

Reageren op radicalisering

Hoe kies je als gemeente
de juiste training voor professionals?

ReS



Reageren op radicalisering

Hoe kies je als gemeente
de juiste training voor professionals?

ReS



I Inleiding – signaal en reactie in de eerste lijn



Na een onderzoek in 2005 naar politieke oriëntaties van moslims in de hoofdstad, werd in 2007 de aanpak *Amsterdam tegen radicalisering* ontwikkeld. Door discriminatie en maatschappelijke tegenstellingen in de stad te bestrijden, is de gedachte, moet ook de voedingsbodem voor vervreemding en verwijdering verdwijnen. Naast deze preventieve aanpak wil de gemeente zo snel mogelijk ingrijpen als radicalisering al een feit is. Maar: dan moet natuurlijk wel duidelijk zijn *hoe* die zich voordoet, en *wáár*. Het is van vitaal belang om radicalisering in een vroeg stadium te herkennen en alle relevante partijen erover te informeren.

Met dit voor ogen vroeg Amsterdam drie bureaus om in 2007 en 2008 een aantal trainingen voor eerstelijns professionals te verzorgen: hoe signaleer je radicalisering en hoe reageer je daarop? Er waren drie doelgroepen: jeugdhulpverleners, onderwijsprofessionals en jongerenwerkers. De gemeente gaf FORUM en het Verwey-Jonker Instituut opdracht de trainingen te evalueren. De bedoeling was niet alleen om ze alle op inhoud, uitvoering, bereik en effect te beoordelen, maar ook onderling te *vergelijken*. Met het oog op mogelijke vervolgtrainingen én op toekomstig beleid wilde Amsterdam weten: wat werkt en wat niet, en voor wie?

De uitkomsten van zo'n (vergelijkende) evaluatie zijn natuurlijk net zo goed van belang voor andere gemeenten. Professionals die met jongeren werken, staan ook dicht bij mogelijk *radicaliserende* jongeren – dus een gedegen training in het herkennen en hanteren van vervreemding past in elk lokaal beleid. Alleen: hoe maak je de juiste keuze uit het aanbod?

Deze brochure kan daarbij helpen. Naast een beschrijving van drie trainingsmodellen, met in het kort de sterke en zwakkere kanten, vindt u er een praktisch overzicht van aandachtspunten. Aan welke voorwaarden voldoet een goede training over radicalisering? En waar moet je op letten als je een opleidingsbureau in de arm wilt nemen? Overzichtelijk ingedeeld naar de belangrijkste aspecten, biedt deze 'checklist' aan gemeenten tal van tips en adviezen vanuit de praktijk.

FORUM wenst u succes bij het maken van uw keuze.

II Drie trainingsmodellen uit de diverse praktijk

Leer eerstelijns werkers om radicalisering te herkennen én er op de juiste manier mee om te gaan. Dit doel stond de gemeente Amsterdam voor ogen toen ze drie bureaus opdracht gaf een training te verzorgen. Ze deden dit elk voor een 'eigen' doelgroep: jeugdhulpverleners, docenten c.q. schoolmanagers, en jongerenwerkers. Deze professionals gaan dagelijks met diverse groepen adolescenten om, dus ook met jonge moslims die mogelijk van de samenleving aan het vervreemden zijn. Trainingen die door verschillende bureaus verzorgd worden en zich op verschillende doelgroepen richten, hebben natuurlijk ook elk hun eigen accenten in leerdoelen, benadering, inhoud en werkwijze. Waar kan úw gemeente het beste voor kiezen?

Ter oriëntatie en ter overweging vooraf vindt u hier eerst een korte karakteristiek van de drie beproefde modellen, met hun sterke en zwakkere punten. In deel III gaan we vervolgens dieper in op de vraag: waaraan moet een goede training voldoen?

1 Aansluiting bij leefwereld *training onderwijsprofessionals*

De training voor onderwijsprofessionals richtte zich sterk op hun specifieke werkveld én op de bredere context van radicalisering (lees ook: de voedingsbodem). Er was ruime aandacht voor de sociaal-culturele omstandigheden waarin moslimjongeren opgroeien en voor ontwikkelingspsychologische processen bij jongeren, maar ook voor interculturele communicatie en de rol van de pedagogische professional in dit alles. Leerkrachten blijken ook duidelijk behoefte te hebben aan informatie en vaardigheden op dit gebied. De training, verzorgd door een bureau dat gespecialiseerd is in vraagstukken rond onderwijs, pedagogiek en diversiteit, sloot dus prima aan bij het werkveld en de leefwereld van de professionals. De zwakkere punten: in de training ontbrak een expliciete link naar het eigenlijke thema, namelijk: radicalisering, en de inhoudelijke kennis over radicalisering en de (politieke) islam werd niet goed overgebracht op de deelnemers.

2 Vaardigheid in trainen *training (jeugd)hulpverleners*

In de training voor jeugdhulpverleners stond het thema radicalisering wél vol in de schijnwerpers. De kennis werd door een didactisch vaardige trainer goed overgedragen, met veel afwisseling in werkvormen, interactie en ruimte voor zelflerend vermogen. Ook aan het grote bereik en de strakke organisatie was te merken dat hier een bureau aan het werk was met expertise op allerlei gebieden en ervaring met uiteenlopende doelgroepen. Een zwakker punt was echter dat met de leerstof minder goed werd aangesloten bij de leefwereld en beroepspraktijk van de deelnemende professionals in de (jeugd)hulpverlening. Doordat de trainer zelf niet uit dat werkveld kwam, kon hij bijvoorbeeld niet adequaat antwoorden op specifieke vragen van de cursisten over de relatie tussen radicalisering en psychische stoornissen.

3 Ervaringsdeskundigheid *training jongerenwerkers*

Bij de training voor jongerenwerkers stond de ervaringsdeskundigheid voorop. Het draaide steeds om praktijkervaringen, zowel met het onderwerp radicalisering als binnen het professionele veld. In lijn hiermee waren er twee trainers: de een was ervaringsdeskundig op het gebied van 'radicalisering en islam', de ander was zelf een ervaren jongerenwerker. Het sterke punt van de training was dan ook de dubbel aanwezige kennis van waar je als professional mee geconfronteerd kunt worden. Overigens ging het om 'losse' trainers, met nauwelijks een organisatie achter zich. Misschien had het daarmee te maken dat de training minder goed uit de verf kwam in didactisch opzicht (theoretische kennisoverdracht) en op organisatorisch niveau (inefficiëntie, klein bereik).

Vragen en afwegingen

Uiteraard gaat u het liefst in zee met een opleidingsbureau dat alle hiervoor genoemde sterke punten in zich verenigt en geen zwakke punten kent. Maar het is niet reëel om dit te verwachten. Nuttiger is het om eerst te bedenken wat uw gemeente precies met de training(en) wil bereiken, en dan te kijken wie of wat daar het beste op aansluit. Bijvoorbeeld: vindt u het belangrijk dat zoveel mogelijk professionals in korte tijd kennismaken met het fenomeen 'radicalisering' en het beleid van de gemeente? Of ziet u meer in een pilot waarin een klein(er) aantal professionals diep op het onderwerp ingaat en allerlei praktisch inzetbare vaardigheden aanleert? Wélke beroepsgroep(en) wilt u bereiken met de trainingen? En wat weet u eigenlijk van deze professionals, wat zijn hun behoeften, waar lopen ze tegenaan in hun dagelijkse werk? Als u dit soort vragen de zoektocht naar een geschikt bureau laat bepalen, dan zult u met een geruster hart het offertetraject ingaan. Trouwens: is het een idee om meerdere bureaus met elk hun eigen expertise om een *gezamenlijke* offerte te vragen?

III Waaraan moet een goede training voldoen?

De vergelijking van diverse praktijkmodellen was voor de onderzoekers een uitstekende gelegenheid om de voorwaarden voor een goede training op een rij te zetten. Dit heeft geresulteerd in een praktisch overzicht van aandachtspunten, dat u als gemeente uiteraard allereerst *vooraf* zult gebruiken: om een keuze te maken. Maar ook tijdens en ná een training kan dit 'kader voor afweging' goede diensten bewijzen: respectievelijk om de vinger aan de pols te houden, en als leidraad bij een evaluatie. Het overzicht is verdeeld in een aantal categorieën: leerdoelen, leerstof, werkvormen, trainer(s) en organisatie. Hiermee denken we alle belangrijke aspecten te vangen én de kernvraag te beantwoorden: wat wil je met de training bereiken en op welke manier?

De leerdoelen: *fijn afgestemd en meetbaar*

Stemmen de leerdoelen overeen met wat de gemeente wil?

Een eerste vereiste is natuurlijk dat de leerdoelen van de training overeenstemmen met bedoelingen en beleid van de gemeente. Vraag het bureau die doelen duidelijk in de offerte te formuleren. Wellicht wilt u bijvoorbeeld, naast het herkennen en hanteren van radicalisering, nadrukkelijk ook aandacht voor de *preventie* ervan. Zorg ervoor dat dit expliciet vermeld wordt, liefst met een korte toelichting op hoe die aandacht vorm krijgt. En wil de gemeente eerstelijns werkers via de training ook meteen alerter maken op rechtsradicalisering? Let dan op dat dit duidelijk in de leerdoelen (én uiteraard in het programma) wordt opgenomen.

Tip Verzorg vanuit de gemeente voor de cursisten een presentatie van de lokale aanpak van radicalisering. Leg uit welke plaats de training daar inneemt, en belicht het belang van samenwerking en netwerkvorming binnen de gemeente om radicalisering tijdig te herkennen en tegen te gaan. Dit verheldert wat de gemeente met de trainingen beoogt en kan eventueel wantrouwen onder de deelnemers wegnemen.

Sluiten de leerdoelen aan bij de beroepspraktijk?

Waarschijnlijk hebt u al vastgesteld welke beroepsgroepen in de gemeente het meest in aanmerking komen voor een training. In de regel zullen dat de professionals zijn die 'in de eerste lijn' veel met (moslim)jongeren te maken hebben. Uiteraard moeten de leerdoelen ook op hún praktijk zijn afgestemd. Jongerenwerkers, jeugdhulpverleners en docenten werken immers allemaal weer op een andere manier met jongeren – en in een andere situatie.

Tip Houd steeds oog voor andere potentiële doelgroepen. Ook bij imams, moslimhulpverleners en, niet in de laatste plaats, bij ouders en jongeren zelf is er behoefte aan het herkennen van en omgaan met radicalisering. Verder is het, voor de verankering in de organisatie, van belang om niet alleen uitvoerende medewerkers maar ook leidinggevend met de trainingen te bereiken.

Komen de leerdoelen tegemoet aan de behoeften?

De behoeften van professionals reiken vélder dan strikt het kunnen herkennen en hanteren van radicalisering, blijkt uit de evaluaties. Ook het omgaan met lastig gedrag, grensoverschrijding jegens vrouwen en homo's, culturele en religieuze diversiteit en specifieke problemen van moslimjongeren stellen professionals voor veel vragen. Dat pleit ervoor om ook 'basisvoorwaardelijke' doelen op te nemen zoals: de 'handelingsverlegenheid jegens allochtone (moslim)jongeren overwinnen' en 'intercultureel kunnen communiceren'.

Tip De noemer '(preventie van) radicalisering' is eigenlijk te smal voor een training, want de behoefte aan kennis en competenties blijkt breder te zijn. Overweeg daarom mét de leerdoelen ook de naam te verbreden, bijvoorbeeld: 'aanpak van grensoverschrijdend gedrag'.

Is achteraf te meten of de leerdoelen (en beoogde cursisten) bereikt zijn?

Heeft het trainingsbureau zelf een effectieve methode om na te gaan of de beoogde cursisten zijn bereikt en of zij voldoende opgestoken hebben? Zo niet, hoe wordt straks dán duidelijk wat de training heeft opgeleverd? Stel zeker dat op enige manier het bereik en de opbrengst voor de deelnemers 'gemeten' wordt: vraag in elk geval om een evaluatie. Overigens heeft de meetbaarheid van resultaten ook veel te maken met hoe de

doelen geformuleerd zijn. Leerdoelen zijn meestal niet in harde streefcijfers uit te drukken, maar helder en concreet beschreven zijn ze wel beter op 'gehaald of niet' te checken dan mistig verwoorde goede bedoelingen.

De leerstof: *doelgericht en evenwichtig*

Beantwoordt de leerstof aan de behoeften van de doelgroep?

Ook als professionals veel met jongeren van diverse etnische komaf werken, blijken zij vaak weinig kennis te hebben van hun (religieuze) achtergrond. Ze kunnen slecht uit de voeten met allerlei gedrag en uitingen die vanuit hun eigen referentiekader niet zomaar te begrijpen zijn. Bovendien kan het hun moeilijk vallen zich aan negatieve beeldvorming en vooroordelen te onttrekken. Het is dus belangrijk dat de training in de algemene behoefte aan kennis, bewustwording en vaardigheden in dit verband voorziet: hoe ziet de leefwereld van (moslim)jongeren eruit en hoe ga je daarmee om? Voor alle betrokken beroepsgroepen is het van belang om:

- intercultureel te leren communiceren;
- inzicht te krijgen in de betekenis van de (politieke) islam voor jongeren;
- te kunnen omgaan met vragen en conflicten die met de religieuze of culturele achtergrond van jongeren te maken hebben;
- onderscheid te leren maken tussen orthodox en radicaal;
- professionele afstand te kunnen houden tot het probleem.

Daarnaast hebben de doelgroepen hun eigen, specifieke behoefte(n) die om 'maatwerk' in het programma vragen:

Jeugdhulpverleners

- Inzicht in angst, godvrezendheid en schuldgevoel onder moslims. Hoe ga je om met mensen die zich schuldig voelen omdat ze – naar hun eigen idee – niet vroom genoeg (kunnen) zijn? En hoe onderscheid je deze

gelovigen van moslims die, uit een ander soort frustratie, radicaliseren in denken en doen?

- Kennis over psychische stoornissen als schizofrenie en psychoses, die onder jongeren van Marokkaanse afkomst onevenredig vaak lijken voor te komen, en inzicht in de verhouding tussen ziektebeelden en religieuze radicalisering.

Onderwijsprofessionals:

- Inzicht in de psychologische ontwikkelingsfasen van jongeren, en in processen van vereenzaming en vervreemding die de kans op radicalisering vergroten. Dit stelt leerkrachten (net als hulpverleners) beter in staat om er pedagogisch bekwaam op in te spelen.

Jongerenwerkers:

- Betere aansluiting bij het opleidingsniveau (lager dan docenten) en de ervaring van de vaak nog jonge werkers, bijvoorbeeld met oefening in meer professionele distantie tegenover de cliënten.

Tip Ga goed na of de leerstof van de training een duidelijke link heeft met de professionele praktijk van de cursisten, én met de specifieke vereisten en verwachtingen die deze praktijk stelt. Zorg ook voor een goede aansluiting bij hun kennisniveau.

Komen kennis en vaardigheden gelijkelijk aan bod?

Kennis en vaardigheden zijn uiteraard even belangrijk in een training als deze. Je hebt beide nodig, aangevuld met een open houding. Simpel gezegd: je moet weten wat radicalisering bij (moslim)jongeren is om deze te kunnen herkennen. En omgekeerd: zonder de vaardigheid om signalen te herkennen en erop in te spelen, heeft het weinig zin (in dit verband) alles over de verschijningsvormen van de islam te weten. Bij twee van de geëvalueerde trainingen was er relatief veel aandacht voor kennisoverdracht. Tegelijkertijd rapporteerden deelnemers minder verbetering

in hun praktische vaardigheden dan in hun inhoudelijke kennis. Het is dus zaak dat ze in de juiste verhouding en elkaar versterkend aan bod komen.

Tip Praktische vaardigheden zijn het beste te oefenen door met de leerstof ook dicht bij de praktijk aan te sluiten. Zie er dus op toe dat er ruimte is voor de behandeling van herkenbare casussen, liefst uit de beroepspraktijk van de deelnemers zelf, ook in rollenspelen.

Richt de training zich ook op 'de voedingsbodem'?

Hoe beter men signalen herkent dat iemand zich religieus c.q. ideologisch van de samenleving verwijderd, des te eerder zijn radicalisering en de gevolgen ervan te bestrijden. Het aanleren van die vaardigheid hoort dus in elke training voorop te staan. Maar effectiever nog dan radicalisering vroegtijdig te bestrijden, is te voorkomen dat het überhaupt zo ver komt. De kiem voor radicalisering is voor een deel te vinden in de cultureel-maatschappelijke context. Een werkelijk preventieve aanpak richt zich op het wegnemen van die voedingsbodem. Biedt een training inzicht in de mogelijkheden hiervoor? Ook dat is een belangrijk punt van aandacht.

Tip Door de aandacht al in een vroeg stadium te richten op de cultureel-maatschappelijke context en daar pedagogisch op in te spelen, is wellicht de voedingsbodem voor radicalisering 'onvruchtbaar te maken'. Vooral op scholen liggen hier mogelijkheden, want docenten hebben bijna dagelijks met leerlingen te maken en al vanaf zeer jonge leeftijd. Gemeenten doen er dus goed aan zich met een 'pre-preventietraining' in elk geval op onderwijsprofessionals te richten.

Is er aandacht voor de professionele ethiek van de cursisten?

Wat hoort eigenlijk wel en niet tot de taken van professionals in het signaleren van radicalisering? Moeten zij

bijvoorbeeld informatie doorspelen aan de politie? En hoe gaat de politie hier vervolgens mee om? Wat zijn de codes op dit vlak in de gemeente? Het zijn prangende vragen die in het krachtenveld van de beroepspraktijk ontstaan, en die dus ook bij een training aan de orde moeten komen. Vooral docenten en jongerenwerkers in de steden worstelen met kwesties van professioneel-ethische aard. Niet zelden weerhoudt het hen van de noodzakelijke openheid en kennisuitwisseling. Ook een actuele kwestie die steeds meer aandacht krijgt: hoe ver gaat de pedagogische verantwoordelijkheid voor jongeren van instituties buiten het gezin? Over de (al dan niet bedoelde) functie hierin van partijen zoals het jongerenwerk, de jeugdzorg, de school en justitiële instellingen is nog weinig bekend. Wel doet zich nogal wat onzekerheid en onmacht voor, bijvoorbeeld waar het gaat om de opvoeding, de balans tussen hard en zacht optreden, en het omgaan met etnische of religieuze polarisatie. Professionalisering en ondersteuning van docenten, jongerenwerkers en hulpverleners is ook op dit vlak dus zeker gewenst. De trainingen over radicalisering bieden hiervoor een goede gelegenheid.

De werkvormen: afwisselend en interactief

Kent de training voldoende variatie in werkvormen?

Methodische verscheidenheid is belangrijk voor het leerproces: het houdt de aandacht vast en zorgt voor een wisselend 'licht' op de leerstof. Een cursus die voornamelijk uit (eenzijdige) kennisoverdracht bestaat zal de deelnemers niet alleen nauwelijks aanspreken, maar ook weinig opleveren. Let er dus op dat bijvoorbeeld volop discussie mogelijk is, en dat de training verlevendigd wordt met casuïstiek en rollenspel. Ook gebruik van audiovisueel materiaal zorgt voor de nodige variatie. Het is dan wel van belang dat beeld- en geluidsmateriaal geïntegreerd is in de presentaties en inleidingen. Op die manier heeft dergelijk lesmateriaal namelijk veel meer effect dan bij een losstaande vertoning.

Tip Ook gesprekken met ervaringsdeskundige jongeren geven trainingen een extra dimensie. En minstens zo belangrijk: ze dragen veel bij aan de bewustwording van professionals en hun omgang met radicaliserende cliënten. Goed om even na te gaan of zo'n onderdeel in te passen is.

Is er ruimte voor wisselwerking tussen trainer en cursisten?

Van een interactieve training zal heel wat meer beklijven dan van ononderbroken monologen van een docent. Dus: is er ook genoeg ruimte voor tussentijdse vragen, reacties en discussie? Hiermee maken de deelnemers de trainers 'scherper' én ze kunnen onderling veel leren. In dit verband biedt ook een etnisch gemengde samenstelling veel voordeel. Denk aan hulpverleners van allochtone zelforganisaties en aan leerkrachten van islamitische scholen. Overigens moet een trainer wel in staat zijn om interactieve processen goed te begeleiden en waar nodig te begrenzen, zodat de boel niet uit de hand loopt door 'hyperinteractiviteit'.

Tip Iedere cursist moet voldoende ruimte krijgen om vragen te stellen en mee te doen aan het interactieve proces. Zorg daarom dat daar niet meer dan 12 à 15 mensen tegelijk aan deelnemen. Activiteiten waarin kennisoverdracht centraal staat, kunnen dan weer wel voor een wat grotere groep plaatsvinden.

Beantwoordt een eventueel rollenspel aan zijn doel?

Een rollenspel is de methodiek bij uitstek om trainees te confronteren met mogelijke (lastige) praktijksituaties en zich deze al oefenend eigen te laten maken. Maar: dan moet het wel goed aansluiten bij de achtergrond, professionaliteit en ervaringen van de cursisten. Heeft het bureau hiervoor niet de benodigde expertise in huis? Een oplossing is dan om het trainingsteam aan te vullen met een professional uit het veld. Verder kunnen video-opnames

van het rollenspel de deelnemers van belangrijke feedback voorzien. Wel is een voorwaarde dat zij het als 'veilig' ervaren om zichzelf op deze manier te (laten) bekijken.

Tip Een rollenspel wint aan echtheid en effect als een echte acteur de rol van bijvoorbeeld leerling of cliënt speelt. De cursisten kunnen zich dan optimaal oefenen in hun eigen 'professionele rol'. Een goede acteur maakt de situatie niet alleen reëler, maar helpt ook de lacherige sfeer te voorkomen die kan ontstaan als collega's voor cliënt spelen.

De trainer(s): didactisch vaardig en responsief

Heeft de trainer zelf voldoende kennis en vaardigheden?

Een trainer behoort, naast de nodige didactische vaardigheden, in beginsel verstand te hebben van waar de cursus over gaat. In dit geval zou hij of zij dus ruime inhoudelijke kennis van de (ook politieke) islam moeten hebben, en bovendien veel moeten weten over radicaliseringsprocessen en de 'symptomen' daarvan. Daarnaast is het nodig dat de trainer voeling heeft met de beroepspraktijk van de deelnemers en begrijpt waar de specifieke problemen (kunnen) zitten. Dat is alles bij elkaar nogal wat, en het zou niet reëel zijn om al die knowhow per definitie van één persoon te verwachten. Een aanvaardbare en gebruikelijke oplossing is dat het bureau eventuele ontbrekende expertise van buiten inhuurt. Uiteraard moet men dan wel kunnen instaan voor de kwaliteit van deze 'derden'.

Tip Het werkt goed als er meerdere trainers worden ingezet die elk over hun eigen expertise, kennis of praktijkervaring beschikken. Bijvoorbeeld: één docent die deskundig is op het gebied van islam en radicalisering, en één docent die verstand heeft van jongerenwerk. Dit is ook te bereiken door meerdere bureaus om een gecombineerde offerte te vragen.

Stelt de trainer zich open en responsief genoeg op?

Een open en responsieve houding is een cruciale eigenschap voor een trainer – en niet alleen omdat die bijdraagt aan een sociaal veilig klimaat in de deelnemersgroep. Minstens zo belangrijk is dat de ontwikkeling van een open houding ('bewustwording') een essentieel trainingsdoel is, en door de trainers zelf dus consequent tentoongespreid moet worden. Zo dienen zij in het contact met de cursisten ook maatwerk te leveren, zoals die dat op hun beurt in hun beroepsuitoefening moeten (leren) doen.

De organisatie: werving, duur en locatie

Worden er genoeg deelnemers uit de juiste groep geworven?

Het kan zijn dat de werving van trainees niet naar wens verloopt. Sommige doelgroepen zijn nu eenmaal wat moeilijker te bereiken dan andere. Jongerenwerkers, bijvoorbeeld, werken vaak heel individueel en hebben lastige werktijden. Randvoorwaarde voor een soepele werving is in elk geval dat het mensen duidelijk is wat ze van de training kunnen verwachten. Maak vooraf met het opleidingsbureau duidelijke afspraken over hoe de werving wordt aangepakt, en wie er wát doet.

Tip Treed zo nodig sturend op bij de werving van cursisten. Roep mensen van de te bereiken beroepsgroepen en instellingen bij elkaar, leg uit wat de bedoeling is van de training en onderstreep het belang van deelname.

Is de duur van de training afgestemd op de leerdoelen?

In de praktijk blijkt dat met een training van twee dagen veel kan worden bereikt, zeker als het gaat om kennis verwerven. Om ook in bewustwording, attitude, vaardigheden en netwerkvorming forse vooruitgang te boeken, is een wat langere adem gewenst – eventueel in de vorm van een vervoltraining. Wat verder goed werkt: een introductie-

bijeenkomst, voorafgaand aan de eigenlijke training. Enerzijds kunnen de deelnemers dan uitgebreid geïnformeerd worden over inhoudelijke en praktische aspecten, anderzijds maakt het de trainers mogelijk méér inzicht te krijgen in de verwachtingen van de cursisten. Ook een 'terugkomdag' in het programma is zeker aan te bevelen. Die biedt de gelegenheid om te beoordelen of (en hoe) de training heeft doorgewerkt.

Tip Een terugkomdag krijgt extra waarde in de vorm van een slotconferentie met 'nazorg' voor alle deelnemende groepen. Daar kunnen cursisten onder meer ervaringen uitwisselen (begeleid door experts), aanvullende workshops volgen en hun netwerk uitbreiden.

Sluit de locatie aan bij de opzet, behoeften en financiële ruimte?

De keuze van de locatie zal mede afhangen van de duur en indeling van de training. Men kan natuurlijk kiezen voor (hele of halve) 'werkdagen' in een zakelijke omgeving. De cursisten gaan dan zoals gebruikelijk om 17.00 uur naar huis en pakken de volgende dag (of de volgende week) de draad weer op. Het voordeel is dat dit de cursist, vergeleken met een 'normale' werkdag, weinig extra tijd en energie kost. Bestaat de cursus uit niet meer dan twee dagen, dan is ook een optie er een aaneengesloten verblijf met overnachting van te maken, bijvoorbeeld op een rustige platelandslocatie. Dit kan niet alleen de motivatie ten goede komen, maar verlengt ook de cursusduur. De deelnemers zijn dan immers ook 's avonds bij elkaar, wat mogelijk de interactiviteit en de persoonlijke betrokkenheid bij de training vergroot. Van de andere kant kan een overnachting en locatie buiten de stad voor sommigen weer wel een drempel zijn om mee te doen. Bovendien vraagt het een flinke financiële investering.

Colofon

Uitgave: FORUM

Tekstredactie: Frans van der Heijden

Ontwerp en lay-out: URBAN Perception

Foto cover: Hollandse Hoogte

Drukwerk: MultiCopy Diemen

Deze brochure is een uitgave van het expertisecentrum Religie en Samenleving (ReS) binnen FORUM – Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling. Beleidsmakers en professionals kunnen bij ReS terecht met vragen over religie in relatie tot haar maatschappelijke en politieke context. Meer informatie: www.forum.nl/res

De inhoud van deze brochure is gebaseerd op de evaluatierapporten die in het kader van het onderzoek 'Evaluatie trainingen Amsterdamse professionals in het herkennen van en omgaan met radicalisering' verschenen zijn. Dit onderzoek is in 2008/2009 uitgevoerd door FORUM en het Verwey-Jonker Instituut in opdracht van de gemeente Amsterdam.

FORUM is een onafhankelijk kennisinstituut op het terrein van multiculturele vraagstukken vanuit het perspectief van de democratische rechtsstaat, sociale cohesie en gedeeld burgerschap. FORUM vergaart kennis op het brede terrein van integratie, stelt deze beschikbaar en zet de kennis om in praktisch toepasbare methoden en producten.

Meer informatie: www.forum.nl



FORUM

INSTITUUT VOOR
MULTICULTURELE
ONTWIKKELING