hier zitten en met wie je zou kunnen samenwerken, wie een leuke partner voor je zou zijn.”* (R3).

Ten slotte onderscheidt Bronstein (2003) het verleden van samenwerken, oftewel eerdere ervaringen met interdisciplinaire samenwerking, als invloed op interdisciplinaire samenwerking. Daarom is aan jongerenwerkers gevraagd wat zij geleerd hebben van samenwerking met collega's van andere disciplines in het verleden voor de samenwerking nu. Eén respondent geeft aan geleerd te hebben om altijd beloftes na te komen. Zo stelt hij: *“Uhm, de reden dat ik een goede naam heb, is omdat ik nog nooit een ander met shit heb laten zitten die eigenlijk mijn verantwoordelijkheid was. Sterker nog, ik los de shit van anderen op! Dat is wat ik geleerd heb. Leveren!”* (R4). Bovendien geeft een respondent aan het heel belangrijk te vinden om de grenzen van samenwerking te bewaken: *“dat je niet met iedereen iets moet doen. Er zijn heel veel organisaties in de buurt uhm, die graag met X [de organisatie van de respondent] willen samenwerken. (...) maar dat betekent niet dat ik altijd kartrekker moet zijn of het geldpotje moet opengooien.”* (R11). Om dit misbruik in de samenwerking te voorkomen is het belangrijk om kritisch te zijn en over verwachtingen te communiceren, stelt respondent 10. Hiernaast noemen jongerenwerkers dat het essentieel is om interdisciplinaire samenwerking continu te blijven opzoeken, hier open voor te staan en duidelijke afspraken te maken die geaccepteerd en gecontroleerd worden.

#### 5.2.4 Antwoord op de verklarende vraag

Met bovenstaande resultaten kan antwoord gegeven worden op de verklarende vraag: *hoe geven jongerenwerkers in Amsterdam invulling aan de verschillende componenten van en invloeden op interdisciplinaire samenwerking?* De verschillende componenten die invulling geven aan interdisciplinaire samenwerking zijn: *onderlinge afhankelijkheid, nieuw gecreëerde professionele activiteiten, flexibiliteit, gezamenlijk eigenaarschap van doelen en reflectie op het proces.* De *professionele rol, persoonlijke kenmerken, structurele kenmerken* en *een verleden van samenwerken* zijn invloeden op interdisciplinaire samenwerking (Bronstein, 2003). Per component en invloed zal uiteengezet worden hoe jongerenwerkers invulling geven aan interdisciplinaire samenwerking.

**Onderlinge afhankelijkheid** kenmerkt zich door het onderscheid dat jongerenwerkers maken tussen hun eigen professionele rol en die van professionals van andere disciplines. Dit onderscheid maken jongerenwerkers veelal door de unieke vertrouwensrelatie die jongerenwerkers met jongeren hebben. Deze vertrouwensrelatie wordt opgebouwd door onder meer nabijheid, langdurigheid en betrokkenheid. Ook wordt het interdisciplinaire onderscheid in rollen aangebracht doordat het jongerenwerk meer outreachend, niet binnen een vast systeem en niet locatie gebonden werkt. Een helder interdisciplinair onderscheid in rollen voorkomt onevenwichtige investering in de samenwerking en beschermt de vertrouwensrelatie die jongerenwerkers hebben met 'hun' jongeren. Jongerenwerkers toetsen het juist inzetten van hun rol in interdisciplinaire samenwerking aan hun doelgroep; de jongeren moeten ermee geholpen zijn. Het juist inzetten van de eigen rol vergt flexibiliteit, uitleggen en uitdragen van de eigen praktijk en eigen rol. Echter, de verantwoordelijkheid voor het tot recht te komen in interdisciplinaire samenwerking ligt niet louter bij jongerenwerkers. Zo dienen professionals van andere disciplines wel naar jongerenwerkers te luisteren. Om voldoende tot recht te komen is bovendien een taak voor de gemeente weggelegd door jongerenwerkers meer handelingsvrijheid te geven. Onderlinge afhankelijkheid kenmerkt zich bovendien door het samen doorbrengen van informele en formele tijd. Jongerenwerkers prefereren informeel contact, wat eerder plaatsvindt bij langdurigheid en spontaniteit. Gezien de verschillende professionele rollen en de beroepstrots die hiermee samenhangt is er in interdisciplinair contact niet zonder meer sprake van gelijkheid, onderling respect wordt echter wel door alle jongerenwerkers ervaren. Ten slotte ervaren veel jongerenwerkers dat samenwerking hen vooruit helpt, tenzij er onevenredige input geleverd

wordt of de eer niet juist toegekend wordt.

**Nieuw gecreëerde professionele activiteiten** geven invulling aan interdisciplinaire samenwerking doordat dit wordt gekenmerkt door het idee of de ervaring samen meer te bereiken dan alleen. Jongerenwerkers noemen verschillende voorbeelden waarbij zij interdisciplinair optrekken om nieuwe professionele activiteiten te creëren. De meerwaarde van samenwerking zit hierbij veelal in het maximaliseren van resultaten, bereik en/of kwaliteit. Zo noemen jongerenwerkers een kick-off van een project, een jongerenbus en een jongerencentrum welke tot stand zijn gekomen door interdisciplinair handelen. Bovendien ontstaan nieuw gecreëerde professionele activiteiten door het uitwisselen van kennis en informatie waarmee andere professionals aan de slag kunnen.

**Flexibiliteit** is essentieel om in de samenwerking met professionals van andere disciplines voldoende tot recht te komen, zo is reeds bij onderlinge afhankelijkheid naar voren gekomen. Bovendien is flexibiliteit ook een belangrijke component van interdisciplinaire samenwerking. Immers, door flexibiliteit kunnen jongerenwerkers inspelen op de behoeften van andere professionals om zo de doelgroep goed te kunnen bedienen. Jongerenwerkers geven dan ook aan zich flexibel op te stellen ten opzichte van professionals van andere disciplines; flexibiliteit zit in hun 'beroepsaard'. Flexibiliteit blijkt uit het feit dat jongerenwerkers zich aanpassen in werktijden, taalgebruik en kleding en uit het sluiten van productieve compromissen over de eigen rol of taak. Hiërarchische verhoudingen tussen professionals zou flexibiliteit in de weg kunnen staan, maar dit ervaren de meeste jongerenwerkers niet; ook niet in de afhankelijkheidsrelatie met het stadsdeel. Wel beïnvloeden opleidingsverschillen tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines de perceptie die andere professionals van het jongerenwerk hebben, aldus een teamleider. Echter, het lijkt er niet op dat dit de flexibiliteit van jongerenwerkers belemmert.

**Gezamenlijk eigenaarschap van doelen** geeft invulling aan interdisciplinaire samenwerking doordat er bijvoorbeeld sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid met betrekking tot succes of falen. Het verantwoordelijkheidsgevoel van jongerenwerkers in de samenwerking met professionals van andere disciplines is over het algemeen groot als gevolg van het vertrouwen van de jongere dat jongerenwerkers in handen hebben. Echter, de mate van verantwoordelijkheid van een jongerenwerker in interdisciplinaire samenwerking is ook afhankelijk van de persoon en de afspraken die gemaakt zijn met netwerkpartners. Hiernaast

komt verschillende keren in de interviews naar voren dat er tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines duidelijk sprake is van een gezamenlijk doel, namelijk het helpen en ondersteunen van de doelgroep. Dit gezamenlijke doel trachten jongerenwerkers onder meer te bereiken door compromissen te sluiten met andere professionals, bijvoorbeeld bij het organiseren van activiteiten.

**Reflectie** op het proces is van belang bij interdisciplinair samenwerken en vindt onder andere plaats door na te denken en te praten over de werkrelatie en het proces van samenwerken. Echter, in de samenwerking met professionals van andere disciplines geven niet alle jongerenwerkers hier prioriteit aan of het schiet er aan het einde van de samenwerking bij in, zo geven jongerenwerkers aan. Met name reflecteren op de werkrelatie met professionals van andere disciplines wordt niet door elke jongerenwerker gedaan en ook niet elke jongerenwerker heeft hier behoefte aan. Zeker als de jongerenwerker het idee heeft ‘toch niks te kunnen veranderen’ in de samenwerkingsrelatie, wordt het nut en de noodzaak van reflectie niet zo ingezien. Hiernaast merkt een jongerenwerker op dat reflectie op het proces van samenwerken een positieve weerslag heeft op de werkrelatie. Het belang van reflectie wordt door verschillende teamleiders duidelijk erkent en zij proberen dit ook te faciliteren. Ten slotte bestaat reflectie ook uit het ontvangen van feedback van de samenwerkende partij. Meestal gebeurt dit wel, echter twee jongerenwerkers geven aan deze feedback niet altijd open en eerlijk te vinden.

Uit de empirie is gebleken dat veel jongerenwerkers verschillende aspecten zowel tot hun **professionele rol** als tot **persoonlijke kenmerken** rekenen. Een open houding wordt door jongerenwerkers structureel genoemd als invloed op interdisciplinaire samenwerking en wordt gezien als een onderdeel van zowel de professionele rol als persoonlijke kenmerken. Een open houding is belangrijk omdat er meerdere manieren zijn om dingen te benaderen of doelen te bereiken. Hiernaast worden ook een outreachende werkwijze, affiniteit met samenwerking, betrokkenheid, oprechtheid, betrouwbaarheid, transparantie, consistentie en presentatievaardigheden door jongerenwerkers genoemd als belangrijke aspecten van de professionele rol — dan wel de persoonlijkheid — voor interdisciplinaire samenwerking. Het presenteren van de eigen rol en taak draagt bij aan profilering van en bekendheid met het jongerenwerk en het managen van verwachtingen naar de buitenwereld. Bij één jongerenwerker is uit het interview duidelijk geworden dat hij een ‘holistische blik op de praktijk heeft, in lijn met het sociaal werk’ — als aspect van de professionele rol (Bronstein, 2003) — doordat hij ‘de

mens' afzet tegen het systeem. De meerwaarde van opleidingsniveau voor de professionele rol van jongerenwerkers in de samenwerking met professionals van andere disciplines lijkt niet perse te zitten in sociale en communicatieve vaardigheden van jongerenwerkers, maar wel in het belang dat zij hechten aan interdisciplinaire samenwerking en de mate waarin zij dit opzoeken. Ten slotte is het van belang te weten wat andere professionals doen met de kennis en informatie die jongerenwerkers delen voor het vertrouwen in professionals van andere disciplines. Vrijwel alle jongerenwerkers ervaren over het algemeen een positieve houding, wederzijds begrip en comfort in interdisciplinaire samenwerking.

**Structurele kenmerken** zijn van invloed op interdisciplinaire samenwerking, zo gaat een hoge werkdruk als gevolg van prestatieafspraken ten koste van interdisciplinaire samenwerking, aldus veel jongerenwerkers. Meer autonomie en handelingsvrijheid, minder administratieve druk en meer mankracht zou interdisciplinaire samenwerking bevorderen. Verschillende jongerenwerkers, alsook een teamleider, geven aan te werken in een organisatiecultuur waarin interdisciplinaire samenwerking gestimuleerd wordt, veelal met dank aan de stimulerende en faciliterende rol die teamleiders hierin vervullen. Hiernaast lijkt ook de cultuur binnen het domein van het jeugd- jongerenwerk interdisciplinaire samenwerking aan te moedigen indien de samenwerking in het belang is van de jongere. Echter, bezuinigingen kunnen de nadruk op interdisciplinaire samenwerking binnen de organisatiecultuur vertroebelen. In het stimuleren van interdisciplinaire samenwerking ligt dan ook een belangrijke rol voor de gemeente weggelegd door jongerenwerkorganisaties niet of minder te belasten met voorgenomen bezuinigingen zodat er intern aandacht blijft voor interdisciplinaire samenwerking. Bovendien dient de gemeente in de prestatieafspraken met jongerenwerkorganisaties meer ruimte over te laten voor interdisciplinaire samenwerking en de mogelijkheid tot netwerken. Tevens dienen gemeenten de kennis en ideeën die zij hebben over relevante en interessante samenwerkingspartners te communiceren richting jongerenwerkers. Ten slotte heeft het **verleden van samenwerken** invloed op interdisciplinaire samenwerking doordat jongerenwerkers geleerd hebben altijd samenwerking op te zoeken en open te staan, beloften na te komen, grenzen te bewaken en kritisch te zijn. Ook hebben zij geleerd duidelijke afspraken te maken en deze te controleren en verwachtingen te communiceren om misbruik en onrechtmatig profiteren in interdisciplinaire samenwerking te voorkomen.

## 6. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt een antwoord geformuleerd op de centrale hoofdvraag waarbij de scheidslijn tussen de kwalitatieve en kwantitatieve methode vervaagt zodat de resultaten elkaar aanvullen.

### 6.1 Antwoord op de centrale hoofdvraag

De centrale hoofdvraag luidt: *wat betekent interdisciplinair samenwerken, als onderdeel van de integrale aanpak, voor de positionering, profilering en professionalisering van het jongerenwerk in Amsterdam?* De verschillende componenten en invloeden naar het model van Interdisciplinary Collaboration van Bronstein (2003) zijn **dikgedrukt**.

#### **De positionering van het jongerenwerk**

De positie van jongerenwerkers in interdisciplinaire samenwerking is deels afhankelijk van **structurele kenmerken**. Zo komt door werkdruk en werklast als gevolg van prestatieafspraken met het stadsdeel interdisciplinaire samenwerking onder druk te staan. De opgelopen werkdruk zou een gevolg kunnen zijn van het feit dat het jongerenwerk er onvoldoende in geslaagd is een gedegen en gelegitimeerd monopolie te vestigen over de eigen taak, de organisatie en de expertise waardoor het te weinig institutionele controle bezit en geen duidelijke positie toegekend heeft gekregen in de gemeentelijke basisinfrastructuur (WRR, 2004 & Metz, 2011, aangehaald in Metz, 2013). Op die manier is het jongerenwerk niet in staat geweest zich te beschermen tegen prestatieafspraken met het stadsdeel en de verplichte administratie, protocollering en standaardisatie. Dit heeft meer werkdruk tot gevolg. Meer normatieve verantwoordelijkheid, autonomie, handelingsvrijheid en mankracht en minder administratieve druk zou de werkdruk verlagen en de positie van de jongerenwerker in interdisciplinaire samenwerking ten goede komen.

Hiernaast zijn structurele kenmerken zoals een organisatiecultuur en een meer algemene cultuur binnen het jeugd- en jongerenwerk waarin interdisciplinaire samenwerking gestimuleerd en gefaciliteerd wordt, van positieve invloed op interdisciplinaire samenwerking. De teamleider speelt in het aanmoedigen van een op interdisciplinaire samenwerking gerichte organisatiecultuur een belangrijke rol. Echter, door bezuinigingen kan het belang van en de aandacht voor interdisciplinaire samenwerking in de organisatie(cultuur) ondergesneeuwd raken. De rol van de gemeente in het stimuleren van interdisciplinaire samenwerking is dan ook heel belangrijk. De

gemeente kan namelijk veel invloed uitoefenen op interdisciplinaire samenwerking door structurele kenmerken zoals bezuinigen, werkdruk door prestatieafspraken en het delen van kennis (door het overzicht dat zij veelal hebben over interessante en relevante samenwerkingspartners).

Uit de literatuur is naar voren gekomen dat de positionering van het jongerenwerk in interdisciplinaire samenwerking afhankelijk is van de professionele reikwijdte en het rechtsgebied van het jongerenwerk (D'amour en Oandasan, 2005). De positie die jongerenwerkers innemen in de samenwerking met professionals van andere disciplines is een gevolg van de unieke vertrouwensrelatie die zij hebben met jongeren en de waardevolle kennis die zij daardoor opdoen 'op de front line'. Door deze unieke vertrouwensrelatie met jongeren hebben jongerenwerkers over het algemeen een groot professioneel verantwoordelijkheidsgevoel in de samenwerking met professionals van andere disciplines. Immers, jongerenwerkers willen het vertrouwen van jongeren niet schaden door de samenwerking die zij aangaan met professionals van andere disciplines. Zo voelen jongerenwerkers zich in interdisciplinaire samenwerking vaak erg verantwoordelijk voor het succes of falen van de begeleiding van jongeren. Echter, afhankelijk van de persoon met wie samengewerkt wordt en de afspraken die gemaakt zijn, wordt de verantwoordelijkheid binnen interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers ook wel gedeeld. Het maken van duidelijke afspraken en het communiceren over wederzijdse verwachtingen in interdisciplinaire samenwerking is dan ook van belang om onduidelijkheden over verantwoordelijkheden of over het toekennen van de eer — ook wel 'the problem of many hands' genoemd — te voorkomen (Bovens, 1998). Naast het maken van duidelijke afspraken en het communiceren over verwachtingen delen jongerenwerkers hun verantwoordelijkheid met professionals van andere disciplines doordat zij **gezamenlijke eigenaar zijn van het doel** om 'kinderen en jongeren gezond te laten opgroeien'. Om dit gezamenlijke doel te kunnen verwezenlijken nemen jongerenwerkers een **flexibele positie** in ten opzichte van professionals van andere disciplines. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat jongerenwerkers zich aanpassen in werktijden, taalgebruik, kleding en de bereidheid om compromissen te sluiten. Hiërarchische verhoudingen staat de flexibiliteit van jongerenwerkers in interdisciplinaire samenwerking niet in de weg. Metz (2011) stelt dat flexibiliteit noodzakelijk is voor de sociale beroepen gezien de complexiteit van het sociaal werk. Flexibiliteit zit dan ook in de beroepsaard van het jongerenwerk, zo stelt een jongerenwerker.

Ten slotte wordt de positie van de jongerenwerker in de samenwerkingsrelatie met andere professionals ook bepaald door persoonlijke kenmerken (Mattessich & Monsey, 1992, aangehaald in Bronstein, 2003). Zo dragen een open houding, een outreachende werkwijze, affiniteit met samenwerking, betrokkenheid, transparantie, consistentie en het kunnen presenteren van de eigen rol of taak bij aan interdisciplinaire samenwerking. Echter, jongerenwerkers geven aan dit zowel als aspecten van de **professionele rol**, alsook als **persoonlijke kenmerken** te zien. Jongerenwerkers zeggen doorgaans een positieve houding, wederzijds begrip en comfort te ervaren en hebben vertrouwen in professionals van andere disciplines als zij transparant zijn over het gebruik van de gedeelde informatie. Tevens geven jongerenwerkers aan geleerd te hebben van **samenwerking in het verleden** om onder meer open te staan voor samenwerking, beloften na te komen, grenzen te bewaken en kritisch te zijn.

### **Profilering van het jongerenwerk**

**Reflecteren** als onderdeel van interdisciplinaire samenwerking draagt bij aan het bewust en expliciet maken van ‘tacit knowledge’ die jongerenwerkers bezitten; zo stijgt deze kennis boven het individuele niveau uit. Door reflectief te zijn over het eigen handelen in interdisciplinaire samenwerking krijgen professionals van andere disciplines inzicht in de socialisatie, de rolverwachtingen en de afkomst van de jongerenwerker. Jongerenwerkers reflecteren op de samenwerking met professionals van andere disciplines, zo blijkt uit de kwantitatieve bevindingen. Echter, uit de kwalitatieve interviews komt deze bevinding minder duidelijk en consequent naar voren en wordt er een genuanceerder beeld geschetst van de mate waarin jongerenwerkers reflecteren op interdisciplinaire samenwerking. Zo geven niet alle jongerenwerkers hier prioriteit aan vanwege tijdgebrek of het niet zien van het nut of de noodzaak hiervan. Wel geven jongerenwerkers aan geleerd te hebben van samenwerking in het verleden om duidelijke afspraken te maken, deze te controleren en verwachtingen te managen. Dit voorkomt dat er misbruik gemaakt en onevenredig geprofiteerd wordt van het jongerenwerk en draagt bij aan de profilering van het jongerenwerk. Teamleiders erkennen het belang van reflectie op interdisciplinaire samenwerking en geven hier aandacht aan. Open en eerlijke feedback van samenwerkende partijen wordt gezien als een verbeterpunt van reflectie.

Naast reflectief handelen in interdisciplinaire samenwerking, draagt ook het delen van de kennis die de jongerenwerker op de ‘front-line’ opdoet bij aan de profilering van de



jongerenwerker. Door het delen van deze kennis op de front line kunnen namelijk **nieuwe professionele activiteiten gecreëerd** worden. Hierbij gaat het om activiteiten die jongerenwerkers niet alleen tot stand hadden kunnen brengen of door interdisciplinaire samenwerking een duidelijke meerwaarde hebben. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan een professional die actie onderneemt naar aanleiding van de informatie die een jongerenwerker hem of haar verschaft heeft.

### **Professionalisering van het jongerenwerk**

Professionaliteit is de mate waarin een beroep voldoet aan de kenmerken die het tot een herkenbare en erkende professie maken, waarbij de relatie tussen de sociaal-culturele beroepen en de buitenwereld centraal staat, aldus Spierts (2014). Dat deze relatie met de buitenwereld steeds belangrijker wordt komt ook naar voren uit het werk van Evetts (2011) die het heeft over ‘organisatorische professionals’. In lijn met het werk van Evetts geven jongerenwerkers aan dat verslaglegging, standaardisatie en prestatiebeoordeling voor de organisatorisch georganiseerde jongerenwerker steeds belangrijker wordt. Dit belang van de buitenwereld en de organisatie blijkt ook uit het feit dat jongerenwerkers zich sterk **onderling afhankelijk** voelt van professionals van andere disciplines, zo komt zowel uit de kwantitatieve, alsook uit de kwalitatieve bevindingen duidelijk naar voren. Oftewel, jongerenwerkers hebben professionals van andere disciplines nodig om hun werk te kunnen uitvoeren, maar andersom ook. Professionals van andere disciplines hebben namelijk geen vertrouwensrelatie met jongeren en bezitten ook niet de kennis van de ‘front line’; dit maakt hen afhankelijk van het jongerenwerk. Vrouwelijke jongerenwerkers voelen zich significant meer onderling afhankelijk van professionals van andere disciplines dan mannelijke jongerenwerkers. In de onderlinge afhankelijkheidsrelatie met professionals van andere disciplines geven jongerenwerkers de voorkeur aan informeel contact boven formeel contact.

Ten slotte heeft volgens het model van Bronstein (2003) de **professionele rol** invloed op interdisciplinaire samenwerking. Binnen de professionele rol ervaren jongerenwerkers over het algemeen respect van collega-professionals. Verder is naar voren gekomen dat jongerenwerkers geen fundamenteel onderscheid maken tussen hun professionele rol en persoonlijke kenmerken. Opvallend is dat opleidingsniveau — wellicht als onderdeel van de professionele rol — niet per definitie samenhangt met betere samenwerkingscompetenties zoals sociale en communicatieve

vaardigheden. Echter, een jongerenwerker met een hoger opleidingsniveau zegt wel meer prioriteit te geven aan interdisciplinaire samenwerking dan zijn collega-jongerenwerkers.

## 6.2 Discussie

Onderzoek doen is keuzes maken in de onderzoeksopzet en uitvoering in het belang van een verantwoord en gedegen onderzoek. Alle gemaakte keuzes binnen dit onderzoek zijn zeer zorgvuldig afgewogen en verantwoord. Toch brengen de keuzes die gemaakt zijn ook bepaalde beperkingen met zich mee welke in het achterhoofd gehouden dienen te worden tijdens het lezen en interpreteren van dit onderzoek. Bovendien krijgt vrijwel elke onderzoeker te maken met onvoorziene omstandigheden in de uitvoering van onderzoek. De belangrijkste beperkingen en overdenkingen van dit onderzoek hebben betrekking op de overlap in steekproeven van beide methoden, de sampling, het kwantitatieve instrument en de selectieve focus van het kwalitatieve onderdeel van dit onderzoek. Dit zal hieronder nader uiteengezet worden, alsook enkele aanbevelingen tot vervolgonderzoek die uit dit onderzoek voortvloeien.

Allereerst overlapt de steekproef van het kwantitatieve en kwalitatieve onderdeel enigszins; acht jongerenwerkers hebben zowel de vragenlijst ingevuld alsook deelgenomen aan een interview. Dit zou kunnen betekenen dat respondenten door het invullen van de kwantitatieve vragenlijst gestuurd of beïnvloed zijn bij het afleggen van een interview. De jongerenwerkers die voor het interview geen vragenlijst hebben ingevuld zouden dan mogelijk andere antwoorden geven dan de jongerenwerkers die wel een vragenlijst hebben ingevuld. Wel zat er bij de meeste respondenten minstens enkele weken tussen beide methoden; dit maakt de kans op beïnvloeding kleiner. Hoewel ik mij bewust was van dit mogelijke effect, is het zeer moeilijk te achterhalen in hoeverre er daadwerkelijk sprake was van beïnvloeding. In de resultaten zijn hiervoor geen aanwijzingen gevonden.

Hiernaast zou convenience sampling als methode om data te verzamelen tot een vertekening in de bevindingen geleid kunnen hebben. Middels convenience sampling is de steekproef namelijk samengesteld uit jongerenwerkers die bereikt konden worden door de onderzoeker en die vervolgens ook bereid waren om daadwerkelijk deel te nemen aan een vragenlijst, dan wel een interview. Dit zou mogelijk de oorzaak kunnen zijn van het feit dat de steekproef van de kwalitatieve methode voornamelijk uit hoogopgeleide jongerenwerkers bestaat; hoogopgeleide jongerenwerkers zijn meer en vaker bereid om deel te nemen, zo blijkt uit dit

onderzoek. Dit is niet representatief voor de populatie jongerenwerkers in het geheel. Immers, de meeste jongerenwerkers zijn mbo-opgeleid. Een mogelijke verklaring voor het grote aandeel hoogopgeleide jongerenwerkers zou kunnen zijn dat hoger opgeleide jongerenwerkers in hun studie of opleiding meer in aanraking zijn geweest met (het doen van) onderzoek, waardoor zij hier meer affiniteit mee hebben of het belang van deelname eerder inzien. Het gevolg van overwegend hoogopgeleide jongerenwerker in het kwalitatieve onderdeel is dat dit een eenzijdig beeld van de werkelijkheid schetst en mogelijk tot een vertekening in de data en de bevindingen leidt. Bij de interpretatie van dit onderzoek dient dit dan ook in het achterhoofd gehouden te worden. Omdat er weinig bekend is over het effect van opleidingsniveau op interdisciplinaire samenwerking, is het onduidelijk op welke manier of in welke richting dit leidt tot een vertekening van de data. De relatie tussen opleidingsniveau en interdisciplinaire samenwerking is dan ook een punt van aanbeveling voor vervolgonderzoek.

Als het gaat om vertekening van de data en bevindingen zou het kwantitatieve instrument – waarin het draait om zelfrapportage door jongerenwerkers – hier tevens invloed op gehad kunnen hebben. In zelfrapportage schuilt namelijk het gevaar dat jongerenwerkers voordeliger over zichzelf rapporteren dan de ‘objectieve werkelijkheid’; in een anonieme vragenlijst zijn respondenten veelal positiever over zichzelf dan wanneer hierop doorgevraagd wordt in een persoonlijk interview. Een te positieve uitkomst als gevolg van zelfrapportage komt bijvoorbeeld aan het licht bij de vragen over reflectie. In de kwantitatieve vragenlijst gaven jongerenwerkers aan weldegelijk te reflecteren op interdisciplinaire samenwerking. Echter, dit beeld komt minder eenduidig uit de interviews naar voren. Het probleem van zelfrapportage wordt in dit onderzoek deels ondervangen door de combinatie van methoden, wat gezien kan worden als een kwaliteit van dit onderzoek. Hiernaast dient opgemerkt te worden dat bij het inzetten van kwantitatieve vragenlijsten zelfrapportage onvermijdelijk is; dit punt dient dan ook niet geïnterpreteerd te worden als een uitzonderlijke beperking van dit onderzoek.

Een andere kanttekening die geplaatst dient te worden bij dit onderzoek is de selectieve focus van het kwantitatieve onderdeel op het model van Bronstein (2003), in tegenstelling tot de bredere focus op het hele model in het kwalitatieve gedeelte. In het kwantitatieve onderdeel zijn slechts twee van de vijf componenten en geen van de vier invloeden gemeten. Deze keuze is gemaakt om de lengte van de kwantitatieve vragenlijst te beperken. Deze selectieve focus betekent dat er slechts een gedeeltelijke vergelijking mogelijk is tussen de bevindingen van beide

methoden en het onderzoek in die zin niet volledig is. Het gehele model van Bronstein (2003) kwantitatief meten, om daarmee de kwalitatieve bevindingen volledig te kunnen aanvullen, vormt dan ook een aanbeveling voor vervolgonderzoek.

Ten slotte dient dit onderzoek geïnterpreteerd te worden als een verkennende studie. Middels dit onderzoek is er inzicht verworven in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam en wat dit betekent voor de positie, profilering en professionalisering van het jongerenwerk. Echter, in dit onderzoek zijn de kwantitatieve bevindingen slechts beschrijvend ingezet en is er niet gezocht naar verbanden. Wel is op theoretisch niveau gezocht naar de verbinding tussen interdisciplinaire samenwerking en de positie, profilering en professionalisering van het jongerenwerk. Deze theoretische verbanden kunnen getoetst worden en hier ligt dan ook een aanleiding voor relevant vervolgonderzoek. Oftewel, komt uit statistische analyses naar voren dat interdisciplinaire samenwerking daadwerkelijk leidt tot een betere, meer gevestigde positie, profilering en professionalisering van het jongerenwerk? Bovendien zou interdisciplinaire samenwerking in relatie tot andere thema's kunnen worden onderzocht, zoals de pedagogische civil society. Wat is bijvoorbeeld precies de rol en functie van interdisciplinaire samenwerking tussen professionals in de pedagogische civil society?

### 6.3 Evaluatie

Deze evaluatie bevat een persoonlijke terugblik op het verloop van dit onderzoek waarmee ook andere onderzoekers hun voordeel kunnen doen. Allereerst is uit de kwalitatieve interviews gebleken hoe belangrijk het is om de focus van het interview op het onderwerp van studie duidelijk te maken en dit vast te houden gedurende het interview. Als onderzoeker had ik weinig ervaring met het afnemen van kwalitatieve interviews en geen ervaring met de doelgroep jongerenwerkers. Tijdens het afnemen van de interviews werd mij al snel duidelijk dat ik te maken had met een overwegend praatgrage doelgroep. Dit is niet zo verwonderlijk gezien het type mens dat jongerenwerkers over het algemeen zijn. Wel heb ik onderschat hoeveel werk het oplevert als je respondenten te veel laat uitweiden en als onderzoeker niet voldoende de focus aanbrengt in interviews. In die zin heb ik soms te veel recht gedaan aan het semigestructureerd karakter van de interviews. Uiteraard is het belangrijk dat jongerenwerkers ergens de nadruk op kunnen leggen, maar van groot belang is om het onderwerp van studie hierbij niet uit het oog te verliezen. Dit is soms wel gebeurd, met een interview met een lengte van 2,5 uur als meest

extreem voorbeeld tot gevolg. Het transcriberen van zo'n interview maakt een onderzoeker niet gelukkig. Kortom, om de diepgang te vergroten en een enorme hoeveelheid werk te besparen is het van belang als onderzoeker zeer expliciet de focus van het onderzoek te bewaren.

Tevens is een belangrijk punt van evaluatie dat het starten van de dataverzameling vroeg in het onderzoeksproces — zeker bij een moeilijk bereikbare en lastig te mobiliseren doelgroep als jongerenwerkers — een groot voordeel is voor een hoge response rate. Uiteraard is het starten van de dataverzameling risicovol al het theoretisch kader en de opzet van het onderzoek nog niet volledig uitgeschreven zijn. Echter, als een onderzoek geschreven dient te worden in een bepaald tijdsbestek, zoals bij dit onderzoek het geval was (namelijk tijdens een 4,5 maand durende stageperiode), is het van groot belang rekening te houden met de lange looptijd van dataverzameling en hiermee dus vroeg in het onderzoeksproces te starten. Naast de lange looptijd van dataverzameling dient de onderzoeker ook veel tijd en energie te investeren in het verzamelen van data. Oftewel, het online zetten van een vragenlijst en een uitnodiging sturen naar respondenten is vaak niet voldoende. Het bezoeken van bijeenkomsten, actief en herhaaldelijk mailen, bellen en respondenten persoonlijk aanspreken draagt substantieel bij aan een hogere response rate. De response rate van 32,7% van dit onderzoek bij de kwantitatieve dataverzameling is dan ook een direct gevolg van de grote hoeveelheid tijd en energie die in de dataverzameling gestoken is.

## 7. Aanbevelingen voor beleid

Naar aanleiding van de bevindingen en de conclusie van dit onderzoek bevat dit hoofdstuk beleidsaanbevelingen aan verschillende actoren: opleidingen voor jongerenwerkers, jongerenwerkers zelf en de gemeente Amsterdam. Met deze aanbevelingen wordt meer inzichtelijk hoe interdisciplinaire samenwerking in het sociaal domein door verschillende actoren bevorderd kan worden zodat de integrale aanpak niet slechts een beleidsideaal is, maar daadwerkelijk en concreet invulling krijgt middels interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers. Oftewel, *wat hebben (toekomstige) jongerenwerkers nodig om interdisciplinair samen te werken?*

### 7.1 Aanbevelingen aan opleidingen

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van de professionele rol op interdisciplinaire samenwerking. Hieruit is naar voren gekomen dat jongerenwerkers geen helder onderscheid maken tussen hun professionele rol en persoonlijke kenmerken. Het feit dat de professionele rol en persoonlijke kenmerken door elkaar lopen is niet zo verwonderlijk aangezien opleidingen naast het aanleren van professionele competenties ook werken aan persoonlijke ontwikkeling van studenten. De hiernavolgende beleidsaanbevelingen hebben dan ook zowel betrekking op de professionele rol, alsook op persoonlijke kenmerken van jongerenwerkers en zijn gericht aan opleidingen voor jongerenwerkers (zoals Cultureel Maatschappelijke Vorming als meest gangbare opleiding voor jongerenwerkers). De deelvraag die in deze paragraaf wordt beantwoord luidt: *welke professionele competenties dienen opleidingen toekomstig jongerenwerkers aan te leren om interdisciplinair te kunnen samenwerken?*

Allereerst is naar voren gekomen dat het voor jongerenwerkers steeds belangrijker wordt om hbo-opgeleid te zijn; jongerenwerkorganisaties selecteren hier in toenemende mate op. Echter, opleidingsniveau lijkt niet zozeer bij te dragen aan sociale of communicatieve vaardigheden, maar wel aan het vermogen om jezelf te kunnen presenteren en te profileren en aan het belang dat jongerenwerkers hechten aan interdisciplinaire samenwerking,

aldus jongerenwerkers.<sup>36</sup> Voor opleidingen is het dus erg belangrijk om blijvend aandacht te besteden aan de vaardigheden van jongerenwerkers om zichzelf te presenteren om zich zodoende te profileren richting andere professionals en verwachtingen te managen. Jongerenwerkers geven immers aan hier profijt van te hebben in de samenwerking met professionals van andere disciplines. Belangrijk hierbij is dat jongerenwerkers zich niet alleen presenteren binnen de eigen opleiding of professie, maar juist ook aan andere professionals. Door samenwerking tussen verschillende social work opleidingen en het werkveld ontstaat de mogelijkheid om te werken aan (de competenties van) het uitdragen van de eigen professie aan andere disciplines. Zo geeft een teamleider aan:

“Wat van wezenlijk belang zal zijn binnen de opleidingen social work is dat uh, studenten an sich bij elkaar een keer op visite gaan zodat ze weten wat welke opleiding inhoudt, want ik vind het echt schrijnend dat ik een MWD-stagiaire op de vloer heb staan die geen idee heeft wat CMV inhoudt en ergens vaag wel een idee heeft van wat SPH inhoudt... Oh ja, en SJD, dat is ook nog zoiets dat bestaat.” (R17)

Kortom, samenwerking tussen opleidingen valt sterk aan te bevelen om te werken aan profilering en kennis en inzicht te hebben in andere professies. Dit komt interdisciplinaire samenwerking ten goede.

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat inlevingsvermogen, kennis over en inzicht in het handelen van andere professionals belangrijk zijn om interdisciplinair te kunnen samenwerken. Daarom is het opleidingen aan te bevelen om aandacht te besteden aan een open houding ten opzichte van de denkwijze, benadering en aanpak van professionals van andere disciplines. Dit kan bijvoorbeeld op casusniveau door in opleidingen aandacht te besteden aan het perspectief en de werkwijzen van andere professionals; hoe handelt en denkt de andere professional? Naast een open houding, is ook een outreachende werkwijze een belangrijk punt van aandacht in interdisciplinaire samenwerking. Jongerenwerkers dienen initiatief te nemen tot interdisciplinaire samenwerking en dit bewust op te zoeken. Een outreachende werkwijze dient binnen de opleidingen dus niet alleen benaderd te worden als een competentie in de dagelijkse werkzaamheden van jongerenwerkers, maar ook in het contact naar andere professionals toe;

---

<sup>36</sup> Aangezien de kwalitatieve steekproef met name uit hoogopgeleide jongerenwerkers bestaat, zijn deze bevindingen gebaseerd op uitspraken van enkele jongerenwerkers. Dit onderzoek levert geen bewijs voor deze relatie tussen opleidingsniveau en competenties en vaardigheden om interdisciplinair te kunnen samenwerken aangezien vrijwel alle respondenten dus hoger (hbo of WO) opgeleid zijn en dit dus niet getoetst kon worden.

actief eropaf!

Ten slotte dienen opleidingen bewust bezig te zijn met de persoonlijke band die jongerenwerkers hebben met andere professionals. Naamsbekendheid, betrokkenheid, vertrouwen en oprechtheid zijn elementen van de persoonlijke band waar jongerenwerkers in moeten investeren om interdisciplinaire samenwerking te bevorderen. Opleidingen zouden hierbij kunnen investeren in netwerkmogelijkheden voor jongerenwerkers waardoor jongerenwerkers de kans krijgen andere professionals te ontmoeten, te netwerken en (toekomstige) samenwerkingsallianties te smeden.

## 7.2 Aanbevelingen aan jongerenwerkers

Interdisciplinaire samenwerking kan bevorderd worden door het scheppen van een gunstig, op interdisciplinaire samenwerking gerichte context, het aanbieden van tools en methodieken die hiertoe bijdragen en het aanleren van competenties of vaardigheden die belangrijk zijn bij interdisciplinaire samenwerking. Echter, in de samenwerking met professionals van andere disciplines zijn jongerenwerkers uiteindelijk zelf aan zet; zij moeten het doen. Daarom wordt in deze paragraaf de volgende vraag beantwoord: *welke persoonlijke vaardigheden en kenmerken hebben (toekomstig) jongerenwerkers nodig om invulling te geven aan interdisciplinaire samenwerking?*

Het belang van samenwerking wordt breed gedragen en gevoeld binnen de beroepsgroep van het jongerenwerk. Bovendien doen jongerenwerkers het op veel punten goed in de samenwerking; zo zij stellen zich over het algemeen flexibel op, geven duidelijk uiting aan gezamenlijk eigenaarschap van doelen en wegen de meerwaarde van samenwerking voor de doelgroep (de jongeren) af. Echter, een belangrijk punt van verbetering is de mate waarin jongerenwerkers reflecteren op interdisciplinaire samenwerking. Uit de kwalitatieve bevindingen komt naar voren dat jongerenwerkers dit niet altijd voldoende doen of de noodzaak hier niet altijd van inzien, terwijl dit een wezenlijk onderdeel is van interdisciplinaire samenwerking, aldus Bronstein (2003). Door te reflecteren op het proces van samenwerken maken jongerenwerkers de ‘tacit knowledge’ die zij bezitten expliciet en geven zij andere professionals inzicht in hun handelen, socialisatie, rol-verwachtingen en afkomst. Reflectie is daarmee niet alleen een belangrijke component van interdisciplinaire samenwerking, maar ook een effectief profileringsmechanisme. Hoewel reflectie dus niet altijd als nuttig of zinvol wordt ervaren, is dat het wel om te profileren en serieus genomen te worden door professionals van andere disciplines.



Kortom, het maken van tijd en ruimte voor reflectie op samenwerking wordt sterk aanbevolen, een faciliterende rol van teamleiders is hierbij uitermate belangrijk.

Gezien het belang van een goede persoonlijke band met professionals van andere disciplines voor interdisciplinaire samenwerking, dienen jongerenwerkers te investeren in naamsbekendheid, vertrouwen, betrokkenheid en oprechtheid. Om dit te kunnen verwezenlijken is het bezoeken van netwerkbijeenkomsten zeer effectief.<sup>37</sup> Vertrouwen wordt bij jongerenwerkers vooral bepaald door de inzichtelijkheid en transparantie van het gebruik van informatie en kennis door andere professionals. Aanbevolen wordt dan ook om (aan het begin van de samenwerking) heel bewust te communiceren over het gebruik van informatie zodat duidelijk is waarvoor de informatie gebruikt wordt. Nog belangrijker dan het vertrouwen tussen jongerenwerkers en professionals van andere disciplines, is de vertrouwensband die jongerenwerkers hebben met jongeren; deze staat te allen tijde centraal. Ook hier dienen jongerenwerkers duidelijk over te communiceren richting andere professionals zodat het voor andere professionals duidelijk is dat jongerenwerkers bepaalde keuzes maken om de vertrouwensrelatie met jongeren niet te schaden. Kortom, het communiceren richting andere professionals over vertrouwen — bijvoorbeeld met betrekking tot het inzetten van informatie of met betrekking tot jongeren — verdient expliciet aandacht in interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers.

### 7.3 Aanbevelingen aan de gemeente Amsterdam

Dit onderzoek heeft inzichtelijk gemaakt welke en hoe structurele kenmerken van invloed zijn op interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam. Hieruit vloeit een antwoord op de volgende vraag voort: *hoe zou de gemeente Amsterdam jongerenwerkers kunnen faciliteren om invulling te geven aan interdisciplinaire samenwerking binnen het jeugdstelsel van Amsterdam?*

Om interdisciplinaire samenwerking te bevorderen is het van belang dat de werkdruk voor jongerenwerkers omlaag gebracht wordt. De hoge werkdruk die jongerenwerkers ervaren is deels te wijten aan de prestatieafspraken met het stadsdeel waar het jongerenwerk aan moet voldoen. Van belang is dat de gemeente niet te strikt vasthoudt aan deze prestatieafspraken; de gemeente

---

<sup>37</sup> Aan opleidingen en de gemeente wordt aanbevolen deze netwerkmogelijkheden te organiseren en integraliteit/interdisciplinaire samenwerking hierin een centrale rol te laten spelen.

dient het jongerenwerk hier niet te streng op af te rekenen. Een teamleider heeft aangegeven prima in gesprek te kunnen gaan met het stadsdeel als de prestatieafspraken niet gehaald worden als daardoor het jongerenwerk of interdisciplinaire samenwerking beter tot recht komt. Oftewel, belangrijk bij het inzetten van prestatieafspraken als sturingsmechanisme door de gemeente Amsterdam, is dat deze ingezet worden als een middel en niet als een doel. Dit vereist een flexibele houding van het stadsdeel ten aanzien van deze afspraken die actief gecommuniceerd dient te worden richting jongerenwerkers en hun teamleiders.

Hiernaast is het voor de gemeente van belang te vertrouwen op de expertise van de jongerenwerker en hen meer autonomie en handelingsvrijheid te geven en minder de nadruk te leggen op verslaglegging en rapportage om de prestaties van jongerenwerkers te kunnen beoordelen. De administratieve druk die dit oplevert gaat namelijk ten koste van de tijd die besteed kan worden aan de doelgroep, alsook de tijd die geïnvesteerd kan worden in interdisciplinaire samenwerking. Ter compensatie van minder verslaglegging en rapportage zou de gemeente het werk van de jongerenwerker kunnen beoordelen en controleren door de doelgroep (de jongeren) naar het functioneren van hun jongerenwerker te vragen. Als jongeren tevreden zijn met, en geholpen zijn door de jongerenwerker, heeft de jongerenwerker zijn of haar werk goed gedaan. Hiermee wordt tevens een subjectief beeld van het jongerenwerk door zelfrapportage door jongerenwerkers vermeden, zo illustreert een jongerenwerker:

“Op papier kan van alles wijs gemaakt worden, in de zin van uhm, ja je kan alles heel mooi formuleren, goed formuleren, uhm, maar in praktijk... Ik vind dat wij als jongerenwerkers van X en Y, echt gewoon heel goed werk leveren waarvan ik denk he, als het stadsdeel hier was bij geweest dan hadden ze ons echt uh, de aankomende vijf jaar wel vastgelegd. Ja.” (R5)

Kortom, door meer autonomie en handelingsvrijheid door op een andere manier te beoordelen en te controleren wordt ruimte en tijd voor onder meer interdisciplinaire samenwerking vrij gemaakt.

Naast flexibiliteit ten aanzien van de prestatieafspraken, meer autonomie en handelingsvrijheid voor jongerenwerkers, dient de gemeente zich bewust te zijn van de impact die bezuinigingsmaatregelen in het sociaal domein hebben op interdisciplinaire samenwerking. Door bezuinigingen moet het jongerenwerk door steeds minder professionals uitgevoerd worden; de ogen en oren van de straat verdwijnen. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde problemen — bijvoorbeeld met betrekking tot radicalisering — niet, minder of te laat gesignaleerd worden en

er daarnaast steeds minder tijd overblijft voor interdisciplinaire samenwerking. Oftewel, het beleid dat de gemeente nu voert door enerzijds te bezuinigen in het sociaal domein en anderzijds een integrale aanpak te propageren lijkt niet samen te gaan. Immers, werkdruk als gevolg van bezuinigingsmaatregelen gaat ten koste van interdisciplinaire samenwerking en hiermee komt een integrale aanpak niet (voldoende) van de grond.

De oplossing lijkt te liggen in het terugschroeven van bezuinigingsmaatregelen. Echter, dit is uiteraard niet zo eenvoudig. Een realistische en haalbare oplossing om interdisciplinaire samenwerking te stimuleren hoeft echter niet altijd veel geld te kosten en kan ook gezocht worden in reeds bestaande initiatieven. Zo is het expertise-netwerk Amsterdams jongerenwerk Nieuwe Stijl een goed uitgangspunt om kennis te delen en interessante samenwerkingspartners aan elkaar voor te stellen. Aanbevolen wordt niet alleen jongerenwerkers in dit expertise-netwerk te betrekken, maar ook professionals van andere disciplines en de integrale aanpak binnen dit netwerk duidelijk centraal te stellen. Door het verbinden van verschillende professionals in een expertise-netwerk wordt niet alleen kennis en expertise gedeeld, maar worden ook verantwoordelijkheden en taken gedeeld. Het inzicht dat jongerenwerkers taken en verantwoordelijkheden (kunnen) delen met professionals van andere disciplines, geeft jongerenwerkers het idee dat ze er niet alleen voor staan en dit verlicht de werkdruk. Bovendien draagt het verbinden van professionals in een expertise-netwerk bij aan een cultuur in het sociaal domein waarin interdisciplinaire samenwerking gestimuleerd wordt. Zo'n expertise-netwerk kan gezien worden als een Community of Practice waarin reflectie op het eigen handelen mogelijk gemaakt wordt en kennis over praktijksituaties tussen verschillende professionals op een informele en reflexieve manier gedeeld wordt (Wenger, 1998, aangehaald in Spierts, 2005 & Wenger, 2009). Zodoende kan het jongerenwerk in samenwerking met professionals van andere disciplines “*in de veelheid van raad iets positiefs tot stand te brengen*”, naar de woorden van respondent 7.

## 8. Literatuur

Aos, S., Lieb, R., Mayfield, J., Miller, M. & Pennucci, A. (2004, 17 september). Benefits and costs of prevention and early intervention programs for youth. *Washington State Institute for Public Policy*. Geraadpleegd op 4 maart, 2016, via <http://www.wsipp.wa.gov/ReportFile/881>

Bakker, K. Repetur. L. (2014, 21 juli). Zo kan jeugdzorg goedkoper en beter. Movisie. Geraadpleegd op 29 februari, 2016, via <https://www.movisie.nl/artikel/zo-kan-jeugdzorg-goedkoper-beter>

Beam, M. R., Chen, C., & Greenberger, E. (2002). The nature of adolescents' relationships with their "very important" nonparental adults. *American Journal of Community Psychology*, 30, 305–326.

Becker, S., Bryman, A., & Ferguson, H. (2012). *Understanding research for social policy and social work: themes, methods and approaches*. Policy Press.

Berden, C., & Kok, L. (2011). *Kosten en baten van welzijn en maatschappelijke dienstverlening* (No. 2011-03). SEO. Geraadpleegd op 25 februari, 2016, via [http://www.seo.nl/uploads/media/2011-03\\_Kosten\\_en\\_baten\\_van\\_welzijn\\_en\\_maatschappelijke\\_dienstverlening.pdf](http://www.seo.nl/uploads/media/2011-03_Kosten_en_baten_van_welzijn_en_maatschappelijke_dienstverlening.pdf)

Berg-Weger, M., & Schneider, F. D. (1998). Interdisciplinary collaboration in social work education. *Journal of Social Work Education*, 34, 97-107.

Berger, M., Van Leeuwen, M. & Blaauw, E. (2013). Generalistisch werken rondom jeugd en gezin. Een analyse van ontwikkelingen, taken en competenties (Nederlands Jeugd Instituut). Utrecht: NJI. Geraadpleegd op 26 februari, 2016, via [www.nji.nl/nji/generalistisch-werken](http://www.nji.nl/nji/generalistisch-werken)

Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Bovens, M. (1998). *The quest for responsibility: Accountability and citizenship in complex organisations*. Cambridge University Press.

Bronstein, L. R. (2003). A model for interdisciplinary collaboration. *Social work*, 48, 297-306.

Bussemaker, J. (2010). De dood of de gladiolen. *Maatwerk*, 11, 2-4. Geraadpleegd op 29 maart, 2016, via

[http://www.canonsociaalwerk.eu/2009\\_welzijnnieuwestijl/2010%20Maatwerk%20Bussemaker%20de%20dood%20of%20gladiolen.pdf](http://www.canonsociaalwerk.eu/2009_welzijnnieuwestijl/2010%20Maatwerk%20Bussemaker%20de%20dood%20of%20gladiolen.pdf)

Choi, B. C., Pak A. W. (2006). Multidisciplinarity, interdisciplinarity and transdisciplinarity in health research, services, education and policy: 1. Definitions, objectives, and evidence of effectiveness. *Clinical & Investigative Medicine*, 29, 351-64.

D'amour, D., & Oandasan, I. (2005). Interprofessionality as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of interprofessional care*, 19, 8-20.

Gemeente Amsterdam (2013). *Koersbesluit 'Om het kind'* (Gemeente Amsterdam). Amsterdam: gemeente Amsterdam.

Hermans, K. (2005). Evidence-based practice in het maatschappelijk werk: een pragmatische benadering. *Sociale interventie*, 14, 5-15.

Het Veld, O. A. & Wachtmeester, J.(2012). *Decentralisatie betekent transitie en transformatie. Nieuwe verantwoordelijkheden, rollen en opgaven in maatschappelijke ondersteuning* (TransitieBureau begeleiding in WMO). Geraadpleegd op 24 februari 2016, via [http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/120038-01%20Boekje%20decentralisatie\\_DEF\\_LR2.pdf](http://www.invoeringwmo.nl/sites/default/files/120038-01%20Boekje%20decentralisatie_DEF_LR2.pdf)

Johnston, J., & Truluck, C. A. (2011). Interprofessional Collaboration. *Radiologic technology*, 83, 97-99.

Kamer, T. (2013). Regels over de gemeentelijke verantwoordelijkheid voor preventie, ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en ouders bij opgroei-en opvoedingsproblemen, psychische problemen en stoornissen. *Voorstel van wet, 33684*, 2012-2013. Geraadpleegd op 25

februari, 2016, via  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-33684-3.html>

Kamer, T. (2015). Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2015. Geraadpleegd op 19 februari, 2016, via: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035362/2015-01-01#Hoofdstuk2>

Kluft, M. (2012). Zeg, bent u misschien de nieuwe professional? De omslag van de visie over welzijn naar het handelen van de nieuwe professional. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice* 21.1, 59 -7 1.

Lauwers, L. (2008). Jongeren in het jeugdhuis Van bezoeker tot vrijwilliger. Universiteit Gent.

Lieb, R., Mayfield, J., Miller, M., & Pennucci, A. (2004). *Benefits and costs of prevention and early intervention programs for youth* (No. 04-07, p. 3901). Olympia, WA: Washington State Institute for Public Policy. Geraadpleegd op 25 februari, 2016, via <http://www.wsipp.wa.gov/ReportFile/881>

Metz, J. W. (2011). *Kleine stappen, grote overwinningen: jongerenwerk: historisch beroep met perspectief*. SWP.

Metz, J. (2012). Jongerenwerk als werkplaats voor professionalisering. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21, 18-36.

Metz, J. (2013). De waarde(n) van het jongerenwerk. Lectorale rede. Geraadpleegd op 22 februari, 2016, via <http://www.mogroep.nl/?file=8499&m=1382001910&action=file.download>

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koningsrelaties (2016). Vierde voortgangsrapportage TSD: Eén sociaal domein. Pleidooi voor landelijk systeem vroegsignalering en gezamenlijke aanpak schuldenproblematiek. Geraadpleegd op 27 maart, 2016, via: <http://www.transitiecommissiesociaaldomein.nl/actueel/nieuws/2016/maart/18/vierde-voortgangsrapportage-tds-een-sociaal-domein>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport, MO groep & VNG (2010). *Brochure Welzijn Nieuwe Stijl*. Geraadpleegd op 24 februari, 2016, via [http://www invoeringwmo.nl/sites/default/documenten/Brochure\\_WNS.pdf](http://www invoeringwmo.nl/sites/default/documenten/Brochure_WNS.pdf)

Spierts, M. (2005). Een derde weg voor sociaal-culturele professies.

Spierts, M. (2014). Stille krachten van de verzorgingsstaat. De preciaire professionalisering van de sociaal-culturele beroepen.

Troonrede (2013). Geraadpleegd op 23 februari 2016, via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2013/09/17/troonrede-2013>

Valkestijn, M., Bakker, P. P., Hilverdink, P., Metz, J. (2015). Jongerenwerk in beeld. Voor partners in de wijk (Nederlands Jeugd Instituut). Geraadpleegd op 25 februari, 2016, via [http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/\(320799\)-Jongerenwerk-in-beeld.pdf](http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/(320799)-Jongerenwerk-in-beeld.pdf)

Van Houten, D. (2006). Professionalisering en arbeidsdeling. *Sociale interventies*, 2, 17-25.

Voor het Regeringsbeleid, W. R. (2004). *Bewijzen van goede dienstverlening*. Amsterdam University Press.

Wenger, E. (2009). Communities of practice. *Communities*.

## 9. Bijlage

### 9.1 Planning

#### Toelichting planning:

- Stagedagen: maandag, dinsdag en donderdag. Uitzonderingen staan vermeld in de kolom 'week/datum'.
- In de laatste kolom zijn voorstellen aan de scriptiebegeleider voor afspraken en deadlines opgenomen.
- YS staat voor het lectoraat Youth Spot.
- Weken met een deadline zijn blauwgekleurd.

<b>Week/ datum</b>	<b>Omschrijving werkzaamheden</b>	<b>Locatie</b>	<b>Aan Joram:</b>
15 januari 2016	INLEVEREN STAGEPLAN <i>(tevens versie voor Sanne)</i>	UU	Stageplan ingeleverd
<b><u>Start stage</u></b> <b>Week 1</b> (1 febr – 5 febr)	- 1/02 kennismaking collega's & koffiebreek YS - Inlezen literatuur en kennismaken project GO - Bijwonen kick-off dataverzameling studenten TP	AKMI	
<b>Week 2</b> (8 febr – 12 febr) <i>Aanwezig op ma, din, woe.</i>	- 8/02: Wekelijkse meeting Sanne - Inlezen in literatuur en vaststellen en opzetten onderzoek. - Bijwonen overleg Youth Spot (ontbijt) - Online survey aanmaken en uitnodigingstekst respondenten schrijven. - Beoordelen studentenrapporten GO - Start schrijven literatuuronderzoek. - Inleveren meest actuele stageplan thesisbegeleider	AKMI & thuis	11/02: kennismakingsgesprek Joram + bespreken stageplan.
<b>Week 3</b> (15 febr–19 febr)	-15/02: Wekelijkse meeting Sanne <b>→ 15:02: Start kwantitatieve (kwan.) dataverzameling (stap 1)</b> - Schrijven onderzoeksvoorstel	AKMI & thuis	



<b>Week 4</b> (22 febr-26 febr)	-22/03: Teamoverleg Youth Spot - 23/03: wekelijks overleg Sanne - Uitzetten kwantitatieve dataverzameling (stap 2) - Uitwerken onderzoeksvoorstel	AKMI & thuis	
<b>Week 5</b> (29 febr-4 maart) <i>Aanwezig op din, woe, don.</i>	<b>INLEVEREN ONDERZOEKSVOORSTEL (29/2)</b> - 1/03: wekelijks overleg Sanne - Werkzaamheden komende maand bespreken (o.a. feedback geven op onderzoeksopzet studenten, literatuurstudie GO meekijken met eerste scan) - Voortzetten dataverzameling (kwan.): 1/03: docenten CMV benaderen om studenten vragenlijst in te laten vullen + reminder sturen naar jongerenwerkers & teamleiders. - Tweet of nieuwsbrief ideeën bedenken - Theoretisch kader verder uitschrijven - Excelbestanden (2x) maken met organisatie, functie & contactgegevens respondenten + 1 keer 4 boekenpakketten verloten.	AKMI & thuis	Inleveren voorstel! (29/2)
<b>Week 6</b> (7 -11 maart)	-7/03: overleg Said over dataverzameling! -7/03: benader jongerenwerkers voor kwal. dataverzameling! - 7/03: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - boekenpakketten samenstellen en opsturen! -8/03: vragenlijsten studenten invoeren SurveyMonkey - 8/03: 9:00u thesisvoorstel Joram bespreken! - benader jongerenwerkers voor kwal. dataverzameling! - 10/3: bespreek opzet werkconferentie GO & scan literatuur voor literatuurstudie GO! - Voortzetten dataverzameling (kwan.). - Feedback onderzoeksvoorstel verwerken - Ontwikkelen topic lijst semi-gestructureerd interview (kwal.).	AKMI & thuis	Bespreken voorstel!

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theoretisch kader verder uitwerken &amp; voltooien.</li> <li>- Methode (strategie, design) etc. verder uitwerken.</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisatie, functie &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>		
<b>Week 7</b> (14 -18 maart)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14/3: Sanne afwezig &amp; koffiebreek YS</li> <li>- 15/3: wekelijks overleg Sanne?</li> <li>- 15/03: teamleiders bellen ter herinnering!</li> <li>- Monitoren kwan. dataverzameling:</li> <li>- Methode (strategie, design) etc. verder uitwerken.</li> <li>- Ontwikkelen topic lijst semi-gestructureerd interview (kwal.).</li> <li>- Compleet maken topic-lijst interview + voorbereiden interviews</li> <li><b>→ Start kwalitatieve dataverzameling: interview(s) afnemen (het streven is min. 2 per week)!</b></li> <li>- Contact leggen + afspraak maken met jongerenwerkers voor vervolgonderzoek</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>	AKMI, locatie jongerenwerkers & thuis	
<b>Week 8</b> (21 – 25 maart)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-21/3: koffiebreek YS</li> <li>-22/3: meehelpen bij werkconferentie ‘werken met meiden’ (+ hard-copy vragenlijsten uitdelen!)</li> <li>- TK afmaken</li> <li>- methode afmaken!</li> <li>- Monitoren kwan. dataverzameling.</li> <li>- Contact leggen + afspraak maken met jongerenwerkers voor vervolgonderzoek</li> <li>- interviews afnemen + transcriberen.</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>	AKMI, op locatie jongerenwerkers & thuis	
<b>Week 9</b> (28 ma – 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-28/3: tweede paasdag!</li> <li>29/3: wekelijks overleg Sanne</li> </ul>	AKMI, op locatie	

april)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interview(s) afnemen + transcriberen.</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> <li>- 1 april: INLEVEREN THEORETISCH KADER + methode &amp; opsturen naar Sanne</li> </ul>	jongerenwerker & thuis	
<b>Week 10</b> (4 – 8 april)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-4/04: wekelijks overleg Sanne &amp; koffiebreek YS</li> <li>-4/04: AKMI posterpresentaties (GO presenteren)</li> <li>- (2) interviews afnemen en transcriberen</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>	AKMI, thuis & op locatie jongerenwerkers	6 april: afspraak nader verder in te vullen. TK methode & stand van zaken bespreken. Vooraf opschrijven hoe het gaat (bv via mail).
<b>Week 11</b> (11 – 15 april)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-11/04 &amp; 12/04: seminar in Maastricht!</li> <li>- (2) interviews afnemen en transcriberen.</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>	AKMI thuis & op locatie jongerenwerkers	
<b>Week 12</b> (18 – 22 april)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-18/04: wekelijks overleg Sanne: 15:00 uur: <b>tussentijdse bespreking (overkoepelend) proces</b> (+leerdoelen) &amp; koffiebreek YS</li> <li>- (2) interviews afnemen en transcriberen</li> <li>- 20/04: (12-17u) studiemiddag ‘talentgericht werken met kwetsbare jongeren’.</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> </ul>	AKMI, extern, thuis & op locatie jongerenwerkers	
<b>Week 13</b> (25- 29 april)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-25/04: wekelijks overleg Sanne &amp; koffiebreek YS</li> <li>- (2) interviews afnemen en transcriberen</li> <li>- Excelbestand bijhouden met organisaties, functies &amp; contactgegevens respondenten.</li> <li>- scoping review literatuurstudie GO</li> </ul>	AKMI, thuis & op locatie jongerenwerkers	
<b>Week 14</b> (2 – 6 mei)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-2/05: wekelijks overleg Sanne &amp; koffiebreek YS</li> <li>- (2) interviews afnemen en transcriberen</li> <li>- scoping review literatuurstudie GO</li> </ul>	AKMI, thuis & op locatie jongerenwerkers	

<b>Week 15</b> (9 – 13 mei)	-9/05: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS → <b>Sluiting (+ evt. uitloopweek) kwal. dataverzameling</b> → <b>Sluiting kwan. dataverzameling semester 2!</b> - Verloot 6 boekenpakketen onder respondenten semester 2! - Prepareren kwan. dataset en verwerken kwan. data in tabellen en figuren. - scoping review literatuurstudie GO	AKMI, thuis & op locatie jongerenwerkers	13 mei: lijnen voor je analyse uitgezet hebben. Plan van aanpak voor analyse met inhoudelijke component. Afspraak nader verder in te vullen.
<b>Week 16</b> (16 – 20 mei)	→ <b>Uitloopweek kwal. dataverzameling</b> -16/05: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - Rapporteren & uitschrijven kwan. Bevindingen - scoping review literatuurstudie GO	AKMI, thuis	
<b>Week 17</b> (23 – 27 mei)	-23/05: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - 24/05: werkbijeenkomst GO (meehelpen!) - Coderen en analyseren transcripten interviews - scoping review literatuurstudie GO	AKMI, thuis	
<b>Week 18</b> (30 mei – 3 juni)	-30/05: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - Rapporteren resultaten interviews - Schrijven conclusie, discussie, evaluatie - scoping review literatuurstudie GO	AKMI	
<b>Week 19</b> (6 – 10 juni)	-6/06: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - Schrijven conclusie, discussie, evaluatie - Afronden conceptversie thesis -10/06: <b>INLEVEREN CONCEPTVERSIE!</b> - scoping review literatuurstudie GO	AKMI	10/06: inleveren conceptversie thesis!
<b><u>Einde stage</u></b> <b>Week 20</b> (13- 17 juni)	-13/06: wekelijks overleg Sanne & koffiebreek YS - Afronden thesis <i>- 15 juni: conceptversie met Joram bespreken!</i> - scoping review literatuurstudie GO - Feedback concept thesis verwerken.	AKMI & UU	Bespreken conceptversie thesis met Joram op 15 juni

	- <b>15/06: einde stageperiode:</b> 15:00 uur eindbespreking (overkoepelend) proces met Sanne - klein item voor nieuwsbrief (resultaten onderzoek) maken!		
<b>Week 20</b> 16 & 17 juni	-Feedback concept thesis verwerken - Voorbereiden presentatie - 16 & 17/06: Presenteren conceptversie thesis	UU & Thuis	
<b>Week 21</b> (20 – 24 juni)	- Feedback concept verwerken & ‘puntjes op de i’	Thuis	
<b>Week 22</b> 27 juni	<b>INLEVEREN MASTERTHESIS!</b>	UU	<b>Inleveren definitieve versie masterthesis!</b>
<b>4 juli</b>	<b>Maandag 4 juli: presenteren scriptie op stage!</b>	Stage	

## 9.2 Operationaliseringsschema kwalitatief instrument

Concepten	Dimensies	Indicatoren	Items
Interdisciplinaire samenwerking	Onderlinge afhankelijkheid	Onderscheid eigen rol en andere rol andere professie	Hoe verschilt uw professionele rol van die van andere professionals?
		Juist inzetten rollen	In de samenwerking met professionals van andere disciplines, in hoeverre komt u als professional voldoende tot uw recht?
		Formele en informele tijd	In de samenwerking met professionals van andere disciplines, (in hoeverre) heeft u (direct of indirect) formeel of informeel contact? (Is dit een voortdurende stroom aan communicatie?)
		(voortdurende stroom aan) mondelinge en geschreven communicatie	
		Respect voor mening en input collega's	In de samenwerking met professionals van andere disciplines, (in hoeverre) is er sprake van respect en gelijkheid?
		Meer winnen dan verliezen door samenwerking	In de samenwerking met professionals van andere disciplines, (in hoeverre) heeft u het gevoel meer te winnen dan te verliezen?
	Nieuwe gecreëerde professionele activiteiten	Samenwerkend handelen	(In hoeverre) heeft u het gevoel dat u door samen te werken meer kunt bereiken dan alleen?
		Programma's of structuren waarmee meer bereikt kan worden, dan door de professional die onafhankelijk opereert.	Kunt u concrete voorbeelden noemen van de meerwaarde van samenwerken? (bijv nieuw gecreëerde professionele activiteiten, programma's, project, of structuren)
	Flexibiliteit	Opzettelijk optreden van rolvervaging	(In hoeverre) lopen taken/ rollen van u en professionals van ander disciplines door elkaar heen?
		Productieve compromissen	In welke mate en op welke manier past u zich aan in de samenwerking met andere professionals? (bijv. door compromissen te sluiten)

		Minder hiërarchische verhoudingen	Is er hiërarchie tussen u en andere professionals bij samenwerking? (beroepstrots/ aanzien/ status)	
Gezamenlijk eigenaarschap van doelen		Verantwoordelijkheid voor het eigen deel bij succes of falen	(In hoeverre) deelt u de verantwoordelijkheid met collega's van andere disciplines bij succes- of verbeterpunten?	
		Overeengekomen/ gedeelde missie, visie en strategie	(In hoeverre) komen uw missie, visie en strategie overeen met die van collega's van andere disciplines?	
		Gedeelde verantwoordelijkheid voor het hele proces van het bereiken van doelen (inclusief gezamenlijk ontwerp, definitie, ontwikkeling en doelrealisatie)	(In hoeverre) deelt u de verantwoordelijkheid met collega's van andere disciplines voor het bereiken van doelen?	
		Duidelijk gedefinieerde en realistische doelen		
		Overeengekomen doelstelling		
		Brede betrokkenheid bij het maken van keuzes		
		Het vermogen om tot compromissen te komen	(In hoeverre) is er brede betrokkenheid bij het maken van keuzes en het sluiten van compromissen?	
		Constructieve meningsverschillen en overleg ondersteunen	(In hoeverre) zijn meningsverschillen zinvol en wordt overleg ondersteund?	
	Reflectie op het proces		Denken en praten over de werkrelatie	Wordt er tussen u en samenwerkende partijen <i>nagedacht</i> en/ of <i>gepraat</i> over de werkrelatie?
			Denken en praten over het proces	Wordt er tussen u en samenwerkende partijen <i>nagedacht</i> en/of <i>gepraat</i> over het proces van samenwerken?
		Denken en praten over het verwerken van feedback	Krijgt u regelmatig feedback van samenwerkende partijen?  Zo ja, denkt/ praat u met collega's van andere disciplines	

			(na) over het verwerken van feedback?
Professionele rol	Loyaliteit aan de eigen organisatie of het beroepsveld	Welke specifieke professionele: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaardigheden;</li> <li>- Houdingen;</li> <li>- Capaciteiten;</li> <li>- Normen en waarden</li> </ul> .... heeft u nodig om samen te werken met collega's van andere disciplines?	
	Respect voor collega-professionals		
	Holistische blik op de praktijk in lijn met het sociaal werk		
	Hetzelfde of complementair perspectief aan de samenwerkende partij		
	Waarden en normen die passen bij de professionele rol		
	Balans in normen en waarden in interdisciplinaire team		
Structurele kenmerken	Handelbare werkdruk en -last	(In hoeverre) heeft werkdruk invloed op samenwerking met collega's van andere disciplines?	
	Organisatiecultuur die interdisciplinaire samenwerking ondersteunt	(In hoeverre) heeft organisatiecultuur invloed op samenwerking met collega's van andere disciplines?	
	Administratieve en facilitaire ondersteuning	Is er voldoende administratieve en facilitaire ondersteuning om samen te werken met collega's van andere disciplines?	
	Professionele autonomie	(In hoeverre) heeft professionele autonomie invloed op samenwerking met collega's van andere disciplines?	
	Beschikbare tijd en ruimte	Is er voldoende tijd en ruimte beschikbaar om samen te werken met collega's van andere disciplines?	
Persoonlijke kenmerken	Vertrouwen	Vertrouwt u collega's van andere disciplines?	
	Positieve houding	Is er wederzijdse begrip/positieve houding in de samenwerking met collega's van andere disciplines?	
	Begrip		



		Elkaar als mensen zien (onafhankelijk van professionele rol)	Ziet u uw collega's van andere disciplines meer als 'mens' of als professional?
		Respect	Is er wederzijdse respect in de samenwerking met collega's van andere disciplines?
		Informele communicatie	Is er wederzijdse informele communicatie in de samenwerking met collega's van andere disciplines?
		Comfort	Voelt u zich comfortabel bij de samenwerking met collega's van andere disciplines?
	Verleden van samenwerking	Eerdere ervaringen met interdisciplinaire samenwerking	Wat heeft u geleerd van samenwerking met collega's van ander disciplines in het verleden voor de samenwerking nu?

## 9.3 Onderzoeksinstrumenten

### 9.3.1 Kwantitatief instrument

#### De 23 gebruikte items uit vragenlijst GO:

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen. Geef zo eerlijk mogelijk antwoord, en denk niet te lang na over de stellingen. Sommige stellingen keren terug bij het onderdeel samenwerking met vrijwilligers en ouders.

#### **1. Samenwerken met professionals van andere disciplines**

Stelling	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik maak gebruik van de specifieke expertise van professionals van andere disciplines.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik geef consequent feedback aan professionals van andere disciplines in mijn werkomgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Professionals vanuit andere disciplines in mijn werkomgeving werken samen met mij en mijn collega's voor verschillende taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Samenwerking met professionals van andere disciplines is niet belangrijk voor mijn vak om met jeugdigen en/of ouders te werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mijn collega's van andere disciplines en ik communiceren zelden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. De collega's van andere disciplines met wie ik werk, begrijpen het onderscheid tussen mijn rol en hun rol goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mijn collega's van andere disciplines verwijzen jeugdigen/ouders/vrijwilligers verkeerd door naar mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ik kan aangeven op welke terreinen mijn professionele rol zich onderscheidt met die van professionals uit andere disciplines met wie ik werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ik zie het als een deel van mijn professionele rol om anderen met wie ik werk te ondersteunen in hun rol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mijn collega's van andere disciplines raadplegen mij vaak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11.	Samenwerken met collega's van andere disciplines maakt geen onderdeel uit van mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Mijn collega's van andere disciplines behandelen mij niet als een gelijke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Mijn collega's van andere disciplines vinden dat zij hun werk niet even goed kunnen doen zonder de ondersteuning van andere professionals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Professionals van andere disciplines zijn open wanneer zij informatie delen met ouders en jeugdigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Mijn collega's van andere disciplines en ik bespreken vaak verschillende strategieën om onze werkrelatie te verbeteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Mijn collega's van andere disciplines en ik bespreken samen manieren om andere professionals te betrekken in ons werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Mijn collega's van andere disciplines doen geen moeite om een positief werkklimaat te creëren binnen onze organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Ik ben optimistisch over de mogelijkheden van mijn collega's van andere disciplines om samen met mij te werken aan het oplossen van problemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Ik help mijn collega's van andere disciplines om conflicten meteen te bespreken met andere professionals.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Mijn collega's uit andere disciplines zijn net zo gemotiveerd als ik om belemmeringen voor onze succesvolle samenwerking op te lossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Mijn collega's van andere disciplines en ik bespreken onze professionele overeenkomsten en verschillen, waaronder onze rol, competenties en (eventuele) stereotypering.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Mijn collega's van andere disciplines en ik evalueren ons werk niet samen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Ik bespreek samen met professionals van andere disciplines in welke mate ieder van ons betrokken moet zijn bij bepaalde jeugdigen en/of ouders.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 9.3.2 Kwalitatief instrument

#### Semi-gestructureerd diepte interview

## **Interview-protocol**

### *Semigestructureerd interview*

**Onderwerp:** interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers in Amsterdam

**Organisatie:**

**Functie:** jongerenwerker (10 – 23 jaar)

**Interviewee:**

**Interviewer:** Lenneke Nieuwenhuizen

**Datum:**

**Tijd:**

**Plaats:**

**Beroepscode voor sociologen:** Te raadplegen via: [http://www.nsv-sociologie.nl/?page\\_id=17](http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17)

**Toestemming opname:** [ ] ja [ ] nee

#### **Introductie**

Hartelijk **dank** voor uw bereidheid om deel te nemen aan dit interview. Allereerst zal ik kort iets over mijzelf vertellen. Ik ben masterstudent Sociologie aan de Universiteit van Utrecht en loop binnen het Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie een onderzoeks- en afstudeerstage. Mijn onderzoek voer ik uit binnen het lectoraat Youth Spot, dat zich bezighoudt met jongerenwerk in de grote stad.

Mijn onderzoek gaat over **interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers**. Wellicht kent u het begrip, maar het gaat over de mate waarin u met collega's/ professionals van andere disciplines op een beroepsmatige manier samenwerkt. Dit kan bijvoorbeeld gaan over samenwerking met schuldhulpverleners, maatschappelijk werkers, politie, jeugd/kinderartsen, het onderwijs, etc. Samenwerking met ouders, vrijwilligers of jongeren valt hier dus bijvoorbeeld niet onder. Dit interview draait dus om deze interdisciplinaire samenwerking, waarbij het expliciet om uw mening, houding, ervaringen, kennis, vaardigheden, etc. als jongerenwerker gaat. Er bestaat dus geen 'goed' of 'fout'. Deze inzichten en kennis over interdisciplinaire samenwerking door jongerenwerkers dragen bij aan de ontwikkeling, de rol en betekenis van de professe van het jongerenwerker in het vernieuwde jeugdstelsel.

Het interview **duurt ongeveer een uur** en bestaat uit verschillende onderwerpen omtrent interdisciplinaire samenwerking met in totaal 20 vragen. De vragen zijn sturend maar niet leidend. Wees dus vrij om te praten over wat er in u opkomt; er is veel **ruimte voor eigen inbreng**. Dit interview is geheel **anoniem** en **vrijwillig**. U bent vrij om vragen niet te beantwoorden of om tijdens het interview uw deelname te staken. Tenslotte wil ik u vragen of ik dit interview mag **opnemen**. Hierbij wil ik benadrukken dat de opname geheel anoniem verwerkt wordt en na afronding van dit onderzoek verwijderd. Geeft u hiervoor toestemming?

# Topic-lijst

## Note voor de onderzoeker

- Op welk niveau: in contact met jongeren/ in projecten/ op organisatieniveau?
- Simpel taalgebruik.
- knelpunten & succesfactoren helder krijgen.
- Prioriteren!
- rood: voorbeelden of doorvragen

## Introductie

1. Allereerst, kunt u iets meer over uzelf vertellen?  
→ bijv studie achtergrond/ werkervaring in het jongerenwerk
2. Kunt u iets meer vertellen over uw werk als jongerenwerker en dagelijkse bezigheden?

### Optioneel:

3. Wat verstaat u onder een integrale aanpak?

## Samenwerking – algemeen

4. Hoe ziet de samenwerking met collega's van andere disciplines er voor u uit?  
**(invulling van samenwerking)**
  - Voor welke taken of activiteiten werkt u samen?
  - Met welke professionals werkt u samen?;→ vraag door naar soorten contacten. Bv met onderwijs, politie, etc.
  - Hoe werkt u samen? (vorm: bv. consequent feedback geven, meningen uitwisselen, input leveren, etc);
  - Hoe vaak werkt u samen?
5. Hoe belangrijk is samenwerking met professionals van andere disciplines in uw werk (op schaal 1 tot 10)? **(belang van samenwerking)**  
→ wat vindt u van het aantal contactmomenten dat u heeft met samenwerkingspartners?

## Kern

### De vijf kerncomponenten van interdisciplinaire samenwerking

Ik zal nu enkele vragen stellen over de mate waarin u zich afhankelijk voelt van professionals van andere disciplines. (*interdependentie*)

6. Hoe verschilt uw professionele rol van die van andere professionals?  
(Onderscheiden van rollen als het bijv. gaat om werkterrein of specifieke expertise) (*unieke rol*)

7. In de samenwerking met professionals van andere disciplines, in hoeverre: (*kenmerken interdependentie*)

- komt u als professional voldoende tot uw recht?
- heeft u (direct of indirect) formeel of informeel contact?

→ Is dit een voortdurende stroom aan communicatie?

- is er sprake van respect en gelijkheid? (bijv. bij het geven van feedback, uw mening of input)

→ Kunt u daar een uitleg over geven? Wanneer vindt dat contact plaats?

- heeft u het gevoel meer te winnen dan te verliezen door samenwerking?

**Graag zou ik nu wat meer willen weten over de mate waarin samenwerking nieuw gecreëerde professionele activiteiten oplevert.**

8. (In hoeverre) heeft u het gevoel dat u door samen te werken meer kunt bereiken dan alleen?  
(*nieuwe gecreëerde professionele activiteiten*)

9. Kunt u concrete voorbeelden noemen van de meerwaarde van samenwerken? (*nieuwe gecreëerde professionele activiteiten*)

(bijv. nieuw gecreëerde professionele activiteiten, programma's, project, of structuren)

→ Bijv. jongerenwerkers die voor de klas voorlichting komen geven.

→ Zijn dit structureel lopende projecten of meer losse projecten?

**Er wordt (vaak) verondersteld dat flexibiliteit een component is van samenwerking. Graag zou ik hier wat meer over willen weten.**

10. In hoeverre lopen taken/ rollen van u en professionals van andere disciplines door elkaar heen?  
(*unieke rol/ rol-vervaging*)

→ Bijv. als u de kennis van andere disciplines gebruikt bij het beantwoorden van vragen van jongeren.

11. In welke mate en op welke manier past u zich aan in de samenwerking met andere professionals?  
(*productieve compromissen*)

→ Bijv. door compromissen te sluiten.

12. Is er hiërarchie tussen u en andere professionals bij samenwerking? (beroepstrots/ aanzien/ status)  
(*hiërarchische verhoudingen*)

**De literatuur stelt dat het bij samenwerking belangrijk is om gezamenlijk eigenaar te zijn van doelen. Ik vraag me af in hoeverre dat voor u geldt.**

13. (In hoeverre) deelt u de verantwoordelijkheid met collega's van andere disciplines bij: (*gedeelde verantwoordelijkheid*)
- succes- of verbeterpunten;
  - voor het bereiken van doelen;
  
  - (In hoeverre) komen uw missie, visie en strategie overeen met die van collega's van andere disciplines?
  - (In hoeverre) is er brede betrokkenheid bij het maken van keuzes en het sluiten van compromissen?
  - (In hoeverre) zijn meningsverschillen zinvol en wordt overleg ondersteund?

Ook zou ik graag wat meer willen weten over reflectie op het proces van samenwerken.

14. Wordt er tussen u en samenwerkende partijen *nagedacht* of *gepraat* over de werkrelatie? (*reflecteren werkrelatie*)

15. Wordt er tussen u en samenwerkende partijen *nagedacht* of *gepraat* over het proces? (*reflecteren proces*)

→ Bijvoorbeeld als het gaat over:

- op een open manier informatie delen;
- het delen van strategieën/ manieren om de werkrelatie te verbeteren;
- manieren om andere professionals te betrekken bij het werk;
- een positief werkklimaat creëren (wat verstaat de jongerenwerker daaronder en hoe komt hij/zij daartoe);
- samenwerken aan het oplossen van problemen;
- in welke mate de samenwerkende partijen betrokken moeten zijn bij bepaalde jeugdigen en/ of ouders? Op welke momenten gebeurt dit? Bv vooral informeel/ formeel in werkoverleggen, logboeken, etc.

16. Krijgt u regelmatig feedback van samenwerkende partijen? (*feedback om werkrelatie te verbeteren*)

→ Feedback kan onder andere zijn in de vorm van:

- professionele overeenkomsten en verschillen, waaronder rol, competenties en (eventuele) stereotypering;
- Evalueren van werk;
- Bespreken van conflicten;
- Belemmeringen voor een succesvolle samenwerking.

Zo ja, denkt/ praat u met collega's van andere disciplines (na) over het verwerken van feedback?

## Vier invloeden op samenwerking

### *(professionele rol)*

17. Welke specifieke professionele:

- Vaardigheden;
- Houdingen;
- Capaciteiten;
- Normen en waarden

.... heeft u nodig om samen te werken met collega's van andere disciplines?

→ zijn deze in balans met vaardigheden, houdingen, capaciteiten, normen en waarden van andere professionals?

### *(structurele kenmerken)*

18. (In hoeverre) heeft:

- werkdruk;
- organisatiecultuur;
- administratieve en facilitaire ondersteuning (is er voldoende administratieve en facilitaire ondersteuning om samen te werken met collega's van andere disciplines?);

→ bijv: steun van leidinggevenden?

- professionele autonomie;
- beschikbare tijd en ruimte (is er voldoende tijd en ruimte beschikbaar om samen te werken met collega's van andere disciplines?);

.... invloed op samenwerking met collega's van andere disciplines?

### *(persoonlijke kenmerken)*

19. - Vertrouwt u collega's van andere disciplines?

→ Waar blijkt dat uit?

- Is er wederzijdse begrip/ een positieve houding in de samenwerking met collega's van andere disciplines?
- Ziet u uw collega's van andere disciplines meer als 'mens' of als professional?
- Is er wederzijdse respect in de samenwerking met collega's van andere disciplines?

→ bent u wel eens vervelend behandeld door professionals van andere disciplines?

- Is er wederzijdse informele communicatie in de samenwerking met collega's van andere disciplines?
- Voelt u zich comfortabel bij de samenwerking met collega's van andere disciplines?

### *(verleden van samenwerken)*



20. Wat heeft u geleerd van samenwerking met collega's van ander disciplines in het verleden voor de samenwerking nu?

### **Afsluiting**

Dat was het inhoudelijke gedeelte van dit interview.

Tenslotte zou ik u het volgende willen vragen.

21. *U mij in contact kunt brengen met andere jongerenwerkers die mogelijk bereid zijn om een interview af te nemen? (optioneel)*

22. Wat vond u van dit interview? (vraagstelling, ruimte voor eigen inbreng, tijdsduur, etc.)

23. Tenslotte, mag ik u nog een keer benaderen als ik iets vergeten ben om te vragen? (bijv even bellen)

**Hartelijk dank voor uw medewerking!** Als blijk van waardering geef ik u graag een boekenpakket (met de boeken *'kleine stappen, grote overwinningen'* en *'Groepswerk!'*).

→ Mogelijkheden om de resultaten van het onderzoek in te zien zijn als volgt:

- Samenvatting scriptie sturen (e-mailadres is bekend)
- Contactgegevens bewaren en bij een publicatie van GO wordt u op de hoogte gebracht.
- Inschrijven nieuwsbrief Youth Spot.
- Werkbijeenkomst GO op 24 mei!

## 9.4 Hiërarchische codeboom

Parent code	Code	Coded segments of all documents
Aanpassen in samenwerking	Flexibiliteit	14
Rol van jongerenwerker in samenwerking	Uitgangspunten in samenwerking	19
	Nieuw gecreëerde professionele activiteiten	4
	Reflectie op samenwerking	20
Ambities in samenwerking	Terugkoppeling	3
Externe samenwerking	Doorverwijzen/ doorsturen	18
Belemmeringen voor/in samenwerking	Rol van regels	1
Belemmeringen voor/in samenwerking	Rol onderwijs	4
Belemmeringen voor/in samenwerking	Rol subsidie/ gemeenten	9
Belemmeringen voor/in samenwerking	Rol leidinggevende	1
	Belemmeringen voor/in samenwerking	4
Ambities in samenwerking	Toekomstige samenwerkingspartners	2
	Belangrijk in samenwerking	8
	Ambities in samenwerking	19
Aanpassen in samenwerking	Aanpassing door jongerenwerker	13
	Aanpassen in samenwerking	5
Rol van samenwerking voor jongerenwerk	Rolverwachtingen/ profilering/ uitdragen jongerenwerk	61
Onderscheid eigen rol t.o.v. andere professionals	Overlap/ rolvervinging	23
	Gelijkheid in samenwerking	6
	Respect in samenwerking	13
Onderscheid eigen rol t.o.v. andere professionals	Kracht van de professional/ het jongerenwerk	13
Rol van jongerenwerker in samenwerking	Onderscheid eigen rol t.o.v. andere professionals	39
	(Praktische) invulling jongerenwerk	2
	Doelgroep jongerenwerk	16
	Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	64
Onderscheid eigen rol t.o.v. andere professionals	Unieke rol jongerenwerk	25
	Proces naar jongerenwerk	2
	Werkervaring (in het jongerenwerk)	8
	Opleidingsachtergrond	14
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Systemen	6
	Rol van jongerenwerker in samenwerking	23
	Belang van samenwerking	59
Beschrijving samenwerking (voorbeelden)	Externe samenwerking	60
Beschrijving samenwerking (voorbeelden)	Interne samenwerking	20
	Samenwerking met welke andere professionals	80
	Beschrijving samenwerking (voorbeelden)	31
	Uitbesteden jongerenwerk	3
Rol subsidie/ gemeenten	Prestatieafspraken	6
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Bezuinigingen waar het jongerenwerk mee te maken heeft	2
Invloed professionele rol op samenwerking	Rol teamleider in ontwikkeling professionele rol	1
Reflectie op samenwerking	Meningsverschillen zijn zinvol en constructief	1
	Gezamenlijk eigenaarschap van doelen	7
Rol van jongerenwerker in samenwerking	Voldoende tot recht komen van het jongerenwerk	10
Inhoud/beschrijving werk teamleider jongerenwerk	Perceptie teamleider op jongerenwerker in team	1
Inhoud/beschrijving werk teamleider jongerenwerk	(jaren) ervaring als teamleider	1
Delen van kennis en informatie	... belang van vertrouwensband jongeren	1
Rol van jongerenwerker in samenwerking	Vindbaarheid/bereikbaarheid van jongerenwerkers door andere pro	1
Externe samenwerking	Perceptie/mening van jongerenwerker over andere professionals	1
Externe samenwerking	Rol(verwachtingen) andere professionals	3
Invloed persoonlijke kenmerken op samenwerking	Vertrouwen en comfort in de samenwerkingsrelatie	8
Rol van samenwerking voor jongerenwerk	De eer/credit/shine komt de verkeerde toe	3
Geheimhoudingsplicht	Vertrouwen t.o.v. jongeren	7
Delen van kennis en informatie	Geheimhoudingsplicht/ privacy	3
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	(jaren) ervaring in het jongerenwerk	7
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Werkdruk	3
Invloed structurele kenmerken op samenwerking	Administratieve druk/ werkdruk	16
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Voorwaarden/ kwaliteiten/ kenmerken jongerenwerker	11
Reflectie op samenwerking	Reflectie op betrokkenheid bij ouders/ jeugdigen	3
	Inhoud/beschrijving werk teamleider jongerenwerk	2
Belang van samenwerking	Belang van samenwerking voor individuele jongerenwerker	2
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Afbakening/ grenzen aan jongerenwerk	1
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Definitie jongerenwerk	1
Belang van samenwerking	...in relatie tot een integrale aanpak	4
Externe samenwerking	Praktische zaken (zoals financiering)	1
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Waardering van jongerenwerker voor zijn/haar werk	1
Externe samenwerking	Teleurgesteld in samenwerking	4
Invloed persoonlijke kenmerken op samenwerking	Onderscheid normen en waarden jongerenwerker/andere prof.	3
Reflectie op samenwerking	Reflectie op werrelatie/ werkklimaat of proces	9
	Hiërarchie	12
Reflectie op samenwerking	Feedback van jongerenwerker op samenwerkende partij	13
	Onstaan van samenwerkingsverbanden	13
Belang van samenwerking	Niet belangrijk samenwerking	6
Belemmeringen voor/in samenwerking	Rol andere partijen	3
Ambities in samenwerking	Toekomstige samenwerkingsprojecten/onderwerpen/vormen	3
Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Relatie jongerenwerker met jongere	4
Respect in samenwerking	Beroepstrots	3

Inhoud/ beschrijving/doel jongerenwerk	Waardering voor het jongerenwerk	1
Externe samenwerking	Omschrijving contact/relatie	6
Externe samenwerking	Frequentie contact	2
Rol van samenwerking voor jongerenwerk	"een blik/pot jongeren opentrekken/doorgeefluik"	8
Aanpassen in samenwerking	Grenzen aan samenwerking	5
	Afhankelijkheid(sgevoel)	3
Invloed structurele kenmerken op samenwerking	Bezuinigingen	2
	Invloed structurele kenmerken op samenwerking	2
(Praktische) invulling jongerenwerk	Bezuinigingen	1
Invloed professionele rol op samenwerking	Professionele rol en persoonlijke kenmerken door elkaar heen	17
	Invloed professionele rol op samenwerking	21
Reflectie op samenwerking	Rol teamleider in reflectie en feedback	4
Reflectie op samenwerking	Feedback van samenwerkende partijen	10
Externe samenwerking	Afspraken met externe samenwerkingspartners	16
	Perceptie jongerenwerk	3
	Rol van samenwerking voor jongerenwerk	5
Invloed structurele kenmerken op samenwerking	Organisatiestrategie/ werkwijze	2
Invloed persoonlijke kenmerken op samenwerking	Persoonlijke belangen in samenwerking	2
	Invloed persoonlijke kenmerken op samenwerking	25
Invloed structurele kenmerken op samenwerking	Cultuur binnen organisatie/stad/context/ functie	9
	Invloed samenwerking verleden voor nu en toekomst	19
Belemmeringen voor/in samenwerking	Geheimhoudingsplicht	3
Verantwoordelijkheid(sgevoel)	Gedeelde verantwoordelijkheid	13
Verantwoordelijkheid(sgevoel)	Eigen verantwoordelijkheid	9
	Verantwoordelijkheid(sgevoel)	10
Soort contact	Formeel contact	8
Soort contact	Informeel contact	10
	Soort contact	13
Aanpassen in samenwerking	Aanpassing door andere professional	4
Externe samenwerking	Delen van kennis en informatie	25

Opgesteld in MAXQDA