

WORKSHOP DIVERSITEIT PHAROS VOOR WERKPLAATSEN JEUGD VERSLAG

Diversiteit is een belangrijke pijler binnen ZonMw en het programma Regionale Kenniswerkplaatsen Jeugd (RKJ). Binnen de RKJ's wordt de stem van jeugdigen en ouders steeds serieuzer genomen. Dat is een mooie ontwikkeling. Toch laten veel professionals merken moeite te hebben met het bereiken en betrekken van een diverse groep jeugdigen en ouders. Bijvoorbeeld als het gaat om sociaaleconomische status, opleidingsniveau en migratie- en culturele achtergrond. Vanuit ZonMw zijn er daarom themabijeenkomsten georganiseerd voor de RKJ's over het thema diversiteit.

De eerste bijeenkomst was een webinar waar werd ingegaan op het waarom en hoe van inclusief onderzoek. De tweede bijeenkomst vond op 29 september 2022 plaats. Dit was een co-creatie sessie die een vervolg vormde op het eerste deel (webinar inclusief onderzoek). Hieronder volgt een verslag van de presentaties en gesprekken van de bijeenkomst op 29 september.

Openingswoord

Mara van Beusekom heet iedereen welkom. Ze stelt de vragen: "Wat hebben jullie uit de vorige sessie gehaald? Wat willen jullie uit deze sessie halen?"

Vanuit de vorige sessie geven professionals aan dat het ze tips een handvaten heeft gegeven voor het uitvoeren van inclusief onderzoek. Andere professionals merkten juist op dat zij in hun werkplaats al aardig goed op weg waren in het betrekken van een diverse doelgroep. Nog niet overal leek het volgens hen hoog op de agenda te staan.

Waar de vorige bijeenkomst meer theoretisch was, wordt in deze bijeenkomst ook gekeken naar manieren hoe diverse groepen te betrekken. Professionals hopen de volgende vragen beantwoord te krijgen in deze sessie:

- Mensen voelen zich snel gebruikt wanneer ze deelnemen aan onderzoek. Hoe kunnen we dit voorkomen? Hoe waarborgen we de meerwaarde voor de deelnemers van het onderzoek?
 - Hoe betrek je jongeren of andere groepen zonder ervaring of bepaalde kennis (niet georganiseerde groepen)?
 - Hoe ga je op een goede manier met elkaar om? Bijvoorbeeld met verschillende doelen en belangen, en gelijkwaardigheid.
 - Hoe houd je de verhoudingen goed en duidelijk?
 - Hoe neem je de hiërarchie in een setting weg?
 - Hoe kunnen we jongerenparticipatie verduurzamen, zowel in projecten als in de kenniswerkplaats?
 - Wanneer betrek je jongeren duurzaam en wanneer op projectbasis?
 - Hebben jongeren behoefte aan een ervaringsdeskundigheidstraining als ze maar voor één project opgeroepen worden?
-

Duurzaam contact met mensen in kwetsbare omstandigheden (slide 2 t/m 10)

Hoe leg en onderhoud je duurzaam contact met mensen in kwetsbare omstandigheden? Ook binnen Pharos zijn ze steeds op zoek naar manieren om kinderen en ouders te bereiken. Er wordt daarom gekeken naar manieren om duurzame netwerken op te bouwen. Er is niet één manier om dit voor elkaar te krijgen; het vraagt creativiteit en het is belangrijk om steeds nieuwe dingen uit te proberen. Het is belangrijk om te accepteren dat het tijd kost.

Bij het opbouwen van een duurzaam netwerk komen een aantal dingen kijken: (1) contact maken, (2) je eigen rol en (3) bouw een netwerk op en zet intermediairs in.

Barrières voor het komen tot een inclusief netwerk van ouders en kinderen

Binnen de werkplaatsen lijkt het bereiken van een diverse groep ouders de grootste barrière voor het betrekken van een inclusief netwerk. Het is moeilijk om ouders te vinden die willen deelnemen aan een onderzoek of project. En wanneer ze het willen, zijn het vaak hoogopgeleide ouders. Niet de diverse of kwetsbare groep die ze liever betrekken. Het vergt veel inspanning om een zo divers mogelijke groep ouders te bereiken. Dit roept onder de aanwezigen twee discussiepunten op:

1. Het is niet realistisch om een diverse en inclusieve groep ouders te bereiken. En het is ook niet een vereiste: *“Het gaat niet per se om het vangen van een representatieve set aan ervaringen, maar meer om het betrekken van verschillende doelgroepen in je project.”* Het is dus met name belangrijk om verschillende doelgroepen te betrekken.
2. Het betrekken van een diverse groep is vaak niet duurzaam. Een professional vertelt dat ze met een project op straat mensen gaan werven, *“maar hoe duurzaam is dat? Representativiteit betekent niet dat je een duurzaam netwerk creëert.”*

Vanuit deze vragen komt de vraag naar voren in hoeverre een diverse doelgroep representatief moet zijn. Het is hierbij belangrijk om te weten dat *“representativiteit in onderzoek anders is dan representativiteit van ongehoorde/moeilijk te bereiken stemmen.”* In het betrekken van die ongehoorde stemmen, is vooral representatie belangrijk (i.p.v. representativiteit): het weergeven van of gehoor geven aan ervaringen of mechanismen.

Vragen/opmerkingen

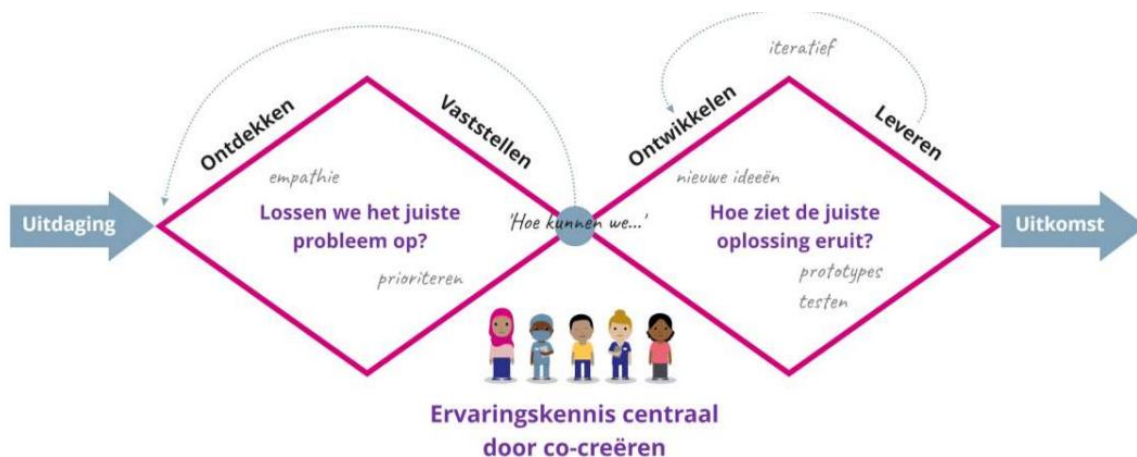
‘Wij mogen alleen betalen met tegoedbonnen, maar dit sluit niet echt aan bij de behoefte van de jongeren. Hebben jullie hier ervaring mee? Doen jullie dit anders?’

- ‘Het is beter om een cadeaubon te kiezen, specifiek een bon voor een cadeau-achtige activiteit. Het moet voor mensen voelen als een cadeautje. Context is hierbij echter belangrijk: een dakloze kun je bijvoorbeeld wel een boodschappen bon geven.’
- ‘Een andere manier is om jongeren zelf een training te geven om het ‘onderzoek uit te voeren’, om onderzoek te doen. Daar komen ook enthousiaste verhalen naar voren. *What’s in it for them?* Je hebt iets te bieden aan de jongeren om mee te doen. Een kanttekening is echter dat het veel tijd en geld kost.

Inclusief co-creëren (slide 11 t/m 20)

Inclusief co-creëren is belangrijk voor het ontwikkelen van begrijpelijke, passende oplossingen met impact. Belangrijk hierbij is om diensten te maken die makkelijk toegankelijk zijn voor de mensen die er gebruik van maken. Leg mensen geen ‘moeilijke route’ voor.

Gebaseerd op het diamant model is een model gecreëerd voor het proces van co-creëren met gedeelde invloed en beslismomenten (zie onderstaand plaatje en slide 20).



Vragen/opmerkingen

‘Hoe betrek je de juiste mensen binnen gemeenten?’

- ‘Het is handig om te werken met gecontracteerde partners. Zij zijn flexibeler en zitten vaak meer in de praktijk.’

‘Hoe vind je de balans tussen de vraag die er ligt/je aanvraag en de problemen die je tegenkomt tijdens je eigen onderzoek?’

- ‘Brutaal zijn. Als het niet anders kan, is het goed om naar de deelnemers te communiceren wat het kader is waarin je onderzoekt. Maar wel speling houden, anders is het niet meer co-creëren. Of het terugkoppelen naar de aanvrager. Combinatie van beetje brutaal durven zijn en, waar kan, inhaken op een uitwisseling.’
- ‘Het kan ook helpen om voor je aanvraag al te onderzoeken wat er speelt, als daar tijd en geld voor is.’

Laagdrempelige vragenlijsten (slide 21 t/m 38)

Beperkte gezondheidsvaardigheden hebben o.a. invloed op taalvaardigheden en de bekendheid met multiple choicevragen. Het is belangrijk om hier rekening mee gehouden, evenals met verschillende taalniveaus. Want als je woorden mist, weet je niet waar het onderzoek/de vraagstelling over gaat (zie slide 30 & 31). Dat vergroot de kans dat iemand stopt met het onderzoek of het verkeerd interpreteert. Houd daarom rekening met dingen als het geven van eenvoudige uitleg, het betrekken van mensen met beperkte gezondheidsvaardigheden in het valideren van vragenlijsten of het gebruik van een matrix (meer aspecten om op te letten staan op slide 32 t/m 36).

Pharos heeft een [sneltest](#) gemaakt om te testen of je vragenlijst duidelijk en begrijpelijk is voor iedereen. In de afbeelding hieronder staat een kleine impressie ervan.

Onderwerp	Kleur	Toelichting	Verbeteractie
Begrijpelijkheid			
De vragenlijst is geschreven op taalniveau A2-B1.		●: A2-B1 ●: B2 ●: C1	
De vragenlijst bevat een heldere en korte instructie .		●: maximaal 10 regels of met duidelijke tussenkopjes ●: tussen 10 en 20 regels ●: meer dan 20 regels	
De vragenlijst bevat maximaal 20 vragen.		●: ≤ 20 vragen ●: 21-25 vragen ●: ≥ 26 vragen	
De antwoordcategorieën per vraag bevatten maximaal 3 antwoordopties .		●: 3 of minder antwoordopties ●: 4 antwoordopties ●: 5 of meer antwoordopties, een antwoordenmatrix of schuifstelsel	

Vragen/opmerkingen

‘In de sneltest staat dat we concrete vragen moeten stellen, maar tegelijkertijd ook dat we niet te veel vragen. Wat is de balans hierin?’

- ‘Dat bijt elkaar. Misschien is het goed om soms te zoeken naar een andere methode. Of om compromissen te sluiten in wat je wel en niet vraagt over een bepaald (niet concreet) begrip.’

‘Hoe maak je bijvoorbeeld toestemmingsbrieven zo toegankelijk mogelijk? Aangezien we vanuit de Ethische Commissie aan allerlei voorwaarden moeten voldoen.’

- ➔ ‘Op de website van Pharos kun je hier meer over vinden. Mensen weten vaak niet wat onderzoek is, wat voor vak je hebt, etc. Je moet dus informatie geven over iets waarvoor iemand geen voorkennis nodig heeft.’

Terugkoppeling van centrale vragen

Ter afsluiting wordt er teruggekoppeld naar de vragen en kwesties die aan het begin van de bijeenkomst aan bod kwamen. Een discussie en tips volgen.

Mensen voelen zich gebruikt, meerwaarde, ad hoc

Het is belangrijk om goed uit te leggen en duidelijk te maken dat de respondent de expert is. Dit geeft een gevoel van gelijkwaardigheid, of maakt zelfs dat de respondent zich sterker voelt. Op deze manier draai je de rollen tussen professional en expert om. Hoe kun je dat doen?

- Mensen onderdeel maken van het proces waarin wordt bepaald waar je aan gaat werken.
- Zorgvuldig omgaan met de relatie. Niet alleen interviewen, maar er later ook op terugkomen.
- Kijk wat de ander ervoor terugkrijgt. Mensen zien er niks van terug of hebben er niks aan. Bepaal dus samen waarvoor je aan de slag gaat.
- Je onderzoek stopzetten als te veel tegen zit of als je twijfels hebt over of je de praktijk ermee verbetert. Leef je in in de groep.

Meerwaarde kan ook zitten in het contact dat mensen tijdens het onderzoek opdoen. Bijvoorbeeld in focusgroepen, waar ze hun verhaal met elkaar kunnen delen.

Hoe ‘vind’ je mensen die niet als groep georganiseerd zijn voor structurele betrokkenheid?

Je wilt eigenlijk een sleutelpersoon die je hiermee kan helpen, maar die zijn moeilijk te vinden. Panels zijn ook een optie, maar dan heb je vaak wel mensen uit verschillende contexten. Binnen een panel is het namelijk de bedoeling om zoveel mogelijk diversiteit te includeren in één groep. Een ander belangrijk punt is om eerst leuke activiteiten te organiseren voordat je allerlei vragen voorlegt.

Ofwel: werk via een sleutelpersoon toe naar een panel of raad. Het mag ook leuk zijn.

Balanceren van verhoudingen: Hoe ga je gelijkwaardig om met mensen in je onderzoek?

Je moet best veel in huis hebben voor co-creëren. Meer dan alleen onderzoeker zijn. Je moet de goede dingen doen voor of geven aan de mensen. Om dat allemaal bij een onderzoeker neer te leggen is veel. Probeer daarom netwerken te bouwen, zodat mensen bij elkaar terecht kunnen. Daarmee haal je de verantwoordelijk weg bij één individu (wetenschapper). Dan kun je mensen ook de hulp bieden die ze als vervolgstap misschien nodig hebben.

- Coach erbij betrekken
- Netwerk
- Oprecht geïnteresseerd zijn
- Relatie opbouwen

Hoe kun je de hiërarchie wegnemen en de ervaringsdeskundigheid goed positioneren?

Punten om op te letten:

- Houd rekening met de locatie. De setting waar iets plaatsvindt is belangrijk, zeker voor jongeren.
 - Niet iedereen hoeft een professionele ervaringsdeskundige te zijn.
 - Het is goed om aan de ervaringsdeskundigen te vragen wat ze nodig hebben voor een bijeenkomst. Bereid een sessie zo voor dat iedereen de nodige kennis heeft.
 - Samen met ervaringsdeskundigen kijken wat zij kunnen oppakken binnen een bijeenkomst. Laat ze activiteiten zelf vormgeven.
 - Flexibel zijn, individueel afstemmen. Stel jezelf open voor andere werkvormen.
-

Take home message

'Co-creatie kost tijd! Je moet erin investeren en de tijd ervoor uittrekken.'

Mensen Voelen zich gebruikt - meer waarde + ad hoc

- Terugkoppelen van wat gebeurt met advies
- Duidelijk de rollen omdraaien
- Wat heeft de ander er aan
- Onderzoek ook durven stoppen als input niet gebruikt wordt
- Meenwaarde kan ook in uitwisseling binnen groep zitten
- Samen bepalen wat relevant is om mee aan de slag te gaan
- Via Sleutelpersonen / -figuren
- toewerken naar panel/raad
- Het mag ook leuk zijn

hoe 'vindt' mensen die Niet als groep georganiseerd zijn

- Relatie bouwen
- Oprecht geïnteresseerd zijn
- Coach erbij betrekken
- Netwerken waarin mensen elkaar ook kunnen ondersteunen

Hierarchiën wegnemen

- Overbereiden van sessie zodat iedereen de benodigde voor kennis heeft
- + zijn/haar eigen gedachten op
- interactieve werkwijzen
- Locatie heeft invloed op ervaren hiërarchie
- trainen van ervaringsdeskundigen
- op individueel niveau afstemmen
- + wees hier/lenkel in
- Verschillende rollen voor verschillende vormen van kennis
- Onderdelen van proces door ervaring desk laten vormgeven

quantore®