

Begrenzen of begrijpen?

Kwalitatief onderzoek naar dilemma's van professionals in het jeugddomein bij het omgaan met extreme uitingen van jongeren

Emma de Goeje

Begrenzen of begrijpen?

Kwalitatief onderzoek naar dilemma's van professionals in het jeugddomein bij het omgaan met extreme uitingen van jongeren

Running head: BEGRENZEN OF BEGRIJPEN?

Masterthesis
Youth, Education and Society
Universiteit Utrecht 2016 – 2017

Student: Emma de Goeje, 5709253

Track: Youth Policy, Education and Prevention (YEP)

Thesisbegeleider: Dr. Marije Kesselring

Tweede beoordelaar: Dr. Pauline Slot

Opdrachtgever: Jessa Wegman, MSc., Expertise-unit Sociale Stabiliteit

Datum: 23-06-2017



Expertise-unit Sociale Stabiliteit
*Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid*



Utrecht University

Dankwoord

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de dertien dappere professionals die ik heb mogen interviewen, ik wil hen danken voor hun openhartige en persoonlijke verhalen. Tevens heeft mijn begeleider Marije Kesselring mij enorm geholpen de resultaten uit deze gesprekken helder over het voetlicht te brengen, door haar zorgvuldige en heldere feedback. Ten slotte wil ik Jessa Wegman bedanken voor het meelesen en de aanmoediging tijdens het schrijven.

Abstract

Background: Professionals in the youth field can contribute to the prevention of radicalisation. Previous research shows, however, that many professionals are reserved in dealing with extreme expressions (behavior and statements) of youngsters. **Aim:** Investigated is how professionals deal with extreme expressions, which dilemmas they experience, and what they need to deal with dilemmas. **Method:** Narrative interviews were conducted among thirteen professionals in the youth field (education, youth care, youth work, local government, police).

Results: Roughly, professionals make three considerations in which they experience dilemmas. The first consideration is whether or not to respond to an extreme expression, in which they take available time, estimation of severity, space for the child, own safety, assumed influence and laws or rules into account. The second consideration is to choose a strategy to respond: prohibiting behavior, examining conceptions, raising consciousness, discussing conceptions or empathizing and offering help. Regularly, professionals fail to achieve the desired effect with their strategy which brings them to the third consideration: whether or not to take further action. Further action can mean reporting signals to other professionals, something that many professionals do not prefer. In addition, some professionals experienced dilemmas while dealing with parents. Professionals report a desire for more knowledge, experience and specialist advice in order to counter radicalisation amongst youngsters. In case of dilemmas, professionals are in need of shared responsibility and support from colleagues. **Conclusion:** In dealing with dilemmas, professionals need (emotional) support from their colleagues or experts.

Keywords: *radicalisation, professionals, dilemmas, narrative research*

Samenvatting

Achtergrond: Professionals in het jeugddomein kunnen een rol spelen in de preventie van radicalisering. Onderzoek wijst uit dat veel professionals echter handelingsverlegen zijn in het omgaan met extreme uitingen (gedrag en uitspraken). **Doel:** Onderzocht is hoe professionals omgaan met extreme uitingen van jongeren, welke dilemma's zij daarbij ervaren, en wat zij nodig hebben om beter met dilemma's om te gaan. **Methoden:** Narratieve interviews zijn afgenomen bij dertien professionals uit het jeugddomein (onderwijs, hulpverlening, jongerenwerk, gemeente, politie). **Resultaten:** Grofweg zijn er drie afwegingen waarbij professionals dilemma's ervaren. De eerste afweging is om wel of niet op een extreme uiting te reageren. Daarbij spelen mee: beschikbare tijd, inschatting van ernst, ruimte voor het kind, eigen veiligheid, veronderstelde eigen invloed en wetten of regels. Een tweede afweging is het kiezen van een strategie: gedrag verbieden, uithoren over opvattingen, bewustzijn creëren, discussiëren over opvattingen of inleven en hulp bieden. Regelmatig heeft de gekozen strategie niet het gewenste effect en staan professionals voor de derde afweging: wel of geen vervolgstappen nemen. Een vervolgstap kan zijn om signalen te melden – iets waar veel professionals moeite mee hebben. Daarnaast kan het omgaan met ouders professionals voor dilemma's stellen. Professionals hebben behoefte aan kennis, ervaring en advies van specialisten zodat zij radicalisering kunnen tegengaan. Bij dilemma's hebben professionals behoefte aan gedeelde verantwoordelijkheid en steun van collega's. **Conclusie:** Professionals hebben in het omgaan met dilemma's (emotionele) steun nodig van hun collega's of experts.

Sleutelwoorden: *radicalisering, professionals, dilemma's, narratief onderzoek*

Inleiding

De recente terroristische aanslagen in onder andere Londen, Manchester en Stockholm maken de gevolgen van extremisme pijnlijk duidelijk. In Nederland is het dreigingsniveau voor terroristische aanslagen momenteel 'substantieel'. Jihadisme vormt de grootste dreiging, maar er is ook kans op gewelddadige incidenten van extreemrechts en extreemlinks (Ministerie van Veiligheid en Justitie [VenJ], 2016).

Om extremistisch geweld te voorkomen proberen sociale wetenschappers het proces van radicalisering dat hieraan voorafgaat, te verklaren. Zij hebben verschillende modellen en theorieën ontworpen, maar er bestaat nog geen compleet en empirisch onderbouwd verklarend model (Christmann, 2012). Wel is overeenstemming in de wetenschappelijke literatuur over de grillige aard van radicalisering: radicalisering is een geleidelijk proces dat gaandeweg kan versnellen, vertragen of omkeren (King & Taylor, 2011). Bovendien blijkt dat de radicaliseringsprocessen bij jongeren met uiteenlopende ideologieën (dierenactivisme, extreemlinks, extreemrechts en jihadisme) in grote lijnen hetzelfde is (Van San, Sieckelink & De Winter, 2010). Hoewel er geen eenduidig profiel te schetsen is van personen die radicaliseren, blijkt de levensfase waarin radicalisering ontstaat een gemeenschappelijke factor. Onderzoek wijst uit dat radicalisering vrijwel altijd ontstaat in de leeftijd van 14 tot 25 jaar (Slootman & Tillie, 2006).

Omdat het radicaliseringsproces meestal ontstaat in de adolescentiefase en omdat het proces omgekeerd kan worden, hebben professionals in het jeugddomein een belangrijke taak in het vroegtijdig herkennen en aanpakken van radicalisering (Sieckelink & De Winter, 2015; Slootman & Tillie, 2006). Verschillende onderzoeken tonen aan dat veel professionals in het jeugddomein echter handelingsverlegen zijn wanneer het gaat om het reageren op extreme uitspraken die mogelijk duiden op radicalisering (extreme uitingen) (Pels, 2014; Van San et al., 2010). Om hun handelingsvaardigheid te vergroten geeft de Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) de training *Omgaan met Extreme Idealen* (OMEI) aan professionals uit het jeugddomein, waaronder jeugdhulpverleners, jongerenwerkers, leerkrachten, gemeenteambtenaren en wijkagenten. Sinds de start in 2015 hebben meer dan 2300 professionals de training gevolgd en uit een eerste evaluatieonderzoek blijkt dat zij zich na de training competentier voelen in het reageren op extreme uitingen van jongeren (Van der Meulen, 2016).

Desalniettemin ervaren professionals ook na de training regelmatig dilemma's wanneer zij te maken krijgen met extreme uitingen. Dat stelt de opdrachtgever voor huidig onderzoek, een van de ontwikkelaars van OMEI, vast. Ook de speciaal rapporteur preventie van extremisme benadrukt in haar recent verschenen rapport dat professionals regelmatig dilemma's ervaren en meer nodig hebben dan alleen training (Azough, 2017). Voorbeelden van dilemma's zijn dat docenten geen signalen willen delen met het gemeentelijk meldpunt radicalisering, omdat dit voelt als het verraden van de jongere; of dat jongerenwerkers niet tegen extreme uitspraken ingaan uit angst de hechte band met de jongere te verliezen. De opdrachtgever wil graag meer weten over de dilemma's die professionals ervaren en wat zij nodig hebben om hiermee om te gaan. Dat leidt tot de centrale vraagstelling van dit onderzoek: *Hoe gaan professionals om met extreme uitingen van jongeren en welke dilemma's ervaren zij?*

De doelstelling van het onderzoek is tweeledig. Het eerste doel is dat professionals van elkaar leren. De gedetailleerde beschrijvingen van ervaringen en dilemma's die uit dit onderzoek voortkomen, kunnen herkenbaar zijn voor andere professionals. Zij kunnen leren van werkzame en

minder werkzame handelingsstrategieën van hun vakgenoten en dat is een belangrijke component van expertiseontwikkeling (Shapira-Lishchinsky, 2011). Het tweede doel is dat de ESS, op grond van aanbevelingen uit dit onderzoek professionals, beter kan ondersteunen bij het omgaan met dilemma's. Het overkoepelende doel van dit onderzoek is dat professionals in de praktijk beter zijn toegerust om adequaat met extreme uitingen van jongeren om te gaan.

Literatuur

In dit hoofdstuk bespreek ik eerst de rol die professionals kunnen spelen in het tegengaan van radicalisering bij jongeren en de knelpunten die zij daarbij ervaren. Vervolgens focus ik op het thema dilemma's, door een voorlopig antwoord te geven op de vragen welke factoren meespelen in de manier waarop professionals omgaan met dilemma's en welke factoren kunnen helpen bij het omgaan met dilemma's.

De rol van professionals in het tegengaan van radicalisering

Professionals in het jeugddomein kunnen bijdragen aan de preventie van radicalisering door opvallend gedrag van jongeren te signaleren, signalen bespreekbaar te maken met jongeren en wanneer nodig signalen te delen met andere professionals. Deze taken zijn vastgelegd in het *Actieprogramma Integrale Aanpak Jihadisme* (VenJ, Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid [NCTV], Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid [SZW], 2014) en professionals worden hier in toenemende mate op getraind (Smit, 2012; Zannoni et al., 2008). In het actieprogramma wordt gesproken van 'eerstelijns professionals in velerlei disciplines' (VenJ, NCTV, & SZW, 2014), maar wie precies deze eerstelijns werkers zijn en hoe hun rol verschilt, wordt niet geheel duidelijk. In dit onderzoek maak ik onderscheid tussen de volgende beroepsgroepen, geïnspireerd op het onderzoek van Zannoni et al. (2008): onderwijs, jongerenwerk, jeugdhulpverlening, gemeente en politie. Zij kunnen, zoals gezegd, signaleren, signalen bespreekbaar maken en signalen delen.

Signaleren. Professionals uit het onderwijs, het jongerenwerk en de hulpverlening hebben intensief contact met jongeren en staan dicht bij hun leef- en denkwereld. Daarom wordt verondersteld dat zij gedrag kunnen signaleren dat mogelijk duidt op radicalisering (Sieckelinck, 2017; Smit, 2012; Zannoni et al., 2008). Dit geldt ook voor (wijk)agenten die zicht hebben op jongeren in hun vrije tijd en voor 'contactambtenaren' van de gemeente: ambtenaren die regelmatig met jongeren spreken, bijvoorbeeld over werk en inkomen (Zannoni et al., 2008).

Signalen bespreken. Het gesprek aangaan en ruimte geven aan extreme uitingen van jongeren is volgens pedagogische wetenschappers een belangrijke taak van professionals in het jeugddomein (Sieckelinck, 2017). Het zou voor de identiteitsontwikkeling van jongeren goed zijn om verschillende perspectieven te verkennen, waaronder ook soms extreme perspectieven. Professionals zouden jongeren daarom ruimte moeten geven voor hun verhalen, perspectieven, emoties, idealen en zingevingsvragen (Pels, 2014; Sieckelinck, 2017).

Signalen delen. Professionals uit het jeugddomein zijn wettelijk verplicht om strafbare feiten te melden aan de politie. Uitreizen om te strijden voor de Islamitische Staat van Irak en Syrië (ISIS) is bijvoorbeeld strafbaar, dus als jongeren deze plannen kenbaar maken is een professional verplicht dit te melden (Spee & Reitsma, 2015). Maar ook zorgelijke signalen die niet strafbaar

zijn, kunnen worden gedeeld met inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Sieckelinck, 2017).

Knelpunten die professionals ervaren

In Nederland is een aantal onderzoeken gedaan naar de knelpunten die verschillende professionals ervaren bij het uitvoeren van hun taken in de preventie van radicalisering. Het betreft voornamelijk verkennende onderzoeken die beperkt te generaliseren zijn, door kleine en selecte steekproeven. De resultaten moeten daardoor met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Knelpunten bij signaleren. De meeste professionals zeggen signaleren te vinden passen bij hun werk omdat het werk dat zij doen preventief is – ook voor andere problemen dan radicalisering – en dat signaleren daarbij hoort (van den Berg et al., 2016). Vanuit het sociaal werk is echter ook kritiek op de taak om opvallend gedrag te signaleren omdat het overdreven beschermend zou zijn en in strijd met de vrijheid van individuen (McKendrick & Finch, 2017). Politieagenten vinden het signaleren van strafbaar gedrag passen bij hun functie, maar vragen zich af in hoeverre zij medeverantwoordelijk zijn voor het vroegtijdig signaleren van radicalisering. Volgens sommige van hen hoort de politie zich niet te bemoeien met hoe mensen zich gedragen zolang er geen overtreding plaatsvindt (Zannoni et al., 2008).

Knelpunten bij bespreekbaar maken. Uit een quickscan-onderzoek dat het Nederlands Jeugdinstituut uitvoerde naar de lokale aanpak van radicalisering, blijkt dat professionals uit het jeugddomein het essentieel vinden om met jongeren die radicaliseren in gesprek te gaan en te blijven. Zij ondervinden daarbij echter een aantal knelpunten.

Een knelpunt dat terugkomt in verschillende onderzoeken, is tijdgebrek. Sommige professionals zien het als een extra taak om radicaal gedrag bespreekbaar te maken (Zannoni et al., 2008). Tijdgebrek wordt voornamelijk genoemd in het onderwijs (Sieckelinck, Kaulingfreks, & De Winter, 2015; Taouanza & Ten Cate, 2017) maar ook bij de politie. Wijkagenten geven aan dat van hen wordt verwacht dat ze goede relaties opbouwen met jongeren, maar dat ze hier in de praktijk geen tijd voor krijgen. Ook ervaren zij dat niet alle collega's bij de politie begrip hebben voor de taak van de wijkagent om (lang) in dialoog te gaan met jongeren (Zannoni et al., 2008). In hetzelfde onderzoek geven contactambtenaren van de gemeente aan dat zij vaak kortstondig contact hebben met jongeren en zij vinden daardoor hun rol in het bespreekbaar maken van radicalisering met jongeren beperkt.

Een ander veelgenoemd knelpunt is dat professionals uit verschillende beroepsgroepen een gebrek aan culturele of religieuze kennis menen te hebben, wat hen weerhoudt van gesprekken met jongeren over hun opvattingen. Het gaat in deze onderzoeken voornamelijk over kennis van de islam en van rechtse ideologieën (Van den Berg et al., 2016; Sieckelinck, 2017; Van Ham, Scholten, & Van Wijk, 2016; Zannoni et al., 2008).

Een knelpunt dat docenten ervaren bij het bespreken van extreme uitingen van jongeren, is dat zij het gesprek lastig vinden. Volgens onderzoekers negeren of bestraffen veel docenten extreme uitingen, in plaats van dat ze het gesprek aangaan (Kleijwegt, 2016; Orlenius, 2008). Uit onderzoek naar dilemma's van docenten blijkt dat zij het in het algemeen vaak lastig vinden hun professionele grens te bepalen wanneer het gaat om het bespreken van gevoelige kwesties die normaal gezien door een therapeut worden behandeld (Tirri, 1999). Het onderwijs is ten opzichte van

andere beroepsgroepen oververtegenwoordigd in onderzoek naar dit thema dus men kan niet aannemen dat dit knelpunt slechts geldt voor docenten. Daarnaast ontbreekt het aan wetenschappelijke kennis over wat professionals precies lastig vinden aan het gesprek met jongeren omtrent radicalisering.

Knelpunten bij signalen delen. Bij professionals uit het onderwijs, de jeugdhulpverlening en het jongerenwerk, bestaat weerstand tegen het melden van signalen van radicalisering. Ten eerste ervaren professionals het als tegenstrijdig om enerzijds open en nieuwsgierig het gesprek aan te gaan met jongeren en hen de ruimte te geven voor hun denkbeelden en anderzijds scherp te zijn op signalen en die zo nodig te melden bij collega's of bij de politie. Smit (2012) noemt dit de tegengestelde verwachtingen van 'coachen' en 'controleren'. Ten tweede willen de professionals de band die zij hebben met de jongere niet verstoren door het doen van een melding, wat kan voelen als klikken (Kleijwegt, 2016; Zannoni et al., 2008). Ten derde kan het doen van een melding een gevoel van onveiligheid veroorzaken bij professionals: zij maken zich zorgen om wraak die jongeren mogelijk willen nemen (Zannoni et al., 2008).

Behalve weerstand tegen het delen van signalen, blijkt ook dat veel professionals niet weten waar zij intern of extern terecht kunnen met hun signaal (Taouanza & Ten Cate, 2017; Van den Berg et al., 2016; Van Ham et al., 2016; Zannoni et al., 2008). Dit geldt voor professionals van de gemeente, jongerenwerk, hulpverlening en onderwijs. Tevens ontbreekt het sommige professionals aan kennis over privacy met betrekking tot het delen van signalen (Zannoni et al., 2008).

Omgaan met dilemma's

Professionals ervaren knelpunten in hun taken om radicalisering te signaleren, bespreekbaar te maken en signalen te delen, die kunnen zorgen voor dilemma's. Het is relevant om het begrip dilemma te definiëren en om verder in te gaan op de manier waarop professionals omgaan met dilemma's. Onderzoek uit de ethiek biedt hiervoor een invalshoek.

Een (ethisch) dilemma kan worden gedefinieerd als een innerlijke conversatie met het zelf, betreffende een uniek probleem dat een morele keuze vereist. Het is een keuze tussen twee of meer handelingswijzen, waarbij obstakels aan beide kanten de beslissing bemoeilijken. Het probleem vraagt eerder om een compromis dan een simpele oplossing (Berlak & Berlak, 1981; Cuban, 1992). Uit onderzoek naar ethische besluitvorming zijn factoren te destilleren die meespelen bij het omgaan met dilemma's. Omdat er een gebrek is aan onderzoek naar ethische besluitvorming in het jeugddomein (Banks, 2008), worden ook studies uit het bedrijfsleven en de gezondheidszorg aangehaald. Op basis van bevindingen uit deze studies, noem ik hierna een aantal factoren die samenhangen met de manier waarop professionals omgaan met dilemma's.

Waarden. Ten eerste spelen waarden een rol in het omgaan met dilemma's. Uit een onderzoek naar strategieën die docenten in het voortgezet onderwijs gebruikten bij dilemma's, bleek dat de strategiekeuze voor het grootste deel verklaard kon worden door de waardesystemen van de docenten. Docenten die eerlijkheid een belangrijke waarde vonden, delegeerden het probleem bijvoorbeeld minder snel aan een ander (Maslovaty, 2000). Dit is in lijn met bevindingen uit onderzoek in het bedrijfsleven. In een review van 84 internationale onderzoeken naar besluitvorming in bedrijven bleken waardeoriëntatie, persoonlijke waarden en culturele waarden significante voor-

spelers van ethisch handelen (Craft, 2013). In onderzoek naar waardeconflicten van sociaal werkers werd gevonden dat conflicten tussen politieke, religieuze, persoonlijke en professionele waarden niet frequent voorkwamen (Valutis & Rubin, 2016). De onderzoekers verklaren dit doordat ethiek en waarden een vast onderdeel zijn van de opleiding 'sociaal werk'. Een andere verklaring die zij geven is dat sociaal werkers uit zichzelf al 'sociaal werk waarden' hebben. Dit roept de vraag op of professionals in het welzijnswerk ook minder (waarde)dilemma's zullen ervaren bij het omgaan met radicalisering.

Principes. Ten tweede spelen principes een rol bij besluitvorming bij dilemma's, dat blijkt uit onderzoek onder docenten (Tirri, 1999). Een veelgenoemd principe was bijvoorbeeld dat het belang van het kind voorop moet staan. Bij sommige dilemma's konden docenten compromissen tussen bepaalde principes sluiten, bij andere dilemma's achtten zij dit niet mogelijk en vonden zij geen oplossing voor het dilemma

Ethische norm. Ten derde speelt de ethische norm in een organisatie een rol in de manier waarop professionals omgaan met dilemma's. Onderzoek in het onderwijs wijst uit dat docenten ethisch verantwoord handelden, wanneer 'juist' ethisch handelen werd aangemoedigd door het team en de leidinggevende. Ook dit is in lijn met bevindingen uit het bedrijfsleven: duidelijke ethische richtlijnen vanuit de organisatie en een cultuur waarin lastige kwesties worden besproken, hangen positief samen met ethisch handelen van professionals (Craft, 2013; O'Fallon & Butterfield, 2005). Het ontwikkelen van ethische richtlijnen wordt veelvuldig geadviseerd in ethisch onderzoek binnen het onderwijs (Ehrich, Kimber, Millwater, & Cranston, 2011; Kleijwegt, 2016; Shapira-Lishchinsky, 2011) en de jeugdzorg (Van Doorn, 2009). Het lijkt daarbij belangrijk dat het team en de leidinggevende elkaar aanmoedigen ethisch te handelen (Craft, 2013; Ehrich et al., 2011; Maslovaty, 2000). Ook is het belangrijk dat medewerkers op de hoogte zijn van de ethische richtlijnen en het beleid van de organisatie (Craft, 2013; Ehrich et al., 2011). Uit onderzoek naar de aanpak van radicalisering in het jeugddomein, blijkt dat het beleid met betrekking tot radicalisering voor veel professionals onbekend is. Zij voelen zich daardoor onvoldoende gesteund door de organisatie bij hun handelen (Kleijwegt, 2016; Pels, 2014; Sieckelink & Stephens, in druk).

Samenvattend dragen waarden en principes van de professional en de ethische norm in de organisatie bij aan de manier waarop professionals omgaan met dilemma's. In deze studie onderzoek ik in welke mate deze factoren meespelen in dilemma's van professionals die te maken hebben met extreme uitingen van jongeren.

Gevolgen van dilemma's en behoeften van professionals

Dilemma's in het werk kunnen negatieve gevolgen hebben. Niet alleen kunnen dilemma's mogelijk leiden tot handelingsverlegenheid en daardoor een minder adequate aanpak van radicalisering, maar (onopgeloste) dilemma's blijken ook negatief samen te hangen met het welzijn van professionals. Uit onderzoek onder verpleegkundigen blijkt dat wanneer zij door dilemma's niet konden handelen op de manier die als moreel juist voelde, pijnlijke gevoelens ontstonden. Gevoelens die Jameton (1984) 'moral distress' noemt. Het zijn stressgevoelens waarbij men zich individueel verantwoordelijk voelt, maar beperkt wordt door de omstandigheden. Dit kan verstrekkende negatieve gevolgen hebben zoals depressie, nachtmerries, hoofdpijn en gevoelens van waardeloosheid (Kälvemark, Höglund, Hansson, Westerholm, & Arnetz, 2004). Om dit te voorkomen is het van

belang dat professionals kunnen omgaan met dilemma's. Daarom onderzoek ik wat professionals nodig hebben in het omgaan met dilemma's op het gebied van radicalisering. Op basis van de literatuur kan ik een voorlopig antwoord geven op de vraag wat professionals nodig hebben bij het omgaan met dilemma's.

Eerder bleek al dat een ethische norm in de organisatie bijdraagt aan het omgaan met dilemma's. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het bespreken van dilemma's met collega's professionals helpt doordat zij elkaar kunnen steunen en adviseren (Ehrich et al., 2011; Klaassen, 2002). Uit onderzoek naar dilemma's van professionals in het jeugddomein blijkt dat hier een grote behoefte aan is, als het gaat om het omgaan met radicalisering (Azough, 2017; Kleijwegt, 2016; Taouanza & Ten Cate, 2017; Van Doorn, 2009; Van Ham et al., 2016). Tegelijkertijd vinden professionals het soms lastig om gevoelige onderwerpen met collega's van andere culturele of etnische achtergronden te bespreken, uit angst elkaar te beschuldigen van discriminatie (Taouanza & Ten Cate, 2017; Van Ham et al., 2016).

Huidig onderzoek

Opvallend is dat onderzoek naar dilemma's bij het omgaan met radicalisering zich voornamelijk richt op de beroepsgroep onderwijs. In mindere mate is op dit gebied onderzoek gedaan onder jongerenwerkers en hulpverleners en in nog mindere mate onder politie- en gemeentefunctionarissen. Tevens ontbreekt het aan inzicht welke concrete dilemma's zich voordoen tijdens het bespreekbaar maken van signalen met jongeren. Het blijkt dat professionals het gesprek over radicalisering lastig vinden, maar voor welke dilemma's dat hen stelt wordt niet duidelijk. Daar zoek ik in dit onderzoek een antwoord op. De hoofdvraag van dit onderzoek is: *Hoe gaan professionals om met extreme uitingen van jongeren en welke dilemma's ervaren zij?* Deelvragen zijn:

1. *Welke extreme uitingen komen professionals tegen?*
2. *Op welke manier reageren professionals op extreme uitingen en welke dilemma's ervaren zij in hun aanpak?*
3. *Hoe gaan professionals om met dilemma's die zij tegenkomen?*
4. *Wat hebben professionals nodig in het omgaan met dilemma's?*

Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden heb ik een kwalitatief beschrijvend onderzoek uitgevoerd. Ter verkenning van het onderwerp heb ik drie OMEI-trainingen bijgewoond en twee ervaren trainers telefonisch geïnterviewd over dilemma's die deelnemers tijdens trainingen ter sprake hebben gebracht. Op grond van deze observatie, gesprekken en de verkenning van de literatuur heb ik topiclijsten opgesteld en dertien professionals uit het jeugddomein geïnterviewd.

Populatie en steekproef

De onderzoekspopulatie bestaat uit professionals uit het jeugddomein die ervaring hebben met extreme uitingen van jongeren. De steekproef is getrokken uit OMEI-deelnemers, omdat zij zijn getraind in het signaleren van radicalisering, het bespreekbaar maken en het delen van signalen. Zij zijn dus allemaal in dezelfde mate toegerust om deze taken uit te voeren en daardoor is de steekproef homogeen qua expertise. De steekproef is heterogeen qua functies: uit de vijf beroepsgroepen onderwijs, jongerenwerk, jeugdhulpverlening, gemeente en politie zijn elk twee of drie

professionals geselecteerd – het betreft dus een gestratificeerde doelgerichte selectie (Ritchie & Lewis, 2003).

In totaal heb ik 214 deelnemers benaderd, waarvan de meerderheid via e-mail. Een aantal respondenten heb ik actief uitgenodigd tijdens OMEI-trainingen om (preventief) de responsgraad te verhogen. Ik heb expliciet gevraagd om ervaring met extreme uitingen van jongeren. De uitnodiging is door 26 professionals afgewezen, de meest genoemde redenen hiervoor waren dat zij geen casus hadden om te beschrijven ($n = 15$) en tijdgebrek ($n = 6$). Het is aannemelijk dat dit ook redenen waren voor de hoge non-respons (83%, $n = 177$). Met 15 professionals heb ik een afspraak gemaakt waarvan er twee niet doorgingen. Redenen waren dat de respondent bij nader inzien geen concrete casus kon delen, en dat het organisatiebestuur niet akkoord ging omdat zij vreesden dat 'hun' doelgroep – vluchtelingen – zou worden gestigmatiseerd door onderzoek naar radicalisering.

De uiteindelijke onderzoeksgroep bestaat uit drie professionals uit het onderwijs, drie politieagenten, twee gemeenteambtenaren, drie jongerenwerkers en twee hulpverleners. Voor de achtergrondkenmerken van de respondenten, zie Tabel 1.

Tabel 1
Achtergrondkenmerken van respondenten

	<i>Beroepsgroep</i>	<i>Functie</i>	<i>Sekse</i>	<i>Regio</i>
Respondent 1	Onderwijs	Geschiedenisdocent voortgezet onderwijs	Man	Eindhoven
Respondent 2	Onderwijs	Geschiedenisdocent voortgezet onderwijs	Man	Eindhoven
Respondent 3	Onderwijs	Decaan, mentor en projectleider radicalisering op mbo-school	Vrouw	Hoofddorp
Respondent 4	Jongerenwerk	Ambulant jongerenwerker	Man	IJmond
Respondent 5	Jongerenwerk	Ambulant jongerenwerker	Man	IJmond
Respondent 6	Jongerenwerk / gemeente	Jongerencoach bij gemeente en aandachtsfunctionaris radicalisering	Man	Rotterdam
Respondent 7	Hulpverlening	Ambulant gezinshulpverlener	Vrouw	Twente
Respondent 8	Hulpverlening	Ambulant hulpverlener thuisloze jongeren	Man	Twente
Respondent 9	Gemeente	Inkomensconsulent en aandachtsfunctionaris radicalisering	Man	Rotterdam
Respondent 10	Gemeente	Teamleider afdeling jongeren, agressie- en veiligheidscoördinator	Man	Rotterdam
Respondent 11	Politie	Politieagent, taakaccenthouder radicalisering	Man	Amsterdam
Respondent 12	Politie	Politieagent, regisseur radicalisering	Man	Amsterdam
Respondent 13	Politie	Wijkagent	Vrouw	Zuid-Oost Friesland

Interviews en topiclijst

De respondenten heb ik op hun werkplek geïnterviewd in een afgesloten ruimte. De interviews namen een uur tot anderhalf uur in beslag en zijn met toestemming van de respondenten opgenomen en daarna getranscribeerd. Tijdens de interviews gebruikte ik een topiclijst (zie bijlage 1), die ik heb opgesteld op basis van de literatuur en het verkennend onderzoek. Om de eerste drie deelvragen te beantwoorden, heb ik aan de respondenten gevraagd om zo concreet mogelijk een of meerdere casussen te beschrijven met betrekking tot extreme uitingen van jongeren waarbij zij voor een dilemma stonden. Technieken voor *narratief interviewen* hielpen om de respondenten gebeurtenissen zo gedetailleerd mogelijk te vertellen (Weiss, 1995). Voorbeelden van narratieve vragen zijn: '*Kunt u me meenemen in het moment?*' en '*kunt u het beschrijven alsof we naar een film kijken?*'. Ik heb doorgevraagd naar waarden en principes die meespeelden in het dilemma omdat uit de literatuur blijkt dat deze een rol spelen in de manier waarop professionals met dilemma's omgaan (bijv. Maslovaty, 2000). Om antwoord te krijgen op deelvraag 4 heb ik doorgevraagd naar handelingsstrategieën van professionals, zoals: '*Welke afweging maakte u?*', '*waarom deed u dat?*', en '*wat was het effect op u en de jongere?*'. Vervolgens heb ik gevraagd wat professionals nodig hebben in het omgaan met dilemma's (deelvraag 5). Uit eerder onderzoek blijkt dat professionals vooral behoefte hebben aan overleg met collega's en aan ethische richtlijnen vanuit de organisatie (bijv. Ehrich et al., 2011). Ik heb de vraag echter open gesteld om niet suggestief te zijn. Wanneer de respondent geen behoeften (meer) kon noemen heb ik doorgevraagd naar de behoefte aan overleg met collega's en richtlijnen vanuit de organisatie.

Data-analyse

Hoewel elke casus uniek is, heb ik in de analyse gezocht naar overeenkomsten tussen strategieën die professionals gebruikten en afwegingen die zij maakten. Hiervoor heb ik de getranscribeerde interviews systematisch geanalyseerd door de stappen 'open coderen', 'axiaal coderen' en 'structureren' te doorlopen (Boeije, 2005).

Bij het open coderen heb ik de interviews verdeeld in fragmenten en elk fragment een betekenis (code) gegeven. In deze fase heb ik bewust niet de topics gebruikt, om sturing door verwachtingen of voorkennis te voorkomen en daardoor de betrouwbaarheid van de analyse te vergroten. Tijdens het axiaal coderen heb ik de gecodeerde fragmenten geordend. Hierbij zijn wel de topics uit de interviews gebruikt: alle fragmenten over 'principes' heb ik bijvoorbeeld geclusterd. Ook heb ik nieuwe codes toegevoegd, codes gesplitst en samengevoegd. Ten slotte heb ik de data gestructureerd, door hoofdcodes en subcodes te onderscheiden. Ook heb ik hierbij kritisch gekeken naar de relevantie van de fragmenten met het oog op de beantwoording van de onderzoeksvragen. Informatie over de bijdrage die de OMEI-training heeft geleverd in het omgaan met extreme uitingen, heb ik bijvoorbeeld weggelaten omdat het niet bijdraagt aan het beantwoorden van de hoofdvraag. Deze informatie verstrek ik in een apart document aan de ESS.

Resultaten

De resultaten van het onderzoek worden besproken in de volgorde van de deelvragen. Eerst beschrijf ik welke extreme uitingen professionals zijn tegengekomen. Vervolgens bespreek ik welke dilemma's zij hebben ervaren, welke afwegingen zij hebben gemaakt en welke strategieën zij hebben ingezet om daarmee om te gaan. Ten slotte bespreek ik de behoeften die professionals

hebben bij het omgaan met dilemma's.

Extreme uitingen waarmee professionals zijn geconfronteerd

Professionals hebben verteld over hun (vaak meerdere) ervaringen met extreme uitingen van jongeren. Het gaat om gedrag of uitspraken van jongeren waardoor professionals zich zorgen maakten over mogelijke radicalisering.

Uitingen van haat. Het uiten van haat naar mensen met een bepaalde culturele, religieuze of etnische achtergrond, was in tien casussen een zorgelijk signaal voor professionals. Jongeren weigerden bijvoorbeeld samen te werken met Turkse of Marokkaanse collega's, scholden andere jongeren met een donkere huidskleur uit of protesteerden tegen huisvesting van vluchtelingen in hun wijk.

Respectloos gedrag. In vier casussen vonden professionals gedrag van jongeren respectloos naar een bepaalde groep en baarde dat hen zorgen. Professionals hadden bijvoorbeeld te maken met jongeren die niet wilden meedoen met een herdenking, of met jongeren die telkens lachten of interrumpeerden wanneer tijdens de geschiedenisles het woord 'joden' viel.

(Extreem) praktiseren. Plotselinge of toenemende (islamitische) geloofsbelijdenis van jongeren was in negen casussen voor professionals een verontrustend signaal, vaak in combinatie met ander zorgelijk gedrag zoals schooluitval. Professionals zagen bijvoorbeeld uiterlijke veranderingen bij jongeren, zoals het laten staan van een baard of het dragen van een djellaba of hoofdoek. Ook zagen zij gedragsveranderingen, zoals het op gezette tijden bidden en weigeren om vrouwen een hand te geven. In andere casussen zagen professionals dat niet-islamitische jongeren zich bekeerden tot de islam, of dat jongeren anderen overtuigden om hun islamitisch geloof strenger na te leven.

Uitreizen. Zeven keer kregen professionals te maken met jongeren die om verschillende redenen van plan waren om uit te reizen naar een oorlogsgebied. Uiteindelijk zijn drie van de zeven jongeren daadwerkelijk vertrokken, twee zijn veroordeeld en in detentie geplaatst. In dit stadium hadden de professionals geen contact meer met de jongeren, behalve een jongerencoach die een uit oorlogsgebied teruggekeerde jongere begeleidde.

Contact met radicaal persoon. In drie casussen maakten professionals zich zorgen om een jongere omdat die contact zou hebben met een radicaal persoon. Het ging bijvoorbeeld om meisjes die via het internet contact hadden met radicale moslimjongens of om jongeren die op straat contact hadden met een man met extreemrechts gedachtegoed.

Vandalisme. Drie professionals vonden vandalisme door jongeren een zorgelijk signaal. Het ging om brandstichting, het opblazen van een prullenbak, en de bekladding van een poster van Anne Frank. In het laatste geval maakte de jongerenwerker zich vooral zorgen over de reactie van de jongeren toen hij met hen besprak hoe kwetsend een dergelijke bekladding kon zijn. Volgens de jongerenwerker "veroordeelden de jongeren de bekladding niet maar verheerlijkten het meer".

Persoonlijke bedreiging. Tot slot hebben professionals zes casussen beschreven waarin zij persoonlijk werden bedreigd door een jongere. Een docent kreeg bijvoorbeeld doodswensingen omdat hij volgens leerlingen Joods zou zijn. Een gemeenteambtenaar werd gegijzeld in zijn

sprekkamer en ontving dreigmails met foto's van Molotovcocktails en een andere gemeenteambtenaar is bezocht op zijn thuisadres door een jongere die hem leek te willen bedreigen.

Afwegingen en dilemma's van professionals

De meeste professionals ervoeren na een extreme uiting allereerst een emotie, variërend van verbazing of onthutsing tot schrik, maar besloten vaak direct hoe zij reageerden zonder aandacht te besteden aan deze emotie. De afwegingen in het omgaan met extreme uitingen leken zij meestal zelf te maken omdat het volgens vrijwel alle professionals in hun organisatie ontbrak aan een duidelijke visie op radicalisering of een heldere taakomschrijving. Grofweg zijn de afwegingen die professionals maakten, te vatten in drie stappen. Afweging 1: negeren of reageren, afweging 2: handelingsstrategie kiezen, afweging 3: verder handelen wanneer strategie niet het gewenste effect heeft. Bij alle drie de afwegingen ervoeren professionals dilemma's.

Afweging 1: Negeren of reageren

Bij de afweging om wel of niet te reageren, wogen professionals een aantal factoren af, die soms met elkaar in strijd waren en daardoor zorgden voor een dilemma.

Tijd. Of professionals de uiting negeren of erop reageren lijkt ten eerste af te hangen van de tijd om deze beslissing te maken. Die beslistijd verschilt per beroepsgroep. Politieagenten gaven aan vaak samen met collega's tijd te nemen om te beslissen over een aanpak alvorens te handelen. Jongerenwerkers en hulpverleners gaven aan ruimte te hebben om op uitingen van jongeren terug te komen omdat ze de jongeren regelmatig zien. Gemeenteambtenaren gaven aan soms tijdgebrek te ervaren omdat zij de jongeren niet regelmatig zien, waardoor zij niet (uitgebreid) op uitingen in konden gaan. Docenten lijken tijdsdruk te ervaren: zij gaven aan vaak direct te moeten handelen omdat de les werd verstoord door een extreme uiting. Bovendien vonden zij dat zij in hun beslissing rekening moesten houden met zowel de belangen van de individuele leerling als die van de andere leerlingen in de klas. Een docent beschreef bijvoorbeeld dat hij zich "voor het blok gezet" voelde, omdat een leerling een antisemitische opmerking door de klas riep en de andere vijftien leerlingen verwachtingsvol naar de docent keken. De docent moest in een paar seconden beslissen of hij met de leerling in discussie ging, of dat hij het zou negeren. Hij vond de les belangrijk en gunde de andere leerlingen de lesstof, daarom besloot hij niet te veel aandacht te besteden aan de uiting. Achteraf twijfelde hij over zijn aanpak omdat hij wel aan de andere leerlingen had willen duidelijk maken dat dit soort uitingen niet gewenst waren. Zijn dilemma lijkt niet opgelost.

Inschatting van ernst. Professionals lijken bij de beslissing om wel of niet te reageren een inschatting te willen maken van de ernst van de uiting en het risico op radicalisering. Zij gaven verschillende argumenten om uitingen niet als ernstig te bestempelen. Ten eerste werd regelmatig gezegd: het is een "lief", "vriendelijk" of "slim kind". Ten tweede noemde een aantal professionals gedrag "puberaal" of "niet serieus" en in beide gevallen werd op grond van dat oordeel ingeschat dat er geen gevaar was van radicalisering. Een jongerenwerker zei bijvoorbeeld:

Maar weet je, dat is gewoon onwetendheid, een hakenkruis neerzetten dat is gewoon het stoerste wat er is qua kwajongensstreken... Ik maak me er dan geen zorgen om dat het extreem wordt. (...) Maar ze moeten wel leren dat het kwetsend kan zijn.

Ruimte geven. Een aantal professionals gaf aan het belangrijk te vinden om ruimte te geven aan de jongere. Zij wilden bijvoorbeeld de keuzes die jongeren maakten (bijvoorbeeld op grond van geloofsovertuiging) respecteren, of ruimte bieden voor hun identiteitsontwikkeling. Een docent vertelde over een leerling die later werd opgepakt voor het ronselen van jongeren voor ISIS, dat hij niet wilde deelnemen aan de herdenking van slachtoffers van 11 september. Zij zag dat toen niet als een zorgelijk signaal en wilde zijn keuze respecteren:

Toen zei hij: ik wil weg. Nou, toen dacht ik wel: vreemd, waarom wil je dat? Maar ja, ik vond ook wel dat je... zaken moest respecteren. Dus ik heb dat gelaten. Het was zijn keuze, en ik vond ook, als je dat niet wil, dat is je goed recht.

Eigen veiligheid. Ook de eigen veiligheid van de professional lijkt een rol te spelen in de afweging om wel of niet te reageren op extreme uitingen. Een politieagent kreeg bijvoorbeeld de opdracht om een traject te starten met een geradicaliseerde jongere, die vlakbij de agent woonde. De agent schatte in dat het ongemakkelijk of zelfs onveilig zou kunnen zijn voor de agent, als de jongere en de agent elkaar zouden tegenkomen in de wijk, dus hij besloot de casus over te dragen aan een collega. Een docent besloot ondanks een ervaren bedreiging van zijn veiligheid toch in te grijpen. Voor hem woog het principe dat je "alles moet doen om terreur te voorkomen", zwaarder. Hij vertelt over een groep "Allahu Akbar"-schreeuwende jongeren op het schoolplein:

Je denkt dan wel van: ja, voor hetzelfde geld heb ik zometeen iets tussen mijn ribben... Maar als je eraan toegeeft, dan heb je pas echt een probleem.

Veronderstelde invloed. Een andere afweging die professionals lijken mee te nemen is hun veronderstelde invloed. Een aantal professionals beschreef het gevoel dat het zinloos was om in te grijpen omdat de jongere zich toch niet zou laten overtuigen. Volgens sommige professionals kwam dat omdat jongeren hun (extreme) denkbeelden van hun ouders zouden hebben overgenomen waardoor er "niets meer aan te veranderen" was. Deze professionals schatten de uitingen ook als minder gevaarlijk in, omdat volgens hen "de jongere zijn ouders napraat" en niet zelf overtuigd is van bepaalde extreme denkbeelden.

Andere professionals gaven aan dat hun invloed op de jongeren maar beperkt is vanwege een gebrek aan tijd. Een hulpverlener verwoordde het zo:

Als zo'n jongen drie stappen buiten de deur zet, dan ben je hem al weer kwijt (...). Er gaan 24 uur in een dag, en ik zie een jongere hooguit 5 of 6 uur per week. Dus mijn invloed is beperkt, er gebeurt heel veel bij die jongeren als ik 's nachts lig te slapen.

Het gevoel maar beperkt invloed te hebben leek echter niet altijd te leiden tot de keuze om niet in te grijpen, de meeste professionals gaven aan dat het altijd zinvol is om tegenwicht te bieden.

Regels en wetten. Ten slotte gaven professionals aan dat zij bepaalde wetten of regels moesten volgen, waardoor zij niet altijd zelf konden bepalen om wel of niet te reageren op extreme uitingen van jongeren. Daarnaast gaven professionals aan zich in sommige gevallen te moeten voegen naar besluiten van leidinggevenden of van gezaghebbende ouders van een minderjarige jongere. Professionals geven aan daardoor niet altijd zelf hun strategie te kunnen bepalen en dat kan voelen als een dilemma.

Afweging 2: Handelingsstrategie kiezen

Het eerste moment van afweging was dus om wel of niet te reageren. Professionals die besloten te reageren beschreven verschillende handelingsstrategieën. De strategiekeuze lijkt af te hangen van het doel dat de professional wilde bereiken. Grofweg zijn er vijf strategieën te onderscheiden: gedrag verbieden, uithoren over opvattingen, bewustzijn creëren, discussiëren over opvattingen of inleven en hulp bieden.

“Niet doen!” Gedrag verbieden. Een eerste strategie is om niet in te gaan op het onderliggende gedachtengoed, maar het concrete gedrag van de jongere te bespreken. Meestal betekent dat, dat de professional vertelt dat de jongere iets niet mag doen. De keuze voor deze strategie kan verschillende redenen hebben. Twee gemeenteambtenaren vertelden dat zij de jongere graag wilden helpen aan werk te komen, of een uitkering te behouden. Omdat uitkeringsgerechtigden zich aan bepaalde regels moeten houden probeerden de gemeenteambtenaren de jongere te overtuigen te stoppen met extreem gedrag. Eén van hen vertelde:

Bij dat eerste gesprek hadden we gezegd: luister, je uitkering gaat niet door. Dat is het voordeel wat wij hebben, wij hebben het geld, en dat kunnen we als pressiemiddel gebruiken. Dus wij hadden gezegd, dit gedrag accepteren we niet.

Een ander motief om gedrag te verbieden, lijkt dat professionals zich zorgen maakten om (toekomstig) gedrag van de jongere. Professionals probeerden daardoor jongeren te overtuigen om niet uit te reizen of om geen contact te hebben met een radicaal persoon. In drie van de vier casussen waarin de professional het gedrag van de jongere verbood of afraadde, gehoorzaamde de jongere niet.

“Waarom zeg je dat?” Verhoor over opvattingen. Een tweede strategie is het onderwerpen van de jongere over hun opvattingen. Volgens professionals die deze strategie toepasten is het belangrijk om die opvattingen niet te veroordelen of te verbieden. Een belang dat hierbij lijkt mee te spelen is het inwinnen van informatie, en dit werd vooral genoemd door politieagenten: zij hebben meestal te maken met jongeren waarover al signalen zijn gemeld, zoals plannen om uit te reizen. Om het risico op uitreizen of ander gevaarlijk gedrag in te schatten, is het volgens politieagenten nodig om te weten hoe extreem de jongere denkt.

In een aantal casussen liep het gesprek vast doordat de jongere dichtklapte, niet wilde praten of de signalen ontkende. Meerdere professionals vertelden dat zij een dilemma ervaarden wanneer het gesprek stagneerde terwijl zij vonden dat ze nog onvoldoende informatie van de jongere hadden. Een politieagent vertelde bijvoorbeeld:

Over een meisje kreeg ik signalen dat ze zou willen uitreizen, dat is opgevangen door middel van social media en telefoon. (...) En ik kon haar gewoon confronteren met wat er bekend was. (...) Dus ik vroeg: hoe zit dat, hoe komt het dat dat gevonden is? (...) Maar ja, zij ontkent ermee te maken te hebben (...) Dan denk ik: waarom vertel je niet gewoon wat er aan de hand is? Want ergens heb ik wel het gevoel dat ze meer weet, maar dat ze iets achterhoudt...

“Weet je wel wat je zegt?” Bewust maken. Een derde strategie is het bewust maken van jongeren over hun uitspraken of gedrag. Volgens professionals die deze strategie toepasten

realiseerden de jongeren zich onvoldoende hoe kwetsend hun uitingen waren. Een geschiedenisdocent vertelde dat hij overdonderd en persoonlijk geraakt was, doordat een leerling voetbalde bij een herdenkingsmonument in een concentratiekamp:

Ik ben dan geïnteresseerd in zo'n monument, en in zo'n kamp, en dan doe je research van tevoren, en dan kom je ook de meest verschrikkelijke dingen soms tegen. Ja, en hij staat daar dan doodleuk te voetballen. Je eerste reactie is eigenlijk heel erg persoonlijk: van dit kan je niet maken!

Zijn strategie was daarom dat hij de leerling liet luisteren naar een fragment van de audiotour van het museum waarin de ophanging en marteling van een van de gevangenen werd uitgelegd. In de casussen waarin professionals jongeren bewust probeerden te maken, reageerden de jongeren volgens de professionals koel. Zij leken tot ongeloof van de professionals niet onder de indruk.

“Zo zit dat niet.” Discussie over opvattingen. Een vierde strategie is dat professionals in discussie gaan over de extreme uitingen van de jongere. Hoe zij dit aanpakken, verschilt, en het grootste verschil lijkt of de discussie wordt voorafgegaan door de tweede strategie: “waarom zeg je dat?”. In een aantal casussen vroegen professionals niet waarom de jongere iets zei, maar reageerden zij door ertegenin te gaan en de jongere ‘de les te lezen’. Deze aanpak werd alleen door docenten beschreven. Als reden noemde een docent bijvoorbeeld dat hij “niet wil toegeven aan terreur” en zich verantwoordelijk voelde om in te grijpen. Aan leerlingen die “dood aan de zionisten” hadden geroepen, legde deze docent bijvoorbeeld uit wat het woord zionisten betekent. Ook ging hij een discussie aan met leerlingen over de geschiedenis van Israël nadat leerlingen Israël een “terroristische organisatie” hadden genoemd. Hierbij speelde ook mee dat deze docent een gevoel van veiligheid ervaarde door in zijn (autoritaire) docentenrol te blijven. Hij verwoordde het zo:

Mijn veiligste punt is dat kinderen zijn getraind om naar gezag te luisteren, naar ouders, docenten, dat soort mensen. Zolang ik die rol handhaaf, me docent-achtig opstel, ben ik het veiligst.

Een andere manier waarop professionals met jongeren in discussie gingen over uitspraken, was door wél eerst te vragen waarom de jongere bepaalde opvattingen heeft, om de uitspraken vervolgens te weerleggen of te nuanceren. Vaak was er dan sprake van meerdere gesprekken. Professionals gaven aan dat zij deze aanpak kozen omdat ze de jongere als onwetend beschouwden en de jongere dus kennis nodig had. In alle gevallen ging het om kennis van de islam. Een jongerencoach, die zelf moslim is, legde dit als volgt uit:

Vaak is het zo dat jongeren een bepaald gedachtegoed hebben omdat ze beperkte, beknopte of verkeerde informatie tot zich hebben genomen (...) Dan moet je over de inhoud in gesprek moeten gaan, want ze beroepen zich juist op de inhoud. Dus als je wil dat ze deradicaliseren, dan moet je kennis met kennis bestrijden.

De jongerencoach en de docent gaven aan dat de kennis die zij hadden van het geloof hen hielp om opvattingen van de jongeren te nuanceren. Andere professionals (hulpverleners en gemeenteambtenaren) gaven aan dat het hen ontbreekt aan dergelijke kennis. Ook zij hadden

graag opvattingen van jongeren willen nuanceren maar dat lukte hen niet door een ervaren kennisgebrek over (de regels van) de islam.

Vrijwel alle professionals hebben wel eens ervaren dat het gesprek over opvattingen vastliep, ook de professionals die eerder aangaven voldoende kennis te bezitten. Professionals gaven aan dat zij het frustrerend vonden wanneer het gesprek vastliep doordat de jongere niet open leek te staan voor ander gedachtegoed of zich niet liet overtuigen.

“Het is ook niet makkelijk.” Inleven en hulp bieden. Een vijfde strategie is het inleven in de jongeren en het bieden van hulp. Een voorbeeld van inleving is dat een geschiedenisdocent tijdens zijn les over het Midden-Oostenconflict aan zijn klas vertelde dat hij er begrip voor heeft dat er verschillende meningen bestaan over dit conflict en dat sommige leerlingen van huis uit een gevoel van vijandschap naar Israël of Palestina hebben meegekregen. Een ander voorbeeld komt van een hulpverlener van thuisloze jongeren, die van mening is dat het helpt om de situatie van deze jongeren te erkennen:

De jongeren zeggen eigenlijk altijd: ‘Die vluchtelingen en asielzoekers, zij krijgen altijd alles, die krijgen meteen een uitkering en een huisje, en wij moeten erop wachten, of wij worden afgewezen’... Die ongelijkheid, die onrechtvaardigheid, zo ervaren ze dat. En daar hebben ze voor een deel hartstikke gelijk in. Dat zeg ik ook. En dat gelijk geven, het tonen dat je het snapt, dat je het herkent en erkent, dat vinden jongeren prettig. Ook al komt er niet a la minute een oplossing, maar die erkenning is wel heel belangrijk.

Een breed gedeelde overtuiging van professionals, is dat hulp bieden aan jongeren werkt, juist ook bij andere zaken dan hun extreme opvattingen. Voorbeelden zijn een docent die zich extra inzette om voor een leerling een stageplek te regelen zodat hij zijn opleiding kon afmaken; een jongerencoach die de jongere hielp bij het vinden van een baan en daarmee hoopte dat het extreme wereldbeeld van de jongere milder zou worden. Een politieagent vertelde dat hij altijd in gesprekken vraagt waar de jongere hulp bij zou willen, omdat dat volgens hem het vertrouwen versterkt en de jongere zich daardoor ook makkelijker laat helpen om te deradicaliseren.

Desondanks accepteerden niet alle jongeren de hulp van de professionals, waardoor professionals een gevoel van machteloosheid ervoeren.

Afweging 3: Vervolgstappen wanneer strategie niet het gewenste effect heeft

Zoals hierboven beschreven had de strategie van de professionals niet altijd het gewenste effect. Jongeren hielden zich niet aan regels, ontkenden signalen, klaptten dicht, bleven onverschillig, lieten zich niet overtuigen of accepteerden geen hulp. Dat stelde professionals voor een derde afweging: hoe verder te handelen? Hierbij lijken professionals deels dezelfde afwegingen te maken als vóór het gesprek (zie *Afweging 1: Reageren of negeren*).

Geen actie. In een aantal gevallen besloten professionals geen verdere actie te ondernemen. Dit had als reden dat professionals de jongeren niet serieus namen, onwetend, jong of puberaal vonden en zich daarom geen zorgen (meer) maakten over mogelijke radicalisering. Ook lijkt veronderstelde invloed weer een rol te spelen in de beslissing. Sommige professionals legden zich erbij neer dat zij de jongere niet konden overtuigen of bewust konden maken. Zij zagen geen andere mogelijkheden om over de extreme uiting in gesprek te gaan en legden zich daarbij neer.

Maatregelen. In een aantal gevallen was de vervolgstراتيجية van professionals om maatregelen te treffen voor de uiting van de jongere. Hierbij strafte de professional de jongeren voor uitspraken of gedrag, zonder verder op de inhoud van de opvattingen in te gaan. Een overweging die professionals hierbij noemden was de eigen veiligheid. Een gemeenteambtenaar vertelde bijvoorbeeld dat hij besloot om aangifte te doen tegen een jongeman van iedere volgende bedreiging die hij uitte naar het personeel. Ook noemden professionals het protocol als reden om maatregelen te nemen, bijvoorbeeld een uitkering die is stopgezet omdat de uitkeringsgerechtigde regels overtrad, of strafwerk omdat een leerling met zijn uitspraak de les had verstoord.

Doorverwijzen of melden. In een aantal casussen schatten de professionals de situatie zorgelijk in en omdat hun eigen strategie niet effectief bleek, hebben zij de casus overgedragen aan specialisten. Een onderwijsprofessional vertelde bijvoorbeeld dat zij de gemeente, de leerplichtambtenaar en in een ander geval de criminele inlichtingendienst had ingeschakeld. Een aantal politieagenten had casussen doorverwezen naar specialistische teams binnen de organisatie.

Veel professionals gaven echter redenen waarom zij niet snel een melding zouden doen. Ten eerste willen zij jongeren geen (onterechte) stempel opdrukken. Ten tweede willen professionals (met name jongerenwerkers en hulpverleners) hun vertrouwensband met de jongere niet op het spel zetten. Volgens een jongerenwerker is die band van essentieel belang voor zijn werk en wil hij daardoor niet te vaak melden:

We hebben binnen het jongerenwerk een soort systeem waarbij je wanneer je een melding doet, ook tegen die mensen moet zeggen: ik zet jou nu in het systeem want ik heb dat vermoeden. Dat kan ik één of twee keer doen, en de hele wijk weet dat ik af en toe meld. Dat betekent (...) dat die vertrouwensband helemaal weg is. En die vertrouwensband is het belangrijkste voor mij. Ik bedoel, als niemand mij meer vertrouwt dan heb ik geen werk meer.

Ten derde kan ook de reputatie van de school meespelen in een overweging om niet te melden. Een docent vertelde dat de school liever geen politie bij de school heeft, omdat het bestuur vreest dat dit zich via social media zou verspreiden en de school in een slecht daglicht zou zetten. Aan de andere kant wil geen van de professionals het op zijn geweten hebben dat een jongere iets ernstigs doet, zoals het plegen van een aanslag, terwijl de professional dit mogelijk had kunnen voorkomen door een melding te doen.

Omgaan met ouders

De meeste professionals in het jeugddomein hebben ook te maken met ouders van jongeren. Het omgaan met ouders zorgde bij een aantal professionals voor dilemma's.

Het inlichten van ouders. Drie politieagenten worstelden met het dilemma om ouders wel of niet op de hoogte te stellen van het zorgelijk gedrag van de jongere. Redenen die zij noemden om ouders wel in te lichten waren dat ouders meer informatie konden verschaffen, dat ouders mogelijk konden bijdragen aan het bijsturen van de jongere en dat ouders het recht hebben om te weten wat er met hun kind aan de hand is. Een reden om ouders niet in te lichten was dat de band tussen ouder en kind zou kunnen worden verstoord. In enkele gevallen zou dat zelfs gevaarlijk kunnen zijn voor het kind: een professional vertelde bijvoorbeeld over een jongen die wilde uitreizen, waarbij het risico bestond dat ouders eerwraak zouden nemen wanneer zij erachter zouden

komen wat kun kind van plan was.

De wens van ouders. Een ander dilemma dat zowel door politieagenten als jongerenwerkers werd genoemd, was dat zij de wens van de ouders in acht moesten nemen, terwijl dat volgens hen in het nadeel van het kind was. In twee gevallen wilden de ouders niet dat hun kind zich bekeerde tot de islam. Volgens de professionals werkte dat averechts en had de jongere juist ondersteuning nodig. Volgens hen zou de jongere anders op internet op zoek gaan naar de informatie (in dit geval over de islam) en daardoor mogelijk verkeerde informatie tot zich nemen of in contact komen met radicale moslims. In beide casussen is de professional zowel in gesprek gegaan met de ouders als met de jongere, met als doel ze meer begrip voor elkaar te laten krijgen. De oplossing lijkt dus een compromis te zijn tussen de twee belangen.

Behoeften van professionals in het omgaan met dilemma's

Een aantal professionals had spijt van zijn of haar manier van handelen, of ervaarde het dilemma als onopgelost. Een aantal van hen gaf aan pijnlijke gevoelens of stress te ervaren als gevolg van de dilemma's. Professionals noemden verschillende behoeften om in de toekomst beter om te kunnen gaan met dilemma's met betrekking tot extreme uitingen van jongeren.

Kennis van culturen, radicalisering en islam. Alle professionals gaven aan dat zij behoefte hebben aan meer kennis. Kennis van culturen, kennis van radicaliseringsprocessen en kennis van de islam worden door verschillende professionals genoemd. Met kennis over culturen hopen professionals jongeren met andere culturele achtergronden adequater te kunnen benaderen. Daarentegen was een hulpverlener van mening dat kennis over culturen daar niet de oplossing voor is: verschillen tussen individuen zijn volgens haar nog groter dan verschillen tussen culturen. Andere professionals hebben behoefte aan scholing op het gebied van radicaliseringsprocessen, zij gaven aan dat ze met die kennis beter kunnen inschatten in hoeverre uitingen van jongeren zorgelijk zijn en daar hun handelen op kunnen afstemmen. Een gemeentebestuurder vond daarentegen dat niet kennis van, maar juist ervaring met radicalisering belangrijk is.

Al heb je vijftig trainingen over radicalisering gehad... Je moet het ook een paar keer meegemaakt hebben, en zo lang je dat niet meemaakt, wordt het niet helderder denk ik.

Vrijwel alle professionals gaven aan behoefte te hebben aan meer kennis over de islam. Een reden daarvoor is dat zij soms te maken krijgen met jongeren die al in een verder stadium van radicalisering zitten. Dit zijn volgens professionals de jongeren die zich vasthouden aan bepaalde uitspraken uit de Koran en uitleg nodig hebben over de context van die uitspraken.

Specialistische en cultureel diverse collega's. Een politieagent die weliswaar behoefte heeft aan meer kennis van de islam, was van mening dat het niet haalbaar is om alle politieagenten uitgebreid bij te scholen op dit gebied. Hij zei daarom het juist belangrijk te vinden dat hij islamexperts of andere specialisten kan inschakelen wanneer dat nodig is. Meer professionals gaven deze behoefte aan. Het liefst willen zij dat zo iemand nauw betrokken is bij de organisatie waar zij werkzaam zijn, zodat het gemakkelijk is om contact op te nemen en het "een vertrouwd gezicht" is. Bekendheid en vertrouwen zijn dus volgens verschillende professionals belangrijke voorwaarden om hulp in te schakelen van specialisten. Dat ervaren zij meestal niet bij een extern meld- en adviespunt.

Naast specialistische collega's, gaven professionals aan dat meer culturele diverse collega's een goede oplossing zou zijn voor een gebrek aan kennis over cultuur of geloof. Professionals nemen aan dat collega's met dezelfde culturele achtergrond als een jongere, beter bij zijn of haar belevingswereld aansluiten en daardoor betere hulp kunnen bieden. Voornamelijk hulpverleners en politieagenten gaven aan hun organisatie niet divers genoeg te vinden.

Gedeelde verantwoordelijkheid en steun van collega's. Casusoverleg is voor sommige professionals een vast onderdeel van hun werk en zij gaven aan dat dit overleg kan helpen bij het oplossen van dilemma's. Een eerste reden die zij noemen is dat het helpt om vanuit meerdere perspectieven naar een casus te kijken. Een tweede reden is dat collega's elkaar kunnen helpen bij het bepalen van de aanpak in een casus. Dit zorgt ervoor dat de verantwoordelijkheid voor een aanpak wordt gedeeld. Gedeelde verantwoordelijkheid is een behoefte die meer professionals aangaven.

Naast het delen van verantwoordelijkheid met collega's, gaven professionals aan behoefte te hebben van steun van elkaar. Een vorm waarin collega's elkaar kunnen steunen bij het omgaan met dilemma's is een moreel beraad. Een hulpverlener wiens organisatie deze optie biedt, legde uit dat zo'n beraad haar hielp om in lastige situaties keuzes te maken. Bij dit beraad konden verschillende collega's aanwezig zijn, waarvan er één het proces leidt. Tijdens het proces bespreekt de inbrenger de voor- en tegenargumenten van mogelijke handelingsstrategieën en de groep categoriseert de argumenten, bijvoorbeeld als "smoesje", "feit", "beginselargument" of "gevolgargument". Het doel is dat de inbrenger aan de hand daarvan beter weet wat hij moet doen.

Discussie

Professionals in het jeugddomein hebben een taak in het voorkomen van radicalisering bij jongeren. Van hen wordt verwacht dat zij signalen herkennen, bespreekbaar maken en eventueel delen met andere professionals. Uit onderzoek blijkt dat professionals vaak handelingsverlegen zijn als zij signalen denken te herkennen (bijv. Van San et al., 2010). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat zij dilemma's ervaren. In deze studie heb ik onderzocht welke dilemma's professionals ervaren bij het omgaan met extreme uitingen van jongeren, en welke behoeften zij hebben in het omgaan met dilemma's. Hiervoor zijn 13 professionals uit het jeugddomein geïnterviewd.

De resultaten laten zien dat professionals met verschillende extreme uitingen worden geconfronteerd, meestal vanuit rechtsextrem of radicaal islamitisch gedachtegoed. Professionals ervaren allereerst dilemma's bij de keuze om wel of niet op de uiting in te gaan, daarbij wegen zij de volgende factoren af: beschikbare tijd, ernst van de uiting, ruimte die het kind nodig heeft, eigen veiligheid, veronderstelde invloed, regels en wetten. Zoals ook blijkt uit eerder onderzoek (Kleijwegt, 2016; Pels, 2014; Sieckelinck & Stephens, in druk), ontbreekt het volgens veel professionals aan een duidelijk radicaliseringsbeleid vanuit de organisatie, waardoor zij soms het gevoel hebben dat ze deze afweging alleen moeten maken. 'Professionele eenzaamheid', zoals Azough (2017) dit gevoel noemt. Tevens lijken professionals de afweging vooral rationeel te maken en hun emotie daarbij te negeren. Dit zou kunnen zorgen voor 'moral distress' (Jameton, 1984).

Professionals hebben verschillende strategieën beschreven om te reageren op extreme uitingen. De strategieën zijn: gedrag verbieden, uithoren over opvattingen, bewustzijn creëren, discussiëren over opvattingen of inleven en hulp bieden. Uit eerder onderzoek blijkt dat het voor de

identiteitsontwikkeling van jongeren belangrijk is dat professionals hen ruimte geven voor emoties en zingevingsvragen (Pels, 2014; Sieckelinck, 2017). Voor emoties lijkt alleen in de laatste strategie ruimte te zijn, die door een minderheid van de professionals wordt toegepast. Professionals lijken niet alleen weinig ruimte te geven aan hun eigen emoties, maar ook aan die van jongeren. Doordat de meeste professionals een strategie kiezen om op uitingen te reageren, lijken professionals wel handelingsvaardig te zijn, maar toch regelmatig vast te lopen. Professionals ervaren bijvoorbeeld dat jongeren niet open staan voor een gesprek, zich niet laten overtuigen of geen hulp accepteren. In veel gevallen ontbreekt het professionals aan tijd of competenties om een andere strategie te kiezen en leggen zij zich daarbij neer. In sommige gevallen treffen professionals maatregelen of schakelen zij gespecialiseerde hulp in. Net als uit eerder onderzoek blijkt, hebben veel professionals echter weerstand tegen het melden van signalen, maar in contrast met eerder onderzoek geven professionals aan wel te weten bij wie zij terecht kunnen met signalen (Van den Berg et al., 2016; Van Ham et al., 2016; Taouanza & Ten Cate, 2017; Zannoni et al., 2008). Wellicht is er in organisaties meer aandacht gekomen voor het thema radicalisering en zijn professionals beter op de hoogte van stappen die zij kunnen nemen.

Alle professionals geven aan, overeenkomstig met eerder onderzoek, dat zij behoefte hebben aan meer kennis over de islam, over culturen en over radicalisering (Van den Berg et al., 2016; Zannoni et al., 2008). Het lijkt erop dat professionals beter willen leren omgaan met radicalisering zodat zij dilemma's kunnen voorkomen. De vraag is echter of er daadwerkelijk geen dilemma's meer zullen ontstaan wanneer professionals meer kennis en vaardigheden hebben. Om beter met dilemma's om te gaan hebben professionals vooral behoefte aan overleg met en steun aan elkaar, zoals ook blijkt uit eerder onderzoek (Ehrich et al., 2011; Klaassen, 2002). Het moreel beraad, zoals dat door één van de respondenten werd genoemd, kan hierbij behulpzaam zijn. Opvallend is dat geen van professionals aangaf behoefte te hebben aan duidelijkere richtlijnen of een protocol vanuit de organisatie, hoewel het daar volgens hen wel aan ontbreekt. Dit staat haaks op eerder onderzoek (Kleijwegt, 2016; Pels, 2014; Sieckelinck & Stephens, in druk). Professionals lijken meer behoefte te hebben aan emotionele steun dan aan formele regels en protocollen.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat persoonlijke waarden van professionals een belangrijke rol spelen in het omgaan met dilemma's (bijv. Craft, 2013) maar in dit onderzoek zijn deze vrijwel niet genoemd. Professionals lijken vooral te handelen vanuit professionele principes, bijvoorbeeld "altijd proberen onbevooroordeeld in gesprek gaan met de jongere" en minder vanuit persoonlijke waarden. Een mogelijke verklaring is dat professionele principes of waarden overeenkomen met persoonlijke waarden van professionals, zoals Valutis en Rubin (2016) beargumenteerden in hun onderzoek onder sociaal werkers. Een andere mogelijke verklaring is dat de methode van onderzoek onvoldoende geschikt is om waarden te meten en dat professionals achteraf andere verklaringen gaven voor hun handelen dan factoren die in werkelijkheid een rol speelden. Mogelijk vonden professionals het lastig om te reflecteren op waarden die meespeelden in hun afweging omdat zij zich niet bewust waren van die waarden. Mogelijk rechtvaardigden professionals hun handelen door achteraf redenen voor het handelen te bedenken. Het is een menselijke neiging om 'cognitieve dissonantie' – een discrepantie tussen overtuigingen en gedrag – te willen verminderen, door overtuigingen aan te passen zodat het strookt met het gedrag dat men heeft vertoond (Festinger, 1957). Indien professionals achteraf andere overtuigingen hebben gegeven dan tijdens hun

handelen, is in dit onderzoek een vertekend beeld ontstaan van onderliggende waarden en principes. In vervolgonderzoek kan in kaart worden gebracht welke waarden en principes daadwerkelijk een rol spelen, door deze systematisch te onderzoeken, los van de casussen die professionals beschrijven. Men kan bijvoorbeeld met vragenlijstonderzoek waarden in kaart brengen en vervolgens in interviews vragen naar handelingsstrategieën, om vervolgens te zoeken naar verbanden, zoals in de studie van Maslovaty (2000)

Een beperking van dit onderzoek is dus dat persoonlijke waarden mogelijk onvoldoende naar boven zijn gekomen. Tegelijkertijd kan worden aangenomen dat de dilemma's en manieren van handelen waarheidsgetrouw zijn, omdat respondenten zijn aangemoedigd zo gedetailleerd mogelijk te vertellen. Door deze manier van interviewen vervalt men niet in algemeenheden zoals 'het is altijd lastig als...', maar beperken respondenten zich tot unieke situaties die zij zelf hebben meegemaakt. Dat is zeer waardevolle informatie wanneer men inzicht wil krijgen in de beleving van professionals.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat het slechts beschrijvingen geeft van handelingsstrategieën en dilemma's, en geen antwoord geeft op de vraag welke strategie het beste werkt. Vervolgonderzoek naar effecten van handelingsstrategieën zou daar antwoord op kunnen geven.

Deze studie heeft een aantal implicaties voor de praktijk. Dit onderzoek onderschrijft dat professionals behoefte hebben aan het uitwisselen van dilemma's. Hier kan de Expertise-Unit Sociale Stabiliteit (ESS) een rol bij spelen. Ten eerste kan in de OMEI-training een aantal dilemma's zoals in deze studie beschreven, besproken worden met de deelnemende professionals, zodat zij erop voorbereid zijn dat zij deze dilemma's kunnen tegenkomen. Ten tweede kunnen de deelnemers tijdens de training worden aangemoedigd dilemma's met collega's uit te wisselen. Ten derde kunnen professionals worden ondersteund bij dilemma's via het kennisplatform radicalisering voor professionals uit het jeugddomein dat binnenkort door de ESS wordt gelanceerd. Bij dit kennisplatform hoort onder andere een hulplijn waar professionals terecht kunnen voor advies: een behoefte die in dit onderzoek net als in eerder onderzoek is benadrukt. Professionals geven aan dat zij het liefst advies krijgen van mensen die zij kennen, dus het is aan te bevelen dat de medewerkers van de hulplijn kennismaken met zo veel mogelijk organisaties. Een optie kan ook zijn om de medewerkers in een filmpje te introduceren, zodat professionals weten wie zij bellen. Ten slotte is een aanbeveling voor de medewerkers van de hulplijn, dat zij ruimte bieden aan de emoties van professionals die ontstaan door hun dilemma's, want veel professionals voelen zich machteloos bij het enerzijds begrenzen en anderzijds begrijpen van jongeren.

Referenties

- Azough, N. (2017). *Weerbare jongeren, weerbare professionals*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [OCW] & Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport [VWS]. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/>
- Banks, S. (2008). Critical commentary: Social work ethics. *British Journal of Social Work, 38*, 1238-1249. doi:10.1093/bjsw/bcn099
- Berlak, H., & Berlak, A. (1981). *Dilemmas of schooling, teaching and social change*. London: Methuen.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Christmann, K. (2012) *Preventing Religious Radicalisation and Violent Extremism: A Systematic Review of the Research Evidence. Research report*. Youth Justice Board for England and Wales. Verkregen van <https://www.gov.uk/>
- Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics, 117*, 221-259. doi:10.1007/s10551-012-1518-9
- Cuban, L. (1992). Managing dilemmas while building professional communities. *Educational Researcher, 21*, 4-11. Verkregen van <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189X021001004?journalCode=edra>
- Ehrich, L. C., Kimber, M., Millwater, J., & Cranston, N. (2011). Ethical dilemmas: A model to understand teacher practice. *Teachers and Teaching, 17*, 173–185. doi:10.1080/13540602.2011.539794
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Jameton, A. (1984). *Nursing practice: The ethical issues*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson, M. G., Westerholm, P., & Arnetz, B. (2004). Living with conflicts-ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social Science & Medicine, 58*, 1075-1084. doi:10.1016/S0277-9536(03)00279-X
- King, M., & Taylor, D. M. (2011). The radicalization of homegrown jihadists: A review of theoretical models and social psychological evidence. *Terrorism and Political Violence, 23*, 602-622. doi:10.1080/09546553.2011.587064
- Klaassen, C. A. (2002). Teacher pedagogical competence and sensibility. *Teaching and Teacher Education, 18*, 151-158. doi:10.1016/S0742-051X(01)00060-9
- Kleijwegt, M. (2016). *2 Werelden 2 Werkelijkheden: Hoe ga je daar als docent mee om?* Den Haag:

- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/>
- Ritchie, J. & Lewis, J. (eds.) (2003). *Qualitative research practice. A guide for social science students and researchers*. London/ Thousand Oaks/ New Delhi: Sage Publications.
- Maslovaty, N. (2000). Teachers' choice of teaching strategies for dealing with socio-moral dilemmas in the elementary school. *Journal of Moral Education*, 29, 429-444. doi:10.1080/713679394
- McKendrick, D., & Finch, J. (2017). 'Under Heavy Manners?' Social Work, Radicalisation, Troubled Families and Non-Linear War. *British Journal of Social Work*, 47, 308-324. doi:10.1093/bjsw/bcv141
- Ministerie van Veiligheid en Justitie [VenJ]. (14 november 2016). *Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland 43*. Den Haag: Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid.
- Ministerie van Veiligheid en Justitie [VenJ], Nationaal & Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid [NCTV], & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid [SZW] (29 augustus 2014). *Actieprogramma Integrale Aanpak Jihadisme Overzicht maatregelen en acties*. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/>
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of Business Ethics*, 59, 375-413. doi:10.1007/s10551-005-2929-7
- Orlenius, K. (2008). Tolerance of intolerance: Values and virtues at stake in education. *Journal of Moral Education*, 37, 467-484. doi:10.1080/03057240802399285
- Pels, T. (2014). *Voorkomen van radicalisering: Óók een pedagogische opdracht!* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut. Verkregen van <https://www.kis.nl/>
- Shapira-Lishchinsky, O. (2011). Teachers' critical incidents: Ethical dilemmas in teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 27, 648-656. doi:10.1016/j.tate.2010.11.003
- Sieckelinck, S. (2017). Naar een pedagogiek van radicalisering. In P. Smeyers, S. Ramaekers, R. van Goor, & B. Vanobbergen (Eds.). *Inleiding in de pedagogiek: Thema's en basisbegrippen, deel 1*. (pp. 207-219). Amsterdam: Boom.
- Sieckelinck, S. & De Winter, M. (eds.) (2015). *Formers & families. Transitional journeys in and out of extremisms in the United Kingdom, Denmark and The Netherlands*. Den Haag: National Coordinator for Security and Counterterrorism, Ministry of Security and Justice.
- Sieckelinck, S., Kaulingfreks, F., & De Winter, M. (2015). Neither villains nor victims: Towards an

- educational perspective on radicalization. *British Journal of Educational Studies*, 63, 329-343. doi:10.1080/00071005.2015.1076566
- Sieckelinck, S., & Stephens, I. (in druk). Education and radicalisation. *Radicalization Awareness Network*
- Slootman, M., & Tillie, J. (2006). *Processen van radicalisering. Waarom sommige Amsterdamse moslims radicaal worden*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam/IMES.
- Smit, R. (2012). *Working in the front-line of society. Defining professionalism in anti-Islamic radicalism policies*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Spee, I. & Reitsma, M. (2015). *Puberaal, lastig of radicaliserend?* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/>
- Taouanza, I. & Ten Cate, H. (2017). *Maatschappelijke spanningen in het HBO: Hoe gaan we daarmee om?* Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving & Kenniscentrum Sociale Innovatie Hogeschool Utrecht. Verkregen van <https://www.kis.nl/>
- Tirri, K. (1999). Teachers' perceptions of moral dilemmas at school. *Journal of Moral Education*, 28, 31-47. doi:10.1080/030572499103296
- Valutis, S. & Rubin, D. (2016). Value Conflicts in Social Work: Categories and Correlates. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 13, 11-24. Verkregen van <http://jswve.org>
- Van den Berg, G., Repetur, L., Vergeer, M., Scheffelaar, A., Bakker, P., Wienke, D., Van Boven, J., & Oesterholt, M. (2016). *Quickscan Radicalisering: Verkenning van de lokale praktijk*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut & Movisie.
- Van der Meulen, R. (2016). *Radicalisering in (pedagogisch) perspectief. Een evaluerend onderzoek naar de ervaren effectiviteit van de training 'Omgaan met Extreme Idealen' voor de handelingsvaardigheid van pedagogische professionals in de aanpak en preventie van radicalisering*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Van Doorn, L. (2009). Morele dilemma's en morele oordeelsvorming in de jeugdzorg. *Jeugdbeleid*, 3, 136-142. Verkregen van <http://www.liavandoorn.nl/CmsData/Documenten/2009-JEUGDBELEID-Morele-dilemmas-en-morele-oordeelsvorming-in-de-jeugdzorg.pdf>
- Van Ham, T., Scholten, L., & Van Wijk, A. (2016). *Radicalisering in de gemeente Arnhem. Resultaten van onderzoek onder mentoren, welzijnswerkers en jongeren*. Arnhem: Bureau Beke. Verkregen van <http://www.beke.nl/>
- Van San, M., Sieckelinck, S. & De Winter, M. (2010). *Idealen op Drift: een pedagogische kijk op radicaliserende jongeren*. Amsterdam: Boom Lemma.

Weiss, R. S. (1995). *Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies*. New York, NY: Free Press.

Zannoni, M., Van der Varst, L.P., Bervoets, E. J. A., Wensveen, M., Van Bolhuis, V. J., & Van der Torre, E. J. (2008). *De rol van eerstelijnswerkers bij het tegengaan van polarisatie en radicalisering Van 'ogen en oren' naar 'het hart' van de aanpak*. Rotterdam: COT Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement. Verkregen van <https://www.politieacademie.nl/>

Bijlage 1: Topiclijst interviews

Introductie

Dank en voorstellen. Bedanken voor medewerking en kort voorstellen aan elkaar. Als respondent het zelf niet noemt, doorvragen naar functie in de organisatie en de doelgroep waarmee respondent werkt.

Opbouw. Ik vertel kort iets over de ESS en dit onderzoek, dan nog een aantal praktische zaken en dan start het interview. Is dat oké?

Over de ESS. De ESS biedt gemeenten, eerstelijns professionals en diverse groepen in de samenleving praktijkkennis aan over maatschappelijke spanningen. De Expertise-unit biedt deze kennis zowel op het brede terrein van maatschappelijke spanningen, als ook meer op het specifieke terrein van radicalisering. De ESS richt zich op het bieden van praktijkkennis op maat aan professionals in het sociale domein (jeugd, opvoeding, onderwijs) en vergroting van hun handelingsvaardigheid. Met als doel dat deze professionals bij signalen van vervreemding van de samenleving en radicalisering vroegtijdig en adequaat kunnen handelen. Een van de 'producten' van de ESS is de OMEI-training. Ondertussen gegeven aan zo'n 2300 professionals waaronder u. Mede voor het doorontwikkelen van deze training doe ik dit onderzoek.

Over het onderzoek. Ik onderzoek welke dilemma's professionals ervaren wanneer zij te maken krijgen met extreme uitingen van jongeren. Ik onderzoek ook hoe professionals met dilemma's omgaan. Doel van het onderzoek is dilemma's in kaart brengen en handelingsstrategieën te formuleren. Deels voor professionals ter herkenning, deels om de OMEI-training hierop mogelijk aan te passen. Vragen?

Vertrouwelijkheid. De informatie die mij u geeft is vertrouwelijk en wordt anoniem verwerkt. Ik bespreek het niet met je werkgever, collega's of cliënten. Ik noem wel uw functie en plaats, is dat goed? Mocht er een situatie ter sprake komen waarvan ik denk dat er nog advies nodig is vanuit de ESS, dan bespreek ik dat altijd eerst met u, dan met mijn begeleider op stage en dan kom ik bij u terug. Is dat oké?

Opname en transcriptie. Vindt u het goed als ik het gesprek opneem? Het is voor eigen gebruik: ik werk het gesprek uit en wis daarna de opname. Het uitgewerkte gesprek stuur ik u per mail op zodat u kunt nalezen wat we hebben besproken en u kunt dan nog aangeven of u bepaalde informatie liever niet gepubliceerd ziet, bijvoorbeeld wanneer de anonimiteit van een cliënt mogelijk in het geding komt. Heeft u nog vragen? Dan stel ik voor dat we van start gaan, is dat oké?

RECORDER AAN

Startvragen

Ik ga u eerst een paar korte feitelijke vragen stellen. Daarna vraag ik u om concrete ervaringen te beschrijven.

1. Wat wordt vanuit uw organisatie van u verwacht als het gaat om het tegengaan van radicalisering?
2. Hoe ziet u uw eigen rol in het tegengaan van radicalisering (wat kunt u volgens uzelf betekenen)?

Midden

Vanaf nu komt u meer aan het woord. Ik wil u vragen om een of meer situaties te beschrijven waarin er sprake was van een jongere met uitingen van extreme idealen. Dit kan variëren van activisme tot extremisme; voorbeelden zijn jihadistisme, rechtsextremisme, of milieu-activisme. Voor de overzichtelijkheid heb ik de drie stappen op een A4 gezet: signaleren, bespreekbaar maken, signalen delen. Daar schrijf ik af en toe wat op, u kunt ook meekijken. Oké?

Dilemma's. Bent u in uw werk wel eens een situatie tegengekomen waarbij een jongere extreme idealen uitte, die u voor een dilemma stelde? Kunt u die zo concreet mogelijk beschrijven?

- Wat was de *situatie* (Kunt u me meenemen in het moment / kunt u het beschrijven alsof we naar een film kijken)
 - o Wie was erbij?
 - o Waar was het?
 - o Wanneer was het?
 - o Wat gebeurde er?
- Wat was het *dilemma*:
 - o Welke belangen speelden mee?
 - o Welke persoonlijke waarden/ principes speelde mee?
 - o Wat wilde uw organisatie (of wat is het beleid in uw organisatie)?
- Hoe *handelde* u?
 - o Waarom deed u dat?
 - o Wat was het effect op u en op de jongere?

Heeft u nog andere dilemma's ervaren in uw werk met betrekking tot dit onderwerp (opnieuw bovenstaande vragen stellen).

- Als respondent zelf niet op een situatie kan komen, A4tje erbij pakken met 'Signaleren', 'Bespreeken', 'Signalen delen'. Kunt u een situatie bedenken waarin u signalen moest delen / bespreekbaar maken / u moeite had met signalering?
- Als respondent geen casus in de eigen praktijk heeft meegemaakt: Heeft het rollenspel met de acteur u voor een dilemma gesteld?

Afsluitende vragen

Bedankt voor de uitgebreide beschrijvingen. Ik heb nog twee vragen ter afsluiting.

1. In welke mate heeft de OMEI training bijgedragen aan het omgaan met deze dilemma's?
2. Wat heeft u nodig in het omgaan met dilemma's?
 - o Als respondent het niet weet: Heeft u behoefte aan overleg met collega's? Heeft u behoefte aan ethische richtlijn vanuit de organisatie?

Afsluiting

Dat was het, wat mij betreft. Zijn er nog dingen die niet aan bod zijn gekomen die u nog wilt bespreken? Heeft u nog vragen over dit interview of het onderzoek?

Hartelijk dank voor uw medewerking.

RECORDER UIT

Vervolg van onderzoek. Ik schrijf dit gesprek uit en stuur het per e-mail naar u ter controle. U kunt tot 1 juni aangeven of u graag zaken gewijzigd ziet. Uiteindelijk schrijf ik een artikel over de bevindingen en ontwikkel ik een praktische handreiking voor professionals over het omgaan met dilemma's (eind juni). Wilt u op de hoogte blijven?

Nogmaals bedanken.