



Hogeschool van Amsterdam

Evaluatie

Dialogoproject 'Homoseksualiteit Verankerd'

Kamiel Koops en Judith Metz

Lectoraat Youth Spot

April 2014

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	blz. 1
2.	Methode	blz. 2
2.1.	Populatie & steekproef	blz. 2
2.2.	Meetinstrumenten (operationalisatie)	blz. 3
2.3.	Dataverzameling	blz. 3
2.4.	Data-analyse	blz. 3
3.	Resultaten	blz. 4
3.1.	Terugblik op training	blz. 4
3.2.	Toepassing in praktijk	blz. 5
3.3.	Beroepsontwikkeling	blz. 7
4.	Conclusie & discussie	blz. 9
4.4.	Conclusie	blz. 9
4.5.	Discussie	blz. 9

1. Inleiding

Seksuele diversiteit is vaak een onzichtbaar aandachtsgebied binnen het jongerenwerk en de jeugdhulpverlening. De Dienst Maatschappelijk Ontwikkeling van Amsterdam en de stadsdelen hebben het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit binnen het jongerenwerk dan ook tot speerpunt benoemd. Naast het onderwijs is het jongerenwerk een plek waar de sociale acceptatie van seksuele diversiteit bij jongeren vergroot kan worden. Youth Spot heeft de opdracht gekregen om de aandacht voor seksuele diversiteit in het jongerenwerk te vergroten middels het dialoogproject 'Homoseksualiteit verankerd'. Youth Spot is een lectoraat dat zich richt op de professionalisering en profilering van het grootstedelijk jongerenwerk. Het doel van dit project is dat het jongerenwerk bijdraagt aan het vergroten van de tolerantie voor seksuele diversiteit in Amsterdam. Het dialoogproject bestaat uit drie delen:

1. In het eerste deelproject is per stadsdeel het dialoogproject aangeboden aan jongerenwerkteams in Amsterdam. Youth Spot heeft hiervoor per stadsdeel een dialoogtraject verzorgd die in totaal bijgewoond zijn door 69 jongerenwerkers. Doel van de training is dat jongerenwerkers effectiever leren signaleren wat zich afspeelt in en rond het jongeren centrum op gebied van seksuele diversiteit.
2. In het tweede deelproject is de methodiek doorontwikkeld. Een onderdeel is een evaluatie van de training. Alle deelnemende jongerenwerkers hebben na afloop van de dialoogtrainingen hiervoor een vragenlijst ingevuld. Daarnaast is een toolkit met relevante werkvormen ontwikkeld voor jongerenwerkers die zij kunnen inzetten om in het contact met jongeren seksuele diversiteit bespreekbaar te maken.
3. Het laatste deelproject richtte zich op het borgen van het thema seksuele diversiteit binnen het uitvoerend jongerenwerk en binnen de sociaalagogische opleidingen in Amsterdam.

Deze evaluatie is een onderdeel van het tweede deelproject. Er wordt beschreven hoe de dialoogtrainingen, die uitgevoerd zijn in 2009 en 2012/2013, geëvalueerd zijn. Het doel van deze evaluatie is om inzicht te geven in de effectiviteit van de dialoogtrainingen: Hebben de dialoogtrainingen de beoogde uitwerking gehad op de jongerenwerkers? De dialoogtrainingen hebben als doel om de jongerenwerkers bewust te laten worden van homovijandig gedrag en om als professionele jongerenwerker een beroepshouding te ontwikkelen ten aanzien van dit onderwerp dat door velen als een taboe wordt gezien. Tevens hebben de dialoogtrainingen als doel om zinvol gereedschap aan te reiken aan jongerenwerkers zodat zij in hun contact met jongeren een open sfeer kunnen creëren ten aanzien van seksuele diversiteit en eventuele problemen kunnen signaleren. De dialoogtrainingen zijn succesvol als met behulp van de evaluatie blijkt dat deze doelen zijn bereikt. Daarnaast kunnen eventuele verbeterpunten in kaart worden gebracht met behulp van de analyse.

Deze rapportage beschrijft het evaluatieonderzoek. De methode die gehanteerd is voor de evaluatie zal in het volgende hoofdstuk behandeld worden. Verder zullen in hoofdstuk drie de resultaten besproken worden en zal het laatste hoofdstuk in het teken staan van de conclusie en de discussie.

2. Methode

In dit hoofdstuk zullen we het methodisch kader beschrijven waarin dit onderzoek plaatsvindt. Dit zullen we doen aan de hand van de volgende vier onderzoeksaspecten: populatie & steekproef, meetinstrumenten (operationalisatie), dataverzameling en data-analyse. Deze worden hieronder behandeld.

2.1 Populatie & steekproef

De populatie bestaat uit jongerenwerkers die werkzaam zijn in Amsterdam die een dialoogtraining hebben gevolgd. Dit zijn er 125. Hiervan hebben 56 deelnemers de training gevolgd in 2009 en 69 deelnemers in 2012/2013 (zie figuur 1). De steekproef die deze populatie zou moeten representeren bestaat uit de jongerenwerkers die de vragenlijsten hebben ingevuld. Dit zijn er 12 van de groep van 2009 en 48 van de groep van 2012/2013. Daarnaast is er een derde groep van 12 deelnemers, die bestaat uit jongerenwerkers die de training hebben gevolgd in 2009 en die zowel in 2009 als in 2012/2013 zijn bevestigd (zie figuur 2). Deze groep geeft inzicht in de input van de training op langere termijn, hetgeen inzicht biedt in de duurzaamheid van de effecten van de training. Verder is de steekproef ingedeeld per stadsdeel. Zoals in figuur 3 is te zien is de steekproef van de deelgenomen jongerenwerkers vrijwel evenredig verdeeld over vijf stadsdelen van de gemeente Amsterdam.

	Deelnemers 2009	Deelnemers 2012/2013	Totaal
Totaal aantal deelnemers aan training per jaar (populatie)	56	69	125

Figuur 1. Totaal aantal deelnemers aan dialoogtraining per jaar (populatie)

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Totaal
Omvang steekproef en moment waarop vragenlijsten zijn ingevuld	12 deelnemers van 2009 hebben vragenlijst ingevuld in 2009	12 deelnemers van 2009 hebben vragenlijst ingevuld in 2012/2013	48 deelnemers van 2012/2013 hebben vragenlijst ingevuld in 2012/2013	N=72

Figuur 2. Omvang steekproef en moment waarop vragenlijsten zijn ingevuld

	Noord	Oost	West	Zuidoost	Nieuw-West	Totaal
Steekproef per stadsdeel	15	17	16	14	11	72

Figuur 3. Steekproef per stadsdeel

2.2 Meetinstrumenten (operationalisatie)

Als meetinstrument zijn schriftelijke vragenlijsten gebruikt. Deze lijst bestond uit 16 vragen waarvan er 3 gesloten vragen en 13 open vragen waren. De beleving van de jongerenwerkers met betrekking tot de dialoogtrainingen staat in deze evaluatie centraal. Om een adequate methodiek te beschrijven voor de jongerenwerkers is het relevant om hun praktijkervaringen en hun visie op het vraagstuk zo helder mogelijk weer te geven. Hiervoor is gebruik gemaakt van vragenlijsten die voornamelijk bestaan uit open vragen. Zowel de gesloten als de open vragen waren verdeeld onder de volgende drie kernpunten:

- A. Terugblik training
- B. Toepassing in de praktijk
- C. Beroepsontwikkeling

De vragen uit de vragenlijst waren er op gericht om te evalueren of de dialoogtrainingen de gewenste doelen heeft bereikt. Zijn jongerenwerkers door middel van deze dialoogtrainingen beter in staat om dit thema bespreekbaar te maken met jongeren? Hoe zijn zij van plan om een open sfeer te creëren ten aanzien van dit thema? En hebben de trainingen bijgedragen aan de beroepsprofessionele houding van de jongerenwerkers? Dit zijn verschillende vragen die aan bod kwamen in de vragenlijsten. De antwoorden op deze vragen tonen aan of het gewenste resultaat is bereikt.

2.3 Dataverzameling

Youth Spot heeft voor het vinden van deelnemers voor de dialoogtrainingen een aantal managers van verschillende jongerenwerkorganisaties benaderd die deel uitmaken van haar uitgebreide netwerk. Deze managers hebben vervolgens aan jongerenwerkers gevraagd deel te nemen aan dit project. Het verschilde per organisatie of de dialoogtraining voor jongerenwerkers vrijwillig dan wel verplicht was. Er zijn vooraf informatiebijeenkomsten geweest met de trainers om duidelijkheid te creëren over wat er van de deelnemers verwacht werd.

De vragenlijst is afgenomen tijdens de zogenaamde terugkombijeenkomst. Dit is de laatste bijeenkomst van het dialoogproject waarin deelnemers reflecteren over wat zij van de training hebben geleerd, en hoe zij dat toepassen in hun dagelijks werk. De vragenlijsten werden uitgedeeld toegelicht door medewerkers van Youth Spot. Gedurende deze bijeenkomst zijn er 60 vragenlijsten ingevuld. Tevens zijn er 12 jongerenwerkers die de trainingen hebben gevolgd in 2009, maar telefonisch zijn bevraagd naar hun ervaringen in 2012. De informatie die voortgekomen is uit deze vragenlijsten is vervolgens overzichtelijk gemaakt in een tabel.

2.4 Data-analyse

Voor de analyse van de ingevulde vragenlijsten is gebruik gemaakt van Excel. De antwoorden op de vragen zijn letterlijk ingevoerd in Excel en gecategoriseerd. Om geschikte categorieën te formuleren is het bestand in eerste instantie globaal doorgenomen om te zien welke antwoordcategorieën er allemaal voorkomen. Vervolgens is achter elk antwoord de meest passende categorie ingevuld. Gedurende de kwantificering is ervoor gewaakt om de context niet buiten beschouwing te laten. Indien er bijvoorbeeld geen antwoord is gegeven op de vraag of iemand wat heeft geleerd maar bij andere antwoorden wel een uitgebreide beschrijving heeft gegeven over waarom het voor hem van toegevoegde waarde was, dan werd er overwogen om een positieve categorie te verwerken waaruit bleek dat iemand wel iets geleerd heeft. Aan de andere kant werd de training als niet functioneel

geïnterpreteerd als een respondent nergens in de vragenlijst kon benoemen wat de toegevoegde waarde was van de training. Uiteindelijk werden er grafische weergaven gemaakt van de data. Deze zorgen ervoor dat in één oogopslag de omvang en de verbanden waargenomen kunnen worden. Voorts kunnen de grafische weergaven als hulpmiddel functioneren om bijvoorbeeld conclusies te trekken omtrent de verhoudingen tussen de data die opgenomen is in 2009 en die verwerkt is in 2012.

3. Resultaten

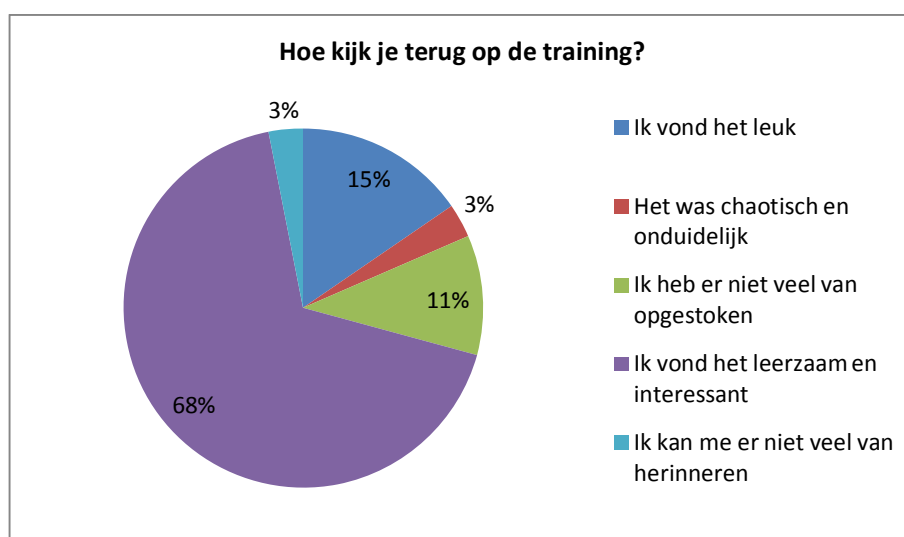
In dit hoofdstuk zullen de resultaten beschreven worden op basis van de drie eerder genoemde kernpunten (terugblik training, toepassing in de praktijk en beroepsontwikkeling). Per kernpunt zal afzonderlijk beschreven worden wat de bevindingen zijn en zal er gerefereerd worden aan een aantal citaten. Ter illustratie worden de resultaten samengevat in staafdiagrammen en cirkeldiagrammen.

3.1 Terugblik training

Vier vijfde van de deelnemers (83%) blikt positief terug op de trainingen (zie figuur 4). De deelnemers vonden de trainingen leerzaam en interessant. Uit de open vragen bleek dat de deelnemers vooral de interacties met collega's van andere organisaties de moeite waard vonden. Zo zegt één van de respondenten hier het volgende erover:

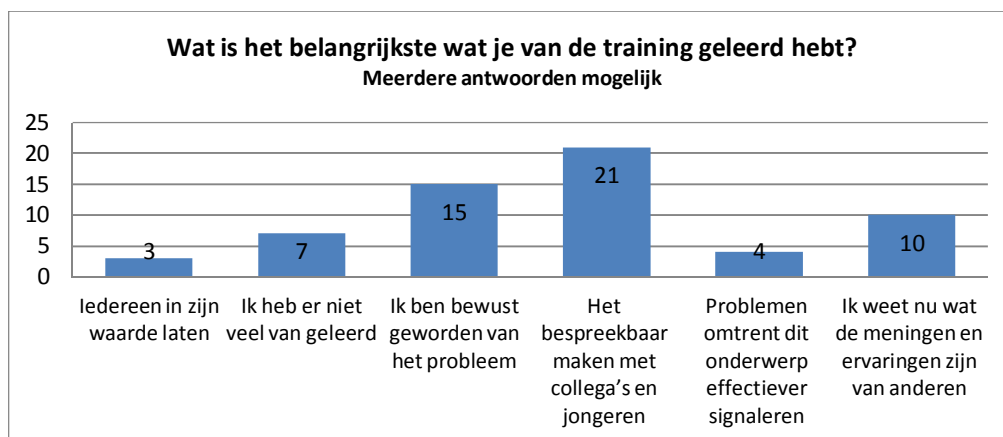
“Zeer leerzaam en zeer interessant. Je komt andere collega's tegen uit het werkveld dus je maakt kennis met de visies van deze mensen en je leert over hoe zij met deze dingen omgaan. Ook al werken ze met een andere doelgroep.”

Ongeveer 15% (14%) van de deelnemers heeft de trainingen negatief ervaren. Deze groep jongerenwerkers gaf aan dat zij de trainingen chaotisch en onduidelijk vonden (3%) of dat zij er weinig van hebben opgestoken (11%). Verder waren er een klein aantal jongerenwerkers die zich niks konden herinneren van de trainingen (3%).



Figuur 4. Terugblik op de trainingen

In figuur 5 is te zien dat de deelnemers vooral hebben geleerd om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken met collega's en de jongeren. Ook gaven 15 jongerenwerkers aan (25%) dat zij zich door de dialoogtrainingen nu beter bewust zijn van de problemen omtrent dit onderwerp. Daarnaast weet één zesde van de jongerenwerkers door deze trainingen hoe hun collega's over dit onderwerp denken en gaven 4 jongerenwerkers aan dat zij problemen effectiever kunnen signaleren. Voorts gaven 7 jongerenwerkers aan dat zij niets hebben geleerd van de dialoogtrainingen.



Figuur 5. Belangrijkste aspecten wat de jongerenwerkers hebben geleerd

3.2 Toepassing in de praktijk

Uit de analyse is gebleken dat bijna tweederde (64%) van de jongerenwerkers anders omgaat met seksuele diversiteit binnen zijn werk dan voor de dialoogtrainingen (zie figuur 6).



Figuur 6. Ga je nu anders om binnen je werk met seksuele diversiteit?

In figuur 7 is te zien dat 36 jongerenwerkers na de dialoogtrainingen homovijandig gedrag herkennen in de wijken waarin zij opereren. Met betrekking tot dit aandachtspunt is er een toename van 50%. De deelgenomen jongerenwerkers gaven in de vragenlijsten aan dat zij jongeren proberen te corrigeren wanneer zij constateren dat het woord 'homo' of 'flikker' als scheldwoord wordt gebruikt. Enerzijds proberen jongerenwerkers daarmee op een pedagogische wijze de jongeren aan te zetten tot zelfreflectie zodat jongeren gaan inzien dat hun eigen gedrag niet gangbaar is in onze samenleving, anderzijds willen jongerenwerkers daarmee openlijk duidelijk maken dat zij als rolmodellen dat soort taalgebruik niet tolereren. Op den duur streven jongerenwerkers hiermee om

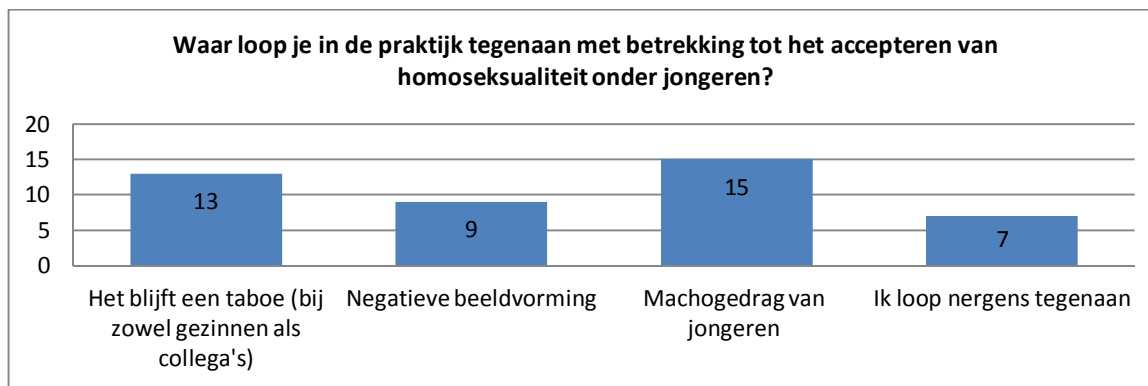
een gedragsverandering te realiseren bij deze jongeren. Daarnaast is in figuur 7 te zien dat 21 jongerenwerkers na de dialoogtrainingen het onderwerp daadwerkelijk bespreekbaar maken met de jongeren. Hierbij is er een sprake van een toename van bijna 25% (23%). Hiervoor maken zij gebruik van verschillende activiteiten. Zo organiseren de deelgenomen jongerenwerkers meer debatten, filmavonden en sportevenementen in het teken van dit thema. Tevens proberen meer jongerenwerkers na de dialoogtrainingen een open sfeer te creëren. Door informatiefolders en flyers uit de delen over dit thema proberen jongerenwerkers een signaal af te geven dat zij open staan voor seksuele diversiteit. Ook op de websites van de jongerencentra proberen jongerenwerkers hun open visie jegens dit onderwerp zichtbaar te maken. Verder gaven 10 jongerenwerkers aan dat zij nog steeds na het volgen van de dialoogtrainingen geen aandacht besteden aan dit onderwerp binnen hun werk. Hierbij is er echter wel sprake van een afname van 33%. De meeste jongerenwerkers van deze groep gaven geen toelichting.

Op welke manier besteed je aandacht aan seksuele diversiteit binnen je werk?
Meerdere antwoorden mogelijk

	Voor de training	Na de training	Toename/afname
Herkennen van homovijandig gedrag onder jongeren	24	36	50%+
Doorverwijzen naar hulpverlenende instanties	6	7	17%+
Bespreekbaar maken d.m.v. activiteiten	17	21	23%+
Open sfeer creëren	10	25	150%+
Geen aandacht voor homoseksualiteit	15	10	33%-

Figuur 7. Op welke manier besteed je aandacht aan seksuele diversiteit binnen je werk?

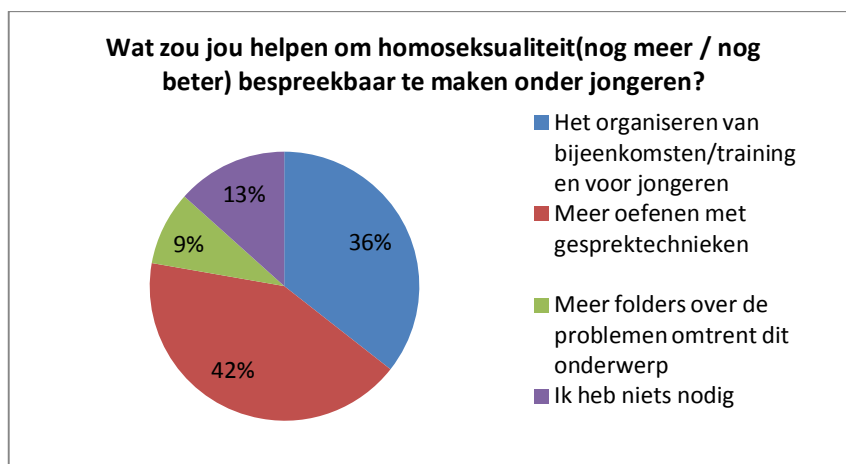
Een belangrijk knelpunt dat jongerenwerkers ervaren in het bespreekbaar maken van homoseksualiteit is het machogedrag van jongeren (zie figuur 8). Ruim éénderde van de jongerenwerkers (34%) gaf dit aan als knelpunt. Groepen jongeren hitsen elkaar op om antisociaal gedrag te vertonen ten aanzien van dit onderwerp. Het doorbreken van deze sociale druk onder jongeren vinden jongerenwerkers nog lastig. Jongerenwerkers hebben het gevoel dat zij weinig invloed kunnen uitoefenen op deze groepsprocessen, wanneer zij een normen- en waardepatroon proberen te ontwikkelen waarin dergelijk antisociaal gedrag niet wordt geaccepteerd. Als verklaring hiervoor gaven 13 jongerenwerkers aan (30%) dat dit knelpunt voornamelijk samenhangt met het taboe op (homo)seksualiteit in de gezinnen waar deze jongeren deel van uit maken. Overigens zou dit taboe ook heersen op de werkvloer van het jongerenwerk. Collega's zouden terughoudend reageren wanneer zij geconfronteerd werden met dit thema en de problemen die zich hieromtrent voordoen in hun wijken.



Figuur 8. Knelpunten in de praktijk omtrent seksuele diversiteit

3.3 Beroepsontwikkeling

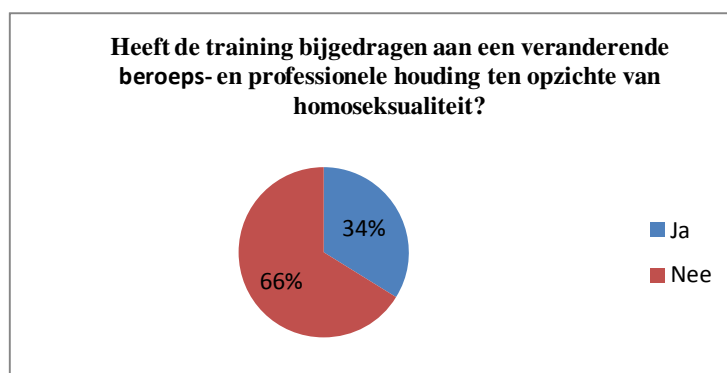
In het kader van beroepsontwikkeling meldden de jongerenwerkers vooral dat het meer oefenen met gesprekstechnieken (42%) en het organiseren van debatten (36%) hen zouden helpen met betrekking tot het bespreekbaar maken van homovijandig gedrag onder jongeren. Ook het verkrijgen van folders die zij in het jongeren centrum zouden kunnen plaatsen over de problemen die zich afspelen op dit gebied, zouden het voor hen vergemakkelijken om een open sfeer te creëren (9%). Verder gaf 13% van de jongerenwerkers aan dat zij niets nodig hebben om homoseksualiteit bespreekbaar te maken onder jongeren (zie figuur 9).



Figuur 9. Wat is er nog nodig?

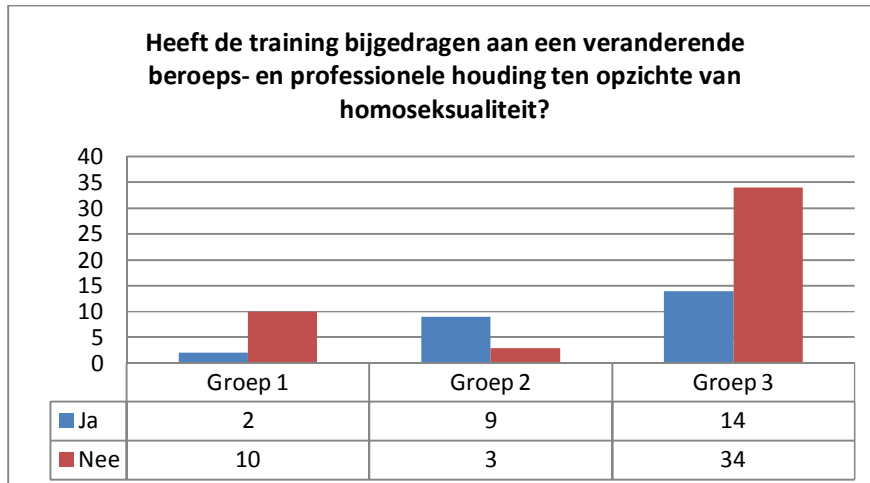
Figuur 10 hieronder laat zien dat slechts éénderde (34%) van de deelnemers vindt dat de trainingen bij hebben gedragen aan hun beroepsontwikkeling (zie figuur 8). Dit is opmerkelijk aangezien een groot deel van de deelgenomen jongerenwerkers eerder wel hebben aangegeven dat zij veel hebben geleerd van de dialoogtrainingen (68%, zie figuur 4). Uit de analyse blijkt als mogelijke verklaring hiervoor dat de meeste van de jongerenwerkers wiens beroepshouding niet is veranderd naar aanleiding van de training (66%) reeds een open houding had met betrekking tot dit vraagstuk voordat zij deelnamen aan de dialoogtrainingen. Dit valt onder andere af te leiden van het volgende citaat:

“Persoonlijk heeft de training voor mij niet bijgedragen aan veranderende beroeps- en professionele houding ten opzichte van homoseksualiteit. Ik stond al open voor dit onderwerp. Maar het heeft mij wel wat handvaten gegeven om het onderwerp meer bespreekbaar te maken.”



Figuur 10. Heeft de training bijgedragen aan jouw beroepsontwikkeling?

Verder is het opmerkelijk dat vooral de jongerenwerkers uit de tweede groep vinden dat de trainingen een positieve bijdrage hebben geleverd aan hun beroepshouding (zie figuur 11). Deze groep bestond uit 12 jongerenwerkers die de training hadden gevolgd in 2009, maar die drie jaar later (in 2012) bevroegd werden (zie figuur 2). Dit kan erop duiden dat de trainingen vooral op langere termijn (3 jaar) een positief effect heeft op de ontwikkeling van de professionele houding van deze groep jongerenwerkers. Het totaal aantal respondenten in de tweede groep is te klein om van een effect te spreken.



Figuur 11. Heeft de training bijgedragen aan jouw beroepsontwikkeling? (naar groep, figuur2)

4. Conclusie & discussie

In dit hoofdstuk zullen de conclusie en de discussie beschreven worden. In de conclusie zal beantwoord worden of de dialoogtrainingen effect hebben gehad op de jongerenwerkers en of de gewenste resultaten zijn bereikt. Tevens zullen er aantal aanbevelingen beschreven worden. In de discussie zullen verder de tekortkomingen behandeld worden.

4.1 Conclusie

De dialoogtrainingen hadden als doel om de jongerenwerkers bewust te laten zijn van de hedendaagse problematiek omtrent dit thema en om hun visie als professionele jongerenwerker, hun beroepshouding te ontwikkelen. Uit de hierboven beschreven resultaten blijkt dat deze doelstellingen grotendeels zijn bereikt. Op basis van de bevindingen kan er geconcludeerd worden dat jongerenwerkers door middel van de dialoogtrainingen beter in staat zijn om dit vraagstuk bespreekbaar te maken met jongeren. Tevens is gebleken dat door het volgen van de training meer jongerenwerkers homovijandig gedrag onder jongeren eerder kunnen herkennen en dat zij meer dan voorheen hierop proberen te anticiperen door onder andere een open sfeer te creëren. In het kader van de beroepsontwikkeling blijkt dat vooral het meer oefenen met gesprekstechnieken de jongerenwerkers zou helpen om dit onderwerp meer bespreekbaar te maken met jongeren en hun gezinnen. Verder komt uit de analyse naar voren dat het effect van de trainingen vermoedelijk vooral op lange termijn blijkt. De desbetreffende steekproef was echter te klein om van een effect te spreken. Om te ontdekken of er sprake is van een significant effect, zou in het vervolgonderzoek de desbetreffende steekproef vergroot kunnen worden.

4.2 Discussie

Ten aanzien van de discussie zijn er twee aandachtsgebieden. Ten eerste kan er met deze evaluatie niet beschreven worden of er daadwerkelijk een praktisch effect is gebleken naar aanleiding van de dialoogtrainingen. In dit dialoogproject waren namelijk geen jongeren betrokken. Dat jongerenwerkers meer begrip voor het probleem hebben gekregen, betekent nog niet automatisch dat ook jongeren zich anders zullen gedragen. Daarvoor is het nodig om een vervolgonderzoek op te zetten om te ontdekken of deze methodiek tevens een positief effect zou hebben op de jongeren zelf. Daarnaast zijn een aantal jongerenwerkers verplicht om deel te nemen aan de dialoogtrainingen. Aangezien een aantal van de jongerenwerkers uit een leefwereld komt waarin seksuele diversiteit een taboe is, zou je je kunnen afvragen of deze jongeren sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. De vragenlijst is overigens wel anoniem is afgenomen. Een suggestie voor een volgend soortgelijk project hieromtrent is om na te gaan in hoeverre sociaal wenselijkheid aan de orde is. Een aanvullend onderzoek naar hoe jongerenwerkers in kwestie omgaan met sociale druk zou hiervoor gewenst zijn.