

Professionals op weg naar het versterken van kinderparticipatie, verantwoordelijkheid en conflictoplossing

Een evaluatie van de professionele training van De Vreedzame Wijk methodiek

Anke Kraassenberg

Professionals op weg naar het versterken van kinderparticipatie, verantwoordelijkheid en conflictoplossing

Een evaluatie van de professionele training van De Vreedzame Wijk methodiek

Anke Kraassenberg

Masterthesis

Maatschappelijke Opvoedingsvraagstukken

Thesisbegeleider: Chris Baerveldt

Utrecht juni 2012

Universiteit Utrecht

Samenvatting

Het programma De Vreedzame Wijk beoogt bij kinderen participatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing. Om dit te bereiken wordt onder andere een training aangeboden voor kinder –en jongerenwerkers die werken in kinderactiviteiten. Er is onderzoek gedaan naar de houding van de kinder –en jongerenwerkers over deze drie centrale thema's, de houding van hun collega's over de drie centrale thema's en in hoeverre de kinder –en jongerenwerkers mogelijkheden zien om de thema's van het programma zelf toe te passen. In het voorjaar van 2012 zijn zeventien interviews afgenomen in Utrecht en Amsterdam en deze zijn aangevuld met observaties. Uit de resultaten blijkt dat professionals voor de training al een positieve houding hadden over de uitgangspunten van de methodiek. De training bevestigde deze houding en zorgde er ook voor dat professionals dit van hun collega's wisten. Verschillen tussen kinderen en gebrek aan tijd zorgde ervoor dat de professionals het lastig vonden kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing zelf toe te passen. De training droeg hier voor veel professionals ook niet aan bij. Intervisie en leren van ervaren collega's daarentegen wel. Professionals zouden meer kunnen profiteren van de training als er tijdens bijeenkomsten meer gerichte feedback wordt gegeven.

Inleiding

Het aantal kinderen dat in Nederland opgroeit in achterstandswijken neemt de laatste jaren toe (Verwey-Jonker instituut- Kinderen in Tel, 2007). Het Ministerie van Wonen, Wijk en Integratie definieert deze wijken als wijken met problemen rond werken, leren, integreren en veiligheid. De overheid probeert al jaren extra te investeren om de sociale en fysieke problemen die zich daar voordoen tegen te gaan. Helaas blijkt dit nauwelijks een positief effect te hebben (Bergeijk, Kokx, Bolt & van Kempen, 2008)

Er zijn diverse aanpakken die zich richten op de jeugd in deze wijken en een van deze aanpakken heet De Vreedzame Wijk. Het programma De Vreedzame Wijk komt voort uit het programma De Vreedzame School. Dit is een methodiek waarbij kinderen mogen meedenken over zaken rondom school, verantwoordelijkheid krijgen en waarbij geselecteerde en getrainde kinderen leren conflicten onderling op te helpen lossen. Door positieve effecten van dit programma op school, is er ook in wijken interesse ontstaan deze methodiek te gebruiken. Om voortgang te bieden aan organisaties die werken met kinderen in de basisschoolleeftijd is het programma De Vreedzame Wijk ontwikkeld. Op deze manier is voor kinderen duidelijk dat op school en in de wijk dezelfde verwachtingen, regels en afspraken gelden.

Als De Vreedzame Wijk methodiek wordt ingevoerd dan is het doel de drie centrale thema's een plek te geven in het beleid van de organisaties. Dit krijgt vorm als de thema's worden beschreven binnen de missie en visie van de organisatie, er een stuurgroep wordt aangesteld en de professionals, de kinder –en jongerenwerkers binnen de organisatie, een training krijgen.

In deze training krijgen de professionals informatie over de uitgangspunten van de programma's De Vreedzame Wijk en De Vreedzame School. Daarnaast zijn er individuele en groepsgerichte opdrachten.

Op dit moment is er nog geen onderzoek gedaan naar de training. Dit onderzoek heeft tot doel om na te gaan in hoeverre de training en andere factoren bijdragen aan het werken met kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing in kinderactiviteiten.

Daarom staan de volgende vragen binnen dit onderzoek centraal:

1) Welke houding hebben de professionals over de drie centrale thema's, wat is de houding van hun collega's en in hoeverre zien ze mogelijkheden om de drie centrale thema's van De Vreedzame Wijk toe te passen?

2) In hoeverre draagt de training bij aan de houding van de professionals, de houding van hun collega's en de mogelijkheden om de drie centrale thema's van De Vreedzame Wijk toe te passen?

3) Welke andere factoren dragen eventueel bij aan een gedragsverandering en welke barrières houden dit tegen?

De Vreedzame Wijk

Het programma De Vreedzame Wijk komt voort uit de methodiek De Vreedzame School. Het doel van De Vreedzame School is kinderen opvoeden tot verantwoordelijke en actieve leden van een gemeenschap, in dit geval de school en de klas. Centraal in het programma staat actieve participatie waarbij kinderen een stem krijgen en mee mogen denken over zaken die op school gebeuren. Ook krijgen kinderen verantwoordelijkheden en maakt het programma gebruik van conflictoplossing: geselecteerde en getrainde kinderen helpen andere kinderen bij het oplossen van conflicten. Door positieve effecten van het programma op scholen, werd in sommige kindervoorzieningen in de wijk, De Vreedzame School methodiek uitprobeerde. Om hier continuïteit aan te geven is het programma De Vreedzame Wijk ontwikkeld. Op die manier moet duidelijk zijn dat verwachtingen, regels en afspraken die op school gelden dezelfde zijn als die in de wijk. Om het programma van De Vreedzame Wijk te kunnen gebruiken moet tweederde van de scholen werken volgens De Vreedzame School methode. Als dit zo is, wordt het programma uitgerold via een 'schillenmodel'. Eerst gaan organisaties en doelgroepen die dichtbij school liggen zoals, voorscholen en tussenschoolse opvang, werken met het programma. Daarna de organisaties die iets verder weg liggen (kinderopvang, welzijnsorganisaties). Bij het invoeren van het programma kan een stuurgroep worden ingesteld en kunnen organisaties er zelf voor kiezen of er bezoek op de werkvloer komt en/of de professionals gecoacht worden. Ook krijgen alle kind- en jongerenwerkers een training.

Een training over het programma van De Vreedzame Wijk betreft drie bijeenkomsten. Tijdens de training krijgen de kind- en jongerenwerkers theoretische informatie over de centrale thema's van De Vreedzame School methodiek, er worden praktijkvoorbeelden gegeven en er worden filmpjes getoond waarin te zien is hoe kinderen op school mogen participeren, verantwoordelijkheid krijgen en conflicten oplossen. Ook krijgen de kind- en jongerenwerkers gedurende de bijeenkomsten opdrachten waarbij ze moeten reflecteren op hun eigen activiteiten zoals: wordt er gebruik gemaakt van een agenda, hoe worden de kinderen begroet, hoe wordt er afscheid genomen en hoe worden conflicten opgelost. Na de eerste bijeenkomst krijgen de kind- en jongerenwerkers de opdracht met het team na te denken hoe een agenda gebruikt kan worden in de eigen activiteiten en dit moet gepresenteerd worden in de tweede bijeenkomst. In de tweede en derde bijeenkomst wordt onderling geoefend met het stappenplan dat kinderen op school gebruiken om conflicten op te lossen en denken ze na in hoeverre ze kinderen al laten participeren in hun eigen activiteiten. In de eerste training wordt er een map gegeven met de opdrachten en voorbeelden. Daarnaast zitten

er in de bijlagen tips voor 'binnenkomers' en 'afsluiters'. Dit zijn korte spelletjes gericht op een positief sociaal klimaat en spelletjes die kunnen bijdragen aan een verantwoordelijkheidsgevoel voor de groep. Ook zitten er in de bijlagen informatiekaarten waarop informatie over de methodieken De Vreedzame School en De Vreedzame Wijk staat.

Theoretisch kader

Theoretische achtergrond van de centrale thema's

Het programma De Vreedzame Wijk beoogt kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing in activiteiten. Een van de middelen om dit te bereiken is het aanbieden van een training aan kinder –en jongerenwerkers in de wijk.

Uit onderzoek is gebleken dat kinderen samen spelen, vriendjes hebben en meedoen aan dagelijkse activiteiten belangrijk vinden in hun mate van welzijn (Almqvist, Hellnas & Stefansson, 2006). Deze antwoorden staan in nauw verband met participatie. Om volledig te kunnen participeren is het nodig dat kinderen verschillende rollen kunnen aannemen in hun omgeving en om dit te leren is ervaring vereist in verschillende situaties met verschillende kinderen. Volgens het *World Health Report* (2010) kan participatie gezien worden als de betrokkenheid bij dagelijkse situaties en kan dat gedefinieerd worden als de tijd die het kind spendeert aan het interacteren in de sociale omgeving van een ontwikkelingsgerichte contextuele manier (Maher Ridley et al. 2000; McWilliam & Bailey, 1995 in Eriksson et al., 2006). Law (2002) stelt dat participeren in een dagelijkse activiteit belangrijk is voor hun psychologische, emotionele en lichamelijke vaardigheden en ontwikkeling. Hierop aansluitend blijkt uit onderzoek van Masten en Coathworth (1998, in Law 2002), dat een hoog participatie niveau zorgt voor positieve uitkomsten op latere leeftijd. Voorbeelden hiervan zijn: meer betrokkenheid bij sociale activiteiten in de adolescentie en de kwaliteit van relaties tussen kinderen en volwassenen en kinderen onderling.

Verantwoordelijkheden geven is ook een belangrijk thema van het programma De Vreedzame Wijk. Aan de ene kant worden kinderen gezien als mensen die de vaardigheden hebben om verantwoordelijkheden te kunnen dragen in hun kindertijd. Aan de andere kant, stelt Qvortrup (1985 in Bjerke, 2011), worden ze gezien als onvolwassen 'human becomings', die een gebrek hebben aan volwassen competenties en ervaringen om verantwoordelijk te zijn. Erkend wordt dat het elke dag oefenen van de verantwoordelijkheden met kinderen en jonge mensen, een noodzakelijke stap is in het herkennen van zichzelf als burger (Lister, 2009; Smith & Bjerke, 2009 in Bjerke, 2011). Onderzoeken hebben aangetoond dat, luisteren naar de wet, bijdragen aan en helpen in de gemeenschap, het steunen van de zwakkeren en denken aan het milieu, belangrijke verantwoordelijkheden zijn, die gezien moeten worden door jonge mensen als onderdeel van het begrip 'burger zijn' (Smith et al., 2005; Torney-Purta, 2002 in Bjerke, 2011). Verantwoordelijkheid is, volgens Such & Walker (2004), geen statisch gegeven, maar een deel van de routine van het dagelijks leven en relatief vrij gekozen.

Het derde centrale thema van het programma De Vreedzame Wijk is de conflictoplossing. Onderzoeken tonen aan dat de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van conflicthantering een positief effect heeft op academische prestaties, een betere houding ten opzichte van conflicten, meer zelfstandigheid in het omgaan met verschillen en verminderde disciplineproblemen omdat jongeren meer autonoom werden in het constructief oplossen van conflicten (Johnsen & Johnsen, 1996).

In de eenentwintigste eeuw wordt steeds meer accent gelegd op het proces van meedenken. Volgens De Winter (1995), worden kinderen steeds jonger gezien als volwaardige ‘medeburgers’. Een achterliggend doel hiervan is het creëren van sociale cohesie, dat kort uitgelegd kan worden als de mate van verbondenheid en solidariteit binnen groepen en gemeenschappen (Alblas, Heinstra & van de Sande, 2006). In dit proces van meedenken en meebeslissen leren kinderen dus te functioneren als actief participerende ‘burgers’ in de samenleving. Het leert kinderen verbindingen te maken en verantwoordelijkheden te kunnen nemen. Het kind moet wel bereid zijn dit gedrag te willen aanleren en aan de andere kant zal de samenleving bereid moeten zijn dit gedrag te willen uitleggen en handhaven. Uitgaande van de positieve invloed die de drie centrale thema’s van het programma hebben op de ontwikkeling van kinderen heeft, is er dus een belangrijke rol voor medeopvoeders. In zijn sociale constructietheorie stelt Vygotsky (1978) dat kinderen het beste leren in een interactie. Kinderen leren in een omgeving waarin volwassen en peers aanwezig zijn en die cognitief op een hoger niveau zitten. Vygotsky (1978) stelt dat deze belangrijke anderen hun eigen kennis overdragen aan het kind. Het grootbrengen van een nieuwe generatie is volgens De Winter (2000), daarom een algemeen belang en moet er gesproken worden over een ‘maatschappelijke opvoeding’. Toch blijkt dat veel opvoeders, zonder een duidelijk pedagogisch beleid, een mate van opvoedingonzekerheid voelen. Dit gevoel ontstaat door de hoeveelheid opvoedstrategieën die er te vinden zijn en door deze hoeveelheid opvoedstrategieën is er vaak geen eenduidig kader en voelen veel opvoeders zich onzeker (De Winter, 2011).

Achtergrond van de drie centrale thema’s binnen het programma De Vreedzame Wijk:

Kinderparticipatie, in de dagelijkse activiteiten van het pedagogisch plan van het programma De Vreedzame Wijk, is het maken van afspraken met elkaar en daar dagelijks naar refereren, het maken van een agenda en kinderen laten meebeslissen in de invulling daarvan.

Activiteiten die worden bedacht zijn onder te verdelen in de participatieladder (Hart, 1997).

Deze ladder geeft de verhouding weer tussen de invloed van de kinderen en de invloed van de

medewerkers en bestaat uit vijf treden. Op de eerste trede van de ladder worden kinderen alleen geïnformeerd en is hun invloed klein en die van de professional hoog. Deze verhouding verandert op elke trede in omgekeerde richting en eindigt bij trede vijf in eigenaarschap waarbij de kinderen zelf activiteiten bedenken en uitvoeren.

Het begrip verantwoordelijkheid in de dagelijkse routine van activiteiten is verweven met participeren. Kinderen die participeren in activiteiten krijgen door de participatieladder tegelijkertijd ook verantwoordelijkheden. Daarnaast worden ze betrokken bij dagelijkse klusjes zoals spullen opruimen, uitdelen en klaarzetten.

Bij organisaties die het programma De Vreedzame Wijk gebruiken, wordt het stappenplan voornamelijk door professionals gebruikt, maar er wordt wel verwacht dat zij de kinderen hun vaardigheden in het constructief omgaan met conflicten zoveel mogelijk laat toepassen.

Theoretische achtergrond over de gedragsverandering bij de professionals

Als organisaties er voor kiezen om het programma De Vreedzame Wijk te gebruiken, dan is een van de ingezette middelen een training. Tijdens de training krijgen ze theoretische informatie over de programma's De Vreedzame School en De Vreedzame Wijk en zien de professionals voorbeelden en filmpjes die weergeven hoe kinderen op school participeren, verantwoordelijkheid krijgen en conflicten oplossen. Ook wordt er gereflecteerd op het eigen gedrag van de professionals door middel van opdrachten en wordt er onderling geoefend conflicten op te lossen via De Vreedzame School methode. Hiervoor is bij de kinder- en jongerenwerkers een gedragsverandering nodig.

Een model dat zich richt op gedragsverandering is de *Theory of Planned Behavior* (TPB) van Fishbein en Ajzen (1988). Dit model is een vervolg op de door Fishbein's ontwikkelde *Theory of Reasoned Action* (TRA: Fishbein, 1967). Het doel van TRA was het menselijk gedrag te bestuderen en mogelijkheden voor gedragsinterventies te ontwikkelen. Hierbij was de veronderstelling dat gedragingen van mensen een direct gevolg zijn van hun gedragsintenties. Onder gedragsintenties wordt de mate waarin een persoon van plan is om bepaald gedrag te laten zien, verstaan (De Vries, Dijkstra & Kuhlman, 1988). De gedragsdeterminanten zijn: attitude, subjectieve norm en de waargenomen gedragscontrole. De Theorie van Gepland Gedrag zal besproken worden aan de hand van de drie gedragsdeterminanten. Daarna wordt invulling gegeven bij dit programma.

De attitude kan worden omschreven als de houding van een persoon ten aanzien van een gedrag (Damoiseaux, Van Der Molen & Kok, 1993). Volgens De Vries (1992) wordt een

attitude opgevat als een afweging van alle voor –en nadelen die de persoon aan het gedrag verbindt. Om een positieve attitude te kunnen ontwikkelen stellen Calsbeek, Morren, Bensing & Rijken (2007) is onder andere kennis nodig. Naast kennis blijkt, uit het model van Petty & Cacioppo (1986), is de motivatie van mensen om bepaald gedrag te vertonen ook van invloed op de attitude. Het Elaboration Likelihood model van Petty & Cacioppo (1986) is een informatieverwerkingsmodel dat attitudeveranderingen probeert te verklaren. Het model laat zien dat er twee motivatie factoren zijn die invloed hebben op de overtuiging van nieuwe kennis. Betreffende de relevantie voor de persoon die de kennis ontvangt en de geneigdheid tot het overdenken van de informatie. Ook de Situational Theorie van Grunig (1976) laat zien dat persoonlijke relevantie een belangrijk element is die de verwerking van nieuwe kennis kan beïnvloeden. Bij een hoge betrokkenheid, veroorzaakt door persoonlijke relevantie, zal informatie sneller verwerkt worden.

De tweede determinant die van invloed is op de gedragsintentie van de medewerkers is de subjectieve norm. Deze norm betreft de door een persoon ervaren opvattingen van de sociale omgeving over bepaald gedrag (Fishbein & Azjen, 1975). De sociale norm wordt dus bepaald door de opvattingen van anderen (normative beliefs) en de mate van instemming met deze meningen (motivations to comply). Ook Stals (2008) geeft aan dat de houding en het gedrag van collega's en superieuren een belangrijke invloed hebben. Vooral wanneer onzekerheden spelen over de nieuwe ontwikkelingen, zijn mensen sterk geneigd zich aan te passen aan de subjectieve norm (Klucharev, 2009; Azjen,1991). Bij de mate van instemming van andere meningen, stelt Barry (2007) is het belangrijk dat de medewerkers participeren in de besluitvorming. Het wordt dan ook eigendom van henzelf. Volgens het schema van Rogers (2003) kunnen verschillen in persoonlijkheid de mate van instemming ook beïnvloeden. Hij onderscheidt 5 typen: *innovators*, *early adapters*, *early majority*, *late majority* en *laggards*. In dit onderscheid zijn de *innovators* en de *early adapters* het meest belangrijk. Zij zien het snelst succes in een besluitvorming en kunnen de anderen overhalen.

De derde belangrijke determinant is de waargenomen gedragscontrole. Deze controle is de inschatting van de voor het gedrag benodigde vaardigheden en van de mogelijkheid om barrières te overwinnen (Brug et al, 2010). Er is daarom een directe invloed van de waargenomen gedragscontrole op het gedrag. De daadwerkelijke uitvoering van gedrag leidt tot feedback over de verwachtingen die men van het gedrag had. Het uitvoeren van het gedrag kan dus leiden tot veranderingen in de determinanten van het gedrag. De feedback die mensen krijgen kan verschillende geïnterpreteerd worden. Mede doordat men de oorzaken van succes of falen anders attribueert. Weiner (2000) veronderstelt dat alle oorzaken die mensen kunnen

geven voor eigen succes of falen, onder andere kan worden toegeschreven aan een stabiele of instabiele dimensie. Een stabiele oorzaak voor minder goed gedrag is bijvoorbeeld ‘wilskracht’. Een instabiele oorzaak is bijvoorbeeld ‘tijdgebrek om goede activiteiten te organiseren’. Uit onderzoek blijkt dat naarmate oorzaken voor falen als stabiel worden toegeschreven de gedragscontrole afneemt. En een lage gedragscontrole heeft weer effect op het toekomstige gedrag. Omgekeerd tasten instabiele oorzaken voor falen de succesverwachting niet of nauwelijks aan. Volgens Stals en anderen (2008) zal niet iedere individu even snel nieuwe ontwikkelingen omarmen, maar zal de vrijheid om met de nieuwe aanpak te kunnen experimenteren bevorderend zijn op de ontwikkeling van eigenaarschap op de nieuwe aanpak. Volgens Bandura’s Sociaal Cognitieve Theorie kan gedragsverandering worden beschouwd als het resultaat van observerend leren en actieve oefening. Door observatie van anderen leert men vaardigheden en door het gedrag uit te voeren, leert men de gevolgen van het gedrag.

Achtergrond gedragsverandering bij de professionals:

Om een succesvolle gedragsverandering te kunnen verwachten zal de training erop gericht moeten zijn een positieve houding te ontwikkelen bij de kinder –en jongerenwerkers. Dit kunnen zij doen door informatie over te brengen waardoor de kinder –en jongerenwerkers motivatie krijgen het gedrag uit te voeren. Die motivatie hoeft niet alleen te ontstaan door kennis, maar ook door persoonlijke relevantie om te veranderen. Om dit te realiseren zal de training informatie moeten geven over de onderwerpen participatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing, maar ook hoe zij dit het beste kunnen uitvoeren in hun eigen activiteiten. Daarnaast wordt duidelijk wat de kinderen leren van die activiteiten en in hoeverre dit belangrijk is voor hun ontwikkeling. Door deze informatie over de drie centrale thema’s van het programma De Vreedzame Wijk, zal de kennis van de medewerkers vergroot worden en daarmee ook een positieve houding.

Daarnaast geeft het model weer dat het voor de kinder –en jongerenwerkers belangrijk is te weten hoe hun omgeving er over denkt. Dit zou kunnen betekenen dat er ‘belangrijke anderen’ moeten zijn die zorgen voor norm. In dit geval een positieve houding van de omgeving. Om er achter te komen wat de houding van de omgeving is, zullen er momenten in de training aanwezig moeten zijn waarin de kinder –en jongerenwerkers onderling kunnen overleggen.

De derde gedragsdeterminant is de mogelijkheid die kinder –en jongerenwerkers zien om de drie centrale thema’s van het programma De Vreedzame Wijk toe te passen. Voor de

training betekent dit dat zij vaardigheden krijgen aangeleerd die daarvoor nodig zijn. Daarnaast kunnen zij op bezoek gaan bij andere organisaties die al een tijd werken met deze aanpak waardoor zij observerend kunnen leren. Een andere mogelijkheid is dat zij leren van anderen die al ervaring hebben in het toepassen van de drie centrale thema's. Ook is het belangrijk voor hen om het gedrag eigen te maken door een tijd te kunnen oefenen met de nieuwe aanpak.

Conclusie

Kortom, het programma De Vreedzame Wijk vraagt om een gedragsverandering bij de professionals. De vraag is hoe deze gedragsverandering tot stand kan komen. Er zijn diverse factoren die hiertoe kunnen bijdragen, maar ook barrières die de gedragsverandering tegen kunnen houden. Een van de ingezette middelen die een organisatie kan gebruiken is een training. In de training kan er een positieve houding ontstaan bij de professionals doordat hun kennis wordt vergroot. Ook kan de training er voor zorgen dat de zij weten hoe hun collega's over het programma denken en kunnen de mogelijkheden van de professionals om de drie centrale thema's toe te passen, vergroot worden. De vraag is of de training, andere factoren en eventuele barrières kunnen leiden tot gedragsverandering.

Methode

Onderzoeksdesign

Professionals binnen het kinder –en jongerenwerk van De Vreedzame Wijk vormden de populatie van het onderzoek. De professionals bestonden uit jongerenwerkers, kinderwerkers in speeltuinen en kinderboerderijen en drie leidinggevendenden. Aan de hand van organisaties die het programma gebruiken, werden de professionals benaderd. Dit gebeurde via de telefoon of email. Om informatie te verkrijgen over de kwaliteit van de training is er gekozen voor het afnemen van interviews bij de professionals en de leidinggevendenden. De informatie, afkomstig van de interviews is aangevuld met informatie uit observaties bij twee trainingen van De Vreedzame Wijk.

In dit onderzoek zijn zeventien professionals geïnterviewd die de training gevolgd hebben. Dit waren twee jongerenwerkers, twaalf kinderwerkers en drie leidinggevendenden waarvan twee leidinggevendenden ook nog activiteiten deden met kinderen en jongeren. Alle professionals waren werkzaam in verschillende wijken in Utrecht en Amsterdam-Noord.

Er waren semi-gestructureerde de interviews afgenomen bij de professionals. Dat betekent dat de topics al wel waren vastgesteld, maar dat de vragen voorafgaande aan het interview nog niet geheel vaststonden en in de volgorde van de vragen gevarieerd kon worden. Elk interview bestond uit twee onderdelen¹. Het eerste deel ging over de attitude van de professionals, de subjectieve norm van de omgeving, en de gedragscontrole over de drie centrale thema's voor de training. In het tweede deel van het interview werd gekeken hoe en in hoeverre de training en andere factoren daartoe bijdroegen en welke barrières dit tegenhielden. Ook is er bij twee trainingen geobserveerd. Door middel van de observaties werd bekeken hoe professionals deelnamen aan de trainingen, wat er gebeurde tijdens de trainingen en hoe de informatie werd overgebracht aan de professionals.

De duur van de interviews verschilde per professional. Gemiddeld duurden de interviews drie kwartier tot een uur. Een enkele duurde een half uur. Alle interviews zijn opgenomen met een voicerecorder. Op de computer zijn alle interviews uitgeschreven en daarna geanalyseerd met het programma NVIVO.

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten is er gekozen voor interviews boven vragenlijsten. Het voordeel van het afnemen van interviews boven het invullen van

¹ In bijlage 1 staat de topiclijst van het eerste deel van de interviews en in bijlage 2 staat de topiclijst van het tweede deel van de interviews met de professionals.

vragenlijsten is dat interviews meer geschikt zijn voor open vragen. Door het gebruiken van interviews kon ook meer respons worden geleverd en er was daardoor controle of alle vragen beantwoord waren (Baarda en de Goede, 2001). Daarnaast is er, naast jongerenwerkers en kinderwerkers, ook een aantal leidinggevenden geïnterviewd. Hierdoor konden van beide groepen antwoorden vergeleken worden. Ten tweede is er naast de interviews met de professionals ook geobserveerd bij drie trainingen. Door het observeren kon feitelijk worden vastgesteld wat er tijdens de trainingen is gebeurd.

Resultaten

De resultaten zijn geordend naar aanleiding van de drie centrale thema's van het programma De Vreedzame Wijk: kinderp participatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing. Nadat elk thema beschreven is vanuit de determinanten attitude, subjectieve norm en gedragscontrole, wordt ook antwoord gegeven op de vraag in hoeverre de training daartoe heeft bijgedragen. Als laatste wordt verteld welke andere factoren kunnen bijdragen en welke barrières het gedrag tegen kunnen houden.

Kinderparticipatie

Alle professionals zijn positief als hen gevraagd wordt wat ze van kinderp participatie vinden. Veel professionals zien belangrijke voordelen. Een jongerenwerker zegt hierover: *“Ja, het is heel goed, want je creëert op die manier meer draagvlak want wij kunnen wel alles gaan verzinnen en uitvoeren maar hoe meer je ze betreft, hoe meer draagvlak je hebt en actiever je ze krijgt, dat zijn alleen maar zinnige dingen”*. Uit de interviews blijkt dat bijna alle professionals al een positief dacht over kinderp participatie omdat het volgens hen niet nieuw is. Een speeltuinmedewerker vertelde: *“Ik werk al heel lang in het welzijnswerk en kinderen laten participeren in activiteiten is niet nieuw, ze geven het beestje alleen iedere keer een andere naam”*. Ook een jongerenwerker zegt dit: *“Het is belangrijk kinderen en jongeren te laten participeren in activiteiten en vroeger heette dat dan participatie,, maar nu heb je er ook alweer andere woorden voor zoals Welzijn Nieuwe Stijl*. In de training, blijkt uit observaties, komt het thema kinderp participatie niet heel duidelijk aan bod. Wel worden de doelstellingen van het programma De Vreedzame Wijk beschreven en worden filmpjes laten zien en voorbeelden gegeven waarbij kinderen op school mogen participeren. Twee kinderwerkers gaven aan dat zij hier erg enthousiast van werden. *“Het sloot perfect aan bij hoe ik graag les wil geven.”* en *“Ik heb geen onderwijsachtergrond en deze manier van werken zorgde ervoor dat ik een visie had, het is een soort levenshouding die perfect bij me paste”*. Ook een kinderboerderijmedewerker en een speeltuinmedewerker geven aan dat de filmpjes en de voorbeelden die werden gegeven hen inspireerden. Enkele professionals vertelden dat zij meer een afwachtende houding aannamen, juist omdat deze voorbeelden op school gericht zijn en niet op hun eigen activiteit.

De opvattingen van hun collega's over kinderp participatie is bij dertien professionals hetzelfde als bij de professionals zelf. Bij een paar professionals wordt dit besproken tijdens teamvergaderingen maar meestal gebeurt dit tussendoor. Een enkeling vertelde dat hier pas over werd gesproken toen de organisatie hen vroeg een werkplan te schrijven waarin

participatie een belangrijke plek moest innemen. Toch zegt een leidinggevende dat niet alle collega's in haar organisatie positief tegenover participatie staan. Zij zegt hierover: *“Sommigen vinden participatie niks en ze snappen niet waarom de kinderen alles zelf moeten doen. Zij vragen zich af waarom ze niet gewoon met de kinderen mogen knutselen en activiteiten doen”*. Drie professionals weten niet wat hun collega's er van vinden, maar geven aan dat dit komt omdat ze veel alleen werken. De training zorgde bij deze professionals ervoor dat zij wel wisten hoe hun collega's erover dachten en zij gaven aan dat ze het erg prettig vonden om ervaringen uit te wisselen. De kinderwerker zegt hierover: *“Tijdens de training konden we met elkaar praten over het kinderen laten participeren, dat was erg fijn omdat je naast die training niemand hebt om je gedachten mee uit te wisselen”*. Ook andere professionals vertelden dat ze wisten door de training hoe hun collega's erover dachten. Sommige professionals konden geen antwoord geven op deze vraag omdat zij niet met hun team de training hebben gevolgd.

De derde determinant is de mate van gedragscontrole over kinderparticipatie. Enkele professionals vertelden dat ze voor de training al kinderen konden laten participeren in activiteiten. Een jongerenwerker zegt hierover: *“Wij laten kinderen al heel lang meedenken en meebeslissen in activiteiten dus ik vind het niet moeilijk of lastig”*. Drie professionals vertellen dat zij vanuit hun studie veel hebben meegekregen over kinderen laten participeren. Twee kinderwerkers gaven aan dat zij kinderen niet zoveel laten participeren in activiteiten omdat ze de ervaring en de vaardigheden misten. De training zou deze vaardigheden kunnen vergroten maar uit observaties en interviews blijkt dat de training daar niet veel invloed op heeft. Een kinderboerderij medewerker zegt hierover: *“Door de filmpjes raakte ik wel enthousiast maar ik kan de koppeling niet naar eigen praktijk maken, die voorbeelden waren er niet”*. Ook twee leidinggevendenden geven aan dat de voorbeelden te veel op school gericht zijn en dat de training wel mooie voorbeelden laat zien maar dat er niet wordt verteld hoe je die voorbeelden kunt gebruiken in een welzijnsorganisatie.

Eigen verantwoordelijkheid geven

Uit de interviews blijkt dat een aantal keer moest worden uitgelegd wat er verstaan wordt onder kinderen verantwoordelijkheden geven. Na dit uitgelegd te hebben waren alle professionals wel positief. Ze vertelden dat het vanzelfsprekend is dat je kinderen leert hoe ze met spullen omgaan of dat ze helpen met opruimen en uitdelen. Ook het wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid in conflicten tussen kinderen vinden veel professionals goed om te doen. Een speeltuinmedewerker geeft wel aan dat er grenzen zijn. Zij zegt hierover: *“Ik vind*

het logisch dat ze een verantwoordelijkheid dragen, maar de speeltuin is wel voor de kinderen en niet van de kinderen". De training gaat in op afspraken maken met kinderen over hoe je met elkaar omgaat in de activiteiten. Enkele professionals vertelden dat dát hen extra enthousiast maakte omdat ze dachten dat activiteiten dan makkelijker zouden verlopen. Een kinderwerker zegt hierover: *"Toen ik hoorde van het samen afspraken maken werd ik enthousiast, zo kon ik ze wijzen op de verantwoordelijkheid die ze zijn aangegaan"*. Twee professionals geven aan dat ze heel positief waren over de 'afsluiters' die je kunt gebruiken aan het einde van een activiteit. Een kinderwerker zegt: *"We zetten de kinderen aan het einde van de activiteit in het pierebadje en bespraken met elkaar de plus –en minpunten en zo konden we ze direct wijzen op eigen verantwoordelijkheid in ruzies of anderen dingen"*. Een andere kinderwerker vertelde dat haar enthousiasme voor dit pedagogisch principe meer voortkwam uit een structuur waar ze naar zocht en dat op de 'afsluiters' daarvoor zorgde.

Twaalf professionals gaan er van uit dat collega's er ook zo over denken maar uit de interviews blijkt dat het niet duidelijk wordt besproken tijdens vergaderingen. Ze vertellen dat het vaak tussen neus en lippen door gebeurt of even tijdens het koffie halen. Een aantal professionals geeft aan dat er vaak pas over gepraat wordt als er zich een situatie voordoet waarbij overleg belangrijk is. Een speeltuinmedewerker zegt hierover: *"Speelgoed ging hier vaak snel kapot of was niet meer compleet en toen hebben we met het team bedacht dat de kinderen bij ons speelgoed mogen lenen en dat ze zich dan eerst moeten melden"*. Twee kinderwerkers werken zelfstandig en wisten voor de training niet hoe hun collega's uit de organisatie erover dachten.

De training zorgde er bij deze professionals wel voor dat zij wisten hoe hun collega's erover dachten en dat vonden ze erg fijn. Een van hen zei: *"Ik ging graag naar de trainingen toe omdat daar momenten waren dat je met collega's kon praten over ervaringen of over wat er verteld was"*. Vier professionals konden niet vertellen wat de invloed van de training op hun team was omdat twee van hen pas later de training hebben gehad en twee werkten toen nog veel alleen. Een aantal professionals geeft aan dat de training bevestiging gaf in het team dat iedereen zo wilde werken. Die speelplekken hadden veel last van conflicten en een negatieve sfeer en de training droeg bij aan het enthousiasme door de filmpjes en voorbeelden die werden gegeven.

Enkele professionals vertelden dat zij 'eigen verantwoordelijkheid geven' in conflicten of op een andere manier vanzelfsprekend vinden en het vaak al jaren doen. Sommigen geven aan dat het normaal is dat je een conflict oplost door hun eigen verantwoordelijkheid erin te betrekken en dat ze dat niet moeilijk vinden. Ook met het lenen van spullen hebben een paar

professionals geen moeite. Wel geven ze aan dat kinderen zich moeten melden als ze spullen lenen of terugbrengen. Een paar keer wordt gezegd dat ze kinderen hun gang laten gaan en als het dreigt mis te gaan ze ingrijpen. Sommige professionals vertellen dat ze het soms ook bewust laten misgaan: *“Er was een tijdje dat de jongens veel pingpongden en dat de balletjes vaak kwijt waren of kapot gingen. Eerst zei ik er nog wat van maar later heb ik dat losgelaten want ik wilde dat ze de consequenties zouden voelen en ze op hun verantwoordelijkheid kon wijzen als het fout ging”*. Voor zeven professionals zorgde de training niet voor meer handvatten. Voor een enkele professional zorgde training voor meer bewustwording. Ze zijn zich meer bewust geworden van het wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid en vonden de training daarin wel een toegevoegde waarde. Voor een paar professionals was het afspraken maken een goed middel om kinderen te kunnen wijzen op hun verantwoordelijkheid. Ook konden twee professional de ‘afsluiters’ goed gebruiken tijdens of na hun activiteiten.

Conflictoplossing

De houding van de professionals blijkt overwegend positief ten opzichte van de Vreedzame conflictoplossing. Een aantal professionals had er van gehoord via De Vreedzame School of van andere collega’s die er al mee werkten. Een kinderboerderij medewerker zegt hierover: *“Ik vind het prachtig dat kinderen conflicten met elkaar kunnen oplossen, dat ze leren luisteren naar elkaar. Het is zo waardevol om die ervaringen en vaardigheden te hebben, ook voor de rest van je leven*. Het enthousiasme blijkt voor vijf professionals te komen doordat er bij hen vaak conflicten zijn tussen kinderen en dat ze dachten dat deze manier goed bij hen zou aansluiten. Ook gaf een kinderwerker aan dat zij zelf vaak niet zo goed wist hoe ze conflicten goed op kon lossen en dat ze dacht dat deze manier haar structuur kon bieden. Drie professionals vertelden dat ze dachten dat ze hierdoor meer handen vrij zouden hebben omdat de conflicten dan door de kinderen zouden worden opgelost. Ook hadden een paar professionals nog nooit van dit onderwerp gehoord en zou de training het eerste moment zijn. In de training wordt informatie gegeven via praktijkvoorbeelden en filmpjes en de meeste professional bleven na de training enthousiast. Een aantal kinderwerkers geeft aan dat ze toen bevestigd kregen dat ze eigenlijk al een beetje zo werkten. Een andere professional gaf aan dat het stappenplan haar enthousiast maakte omdat ze dacht die structuur goed te kunnen gebruiken. Meerdere professionals zeiden dat ze wel hier wel positief tegenover stonden omdat ze dachten dat het goed zou zijn voor de ontwikkeling van kinderen.

Uit de interviews blijkt dat de meeste professionals wel met elkaar spraken over het oplossen van conflicten, maar bijna iedereen had een eigen manier van oplossen. Ook werd

het vaak pas besproken als er veel conflicten waren of als een professional hulp nodig had met een conflict. Sommigen werken of werkten alleen waardoor zij niet wisten hoe hun collega's erover dachten. Anderen kwamen vanuit hun studie direct in een organisatie die werkte met het programma De Vreedzame Wijk dus wisten niet hoe het daarvoor was.

Na de training veranderde er soms iets binnen de teams van de professionals. Vijf professionals vertelden dat in hun speeltuin of bij andere kinderactiviteiten met hun collega's is afgesproken dat ze kinderen toch zoveel mogelijk zelf hun conflicten laten oplossen. Een kinderwerker vertelt hierover: *“Ja absoluut, ik hoor steeds vaker het bezwaar dat wij het eigenlijk niet meer moeten oplossen. Het is beter dat ze het zelf oplossen want we zien dat ze dan beter tot de kern komen. Zodra wij er ons mee gaan bemoeien gaan ze sneller sociaal wenselijk gedrag vertonen en als ze het alleen oplossen doen ze dat niet”*. Een kinderwerker vertelde dat voor de training niet iedereen conflicten tussen kinderen oploste maar dat ze de speeltuin uitgezet werden. Door de training kwam er een gezamenlijke visie op conflicten oplossen waar iedereen erg enthousiast over was.

Vijf professionals geven aan dat zij voor de training vaak de ruzies zelf probeerden op te lossen. Ze wilden het in eigen hand houden en dachten dat het conflict sneller zou zijn opgelost als zij hielpen. Ook vertelt een aantal professionals dat er bij hen weinig conflicten waren tussen kinderen onderling. Dit komt omdat er meer conflicten zijn tussen ouders, tussen ouders en kinderen of omdat er een andere verantwoordelijke aanwezig is zoals een leerkracht, die de conflicten oploste. Een kinderwerker vertelde dat ze voor de training ook al vaak kinderen ruzies onderling liet oplossen: *“Ik had zoiets van ja probeer het maar en als je er niet uitkomt dan kom je maar naar mij”*.

In de training leren de professionals vaardigheden om conflicten op te lossen zoals dat op scholen gebeurt die De Vreedzame School methodiek gebruikt. Uit observaties en interviews blijkt dat er veel aandacht wordt geschonken aan de vaardigheden in het oplossen van conflicten. Een aantal professionals gaf aan dat het oefenen in groepjes hen handvatten bood om beter conflicten tussen kinderen te kunnen oplossen. Ook zijn er professionals die aangeven dat de voorbeelden te veel op school gericht waren en het niet in hun eigen activiteiten toepasbaar is. *“Dit is compleet nieuw voor ons en ik had niet het gevoel dat ik na de training die stappen op kinderen kon toepassen”*, vertelt een jongerenwerker. Ook vertellen twee kinderwerkers dat ze vonden dat de training te kort was. Zij hadden twee of drie trainingen gehad en gaven allebei aan dat dit te kort is om het stappenplan goed onder de knie te krijgen

Invloed van de training op de attitude, de subjectieve norm en de mate van gedragscontrole van de professionals

Tabel 1 geeft een overzicht van bovenstaande resultaten. In de tabel wordt kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing weergegeven.

Tabel 1: Invloed van de training op de attitude, subjectieve norm en de mate van gedragscontrole op de professionals volgens het model Theorie van Gepland Gedrag

	Kinderparticipatie	Verantwoordelijkheid	Conflictoplossing
Attitude	Ja, alle professionals hadden een positieve houding omdat het voor de meeste niet nieuw is	Ja, alle professionals hadden een positieve houding omdat ze belang zagen voor de ontwikkeling van het kind	Deels; professionals die er al van hadden gehoord waren positief. Anderen waren neutraal
Subjectieve norm	Deels; bij een aantal werd dit besproken in teamvergaderingen en is positief, en bij een enkeling niet. Een aantal werken alleen en wisten het niet.	Deels; meeste dachten wel dat hun collega's positief waren, maar dit werd nauwelijks besproken tijdens teamvergaderingen.	Weinig, conflicten oplossen wordt besproken maar pas als zich een urgente situatie voordeed en bijna iedereen had een eigen manier.
Mate van gedragcontrole	Deels; voor sommigen was het niet nieuw. Anderen kregen deze vaardigheden al via hun studie.	Ja, verantwoordelijkheid geven is niet nieuw.	Deels; professionals losten vaak conflicten zelf op, maar op hun eigen manier.
Training → Attitude	Bevestigde positieve houding door voorbeelden en filmpjes. Enkeling bleef afwachting omdat voorbeelden op scholen gericht was.	Bevestigde positieve houding. Het onderwerp afspraken maken en de 'afsluiters' maakte sommige professionals extra enthousiast	Bevestigde voor een aantal hun positieve houding en anderen werden enthousiast omdat ze dachten dat deze manier hen structuur zou bieden
Training → Sub. norm	Ja, door veel overleg momenten en opdrachten die samen gemaakt moesten worden	Ja, door veel overleg momenten en opdrachten die samen gemaakt moesten worden	Ja, een aantal teams kreeg door de training een gezamenlijke visie op conflicten oplossen.
Training → mate gedragscontroleschool	Weinig, voorbeelden en filmpjes waren te veel op school gericht	Deels; het onderdeel afspraken maken en de spelletjes droeg voor sommige professionals wel bij.	Deels; er wordt veel geoefend met het stappenplan en dat gaf een aantal professionals vaardigheden.

Andere factoren die bijdroegen aan een gedragsverandering:

Tijdens de interviews gaven professionals ook andere factoren aan die bijdroegen aan het werken met kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing. Daarnaast kwamen er tijdens de interviews meerdere barrières naar voren die het uitdragen van de methodiek lastiger maakten. Uitgaande van dit voortschrijdend inzicht is er gekozen om deze factoren en de barrières niet onder te verdelen in de determinanten; attitude, subjectieve norm en mate van gedragscontrole.

Andere factoren:

Zestien keer wordt aangegeven dat het werken met kinderparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing verslapt als er geen aandacht meer aan wordt besteed. Een speeltuinmedewerker die veel alleen werkt vertelde dat zij pas anders ging werken toen zij hulp kreeg. Zij vertelde hierover: *“In je eentje is het moeilijk de knop om te zetten, inmiddels heb ik hulp van een collega die mij hielp de activiteiten anders in te richten en nu gaat het een stuk beter”*. Ook een andere speeltuinmedewerker die vroeger veel alleen stond en nu samenwerkt geeft aan dat het makkelijker gaat omdat je samen kunt overleggen en je van elkaar kunt leren.

Van elkaar leren wordt door meer professionals aangegeven als een belangrijke factor voor verandering. Een kinderwerker vertelde dat ze in een speeltuin werkte waar veel conflicten waren en dat ze zich na de training niet vaardig genoeg vond om het direct uit te proberen. Met hulp van een collega heeft ze daar toen mee geoefend. Ook een kinderwerker die niet direct de training kreeg toen ze begon met werken, vertelde dat ze meer had geleerd over het programma door haar collega dan door de training. Ook intervisie wordt door verschillende professionals aangewezen als belangrijk hulpmiddel om de drie centrale thema's toe te passen. Een kinderwerker zegt hierover: *“De training is erg theoretisch en met de intervisie zorg je voor het inhoudelijke. Door de intervisie blijf je erover praten want anders verslapt het snel.”* Ook geven twee speeltuinmedewerkers aan dat zij intervisie heel nuttig vinden omdat ze zo meer voorbeelden en tips krijgen voor hun eigen praktijk omdat het anders snel verslapt. Een leidinggevende vertelde dat haar collega's het heel leuk vonden om bij andere kinderactiviteiten te kijken: *“Na de training zijn we ook bij andere locaties geweest om te kijken hoe zij werken. Het was heel vergelijkbaar met wat wij deden en medewerkers zeiden dat het heel interessant en leuk was om te zien hoe het in de praktijk gaat”*.

Barrières:

Uit de interviews bleek dat alle professionals tegen barrières opliepen tijdens het uitdragen van de drie centrale thema's van het programma De Vreedzame Wijk. De houding van de kinderen was een van de meest voorkomende reden waarom sommige professionals de drie centrale thema's niet konden toepassen. De meeste professionals hielden daarom rekening met de kinderen en pasten de mate van participatie of eigen verantwoordelijkheid aan. Vier professionals geven aan dat ze kinderen die vaker komen meer laten participeren dan andere kinderen. Sommige professionals zeggen dat niet alle activiteiten zich ook lenen voor participatie of een eigen verantwoordelijkheid en dat niet alle kinderen het ook willen. *“Sommige kinderen willen gewoon spelen en zitten niet te wachten omdat ze moeten meedenken of dat ze een verantwoordelijkheid willen, zegt een speeltuinmedewerker.* Twee professionals zeggen ook dat sommige kinderen kunnen doorslaan in hun verantwoordelijkheidsgevoel en denken dat de speeltuin van hen is. Een speeltuinmedewerker vertelde dat je ook niet direct alle verantwoordelijkheid kan geven aan kinderen omdat sommige dan gaan commanderen en of de baas spelen. Zij zegt dat niet veel kinderen van huis meekrijgen dat ze verantwoordelijkheid dragen voor dingen die ze doen. Zij vindt dat als je kinderen dat wil leren het veel tijd kost.

Tijd is dan ook de tweede barrière waar veel professionals tegen aanlopen. Dit komt volgens twee speeltuinmedewerkers doordat ze vaak alleen uitvoerende taken hebben en daardoor niet toekomen aan extra voorbereidingen. Een speeltuinmedewerker zegt hierover: *“Goeie activiteiten verzinnen waarin kinderen participeren kost voorbereiding en die tijd hebben we niet”.* Een andere speeltuinmedewerker vindt dat als je de Vreedzame methodiek goed wilt uitdragen je moet investeren en dat kost tijd die ze vaak niet hebben. Daarnaast heb je vaak verschillende taken als kinderwerker en kun je niet zomaar apart gaan zitten met een groepje om hen een activiteiten te laten organiseren. Sommige professionals werken alleen en zijn daarom veelal bezig met toezicht houden.

Conclusie

Het programma De Vreedzame Wijk beoogt bij kinderen participatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing tijdens activiteiten. Om dit te bereiken wordt onder andere een training aangeboden voor professionals. Er is onderzoek gedaan naar de houding van de professionals over de drie centrale thema's, de houding van hun collega's en in hoeverre professionals mogelijkheden zien om de drie centrale thema's van het programma zelf toe te passen. Daarnaast is gekeken in hoeverre de training en andere factoren daartoe hebben bijgedragen en welke barrières dit hebben bemoeilijkt.

Uit de observaties en interviews kwam een aantal zaken naar voren. Vóór de training hadden vrijwel alle professionals al een positieve houding over kinderp participatie en eigen verantwoordelijkheid. Professionals die al hadden gehoord van het programma De Vreedzame Wijk hadden dit ook over conflictoplossing. De training was er op gericht een positieve houding te ontwikkelen over de drie centrale thema's want er werd informatie gegeven over de oorsprong van het programma en er werden praktijkvoorbeelden en filmpjes laten zien. Hierdoor werd de positieve houding van de professionals veelal bevestigd. Opvallend was wel dat de voorbeelden en filmpjes vaak betrekking hadden op school en niet op organisaties in de wijk. Hierdoor bleef een enkele professional toch afwachtend.

Ten tweede bleek dat vóór de training kinderp participatie, eigen verantwoordelijkheid geven en conflictoplossing weinig in vergaderingen werd besproken. Dit gebeurde vaak tussendoor of als er zich een urgente situatie voordeed. Echter, de meeste professionals vermoedden wel dat hun collega's in hun omgeving ook positief tegenover de drie centrale thema's staan. De training bleek veel ruimte te geven aan de professionals om onderling te overleggen. Dit hebben veel professionals als prettig ervaren omdat sommigen voornamelijk alleen werken in kinderactiviteiten of omdat de thema's niet werden besproken tijdens vergaderingen. De training droeg door de vele overlegmomenten bij aan een gezamenlijke positieve houding over de drie thema's.

Ten derde kwam naar voren uit de interviews dat veel professionals vóór de training al mogelijkheden zag kinderen te laten participeren en verantwoordelijkheid te geven, ook omdat deze thema's voor de meeste professionals niet nieuw waren. Conflicten losten de professionals bijna altijd zelf op, maar deden dit allemaal op hun eigen manier. De training droeg voor veel professionals niet bij aan extra vaardigheden over de drie centrale thema's. Aangegeven werd dat de voorbeelden te veel op school gericht zijn en dat hierdoor de omslag naar eigen praktijk te lastig was.

Er waren wel andere factoren die bijdroegen aan de mogelijkheden om de drie centrale thema's toe te passen. Hulp van anderen, leren van ervaren collega's en intervisie zorgde ervoor dat professionals na de training wel vaardigheden en mogelijkheden ontwikkelden om kinderopparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing toe te passen in hun eigen activiteiten.

Verder bleek dat de houding van de kinderen en gebrek aan tijd de twee meest voorkomende barrières waren voor de professionals om de drie centrale thema's toe te passen. Doordat sommige kinderen niet zomaar kunnen of willen participeren of verantwoordelijkheid dragen moesten de professionals activiteiten anders vormgeven. Gebrek aan tijd door weinig personeel en veel uitvoerende taken zorgde er ook voor dat de drie centrale thema's niet altijd goed konden worden uitgedragen. Geconcludeerd kan worden dat veel professionals al een positieve houding hadden over de drie centrale thema's. De training bevestigde dit door de informatie die er is gegeven en door de getoonde filmpjes. Voor de training hadden de professionals een vermoeden dat hun omgeving ook positief was. De training heeft dit vermoeden bevestigd omdat er veel ruimte was om onderling te overleggen en door de opdrachten die gemaakt moesten worden. Daarentegen blijkt de training weinig extra mogelijkheden te geven om de drie centrale thema's meer toe te passen dan ze voor de training al deden. Daarom kan verwacht worden dat professionals zonder hulp van directe collega's en intervisie waarschijnlijk niet anders zullen gaan werken.

Discussie

Een aantal zaken verdient verdere verdieping. Om een succesvolle gedragsverandering te kunnen verwachten bij de professionals geeft het model van Fishbein & Ajzen (1975) aan dat de training gericht moet zijn op het ontwikkelen van een positieve houding van de professionals zelf en hun omgeving en op de mogelijkheden om het gedrag toe te passen. Uit de interviews blijkt dat er wel informatie met voorbeelden wordt gegeven, maar dat deze vooral aansluiten op de methodiek De Vreedzame School. Dit betekent dat de professionals waarschijnlijk wel een positieve houding ontwikkelen, maar dat het niet aansluit bij hun eigen situatie en dus minder relevant voelt. Wel biedt de training veel momenten aan om onderling te overleggen, zodat er een gezamenlijke norm kan ontstaan. Ten derde moest de training gericht zijn op het vergroten van de mogelijkheden om de drie centrale thema's toe te passen in de praktijk. Uit de interviews blijkt dat de training weinig extra mogelijkheden biedt voor de thema's kinderopparticipatie en eigen verantwoordelijkheid. Bij conflictoplossing is dit meer aanwezig want onderling worden casussen uitgespeeld. Hierop aansluitend kan besproken

worden wat het nut is van de training. Uit de interviews blijkt dat door de training een positieve houding over kindparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing werd bevestigd, ook al was het voor veel professionals niet nieuw. Ook bevestigde het een positieve houding van hun directe collega's. De training zou daardoor wel kunnen bijdragen aan een bestending van hun eigen gedrag; namelijk dat ze met de drie thema's willen werken en blijven werken. Aan de andere kant bood de training weinig extra mogelijkheden om de drie thema's in hun eigen praktijk toe te passen waardoor hun gedrag waarschijnlijk niet veel zal veranderen. Uit de interviews blijkt dat leren van ervaren anderen en intervisie wel bijdroegen aan het toepassen van kindparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing. Dit kan betekenen dat het nut van de training verhoogt kan worden door tijdens de training al meer gerichte feedback te geven aan de professionals zodat de mogelijkheden om het gedrag toe te passen in de praktijk groter worden.

Toch moet benadrukt worden dat voor dit onderzoek drie centrale thema's uit het programma zijn gekozen, maar dat het programma meer doelen omvat. Het zou kunnen zijn dat de training meer heeft bijgedragen aan andere doelen van het programma De Vreedzame Wijk. Daarnaast zijn de verwachtingen uit het onderzoek gebaseerd op een theoretisch model. Om erachter te komen of en welke effecten er worden bereikt op de professionals moet er eerst effectonderzoek gedaan worden.

Literatuurlijst

- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of Attachment*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Alblas, G., Heinstra, R., van de Sande, H. (2006). *Praktische psychologie voor leren en onderwijzen*. Groningen: Wolters-Noordhoff
- Almqvist, L., Hellnäs, P., Steffansson, M., Granlund, M. (2006). 'I can play!' Young Children's Perceptions of Health. *Pediatric Rehabilitation*, 9, 275-284.
- Baarda, D.B. & Goede, M.P.M. de (2001). *Basisboek Methoden en Technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese.
- Bandura, A. (1976). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bergen, D & Fromberg, P. (2009). Play and Social Interaction in Middle Childhood. *Phi Deltan Kappa*, 90, 426-430.
- Bergeijk, E van., Kokx, A., Bolt, G., van Kempen, R. (2008). *Helpt structurering? Effecten van stedelijke herstructurering op wijken en bewoners*. Delft: Eburon.
- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and Loss* New York: Basic.
- Bjerke, H. (2009) 'It's the Way they Do it': *Expressions of Agency in Child-Adult Relations at Home and School*. *Children and Society*. Prepublished 09/23/2009
- Brug, J., Assema, P. van & Lechner, L. (2008). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering. Een planmatige aanpak*. Assen: van Gorcum.
- Calsbeek, H., Morrren, M., Bensing, J. & Rijken, M. (2007). *Knowledge and Attitudes Towards Genetic Testing: A Two Year Follow-Up study in Patients with Astma, Diabetes Mellitus and Cardiovascular Disease*. *Journal of Genetic Counseling*, 16, 493-504.
- Damoiseaux, V., Molen, H. T. van der & Kok, G. J. (1993) *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering*. Assen: van Gorcum
- Fishbein M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: an introduction to Theory and research*. Addison Wesley: Reading MA.
- Gevers Deynoot-Schaub, M., & Riksen-Walraven, M. (2002). *Kwaliteit onder druk: De kwaliteit van opvang in Nederlandse kinderdagverblijven in 1995 en 2001*. *Pedagogiek*, 2, 109-124.

- Greiner, L.E. (1972) *Evolution and revolution as organizations grow*. Harvard Business Review.
- Grunig, J. (1966). *The Role of Information in Economic Decision making*. Journalism Monographs, 3.
- Hart, R.A. (1997) *Children's participation. The Theory and Practice of Involving Young Citizens in Community Development and Environmental Care*. New York: Unicef.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T., Dudley, B., & Acikgoz, K. (1994). *Effects of Conflict Resolution Training on Elementary School Students*. *The Journal of Social Psychology*, 134, 803–817.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T., Dudley, B., Mitchell, J., Fredrickson, J. (1997). The Impact of Conflict Resolution Training on Middle School Students. *The Journey of Social Psychology*, 137, 11-21
- Klucharev V., Hytönen K., Rijpkema M., Smidts A. & Fernández G. (2009). Reinforcement Learning Signal Predicts Social Conformity. *Neuron*, Volume 61, Issue 1, 140-151.
- Kjørholt, A., T. (2004). *Childhood as a Social and Symbolic Space: Discourses on Children as Social Participants in Society*. Doctoral thesis, NTNU, Trondheim.
- Law, M. (2002). Participation in the Occupations of Every Day Life. *American Journal of Occupational Therapy*, 56, 640-649.
- Lister R. (2008). *Unpacking children's citizenship*. In: Invernizzi A and Williams J (eds) *Children and Citizenship*. London: Sage, 9–19.
- NCKO (2011), 'Pedagogische kwaliteit van de kinderopvang en de ontwikkeling van jonge kinderen: een longitudinale studie'. Amsterdam: NCKO
- Petty, R.E. & Cacioppo, J.T. (1986). *The Elaboration Likelihood Model of persuasion*. New York: Academic Press.
- Qvortrup J. (1985). *Placing Children in the Division of Labour*. In: Close P and Collins R (eds) *Family and Economy in Modern Society*. Basingstoke: Macmillan.
- Rogers, E. (2003). *The Diffusion of Innovation*. Fifth Edition. The Free Press, New York.
- Smith, A. B., Bjerke, H. (2009). *Children's citizenship*. In: Taylor N and Smith AB (eds) *Children as Citizens? International Voices*. Dunedin: University of Otago Press, 15–34
- Smith, N., Lister R., Middleton, S., Cox, L. (2005). Young people as real citizens: Towards an inclusionary understanding of citizenship. *Journal of Youth Studies* 8(4): 425–443.
- Stals, K., Yperen, T., Reith, W., & Stams, G. J. (2008). *Effectieve en duurzamen implementatie in de jeugdzorg*: Utrecht: Universiteit Utrecht.

- Such E., Walker, R. (2004). Being responsible and responsible beings: Children's understanding of responsibility. *Children and Society* 18(3): 231–242.
- Torney-Purta J.V., (2002). Patterns in the Civic Knowledge, Engagement, and Attitudes of European Adolescents. *The IEA Civic Education Study. European Journal of Education* 37(2): 129–141
- Veitch, J., Salmon, J., Ball, K. (2008). Children's active free play in local neighbourhoods: a behavioral mapping study. *Health Education Research* 23: 870-879.
- Vries, H. de, Dijkstra, M. & Kuhlman, P. (1988). Self efficacy the third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intention. *Health Education Research*, 3, 273-282.
- Vygotsky, L.S. (1962). *Thought and Language*. Cambridge MA: MIT Press
- Vygotsky I.S. (1978). *Mind in Society. The development of higher psychological processes*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12(1), 1-14.
- Winter, M., de (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding*. Uitgeverij SWP: Amsterdam.
- Winter, M. de (1995). *'Kinderen als medeburgers: kinder- en jeugdparticipatie als maatschappelijk opvoedingsperspectief'*. Utrecht: De Tijdstroom.

Bijlage 1: Topiclijst professionals

Datum interview:

Tijd interview:

Introductie van het gesprek

- Jezelf voorstellen
- Bedanken voor deelname
- Doel van het interview
 - Houding professionals, houding omgeving en mogelijkheden die professionals zien om de methodiek van De Vreedzame wijk toe te passen voor en na de training.
 - Dit door middel van ervaringen van professionals
- Uitleg over anonimiteit
- Duur van het interview
- Geen goede of foute vragen: eigen ervaring is belangrijk
- Vragen om toestemming bandopname
- Opbouw interview
 - Achtergrondinformatie
 - Houding professional, houding omgeving en mogelijkheden om centrale thema's van het programma De Vreedzame Wijk toe te passen voor de training
 - Houding professional, houding omgeving en mogelijkheden om centrale thema's van het programma De Vreedzame Wijk toe te passen na de training

Achtergrond informatie professionals

Leeftijd:

Geslacht:

Stad:

Kindervoorziening:

Functie:

Werkzaam op: ma/di/wo/do/vrij

Hoe lang Vreedzaam:

Wanneer de training gehad:

Eerste gedeelte:

Introductie: Ik wil het met u hebben over uw ervaringen in het werken met het programma De Vreedzame Wijk voordat u de training kreeg. Dit wil ik graag doen aan de hand van de centrale thema's: kinderpacticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing.

Voorbeeld met kinderpacticipatie

Vraag 1:

- Kunt u mij vertellen wat u ervan vindt om kinderen te laten participeren tijdens activiteiten of in uw kindervoorziening?

Aandachtspunten:

Attitude: positief of negatief over kinderpacticipatie en duidelijke uitleg

Vraag 2:

- Kunt u mij vertellen wat uw directe collega's van kinderpacticipatie vinden?
- Praatte u wel eens met uw collega's over kinderpacticipatie? Hoe gaat dat dan?

Aandachtspunten:

Subjectieve norm: mening van belangrijke anderen

Vraag 3:

- Liet u voor de training al wel eens kinderen participeren in activiteiten?
- Hoe vindt u het om kinderen te laten participeren in activiteiten?
- Vindt u dat lastig? Waarom wel / waarom niet?

Aandachtspunten:

Mate van gedragscontrole: zien de professionals mogelijkheden om het gedrag toe te passen

Tweede gedeelte:

Introductie: Ik wil het met u hebben over uw ervaringen in het werken met het programma De Vreedzame Wijk na de training. Dit gebeurt weer aan de hand van de drie centrale thema's: kinderpaticipatie, eigen verantwoordelijkheid en conflictoplossing.

Voorbeeld kinderpaticipatie:

Vraag 1:

- Kunt u mij vertellen hoe u tijdens de training bent geïnformeerd over kinderpaticipatie?
- Kunt u mij vertellen hoe u na de training dacht over kinderpaticipatie?

Aandachtspunten:

Attitude: welke informatie is gegeven en in hoeverre draagt het bij aan de houding van de professional.

Vraag 2:

- Kunt u mij vertellen of u wist hoe uw omgeving over kinderpaticipatie dacht na de training?
- Waren er momenten tijdens de training waarin jullie met elkaar konden praten over kinderpaticipatie?
- Heeft u alleen de training gehad, met het hele team of in groepjes?

Aandachtspunten:

Subjectieve norm: is duidelijk wat de omgeving ervan vindt en hoeverre draagt de training daar aan bij

Vraag 3

- Kunt u mij vertellen over welke mogelijkheden de training gaf om kinderen te laten participeren tijdens activiteiten?
- Heeft u het idee goed voorbereidt te zijn tijdens de training in het laten participeren van kinderen tijdens activiteiten?
- Heeft de training bijgedrag aan de mogelijkheden om kinderen te laten participeren?

Aandachtspunten:

Mate van gedragscontrole: heeft de training bijgedragen aan mogelijkheden om kinderen te laten participeren tijdens hun activiteiten.