

Johan van Hasseltweg 2B1
1022 WV Amsterdam

t +31 (0) 20 624 30 44
info@ferro-explore.nl
www.ferro-explore.nl

Onderzoek omtrent communicatie VOG

Een kwalitatief onderzoek
Definitieve rapportage
Versie 1.1

Op verzoek van
Ministerie van Justitie en
Veiligheid

Auteur(s)
Miriam Winninghoff
Rob van Bodegom

Projectnummer
6378

Datum
14 april 2023

Inhoud

Inleiding en onderzoeksverantwoording	1
1 Aanleiding	1
2 Doel onderzoek naar communicatie over de VOG	3
3 Kwalitatief onderzoek onder diverse groepen	5
4 Onderzoeksmateriaal	5
5 Algemeen	6
Management summary	8
1 "VOG"	8
2 Jongeren tot 23 jaar: universele verklaring, geen interesse in werking	8
3 Ex-justifiabelen van 23 jaar en ouder	13
4 Professionals: ketenpartners en jobcoaches	18
5 Concluderend: antwoorden op onderzoeksvragen	24
Jongeren tot 23 jaar	31
1 Deelnemers	31
2 VOG spontaan: associaties, verwachtingen, kennis en ervaringen	31
3 Watdevog: beoordeling communicatiemiddelen	37
4 Informatiebronnen	43
5 Naamgeving	44
6 Conclusies	48
7 Aanbevelingen	53
Ex-justifiabelen van 23 jaar en ouder	56
1 Deelnemers	56
2 Lage digitale vaardigheid en soms ook lees- en schrijfvaardigheid	57
3 Beleving eigen strafbare verleden/delicten	57
4 Belang van VOG voor de doelgroep	58
5 Kennis van VOG	58
6 Barrières voor VOG-aanvraag	61
7 Stimulans om VOG-aanvraag te doen	65
8 Communicatie	65

9	Enkele middelen in detail	68
10	Naamgeving geen grote drempel	70
11	Conclusies	71
12	Aanbevelingen	73

Ketenprofessionals **76**

1	Deelnemers	76
2	Uitgangspunt professional: tegenslag mijden, positief blijven	76
3	Jongere ex-justitiabelen en VOG	77
4	Kennis t.a.v. VOG bij ketenpartners in dit onderzoek	77
5	Het beeld t.a.v. de VOG	82
6	Beeld VOG ombuigen naar minder zwaar en meer positief	87
7	Communicatie door Justis	89
8	Naamgeving	94
9	Enkele materialen meer in detail	96
10	Conclusies	101
11	Aanbevelingen	105

Jobcoaches **108**

1	Deelnemers	108
2	Uitgangspunt jobcoaches: tegenslag mijden, positief blijven	109
3	Jongere ex-justitiabelen en VOG	109
4	Kennis jobcoaches ten aanzien van de VOG	111
5	Beeld van jobcoaches van de VOG	112
6	Beeld ombuigen naar meer positief	118
7	Communicatie door Justis en eerste indrukken op enkele middelen	119
8	Naamgeving	120
9	Conclusies	121
10	Aanbevelingen	123

Bijlage I: Cijfers 2022 VOG aanvragen (bron: Justis.nl)	125
Bijlage II: Stroomschema en Z-card, watdevog.nl en VOG check	126
Bijlage III: Respondentenoverzicht jongeren tot 23 jaar	130
Bijlage IV: Gespreksleidraad jongeren tot 23 jaar	131
Bijlage V: Gespreksleidraad ex-justitiabelen	136
Bijlage VI: Gespreksleidraad ketenpartners en jobcoaches	141

Inleiding en onderzoeksverantwoording

1 Aanleiding

Uit onderzoek blijkt dat de VOG een ingewikkeld instrument is voor burgers om te begrijpen. In de maatschappij heerst het (hardnekkige) beeld dat vooral jongeren met een justitiële documentatie grote moeite hebben om een VOG te krijgen. Dit beeld klopt niet met de staande praktijk. Uit de cijfers van Justis op www.justis.nl blijkt dat in 2022 slechts 1,66% van de VOG aanvragen van jeugdigen en jongvolwassenen met een strafblad tot 23 jaar is geweigerd.

Er is de afgelopen jaren door Justis veel geïnvesteerd in voorlichting en bewustwording over de VOG bij specifieke doelgroepen zoals ex-justitiabelen en jongeren tot 23 jaar om de beeldvorming omtrent de VOG te verbeteren en eventuele drempels om de VOG aan te vragen weg te nemen.

Ondanks de inzet op de bewustwording en voorlichting over de VOG, blijkt dat de aangewende communicatiemiddelen onvoldoende toereikend zijn om het hardnekkige foutieve beeld bij sommige burgers en (overheids)organisaties over de kansen om de VOG te verkrijgen, om te buigen. Ook bij de Tweede Kamer bestaat (nog steeds) het beeld dat jongeren die in het verleden in aanraking zijn gekomen met justitie, geen VOG krijgen en daardoor moeilijk aan een baan komen. Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat een selecte groep een onjuist beeld heeft over de 'Verklaring Omtrent het Gedrag,' namelijk dat de VOG iets zegt over iemands (onbesproken) gedrag in plaats van iemands justitieel verleden en daarmee het risico op recidive in een bepaalde functie.

Naar aanleiding van de motie van de leden Ellemeet en Koekkoek wordt gevraagd te onderzoeken op welke wijze de onterechte veronderstelling dat veroordeelde jongeren per definitie geen VOG kunnen krijgen, kan worden tegengegaan.

Gedetailleerde cijfers over het aantal VOG aanvragen voor natuurlijke personen in 2022, zijn opgenomen in de bijlagen.

Communicatie en voorlichting

Het voert te ver om alle inspanningen van Justis te benoemen. We noemen hier enkele belangrijke:

Jongeren tot 23 jaar: Watdevog.nl

- In 2017 liep de publiekscampagne voor jongeren 'Wat de VOG'. Doel van deze campagne was om jongeren tot 23 jaar inzicht te geven in de werking van het instrument.
 - De campagne bestond onder meer uit campagneposters, social media uitingen, en een campagnewebsite (watdevog.nl) met een filmpje met uitleg over wat de VOG inhoudt. Ook is er een VOG-check, een online tool waarmee je kunt zien wat je eigen huren kansen zijn bij het verkrijgen van een VOG voor een specifiek doel. De publiekscampagne loopt niet meer (geen campagneposters en social media campagne), wel zijn er nog de campagnewebsite met daarop de VOG-check.
 - Tijdens de jongerencampagne in 2017 is ook een grote mailing met informatie en voorlichtingsmateriaal verstuurd naar 600 decanen en 450 jeugdprofessionals. Daarnaast zijn (naast andere VOG ambassadeurs) vrijwilligers opgeleid als VOG ambassadeurs die namens Jellinek op meer dan 40 festivals voorlichting hebben gegeven. Ook zijn veel voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd.
 - Naast het filmpje op watdevog.nl, zijn nog twee voorlichtingsfilmpjes ontwikkeld. Een voor de jongeren/jongvolwassene en een voor de jeugdprofessional.

Ex-justitiabelen

Met ex-justitiabelen in de leeftijd tot 23 jaar wordt tevens via partners in de strafrechtketen over de VOG gecommuniceerd. Voor voorlichting aan ex-justitiabelen is onder meer een tekst opgesteld voor de re-integratiemap, wordt in PI voorlichting gegeven en zijn ambassadeurs aangesteld. Er zijn stroomschema's en posters over de VOG, en in de PI krijgt men toegang tot de websites watdevog.nl en justis.nl (terwijl men verder bijna niet op internet mag).

In dit rapport wordt gesproken over communicatie met ex-justitiabelen. Soms betreft het officieel nog justitiabelen, die al bezig zijn met het vinden van werk of opleiding, omdat zij aan het einde van hun straf zitten.

Partners in de strafrechtketen

Justis heeft informatie en voorlichting gegeven aan partners in de strafrechtketen. Bijvoorbeeld aan DJI, reclassering, OM, politie, Jeugdzorg, de Rechtspraak, gemeenten:

- Er zijn door Justis voorlichtingsbijeenkomsten en webinars verzorgd waarbij powerpoint presentaties worden gebruikt.

- Men heeft de mogelijkheid gehad om brochures, campagneposters en stroomschema's aan te vragen.
- Er wordt gewezen op de site watdevog.nl. Naast watdevog.nl heeft Justis ook een eigen website, www.justis.nl, waar informatie wordt aangeboden over de VOG. Op beide websites kan middels de online tool een check gedaan worden om een indicatie te krijgen van de persoonlijke kans om een VOG te krijgen.
- Een Youtube filmpje voor de jeugdprofessional.
- Er zijn bij sommige ketenpartners VOG-ambassadeurs in het leven geroepen die binnen hun organisatie de vakinhoudelijke expert zijn op het gebied van de VOG. Deze ambassadeurs proberen de kennis van de VOG te borgen binnen de eigen organisatie. Om dit te kunnen doen hebben zij een training gehad van Justis en ook een directe lijn met Justis.

Ketenpartners staan zelf in contact met ex-justitiabelen, en vormen daarmee ook een belangrijk informatiekanal richting deze groep.

Jobcoaches

Ook jobcoaches staan zelf in direct contact met ex-justitiabelen. Justis heeft nog niet alle jobcoaches bereikt. De inspanningen van Justis richten zich op jobcoaches die werkzaam zijn bij partijen die aan de overheid zijn verbonden als ook op jobcoaches die niet werkzaam zijn bij partijen die aan de overheid zijn verbonden.

2 Doel onderzoek naar communicatie over de VOG

Doel van de opdracht is de effectiviteit van het huidige communicatiebeleid van Justis richting jongeren tot 23 jaar en ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder te evalueren en om te komen tot aanbevelingen over de wijze waarop (het "hoe") de communicatie over de VOG-screening richting ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder en jongeren onder de 23 jaar, alsmede jobcoaches en partners in de jeugdstrafrechtketen verbeterd kan worden. Zodat de onterechte veronderstelling dat veroordeelde jongeren geen VOG kunnen krijgen, kan worden tegengegaan. Daarbij is het doel van het onderzoek ook om na te gaan hoe kennis over de VOG bij partners in de strafrechtketen beter geborgd kan worden en na te gaan of de naamgeving Verklaring Omtrent Gedrag voldoende aansluit bij de inhoudelijke screening en de beleidsdoelen die hiermee worden nagestreefd.

De probleemstelling is als volgt geformuleerd:

Hoe is het communicatiebeleid van Justis naar de jongeren tot 23 jaar en ex-justitiabelen? Hoe is het communicatiebeleid richting partners in de strafrechtketen? In hoeverre kan dit beleid worden verbeterd of aangescherpt om de kennis over de VOG te verbeteren?

In hoeverre is de naam zelf (VOG of Verklaring omtrent het Gedrag) mede onderdeel van het probleem, met andere woorden: zou er een nieuwe naam moeten komen om optimaal te kunnen communiceren en zo ja: aan welke eisen moet die naam voldoen? Welke namen zijn eventueel bruikbaar?

Onderzoeksvragen

De probleemstelling is vertaald in de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de reden dat (nog steeds) de veronderstelling bestaat dat jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie per definitie geen VOG kunnen krijgen?
- In hoeverre geven de communicatiemiddelen die reeds worden ingezet de VOG-aanvrager (waarbij specifiek ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder, jongeren onder de 23 jaar en jobcoaches) meer inzicht in de werking van het instrument?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om de communicatie omtrent de VOG richting jongeren tot 23 jaar en ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder te verbeteren en de veronderstelling dat jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie per definitie geen VOG krijgen, weg te nemen?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om de kennis over de VOG onder justitiële ketenpartners te borgen, zodat personen die met deze instanties te maken krijgen van juiste informatie over de VOG worden voorzien?
- In hoeverre zou aanpassing van de naamgeving VOG of Verklaring Omtrent het Gedrag bijdragen aan een beter begrip van de VOG en tot een gedragsverandering, in het bijzonder tot een grotere geneigdheid om een VOG aan te vragen? Indien er indicaties zijn dat de naam onderdeel is van het probleem, en een andere naam beter zou zijn: welke eisen zouden aan een nieuwe naam moeten worden gesteld?

3 Kwalitatief onderzoek onder diverse groepen

Om tot een goed beeld te komen hoe de communicatie over de VOG richting jongeren tot 23 jaar en ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder verbeterd kan worden, heeft Ferro Explore kwalitatief communicatieonderzoek uitgevoerd onder verschillende groepen:

- Jongeren tot 23 jaar.
- Ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder.
- Partners in de strafrechtketen en jeugdzorg.
- Jobcoaches.

Het onderzoek is uitgevoerd tussen januari en medio maart 2023, in de vorm van online interviews (naar keuze via Teams of Webex). Met enkele ex-justitiabelen is een gesprek via Facetime gehouden. Door het gebruik van online onderzoek kon een goede geografische spreiding worden gerealiseerd.

Alle gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gespreksleidraad die in overleg met de opdrachtgever is opgesteld. Teneinde te borgen dat de respondenten zo vrijuit mogelijk konden spreken, zijn de gesprekken niet door de opdrachtgever meegekeken. De gesprekken met jongeren tot 23 jaar zijn (via een aparte meekijk stream) virtueel bijgewoond door de betrokkenen vanuit naamgevingsbureau Brand-Being.

Alle respondenten is toegezegd dat de resultaten anoniem worden verwerkt. Om die reden geven we geen deelnemersoverzicht, met daarin specifieke namen van deelnemende instanties/organisaties en ex-justitiabelen. Wel is een geanonimiseerd deelnemersoverzicht opgenomen van de deelnemende jongeren tot 23 jaar.

Alle gesprekken zijn genoteerd en opgenomen. Ferro Explore! onderschrijft de ESOMAR-richtlijnen voor het uitvoeren van veldwerk. Dit houdt onder meer in dat de opnames van de gesprekken in eigendom blijven van Ferro Explore!

Het team bestond uit twee senior onderzoekers: Miriam Winninghoff en Rob van Bodegom.

4 Onderzoeksmateriaal

Aan de jongeren tot 23 jaar zijn enkele uitingen van de jongerencampagne 'Watdevog' getoond (campagneposters en social media). Ook is de website watdevog.nl met hen bezocht, waarbij hen een filmpje over de VOG is getoond als ook de online VOG check.

Met de professionals (ketenpartners en jobcoaches) en ex-justitiabelen is besproken welke communicatie vanuit Justis zij kennen en hoe zij dit beleven. Hun spontane herinnering is nagegaan als ook hun behoeften. Aan professionals en ex-justitiabelen is gevraagd of zij bekend zijn met watdevog.nl en/of Justis.nl en de online check op watdevog.nl en/of Justis.nl. Ex-justitiabelen is gevraagd of zij naar websites en de online check zijn verwezen, of dat zij deze uit zichzelf hebben bezocht.

Ook zijn enkele communicatiemiddelen door de interviewer ingebracht. Bijvoorbeeld: stroomschema's, brochures, een Z-card en campagneposters.

In de bijlage is een weergave opgenomen van een stroomschema, een Z-card, de homepage van watdevog.nl met filmpje, de VOG check op watdevog.nl en enkele uitingen van de jongerencampagne van 2017: campagneposters en een uiting voor social media.

Aan een deel van de respondenten zijn een of meerdere alternatieve namen voor de VOG voorgelegd (ontwikkeld door naamgevingsbureau Brand Being). Dit nadat reacties op de huidige naamgeving in kaart waren gebracht. Nagegaan is in hoeverre zij spontaan van mening waren dat de huidige naamgeving een rol speelt bij de misvatting dat veroordeelde jongeren per definitie geen VOG kunnen krijgen. De alternatieve namen zijn vooral ontwikkeld om een gevoel op te kunnen bouwen bij of een andere naamgeving van meerwaarde zou kunnen zijn en vooral aan welke voorwaarden een nieuwe naam dan zou moeten voldoen. In dit onderzoek zijn als varianten betrokken:

- Gedragsverklaring voor Werk
- Verklaring Over Gedrag
- Verklaring Oké Gedrag
- WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)
- GedragsCheck (+ Bewijs GedragsCheck).

5 Algemeen

Het rapport is tot stand gekomen op basis van een uitgebreide analyse van de bevindingen. Daarbij zijn zowel verbale als non-verbale signalen (zoals lichaamstaal, intonatie die enthousiasme of juist weerstand verradt) meegenomen. De uitkomsten geven een goede indicatie van kennis en beleving ten aanzien van de VOG, informatiebehoeften, de beleving van enkele door Justis ingezette/aangereikte communicatiemiddelen en kansen voor communicatie/voorlichting.

Bij kwalitatief onderzoek streven we naar inhoudelijke representativiteit. Dat houdt in dat alle meningen en gevoelens dezelfde kans krijgen om naar voren te komen. Mening en gedachten mogen bij kwalitatief onderzoek niet direct getalsmatig worden geëxtrapoleerd (in de zin dat je kan stellen dat als 3 van de 30 respondenten iets vinden, die mening 'dus' bij 10% voorkomt). Om die reden vermelden wij in onze rapportage geen getallen. Immers, je kunt met kwalitatief onderzoek diepgaand inzicht krijgen in wát er speelt en hoe en waarom. Je kunt dit niet extrapoleren naar hoe vaak dit voorkomt. Daar is kwantitatief (vervolg)onderzoek de aangewezen methode voor.

Gekozen citaten representeren in de ogen van de onderzoeker meningen of houdingen die relevant zijn voor begrip van de context.

Ferro Explore! is lid van de MOA (Marktonderzoekassociatie) en Esomar, als ook van de Research Keurmerkgroep, en respecteert de bijbehorende richtlijnen voor kwalitatief marktonderzoek, zoals weergegeven in de ICC/ESOMAR gedragscode. Ook is Ferro Explore! gecertificeerd volgens de internationale norm NEN-ISO 20252 (dit betreft de norm die de Research Keurmerkgroep vereist en die speciaal is ontwikkeld voor de marktonderzoekbranche).

Management summary

In deze management summary worden de belangrijkste inzichten en aanbevelingen gegeven.

1 “VOG”

Men spreekt vooral over de VOG (uitgesproken als een afkorting: V-O-G)). De naam voluit (Verklaring Omtrent het Gedrag) wordt nauwelijks gebruikt. De term wordt niet uitgesproken als een woord (als in de campagne watdevog.nl wordt gedaan).

2 Jongeren tot 23 jaar: universele verklaring, geen interesse in werking

De jongeren tot 23 jaar die aan dit onderzoek meededen hebben geen strafblad.

Naam VOG “gaat over je gedrag”

Een klein deel van de jongeren tot 23 jaar in dit onderzoek heeft geen idee waar VOG voor staat. Zij ervaren het als een afkorting, maar waarvoor deze staat is niet bekend. Het betreft dan jongeren die zelf geen VOG hebben hoeven aanvragen en die hier vanuit de eigen sociale kring of opleiding niks over hebben gehoord (of hebben opgeslagen).

De meeste jongeren en alle ex-justitiabelen weten veelal dat VOG een afkorting is die staat voor Verklaring Omtrent het Gedrag, of iets dat dicht bij deze woorden in de buurt komt (niet iedereen heeft namelijk exact alle woorden juist). Zij weten dat de G staat voor gedrag, veelal ook dat de V staat voor verklaring.

Globale kennis via ouders, soms school/stagebedrijf

Degenen die al eens over de VOG hebben gehoord hebben enige, globale kennis van de VOG. Via de eigen sociale kring (bijvoorbeeld ouders die werken in een beroep waar een VOG voor nodig is). En ook via school/stagebedrijf of een werkgever, indien zij zelf een VOG nodig hadden.

De jongeren weten meestal dat een VOG nodig kan zijn als men bepaald werk gaat uitoefenen. Werken met kinderen wordt dan vaak genoemd. Dan is het belangrijk dat men geen verkeerd gedrag (geen strafblad) heeft. Met enige regelmaat wordt gedacht dat een strafblad het krijgen van een VOG minder makkelijk maakt of dat men er helemaal geen VOG mee kan krijgen.

Men weet niet naar welk gedrag precies wordt gekeken en hoe zwaar het een en ander eventueel weegt (de werking van het instrument). Een deel neemt aan dat al het gedrag op een hoop wordt gegooid. Een ander deel veronderstelt wel een relatie tussen type gedrag en werk waar je al dan niet geschikt voor bent. Beide groepen weten niet precies hoe de afweging voor het al dan niet toekennen van een VOG wordt gemaakt. Dit heeft ook niet hun interesse.

Verwachting: een universeel document

De VOG wordt door de jongeren geduid als een containerbegrip: een universeel document dat je moet kunnen overleggen als erom wordt gevraagd. Dat dan een voorwaarde is voor het werk of de stage die je wilt doen.

Strafblad is per definitie geen VOG, of moeilijk een VOG

Een groot deel van de jongeren weet dat het hebben van een strafblad van invloed kan zijn op of je een VOG krijgt. Zij verwachten veelal dat je met een strafblad per definitie geen VOG zult kunnen krijgen. Of in elk geval dat dit moeilijk zal zijn.

Nauwelijks tot geen informatiebehoefte

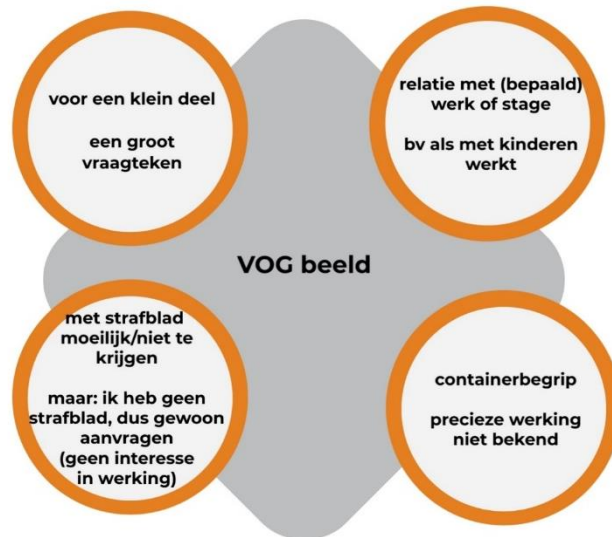
Er is geen spontane informatiebehoefte bij jongeren (zonder strafblad) over de VOG. Deze is er alleen (en dan nog in zeer beperkte mate) wanneer men er een nodig heeft. In dat geval wordt hooguit even bij je ouders of Google nagaan wat het is en hoe je eraan komt. Soms ook bij het stagebedrijf of de werkgever.

De informatie die jongeren krijgen (of onthouden) vanuit ouders, de opleiding of werkgever beperkt zich vaak tot: het is een verklaring die vereist is voor dit werk of deze opleiding.

Geen interesse in werking VOG

De jongeren hebben geen interesse in hoe de VOG-screening precies werkt. Immers: het is voor hen (in dit onderzoek allen zonder strafblad) een kwestie van aanvragen. Alle jongeren die een VOG hebben moeten aanvragen, zeggen dit zonder aarzeling te hebben gedaan, omdat zij "niks fouts hebben gedaan", geen strafblad hebben.

Gevisualiseerd



Campagneposters en social: voegen geen kennis of call to action to

In 2017 liep de jongerencampagne watdevog. Enkele campagneposters en een social media uiting zijn kort aan de jongeren getoond om inzicht te krijgen in de communicatieve werking.

De uitingen kunnen de aandacht trekken vanwege de afgebeelde jongere personen (jongeren en Kaj Gorgels) en de zin "wat de VOG?", die in de context van de campagne-uitingen wordt gelezen als wat de fock (als in fuck). Er wordt geen relatie gelegd met de VOG. Het blijft gissen naar wat de uitingen willen vertellen. Een deel waardeert de 'jongerentaal', maar ook wordt vaak opgemerkt dat de uitingen negatief overkomen, worden geassocieerd met schelden. Door deze combinatie triggerden ze de jongeren niet of nauwelijks om zich verder te gaan informeren over de VOG. De negatieve toonzetting wordt niet passend gevonden bij het onderwerp VOG. Deze zou volgens de jongeren juist informatief en serieus moeten zijn.

75 sec filmpje op watdevog.nl: VOG is voor werk/stage. Positief perspectief ook met strafblad kans op een VOG

De kans dat jongeren zelf het filmpje op de website zouden gaan bekijken is gering. Immers er is amper sprake van een informatiebehoefte bij jongeren zonder strafblad. Deze wordt ook nauwelijks actief aangeboord door bijvoorbeeld werkgevers of school.

De video maakt duidelijk dat een VOG nodig kan zijn voor werk of stage.

De video doorbreekt het (foutieve) beeld dat jongeren met een strafblad per definitie geen VOG kunnen krijgen. Het filmpje:

- Agendeert dat je gedrag van invloed kan zijn op je (kansen op) werk of stage en (daarmee) je toekomst.
- Geeft een positieve boodschap over de VOG:
 - Brengt duidelijk over dat er een grote kans is dat de aanvrager van een VOG daadwerkelijk de VOG krijgt. Zonder strafblad krijg je hem altijd. Maar ook met een strafblad maak je nog zeker kans. Dit heeft nieuws waarde.
 - Maakt duidelijk dat de aanvrager bij een eerste afwijzing nog een tweede kans krijgt door een nadere toelichting te schrijven. Hier gaat een positief perspectief vanuit.
 - Stimuleert tot het altijd doen van een VOG aanvragen.
 - Soms komt ook over:
 - De boodschap over dat het niet krijgen van de VOG voor de ene baan of stage, niet betekent dat je geen VOG voor een andere baan of stage kunt krijgen.
 - Dat je, in geval van een strafblad, een paar weken langer moet wachten op een besluit over de VOG.
- Wordt door de visuele stijl en het woordgebruik nadrukkelijk ervaren als een filmpje gericht op jongeren. Enkele jongeren vinden het wel wat snel gaan en enigszins druk. Waardoor soms niet alle informatie duidelijk overkomt, of kan worden opgenomen.

Vragen/misvattingen die door het filmpje worden opgeroepen zijn:

- Zijn er kosten verbonden aan een VOG-aanvraag?
- Wat krijgt de werkgever te zien van jouw strafblad? (de aanname is veelal dat deze alles van jouw strafbare verleden kan inzien)
- Soms (wanneer men niet heeft meegekregen dat het ook van het type baan of stage afhangt of je hem krijgt): een VOG betreft een universeel document dat je nu al moet aanvragen (door de tekst: een VOG aanvraag moet je altijd doen)

Aanbevelingen

Aandacht voor het thema (preventie), leg de relatie naar werk/stage

Informeer jongeren dat een verzoek om een VOG kan komen vanuit een toekomstige werkgever/stage. Er gaat een preventieve werking uit van de kennis dat men weet dat je gedrag van invloed kan zijn op je werk of stage.

Kennis van de werking van het screeningsinstrument (niet elke misstap heeft gevolgen voor alle kansen op werk/stage waar een VOG voor nodig is) zou af kunnen doen aan de preventieve werking die uitgaat van de (foutieve) veronderstelling dat je met een strafblad per definitie geen VOG kunt krijgen. Hoe sterk deze boodschap overgebracht moet worden, betreft een strategische afweging.

Breng de relatie aan tussen delict(en) en specifieke werkzaamheden. Gebruik hiervoor ook praktijkvoorbeelden

Jongeren begrijpen veelal dat het al dan niet toegekend krijgen van een VOG te maken heeft met het gedrag dat men heeft vertoond (of er wel of geen strafblad is). Echter, de relatie tussen de VOG-aanvraag en het specifieke werk dat men gaat uitoefenen, is vaak onbekend. De relatie tussen het specifieke gedrag en het specifieke soort werk/opleiding is cruciaal voor begrip wat de VOG is, en vooral ook voor:

- Begrip dat de VOG geen universele, eenmalige verklaring/certificaat is voor al het werk/stage dat je wilt gaan doen, maar maatwerk betreft.
- Begrip waarom de werkgever een VOG eigenlijk nodig heeft.
- Begrip dat je met een strafblad soms tóch kans kan maken op een VOG. Voor begrip waarom je hem toch kunt krijgen voor ander werk, als je hem voor de ene branche/werkzaamheden niet hebt gekregen.

Het betreft complexe materie voor jongeren. Inzet van enkele praktijkvoorbeelden is helpend bij begrip. We adviseren om enkele voorbeelden te maken, als onderdeel van een lespakket voor scholen of als onderdeel van een toolkit voor werkgevers/stagebedrijven. Ook filmpjes en visualisaties zijn helpend. Het filmpje op watdevog.nl bevat krachtige elementen.

Sluit qua taalgebruik aan bij de jongeren: VOG als afkorting en niet als woord

We raden aan het filmpje op watdevog.nl hiermee aan te passen.

En hier bij de ontwikkeling/optimalisatie van andere materialen rekening mee te houden.

Zet in op informatie via scholen, stagebedrijven, werkgevers

Jongeren staan pas open voor informatie als de VOG voor hen persoonlijk relevant is (ze er een moeten aanvragen). De informatiebehoefte is dan nog heel oppervlakkig: waar vraag ik hem aan, wat kost het. Verdieping blijft veelal uit. Om het foutieve beeld te doorbreken (dat je met een strafblad per definitie geen VOG kunt krijgen) is het nodig dat zij actief worden geïnformeerd. Scholen, stagebedrijven en werkgevers zijn hierbij de kansrijke kanalen.

We adviseren om informatie voor deze kanalen te ontwikkelen, die zij kunnen gebruiken bij hun voorlichting.

3 Ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder

Weinig vertrouwen in 'het systeem', de overheid, negatieve mindset

De ex-justitiabelen hebben vaak weinig vertrouwen in 'het systeem', de overheid. Zij hebben vaak de beleving dat kansen er niet voor hen zijn en dat de maatschappij niet op hen zit te wachten.

Soms beperkte vaardigheden (schrijven, lezen, digitaal, verstandelijk)

In dit onderzoek was een deel van de ex-justitiabelen niet taalvaardig (moeite met lezen en schrijven) en/of digitaal vaardig. Wat belangrijk is voor de mogelijkheden om zelf informatie te ontsluiten. Ook is een groep ex-justitiabelen licht verstandelijk beperkt.

Een universele verklaring: containerbegrip

De VOG wordt veelal gezien als een universele verklaring die nodig kan zijn voor (willekeurig) welk type werk. Men duidt het als een container begrip.

VOG kennis vooral mondeling tot hen gekomen

Alle ex-justitiabelen hebben over de VOG gehoord, en weten dat deze nodig kan zijn voor werk (of opleiding). De kennis die de ex-justitiabelen hebben opgedaan is vooral (soms uitsluitend) mondeling tot hen gekomen. Via de eigen sociale kring, andere ex-justitiabelen en professionals/hulpverleners. Enkelen hebben over de VOG gelezen in een reclasseringsmap.

Ontvankelijk voor informatie als je een VOG nodig hebt

Niet allen vinden het een voor henzelf relevant onderwerp. De ex-justitiabelen hebben nauwelijks of niet zelf actief naar informatie gevraagd of gezocht. Informatie over de VOG beklijft niet altijd. Een voorwaarde hiervoor is onder meer dat de ex-justitiabele de informatie belangrijk vindt. Ex-justitiabelen willen pas wat weten over de VOG als ze een VOG nodig hebben. Dat kan jaren duren, wanneer zij eerst gaan werken in banen waarvoor geen VOG vereist is (de bouw, hovenier, etc.) De interesse in de instrumentele werking van de VOG ontbreekt of is zeer gering. Men wil vooral weten wat het betekent voor jou persoonlijk. Of je hem krijgt of niet en wat daarop van invloed is. Als er actief informatie wordt ingewonnen, gebeurt dit hoofdzakelijk mondeling, in gesprek met bijvoorbeeld de reclassering, het juridisch loket, de rechter. Soms wordt ook op Google gekeken (maar nauwelijks verdiept).

VOG kan van 'levensbelang' zijn

Ex-justitiabelen die een werk of studierichting op willen waar een VOG voor nodig is, zien het krijgen van een VOG als van levensbelang. De VOG staat voor hen niet als een kans op het kunnen krijgen van betaald werk in het algemeen, maar als voorwaarde voor het kunnen invullen van een duurzame positieve toekomst.

Waarin je werk kunt doen waar je hart ligt. Werk dat aansluit bij je ambities en mogelijkheden. Juist werk dat aansluit bij wat je graag wilt, maakt dat je (het goede pad) vol kunt houden. En niet terug glijdt. En zorgt daarmee voor stabiliteit, is de redenatie.

Gevoelens van schaamte vormen een barrière

De ex-justitiabelen hebben vaak gevoelens van schaamte over de delicten waarvoor zij veroordeeld zijn. Hun wens dit privé te houden is groot. Een groot deel verwacht echter dat dit een utopie is. Vaak verwacht men dat de werkgever op de VOG kan zien waarvoor je veroordeeld bent. En vanwege de lange tijd van screening, voelen zij zich vaak genoodzaakt om openheid van zaken te geven. Immers: hoe moeten zij verklaren dat de VOG zo lang op zich laat wachten? Dat de werkgever geen inzage heeft in het strafblad is niet bekend en is erg relevant.

Lage succeskans, oneerlijkheid, vechten tegen een machine

De VOG is bij de ex-justitiabelen negatief en zwaar geladen. De kansen op succes worden laag ingeschat. Eigen negatieve ervaringen en die van andere ex-justitiabelen zijn hierop van invloed. Ook de verhalen en adviezen van professionals kunnen dit beeld voeden. Er zijn weinig positieve praktijk verhalen bekend, die tegenwicht zouden kunnen bieden aan de beleving. Er komt zo een negatieve en zware praktijk tot leven. Waarin men zich buiten proportioneel gestraft voelt. Gevoelens van teleurstelling en boosheid kleuren het veld. Dat de VOG wordt gezien als een algemeen, universeel document, is een van de factoren die maakt dat ex-justitiabelen, indien een VOG eenmaal niet is toegekend, er weinig heil in zien nogmaals een VOG aan te vragen. Het kan zelfs zo zijn dat ex-justitiabelen aannemen geen kans op een VOG te hebben als een andere ex-justitiabele, met een in hun ogen vergelijkbaar of lichter strafblad, geen VOG heeft gekregen.

Naast een de inschatting van een lage succeskans, kan de VOG ook omgeven zijn met een gevoel van oneerlijkheid. Bijvoorbeeld wanneer men de VOG niet krijgt, terwijl men zo gemotiveerd is. Of wanneer een ander (met een vermeend zwaarder verleden) er wel een krijgt en jij niet.

Dat de toekenning van een VOG afhankelijk is van het type delict en het doeleinde waarvoor je een VOG nodig hebt, is veelal niet bekend. Daardoor ervaart men minder kansen op het krijgen van een VOG dan er in feite zijn.

De ex-justitiabelen hebben de beleving dat het indienen van een zienswijze na een voornemen tot afwijzen (wat zij zelf 'bezwaar maken tegen een afwijzing' noemen) zinloos is. Zij willen gezien worden als mens: hoe goed zij bezig zijn en gemotiveerd zijn. Zij weten vaak niet dat Justis ook kijkt naar de ontwikkeling die

je als mens doormaakt. Als zij dit al wel weten, dan schatten ze hun kans om dit goed over te brengen laag in. Mede omdat het om emoties gaat (die je moet overbrengen door fysiek face-to-face contact). En ook omdat zij de vaardigheden niet hebben om schriftelijk te verwoorden hoe zij bezig zijn als mens.

Moeizaam proces, kostbaar

Er gaat veel demotivatie uit van de wijze waarop het proces nu is ingericht. Met name van het gegeven dat de ex-justitiabele niet meteen kan laten zien hoe hij goed bezig is, gemotiveerd is. Maar dit pas kan doen na ontvangst van een voornemen tot afwijzen, wat begrepen wordt als afwijzing. Deze "afwijzing" slaat een enorme deuk in de motivatie van de ex-justitiabele. Hierna moet dan de energie en het geloof worden gevonden om verder te gaan in het proces. Zonder stimulans en informatie vanuit hulpverleners is de kansinschatting dan vrijwel nihil. Bovenal moet de ex-justitiabele überhaupt weten dat het nog geen uitgemaakte zaak is.

Na het voornemen tot afwijzing duurt het te lang voor je een VOG kunt krijgen. Als je al kans maakt op de VOG, dan is de kans reëel dat de werkgever is afgehaakt omdat het te lang duurt en hij vermoedt dat er iets niet in de haak is, of omdat een andere kandidaat de VOG eerder kan overleggen. Daarbij zijn de kosten van bezwaar hoog (als je een advocaat of hulp moet inschakelen). überhaupt vormen de kosten voor de VOG-aanvraag op zichzelf al een barrière. Zeker als men de kans laag inschat.

Drempels gevisualiseerd

Een visualisatie van de drempels om een VOG-aanvraag te doen:



Stimulans voor VOG-aanvraag

Er komen ook stimulansen naar voren voor het doen van een VOG aanvraag. We noemen ze hier kort. Ze zijn deels ontleend aan de reacties op het filmpje op watdevog.nl.

Ze worden uitgebreider behandeld bij de paragraaf over de professionals. Omdat dit (mondelinge) kanaal ook het aangewezen kanaal is om de ex-justitiabelen te informeren.

Stimulans gaat uit van:

- De boodschap dat je privacy geborgd is, en de werkgever geen zicht krijgt op je strafblad
- Het tot leven brengen van de positieve praktijk. In de kansen op succes (praktijkvoorbeelden, cijfers).
- Doorbreken van de VOG als containerbegrip. Krijg je hem voor de ene baan/opleiding niet, voor een andere mogelijk wel.
- De boodschap dat er oog is voor jou als mens. Welke positieve ontwikkelingen je hebt doorgemaakt. Belangrijk hierbij is het gegeven dat je dit niet perse schriftelijk hoeft over te brengen, maar dit ook mondeling kan doen.
- Een voornemen tot afwijzen is geen afwijzing. Het is eigenlijk een kans om aanvullende informatie te geven, een gevoel te geven bij jou als mens.
- Tegen een afwijzing kan bezwaar worden gemaakt.

Gevisualiseerd



Filmpje watdevog.nl

- Het filmpje kan de perceptie dat je met een strafblad per definitie geen VOG kunt krijgen doorbreken. Ook met strafblad is er kans op een VOG. En krijg je hem voor de ene baan/stage niet, dan zijn er nog kansen voor een andere baan of stage. Ook wordt duidelijk dat je een zienswijze kunt indienen (ex-justitiabelen noemen dit bezwaar maken) en dat er oog is voor het menselijke aspect.
- Het deel dat eigenlijk gaat over het voornemen tot afwijzen ("niet gekregen? geen paniek. Pak een toetsenbord of pen en laat zien hoe je werkt aan je toekomst") geeft kansen weer, maar is te licht van toon. Het schrijven van een zienswijze is moeilijk voor de ex-justitiabelen, zij beschikken soms niet over de benodigde vaardigheden.

Online VOG check

De online VOG check blijkt complex om in te vullen (zeker wanneer men het strafblad niet bij de hand heeft of voor meerdere delicten is veroordeeld). Er gaat vooral een demotiverende werking van uit. De uitslag (kans op een VOG) wordt ervaren als dé beslissing/uitkomst. Een lage kans wordt gezien als "geen kans". Dat er wellicht nog mogelijkheden zijn (laten zien hoe je je ontwikkeld hebt, andere branches, etc.) komt onvoldoende uit de verf. Deels ligt dit aan de executie, maar ook komt het door de relatief korte aandachtspanne van een deel van de ex-justitiabelen.

Aanbevelingen

Zet in op informatie via professionals/hulpverleners

De strategie van Justis om sterk in te zetten op communicatie via professionals wordt onderschreven. Juist vanwege het lage vertrouwen in 'de overheid'. Hulpverleners genieten meer vertrouwen. Maar ook vanwege de lage vaardigheden om zelf informatie te ontsluiten en te begrijpen.

Ontwikkel beknopte visuele informatie of teksten die ondersteunend zijn bij informatieoverdracht door professionals

Belangrijk is dat het perspectief centraal staat en dat het simpel is. Het is al gauw te veel en te complex (zoals bijvoorbeeld bij de Z-card, die te veel informatie bevat om zelfstandig te kunnen begrijpen). Visualisaties en filmpjes zijn krachtig.

Breng de kansen, de positieve praktijk tot leven. Gebruik voorbeelden uit de praktijk

Er is geen interesse in de werking van het instrument. Het is zaak om de positieve praktijk tot leven te brengen en ook het maatwerk karakter van de VOG.

Voorbeelden/casuïstiek spreken tot de verbeelding en kunnen complexe materie begrijpelijk maken. Bijvoorbeeld: X wilde werken als leerkracht en kreeg geen VOG, gezien zijn veroordeling voor Nu werkt hij als jeugdwerker in een buurthuis en geniet van het contact met jongeren en van dat hij hen echt wat kan leren. Over x jaar (terugbliktermijn) kan hij alsnog een VOG-aanvraag doen voor werken als leerkracht op die school.

Communicatie van toekennings- of weigeringspercentages geven inzicht in de slagingskans. Dit kan zowel stimulerend werken als de beleving van onrecht/boosheid losmaken (indien men hem zelf niet krijgt terwijl de kans om een VOG te krijgen zo groot is). Zeker wanneer men de cijfers interpreteert als de kans op een VOG voor de geambieerde baan/opleiding. We adviseren om voorzichtig te zijn met communicatie van hoge toekenningspercentages bij de zware doelgroep. De terugbliktermijn uit het stroomschema heeft nieuws waarde. Hier gaat stimulans vanuit.

4 Professionals: ketenpartners en jobcoaches

Positief blijven, tegenslag mijden

Leidend bij wat de professionals doen, is de wens en noodzaak om de motivatie van de ex-justitiabele zo hoog mogelijk te houden. Deze hangt vaak aan een zijden draadje. De hulpverleners hebben sterk de neiging om risico's op afbreuk van de motivatie waar mogelijk te mijden. Hierbij merken zij op dat de ex-justitiabele niet alleen te maken heeft met (teleurstellingen) bij het vinden van werk/opleiding, maar ook bij het aanvragen van een uitkering, het vinden van een woning, etc. De ex-justitiabele heeft vaak weinig vertrouwen in het systeem of de overheid. De professionals zetten zwaar in op het opbouwen van een vertrouwensband met de ex-justitiabele.

Kloof met de praktijk van de eigen zware doelgroep

Veelal verwacht men dat er een kloof is tussen de ex-justitiabelen in het algemeen, waar Justis over communiceert, en de zware groep waar men zelf mee te maken heeft. In de eigen professionele kring circuleren veelal negatieve verhalen/ervaringen met VOG-aanvragen. Het niet toegekend krijgen. Vooral als dit buiten de verwachtingen ligt. Dit sterkt de professionals in hun beeld dat het krijgen van een VOG voor hun cliënten heel moeizaam is.

Terughoudendheid met stimuleren tot doen VOG-aanvraag

Het willen behoeden voor tegenslag leidt ertoe dat de professionals uiterst voorzichtig/behoedzaam zijn bij het voorspiegelen van kansen op een VOG. Het kan er zelfs toe leiden dat werk/opleiding waar een VOG voor nodig is, door de professionals wordt gemeden of afgeraden. Dat men de energie liever richt op

het zoeken naar andere, passende en meer kansrijke alternatieven. Zeker als men de positieve praktijk over de VOG niet kent of niet van toepassing acht op de zware doelgroep (qua strafblad en aantal delicten) waar men zelf mee werkt. Soms adviseren de professionals om te wachten tot de terugkijktermijn is verstreken, alvorens een VOG aanvraag te doen.

De hulpverleners voeden ook zelf het negatieve (in hun ogen realistische) beeld, en zijn zich hier soms ook van bewust. De voorzichtige houding zien we tevens zeer sterk terug bij jobcoaches of loopbaancoaches.

Containerbegrip voor de ex-justifiabelen

De professionals geven aan dat de VOG door ex-justifiabelen wordt gezien als een universele verklaring die nodig kan zijn voor bepaald werk. De ex-justifiabelen hebben vaak geen kennis van kansen op een VOG: hoe groot de kans is, en dan vooral voor de ex-justifiabele zelf:

- Dat er ook werk bestaat waar geen VOG voor nodig is.
- Dat als je geen VOG krijgt voor een beroep of opleiding, je hem mogelijk wel krijgt voor een ander doeleinde.
- De terugkijktermijn.
- De mogelijkheid van bezwaar maken (bedoeld wordt een zienswijze of motivatie indienen). Waarbij gekeken wordt naar jou als mens, naar zachtere factoren (naar hoe je goed bezig bent).

Totdat zij in contact komen met professionals die begeleiden bij terugkeer naar de maatschappij en/of het vinden van passend werk/opleiding die hen hierover informeren.

Kennis werking instrument bij professionals aanwezig

De professionals in dit onderzoek beschikken allen over kennis van de basis van de werking van het screeningsinstrument. Deze kennis is opgedaan via eigen ervaringen en die van andere professionals en door voorlichting/informatie van Justis. Professionals in dit onderzoek beschikken allen over de kennis ten aanzien van de VOG die hierboven is genoemd (niet overal is een VOG voor nodig, maatwerk, oog voor jou als mens, terugkijktermijn, bezwaar kunnen maken of zienswijze indienen).

Overigens spreekt een deel van de professionals over een afwijzing, of een voornemen tot afwijzing (in plaats van over "afwijzen"). Ook noemt men het indienen van een motivatie of zienswijze vaak zelf "bezwaar maken".

Bekend: positief benaderen, stimuleren om een VOG aanvraag te doen

Het merendeel van de professionals kent de boodschap van Justis dat het advies is om een VOG altijd aan te vragen. Omdat er een kans is dat je hem krijgt. De

mate waarin men dit zelf adviseert, hangt af van de geloofwaardigheid die men aan de succeskans toekent voor de eigen cliëntgroep.

Vooraf webinars van Justis, directe lijnen met Justis, en contact in werkgroepen en projectgroepen heeft bijgedragen aan kennis van de positieve kansen. Soms is de kennis opgedaan via VOG-ambassadeurs in de eigen organisatie.

Actief of meer passief/reactief, kennis top of mind of weggezaakt

Een deel van de professionals heeft de kennis in grote lijnen paraat, maar kent niet (meer) alle details. Deelname aan het onderzoek heeft dan het effect van een opfrisser en geeft opnieuw belang aan het thema.

Ook wordt opgemerkt dat men verwacht dat zeker niet alle medewerkers binnen de organisatie over het zelfde kennisniveau beschikken. Niet iedereen wordt bereikt, er zijn personeelwisselingen waardoor kennis van VOG-ambassadeurs wegebt, niet iedereen heeft er even vaak mee te maken. Niet iedere professional/ambassadeur is even actief met het (blijvend) delen van informatie binnen de eigen organisatie. Soms is actief ambassadeurschap veranderd in reactief ambassadeurschap.

Enkele respondenten geven aan dat de VOG slechts een klein onderwerp is binnen het eigen werk. Wat relatief weinig belang heeft. Waardoor het ook eerder van de radar verdwijnt. Informatie wordt vooral mondeling gedeeld. Op webinars en presentaties wordt via de mail of intranet gewezen.

Stimulerend is: kennis van kansen in de praktijk, het positieve perspectief

De professionals bij wie de informatie over positieve kansen aanwezig is, communiceren veelal dat er altijd kansen zijn op het krijgen van een VOG. Je kunt het altijd proberen. Deze kennis hebben zij veelal via Justis opgedaan.

Ook circuleren soms verhalen over de positieve praktijk: gevallen waarin de VOG (tegen verwachting in) wel is toegekend. Dit kan stimulerend werken. Eraan bijdragen dat men zich meer openstelt voor het doen van een aanvraag. Echter: het kan ook leiden tot twijfel bij de professional aan diens vaardigheid zelf een goede inschatting van kansen te maken. Zeker wanneer de toekenning voor hen onlogisch is. Dit kan leiden tot de beleving van onvoorspelbaarheid, willekeur en risico's. Wat het doen van een aanvraag ook kan ontmoedigen.

Zeer positief over inspanningen en informatie/voorlichting van Justis, wel scope voor optimalisatie

Opvallend vaak worden de inspanningen van Justis om te informeren over de VOG geroemd. Men ervaart een hoge betrokkenheid vanuit Justis en de informatie wordt begrijpelijk gevonden en relevant. Er is wel scope voor

verbetering naar voren gekomen: zo concreet mogelijk, aansluiten bij de praktijk, accent op kansen, tevens informatie in beknopte vorm.

Gewenst: concrete informatie

Praktijkvoorbeelden, feiten en cijfers hebben de meeste impact en overtuigingskracht bij het stimuleren tot het doen van een VOG-aanvraag. Zij zijn ook het makkelijkst te delen binnen de organisatie en met ex-justitiabelen zelf. De meer technische, of procesmatige ' kennis van de werking van het instrument heeft niet de primaire interesse. Wel kan deze ondersteunend zijn aan de boodschap over kansen.

Vaak wordt de wens geuit om voorafgaand aan het doen van een aanvraag al een gevoel te kunnen opbouwen bij de kans van slagen. Bijvoorbeeld door te kunnen overleggen over een casus met Justis. Of via voorbeelden uit de praktijk. Men wil dan vooral inzicht in aan welke aspecten Justis vooral belang hecht, zodat de kansen voor succes door een sterke motivatie of zienswijze kunnen worden vergroot.

Moeizame en kostbare procedure

Van de aanvraagprocedure zelf gaan volgens de professionals belangrijke barrières uit om een aanvraag te doen of te adviseren. Een groot deel van de professionals pleit voor het anders inrichten van het proces, waarbij al direct bij het indienen van de aanvraag mogelijk is om een motivatie in te dienen met referenties. De voornaamste kritiek op het proces betreft:

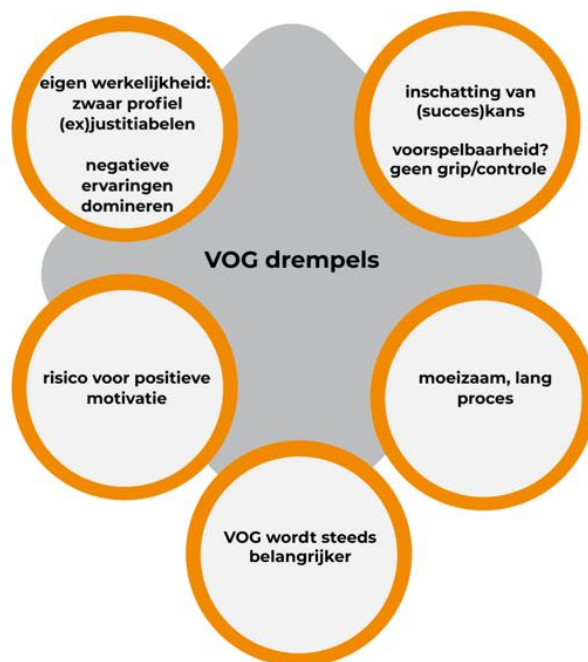
- Het voornemen tot afwijzen ondermijnt de motivatie van de ex-justitiabelen sterk. Vooral omdat het ervaren wordt als een definitieve afwijzing. Dit zit vooral in de naamgeving. Het is de ex-justitiabelen niet duidelijk dat het eigenlijk een kans is om alsnog een VOG te krijgen en te laten zien hoe je je als mens in positieve zin hebt ontwikkeld.
- Het proces duurt bij een strafblad te lang (de werkgever kan hierop afhaken, de ex-justitiabele kan zich genooddaakt zien uitleg te geven voor de vertraging: ofwel liegen, ofwel open zijn over het justitieel verleden)
- Daarnaast zijn de kosten (van aanvraag en hulp bij bezwaar) een barrière. Zeker afgezet tegen de lage inschatting van de kans op succes.

VOG wordt steeds vaker gevraagd

De tendens dat steeds vaker om een VOG wordt gevraagd voedt de perceptie dat het om een universeel document gaat dat staat voor onbesproken gedrag. Alle professionals zijn kritisch op deze trend. En geven aan dat het van belang is dat deze wordt doorbroken. Hiervoor is het nodig dat werkgevers bewust worden gemaakt dat de VOG geen garantie is dat er geen sprake is van een strafblad. En zich ook bewust worden dat niet alle strafbare feiten van invloed zijn op de geschiktheid voor een bepaalde functie. Soms worden ook kritische opmerkingen

geplaatst bij het vragen om een VOG door overheidsorganisaties zelf voor allerlei functies (gemeenten, ministeries, etc.). De opinie is dat juist zij het goede voorbeeld moeten geven bij het doorbreken van de trend.

Drempels gevisualiseerd



Aanbevelingen

Op grond van het onderzoek onder professionals en job coaches komen we tot de volgende aanbevelingen:

Zet de positieve kans en perspectief centraal

Zet het positieve perspectief (kans op een VOG is groter dan je denkt) centraal in de communicatie. Hierop moet het accent liggen. Dit blijkt nog belangrijker dan kennis van de technische of procesmatige werking van het instrument. Ga na in hoeverre de huidige communicatie aan dit criterium voldoet en pas anders aan.

Ontwikkel een kernboodschap die ondersteunend is bij alle communicatie.

Met een hoofd- of kernboodschap met als strekking: er is meer kans op het krijgen van een VOG dan je denkt. Hij wordt vaker wel dan niet toegekend aan mensen met een strafblad. En krijg je hem voor de ene baan of opleiding niet, dan mogelijk voor een andere wel. Deze boodschap heeft de hoogste relevantie. En is daarnaast ook het minst complex.

Geef geloofwaardigheid aan de boodschap via de praktijk

Breng de positieve praktijk tot leven. Van voorbeelden uit de praktijk (casussen) en cijfers van de praktijk (hoe vaak wordt een VOG toegekend) gaat impact uit. Deze maken dat de professional zich open stelt voor informatie. Door aan te sluiten bij de praktijk van de professional (met cijfers, type delicten, casuïstiek) krijgt de informatie geloofwaardigheid. Voorbeelden/casuïstiek spreken tot de verbeelding en kunnen complexe materie begrijpelijk maken.

Voorbeelden waaruit blijkt hoe het indienen van een zienswijze of motivatie kansrijk kan zijn, zijn krachtig.

Ontwikkel enkele sprekende voorbeelden

Voorbeelden die het maatwerkaspect duidelijk maken. En voorbeelden van hoe een ex-justitiabele in werk/opleiding is gekomen dat aansluit bij de persoonlijke ambitie. En voorbeelden die inzichtelijk maken hoe specifieke strafbare feiten van invloed kunnen zijn op specifiek werk/opleiding.

Bijvoorbeeld: X wilde werken als leerkracht en kreeg geen VOG gezien zijn veroordeling voor Nu werkt hij als jeugdwerker in een buurthuis en geniet van het contact met jongeren en van dat hij hen echt wat kan leren. Over x jaar (terugkijktermijn) kan hij alsnog een VOG-aanvraag doen voor werken als leerkracht op die school.

Bijvoorbeeld: A is veroordeeld voor brandstichting. Daarom krijgt hij geen VOG voor werk als brandweer. A kan mogelijk wel werken als x,y,z. En na het verstrijken van de terugkijktermijn zijn er wellicht ook weer kansen als brandweer.

Bijvoorbeeld: Z is veroordeeld voor X. Hij kreeg een voornemen tot afwijzen voor zijn VOG-aanvraag voor werk als ... Z kon aantonen dat hij goed werkt aan zijn ontwikkeling en heel gemotiveerd is. En kon ook anderen vinden die dit konden beamen. Dit heeft alsnog geleid tot toekenning van de VOG.

Ontwikkel (naast diepgaande informatie) beknopte, makkelijk deelbare informatie

Beknopte informatie is makkelijk deelbaar, en kan ondersteunend zijn aan de informatie die nu vooral mondeling wordt gedeeld. Ook wordt hiermee het risico verlaagd op ruis en het wegebben van kennis uit de organisatie.

Visuele informatie is van meerwaarde (stroomschema's, informatie op 1 A4, korte filmpjes).

Geef zoveel mogelijk inzicht in kansen op een VOG door overleg via directe lijnen met Justis mogelijk te maken

Houd het thema levend, ondersteun ambassadeurs bij het blijvend vervullen van actief ambassadeurschap.

Regelmatig en blijvend voeden met weetjes/feiten/cijfers en casuïstiek.

Aanleidingen geven het weer op de agenda te zetten.

Attenderen op presentaties en webinars en aanbieden deze gezamenlijk te organiseren.

Zet ook specifiek in op het kanaal job coaches. Zorg voor een groot bereik.

5 Concluderend: antwoorden op onderzoeksvragen

Wat is de reden dat (nog steeds) de veronderstelling bestaat dat vooral jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie per definitie geen VOG kunnen krijgen?

- De VOG wordt door jongeren en ex-justitiabelen gezien als een universeel document/diploma. Deze bestaande (onjuiste) veronderstelling is nog niet voldoende effectief doorbroken.
 - De jongeren onder 23 jaar (zonder strafblad) hebben alleen behoefte aan informatie over de VOG als zij deze zelf nodig hebben voor werk of stage. Informatie die hen bereikt beperkt zich vaak tot: een verklaring die je nodig hebt voor werk/stage. Als zij weten/vernemen dat je zonder strafblad altijd een VOG krijgt, blijft informatiebehoefte over de werking van de VOG als screeningsinstrument uit (is voor hen een kwestie van aanvragen). Zij ondernemen uit zichzelf geen stappen om hierover verdiepende informatie te krijgen. Zodoende wordt de beleving van de VOG als een universeel diploma (bewijs van geen strafblad of goed gedrag) in stand gehouden.
- Bij de professionals (ketenpartners en jobcoaches) die in dit onderzoek zijn betrokken is vaak voldoende kennis aanwezig over de globale werking van het instrument en ook van het bestaan van kansen op een VOG voor ex-justitiabelen. Alhoewel zij er niet zeker van zijn dat dit besef van kansen binnen de gehele organisatie verankerd is. Hier kan qua bereik nog terrein worden gewonnen volgens hen. Zij zien daarin ook een rol voor zichzelf weggelegd.
- Professionals denken niet dat (jongere en oudere) ex-justitiabelen per definitie geen VOG kunnen krijgen, maar schatten het risico op schade van de motivatie van de ex-justitiabele door teleurstelling/afwijzing hoog in (gevoed door negatieve ervaringen in de praktijk van henzelf en andere hulpverleners). Dit kan reden zijn om terughoudend te zijn met het stimuleren van een VOG-aanvraag, of zelfs het doen van een aanvraag actief te ontraden. Maar vooral om waar mogelijk weg te blijven van werk/opleiding waar een VOG voor nodig is en kansrijkere routes te prefereren.

- Er is nog onvoldoende verbinding met de positieve praktijk, met de wereld van de ex-justitiabelen en die van de hulpverleners (relatief zware delicten) om vertrouwen te hebben in de boodschap dat er ook voor deze doelgroep grote en reële kansen zijn op een VOG.
- Informatievoorziening richting ex-justitiabelen vindt vooral mondeling plaats. Er wordt hierbij niet vaak verwezen naar informatie door Justis. Wel kan in de PI informatie over de VOG worden gelezen in de re-integratiemap, is er voorlichting en kunnen de websites watdevog.nl en justis.nl bezocht. De mate waarin de informatie bekijft, hangt mede af van de persoonlijke relevantie die eraan wordt toegekend. Wat afhangt van de mate waarin men dan al een duidelijke ambitie heeft qua werk dat men wil gaan doen. Ook de mate van taalvaardigheid en digitale vaardigheden en begripsniveau werken in op de mate waarin de boodschap bekijft.
- Voor ex-justitiabelen staat het kunnen krijgen van een VOG voor het kunnen krijgen van werk /opleiding dat aansluit bij hun persoonlijke ambities. Als zij hier geen VOG voor toegekend krijgen (gecombineerd met de misperceptie dat het een universeel document betreft), kan dit leiden tot de beleving dat zij überhaupt geen kans maken op een VOG.
- De foutieve verwachting bij ex-justitiabelen dat de werkgever/opleiding inzicht krijgt in waar je voor veroordeeld bent, vormt een belangrijke barrière om een VOG aan te vragen (gevoelens van schaamte).
- Van het proces van de VOG-aanvraag (dat weken langer is in geval van een strafblad), gaan barrières uit. Hoe verklaar je als ex-justitiabele waarom het zo lang duurt voor je een VOG kunt overleggen (zonder te hoeven vertellen over het strafblad)? Als een werkgever zo lang moet wachten, prefereert hij dan niet een ander die dit eerder kan overleggen?

In hoeverre geven de communicatiemiddelen die reeds worden ingezet de VOG-aanvrager (waarbij specifiek ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder, jongeren onder de 23 jaar en jobcoaches, professionals) meer inzicht in de werking van het instrument?

- Het filmpje op watdevog.nl doorbreekt bij jongeren tot 23 jaar (zonder strafblad vooral de misvatting dat je met een strafblad per definitie geen VOG kunt krijgen. De kans dat zij zelf (zonder externe prikkel) bij deze informatie terecht komen is zeer gering. Zij hebben geen actieve informatiezoektocht op dit thema. De campagne-uitingen van de jongeren campagne uit 2017 (watdevog) leggen de relatie met de VOG niet (vog als woord wordt niet gerelateerd aan de VOG als afkorting) en er gaat geen informatiebehoefte of call to action vanuit.

- Een deel van de professionals in dit onderzoek heeft al informatie over aansluiting op de praktijk ontvangen (veelal vanuit Justis). Zij waarderen de informatie en inspanningen vanuit Justis sterk en geven aan dat van informatie over de positieve praktijk/kansen een stimulerende werking uit gaat. Het draagt bij aan het enthousiasme en vertrouwen om de positieve praktijk te delen met anderen en de boodschap over te dragen dat je een VOG-aanvraag altijd kunt proberen.
- Ook de korte lijnen met Justis, waarin casuïstiek kan worden besproken en vooraf een inschatting kan worden gemaakt van kansen, worden zeer sterk gewaardeerd. Zo kan vooraf worden ingeschat in hoeverre en hoe een VOG-aanvraag goede kans maakt. Vooral ook omdat dan zicht wordt verkregen hoe de persoonlijke ontwikkeling van de ex-justitiabele tot kansen leidt.
- De communicatiemiddelen van Justis bieden kennis over de werking van het instrument. Naar de werking van het instrument gaat niet de meeste interesse naar uit. Het accent zou juist moeten liggen op de kansen, het positieve perspectief in de praktijk. De technische of procesmatige informatie staat te ver af van de praktijk. En vergt bovendien dat men zelf kansen uit de technische/procesmatige werking destilleert (wat om extra denkstappen vraagt). Deze instrumentele informatie kan wel ondersteunend zijn aan de boodschap over kansen in de praktijk (zoals het hanteren van een terugkijktermijn).
- Of de middelen van Justis worden benut door professionals wordt bepaald door de aansluiting op de praktijk:
 - Professionals wijzen veelal actief op het bestaan van presentaties en webinars. Deze zijn sterk vanwege de aansluiting met de praktijk, maar vragen om een relatief grote tijdsinvestering. Ook wordt verwezen naar de websites, maar de informatie over de aansluiting met de positieve praktijk wordt hierop onvoldoende ervaren.
 - Communicatiemiddelen worden, als ze worden ingezet bij ex-justitiabelen, benut als ondersteuning bij het gesprek. Wat de professional de kans geeft op bijsturen in begrip en het bewaken van de motivatie.
- Professionals geven aan meer zicht op te willen hebben op de kansen voor de ex-justitiabele die zij begeleiden. Met name op: waar hecht Justis belang aan bij een zienswijze (na een voornemen tot afwijzen)?
- De in dit onderzoek geteste communicatie gericht op ex-justitiabelen stopt vaak waar het voor hen pas relevant gaat worden: waar het gaat om de kansen voor hen persoonlijk. Wat te doen bij een voornemen tot afwijzen? Waar liggen dan de kansen? Het filmpje op watdevog.nl geeft duidelijk weer dat er ook dan kansen zijn, en dat er oog is voor jou als mens. Hoe je hier goed op in kunt spelen, welke partijen je om referenties kunt vragen, of er hulp is bij het maken van een zienswijze, waaraan Justis belang hecht, en dat er ook kans is om mondeling een motivatie te geven is de ex-justitiabele (en vaak ook de professional) niet bekend.

- De VOG check op watdevog.nl en justis.nl wordt vooral ervaren als demotiverend. Het filmpje op watdevog.nl als duidelijk, maar iets te optimistisch van toon voor de ex-justitiabelen (met name het schrijven van een zienswijze/motivatie wordt te makkelijk neergezet). Op het stroomschema wordt positief gereageerd, met name vanwege de compacte vorm en de eenvoud. Men mist hier qua inhoud het positieve perspectief (na een afwijzing zou hier kunnen staan: mogelijk na de terugkijkt termijn wel kans, en er zijn wellicht wel kansen in andere branches/beroepen). De Z-card bevat veel relevante informatie (terugkijkt termijn, toekenningspercentage), maar verwacht wordt dat het te veel informatie bevat voor ex-justitiabelen met een verstandelijke beperking.

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om de communicatie omtrent de VOG richting jongeren tot 23 jaar en ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder te verbeteren en de veronderstelling dat jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie per definitie geen VOG krijgen, weg te nemen?

- Voor jongeren tot 23 jaar is inzet informatie van kanalen als scholen en stagebedrijven en werkgevers kansrijk. Justis zou een toolkit of lespakket kunnen ontwikkelen/optimaliseren. Jongeren staan open voor informatie op het moment dat het voor hen relevant is. Daarnaast kan informatie worden gegeven op school als onderdeel van preventie. Bij deze groep is het vooral van belang dat de informatie naar hen komt, omdat zij zichzelf (zonder strafblad) niet zullen verdiepen in de werking van de VOG-screening. En daardoor bestaande misvatting in stand gehouden kan worden. Het filmpje op watdevog bevat veel sterke elementen. Vooral is het van belang dat het woord "vog" wordt uitgesproken als afkorting VOG.
- De strategie van Justis om ex-justitiabelen te informeren via professionals blijkt juist. De doelgroep. Zij kunnen afstemmen op de persoonlijke situatie van de ex-justitiabele. Diens ambities en vaardigheden (verstandelijke vaardigheden, taal en digitaal). En kunnen bewaken dat de positieve motivatie van de ex-justitiabele zoveel mogelijk behouden blijft. Ook is er meer sprake van vertrouwen richting de professionals (dan richting 'het systeem' of 'de overheid').
- Het is van belang om waar mogelijk aan te sluiten bij momenten waarop de VOG persoonlijke relevantie heeft voor de ex-justitiabele. Bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiecursus, en vooral ook wanneer de ex-justitiabele intrinsiek gemotiveerd is om de toekomst vorm te gaan geven in een bepaalde richting. Informatie via de PI (reïntegratiemap, voorlichting, websitebezoek) is zeker waardevol, maar sluit niet altijd aan bij het moment van intrinsieke motivatie.

- De professionals beschikken over voldoende kennis om te weten dat ex-justitiabelen kans maken op een VOG. De uitdaging is om deze kennis/boodschap geloofwaardigheid en vertrouwen te geven. Dit zal vooral effectief kunnen door de positieve praktijk tot leven te brengen. Bijvoorbeeld met informatie in de vorm van (geanonimiseerde) praktijk casussen en cijfers. De kansen en het positieve perspectief moeten leidend zijn, de werking van het instrument kan ondersteunend zijn aan deze boodschap.
- Aandacht voor privacy van de ex-justitiabele is essentieel. Schaamte is nu een belangrijke barrière voor het doen van een aanvraag, omdat de onterechte verwachting van de ex-justitiabele veelal is dat de werkgever/stagebedrijf inzage krijgt in het strafblad. Wanneer men perse niet wil dat zij hiervan op de hoogte zijn, is dat een reden om geen aanvraag te doen.

Naast bovenstaande kansen voor communicatie, komt uit dit onderzoek naar voren dat er ook kansen liggen in aanpassing van het proces van de VOG-aanvraag. Een belangrijke hierin is om het al gelijk bij het doen van de aanvraag mogelijk te maken een motivatie/zienswijze met referenties in te dienen. En niet pas na ontvangst van een (sterk demotiverende en ook in de tijd vertragende) voornemen tot afwijzen.

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om de kennis over de VOG onder justitiële ketenpartners te borgen, zodat personen die met deze instanties te maken krijgen van juiste informatie over de VOG worden voorzien?

- Vooropgesteld moet worden dat een groot deel van de professionals zeer positief is over de informatie en voorlichting door Justis tot nu toe. Met name wanneer de verbinding met de praktijk wordt gemaakt. Webinars en presentaties worden gewaardeerd. Als ook de directe lijnen met Justis, waarbij het mogelijk is om reeds vooraf een inschatting te maken van de kans van slagen van een VOG-aanvraag (lees ook: hoe een sterke motivatie of zienswijze kan worden gemaakt, door inzicht in waar Justis belang aan hecht).
- Scope voor verbetering betreft vooral: aanbrenge van of bewaken van het accent op de positieve praktijk en (naast diepgaande, uitgebreide informatie) bieden/ontwikkelen van compacte, makkelijk deelbare informatie.
- We adviseren om een kernboodschap over de VOG te ontwikkelen (dan wel deze kritisch tegen het licht te houden, vooral te toetsen op het accent op kansen in de praktijk) die gebruikt kan worden als leidraad bij communicatie over de VOG. Waarbij het vooral gaat om het positieve perspectief en het maatwerkaspect.

- Naast uitgebreide diepgaande informatie is er ook sterke behoefte aan beknopte, makkelijk deelbare informatie. Beknopte informatie verkleint het risico op ruis en onjuiste informatie en borgt kennis binnen de organisatie. Beknopte informatie kan tevens benut worden als kapstok bij het gesprek met de ex-justitiabele.
 - We adviseren dit te maken, dan wel bestaande middelen (zoals het stroomschema) te optimaliseren.
 - Visuele informatie is hierbij van meerwaarde
 - We adviseren ook praktijkvoorbeelden te ontwikkelen waaruit het maatwerkarakter en de kansen blijken (zoals op bladzijde 24).
- We adviseren de jobcoaches actief te betrekken bij informatie over de VOG. Inzet van VOG-ambassadeurs kan zorgen voor een groot bereik, zeker als zij ondersteund worden in actief ambassadeurschap.
- Het is van belang om VOG-ambassadeurs blijvend te ondersteunen in actief ambassadeurschap. Zodat het thema geen stille dood sterft. Hen blijvend te voeden met informatie en hen te helpen het onderwerp regelmatig onder de aandacht te brengen.

In hoeverre zou aanpassing van de naamgeving VOG of Verklaring Omtrent het Gedrag bijdragen aan een beter begrip van de VOG en tot een gedragsverandering, in het bijzonder tot een grotere geneigdheid om een VOG aan te vragen? Indien er indicaties zijn dat de naam onderdeel is van het probleem, en een andere naam beter zou zijn: welke eisen zouden aan een nieuwe naam moeten worden gesteld?

Geen van de deelnemers heeft aangegeven dat voor hen een barrière tot het aanvragen van de VOG uitgaat van de naam. De naam die het meest gebruikt wordt is V-O-G als in een afkorting (niet als in een woord als in watdevog). Vaak wordt gepleit voor handhaving van de huidige naam.

Wel wringt er iets in de naam voluit (Verklaring Omtrent het Gedrag). Deze is niet helpend. Vanwege het woord "gedrag". Zonder verdere informatie kan dit geduid worden als containerbegrip: "goed gedrag", "geen strafbaar gedrag". De VOG wordt dan gezien als een universeel diploma of bewijs.

Er zijn wellicht andere namen denkbaar die meer wegsturen bij het containerbegrip. Maar: dit onderzoek toont aan dat de onjuiste veronderstelling dat ex-justitiabelen (vooral jongeren) per definitie geen VOG kunnen krijgen, niet vooral kan worden weggenomen door een naamswijziging.

Het is de vraag in hoeverre de eventuele voordelen van een naamswijziging opwegen tegen de nadelen. Immers: de huidige naamgeving is sterk ingeburgerd en kan bogen op bekendheid.

In de kern wordt het beeld en de houding ten aanzien van de VOG in belangrijke mate ingegeven door de beleving van de praktijk. Door de ervaringen van ex-justitiabelen en professionals. Waar nu vooral negatieve ervaringen het beeld kansen op het verlagen van barrières in aanpassing van het proces van de VOG-aanvraag.

Naam “voornemen tot afwijzen” aanpassen

Uit het onderzoek komt sterk naar voren dat de naam “voornemen tot afwijzen” aanpassing verdient. De naam wordt nu begrepen als afwijzing. Er gaat een sterk demotiverende werking en afhaakrisico vanuit voor de ex-justitiabele. Terwijl dit in werkelijkheid een extra kans is voor de ex-justitiabele om te laten zien hoe hij zich in positieve zin ontwikkeld heeft. Een naam in de trant van “verzoek om aanvullende informatie” zou meer recht doen aan de kansen die er op dit moment nog zeker zijn op het krijgen van de VOG.

Vervolgonderzoek

Het onderzoek levert inzichten en aandachtspunten voor optimalisatie van de communicatie en voorlichting door Justis. Ons advies is om eerst hierop te acteren.

Kwantitatief onderzoek onder professionals heeft ons inziens op dit moment weinig meerwaarde. De kansen voor communicatie zijn helder.

Mogelijk kan kwantitatief onderzoek in de toekomst van toegevoegde waarde zijn. Bijvoorbeeld om nieuw ontwikkelde of geoptimaliseerde middelen, kernboodschappen of ontwikkelde praktijkvoorbeelden te testen op effectieve boodschapoverdracht.

Jongeren tot 23 jaar

1 Deelnemers

In totaal zijn 16 individuele online interviews gehouden van elk circa 35 minuten met jongeren woonachtig in Nederland:

- n= 7 (lager opgeleide) jongeren van 16 tot en met 22 jaar met een afgeronde of nog lopende opleiding tot en met mbo-niveau 3, gespreid naar leeftijd en sekse en woonplaats.
- n=9 (midden tot hoger opgeleide) jongeren van 16 tot en met 22 jaar met een afgeronde of nog lopende opleiding van mbo-4 of hoger, gespreid naar leeftijd en sekse en woonplaats.

Voor gedetailleerde respondentenoverzichten verwijzen we naar de bijlage.

De jongeren tot 23 jaar wisten van te voren niet dat het gesprek over de VOG zou gaan, zodat hun beleving en kennis zo puur en ongestuurd mogelijk opgehaald kon worden.

De tijdsduur van 35 minuten was lang genoeg om alle associaties bij de VOG te inventariseren, de kennis erover na te gaan, iets van communicatie te tonen en ook de rol van de naam te bekijken.

2 VOG spontaan: associaties, verwachtingen, kennis en ervaringen

Bij alle gesprekken is gestart met aanbieding van de term "VOG".

De afkorting/drie letters: VOG

Vrijwel alle respondenten lezen/interpreteren de drie letters als een afkorting en niet als een woord. Zij spreken dit woord uit als V-O-G. En dus niet als een woord VOG. Vooral omdat het een raar (onbekend) woord is en niet zozeer een rare afkorting

Ik vind VEEEOOGEE beter klinken. VOG klinkt alsof het een woord is. VEEEOOGEE klinkt als een afkorting.

(V, 19, WO)

Betekenis van VOG bij klein deel onbekend

Enkele respondenten (het betreft een kleine groep) hebben geen flauw benul waar VOG voor staat. Voor hen is het niet meer dan een afkorting waarvan het

gissen is waar deze voor staat. Zij hebben ook nog niet eerder zelf een VOG hoeven overleggen/aanvragen.

V-O-G...Uhm, geen flauw idee.

(V, 18, Havo)

Het roept niet veel op. Ik denk niet gelijk goh! Ik zou nu denken aan de VOC. Het klinkt als een afkorting.

(V, 19, WO)

Het zegt mij niets. Ik zou het uitspreken als VEEOOGEE.

(V, 16, Gymnasium)

Een enkele respondent geeft even op VOG te zullen gaan googelen als er een VOG overlegd moet worden, als het relevant wordt.

Betekenis van VOG bij overgrote meerderheid (enigszins) bekend

De overgrote meerderheid van de respondenten heeft al wel in meer of mindere mate gehoord over de VOG. Ze weten veelal dat de drie aan hen voorgelegde letters een afkorting vormen die staat voor Verklaring Omtrent het Gedrag, of iets dat dicht bij deze woorden in de buurt komt (niet iedereen heeft namelijk exact alle woorden juist).

Men weet vaak wel dat de V voor Verklaring staat en de G voor Gedrag. Maar soms wordt gezegd: Verklaring voor Goed Gedrag. En verder wordt het woord 'het' vaak niet spontaan genoemd.

De meesten zijn bekend geraakt met de VOG door hun eigen sociale omgeving (vaak ouders), anderen zijn er (ook) via school of het stagebedrijf mee in aanraking gekomen. Dan is men er vooral op gewezen dat een VOG voor bepaald werk nodig kan zijn en men hem daarom moet aanvragen. Veel meer informatie heeft men niet gehad, althans dat kan men zich niet meer goed herinneren.

Verklaring omtrent gedrag. Ik moest dat vorig jaar voor mijn stage. Het stagebureau had het verteld. Je had allerlei papieren nodig waaronder dat en dat moest je dan aanvragen of zoiets.

(V, 21, HBO)

Mijn moeder werkte vroeger in het onderwijs. Daarvan ken ik het. Dan moest ze bewijzen bij een sollicitatie dat ze geen misplaatste acties had ondergaan in het verleden. Logisch, want je hebt een grote verantwoordelijkheid als je bijvoorbeeld in de zorg of het onderwijs werkt.

(V, 19, WO)

Mijn moeder heeft rechten gestudeerd dus ik heb aan haar gevraagd wat het was toen ik hem moest aanvragen. Want van die afkortingen bij de overheid word je soms gek. Mijn moeder heeft het uitgelegd en het was duidelijk.

(M, 22, MBO₄)

Vanuit school heb ik er niets over gehoord. Geen speciale les over gehad. Ik moest het gewoon opsturen. Ik vond dat niet erg maar het kost wel geld, dat vond ik irritant maar niet per se storend.

(V, 20, HBO)

Mijn oom werkt bij de politie, volgens mij ik het bij hem gehoord.

(M, 17, MBO₃)

VOG, volgens mij verklaring omtrent gedrag. Wel eens gehoord volgens mij, ik denk op school of via werk.

(M, 18, VWO)

Ooit iets over gehoord. Ik denk toen ik nog op de middelbare school zat met Maatschappijleer.

(V, 16, MBO₂)

Relatie met werk en stage is bekend, precieze werking instrument onbekend

De respondenten weten meestal dat een VOG nodig kan zijn als men bepaald werk gaat uitoefenen. Werken met kinderen wordt dan vaak genoemd. Dan is het belangrijk dat men geen verkeerd gedrag (geen strafblad) heeft. Met enige regelmaat wordt gedacht dat een strafblad het krijgen van een VOG minder makkelijk maakt of dat men er helemaal geen VOG mee kan krijgen.

Men weet niet naar welk gedrag precies wordt gekeken en hoe zwaar het een en ander eventueel weegt (de werking van het instrument). Een deel neemt aan dat al het gedrag op een hoop wordt gegooid. Een ander deel veronderstelt wel een relatie tussen type gedrag en werk waar je al dan niet geschikt voor bent. Beide groepen weten niet precies hoe de afweging voor het al dan niet toekennen van een VOG wordt gemaakt. Men heeft zich ook niet echt in de VOG verdiept omdat men van zichzelf weet geen rare dingen te hebben gedaan.

Het is gewoon een verklaring, een papiertje waarop staat of je je goed/slecht hebt gedragen.

(M, 19, HBO)

Als je een strafblad hebt kan je geen VOG aanvragen. De verklaring omtrent gedrag staat voor dat je goedgekeurd en betrouwbaar bent.

(V, 16, MBO₂)

VOG is een goedkeuring voor goed gedrag toch? Ik heb dat vaak moeten aanvragen. Voor de BSO en voor school heb ik dat moeten invullen voor stages.

(V, 20, HBO)

VOG betekent Verklaring omtrent (goed) gedrag. Het is een verklaring omtrent gedrag geloof ik. Heb ik aan moeten vragen voor mijn stage. Zodat ik voor de klas mag staan.

(M, 19, HBO)

Als je iets fout hebt gedaan dat je dan minder werkdingen kan doen. Als je iets hebt gedaan, iets crimineels waardoor je beperkt wordt in je keuze van werk.

(M, 18, VWO)

Ja, dit ken ik wel. Vanuit mijn studie heb ik hiermee te maken gehad. VOG staat voor Verklaring omtrent gedrag en is vanuit de overheid een verklaring of jij aan bepaald gedrag voldoet. Om te kijken of je een functie kan bekleden. Ik moest voor scouting een VOG aanvragen. Om te laten zien dat ik geen gekke dingen had gedaan. En voor de politieacademie heb ik een opleiding gedaan tot BOA, dat was het eerste moment dat ik met VOG in aanraking kwam.

(M, 22, MBO₄)

Toevallig 10 minuten geleden moest ik hem invullen. Ik was zelfs nog bezig. Ik moet een VOG aanvragen omdat ik bij mensen over de vloer kom voor mijn werk. Daarom hebben ze een VOG nodig, of ik wel netjes ben geweest de afgelopen jaren. Geen strafblad denk ik. Geen zaken met de politie, dat ik niets verkeerd gedaan heb.

(M, 20, HBO)

Ja, ik heb het wel eens gehoord maar het komt niet zo 1/2/3 omhoog. Ik weet niet precies waar meer, maar het klinkt me bekend in de oren.... Verklaring omtrent gedrag was het, ik weet het weer! Dat heb je nodig om bij een baan om bij politie te werken bijvoorbeeld, of om met kinderen te werken.

(M, 17, MBO₃)

Er wordt gekeken of je een overtreding hebt begaan. Of je dronken een ongeluk hebt gemaakt. Dan is de kans groot dat je hem niet krijgt. Als je geen goed gedrag hebt vertoond, krijg je hem niet. Ik denk dat als je aan kinderen hebt gezeten, je geen leraar kan worden. Maar bij een ander beroep zou het misschien niet uitmaken.

(M, 19, HBO)

Ik denk als je een normaal persoon bent die z'n dingen doet die iedereen zou moeten doen, dan zou het niet zo moeilijk moeten zijn om een VOG te krijgen. Maar als je gejat hebt, of als je iets misdaan hebt, iemand gestoken bijvoorbeeld, dat je dan niet meer op een kinderdagverblijf mag werken.

(M, 17, MBO₃)

Als je ergens wilt gaan werken of stage gaat lopen dat je kan laten zien dat je geen rare dingen hebt gedaan of een strafblad hebt. Stel, je wilt met kinderen werken dat je niks raars gedaan hebt met kinderen. (...) Ik weet niet zo goed hoe erg dat uitmaakt, wat je dan gedaan hebt hoe erg dat moet zijn om ergens niet te kunnen werken. Of dat ze zeggen dat kunnen we nog wel door de vingers zien.

(V, 21, HBO)

De naam voluit: Verklaring Omtrent het Gedrag

De naam voluit is altijd aangeboden nadat reacties op de afkorting zijn nagegaan. Bij degenen (een minderheid) die nog niet bekend waren met "VOG", roept de naam voluit de volgende reacties op:

Dan denk ik aan uitleg geven waarom je zo gedraagt.

(V, 18, Havo)

Nee niet echt van gehoord, ik weet niet wat het inhoudt. Misschien zit het in de buurt van seksueel misbruik of zoiets. Er staat verklaring omtrent het gedrag, dat je een verklaring aflegt om hier aandacht voor te vragen ofzo?

(V, 16, Gymnasium)

Bij merendeel zelfde duiding als bij VOG

Degenen die al wel bekend waren met de VOG kunnen weinig toevoegen aan wat ze al zeiden bij het zien van de drie letters. Bij een enkele jongere viel bij het zien van de afkorting nog niet het kwartje (waar het over ging), maar gebeurde dat pas bij het zien van de naam voluit geschreven.

Ook komt het voor dat op dit moment beseft wordt dat de afkorting dus niet staat voor 'goed' gedrag.

Ik dacht Verklaring omtrent goed gedag. Mijn perceptie is dat als je Verklaring omtrent goed gedrag hebt, dat je hem dan alleen bij goed gedrag krijgt. Bij 'het gedrag' kan je hem allebei krijgen. Dat is neutraler.

(V, 19, WO)

Spontaan gevoelde informatiebehoefte t.a.v. de VOG is laag bij jongeren zonder strafblad

De relevantie van een VOG is er vooral zodra men actief gevraagd wordt door een werkgever/stagebedrijf om een VOG aan te vragen. Men zegt, danwel verwacht, deze dan zonder aarzeling te zullen aanvragen. Men voelt nauwelijks behoefte aan informatie hierbij. Men heeft hem nu eenmaal nodig (er wordt om gevraagd). En bovenal: men heeft niks te verbergen, 'geen gekke dingen gedaan'.

Nee, ik denk dat het niet relevant is omdat ik momenteel studeer en werk in de supermarkt. Daar heb je het niet nodig. Het ligt eraan wat voor werk het is, maar ik zou het denk ik wel gewoon aanleveren. Ik heb niets te verbergen en het maakt voor mij geen verschil. Ik heb geen strafblad en ben nooit in aanraking geweest met politie. Stel ik had wel een strafblad, dan had ik graag geweten dat je zo'n bewijs nodig hebt. En dat je het in bepaalde mate wel kan krijgen en in bepaalde mate niet. Maar misschien maak in de toekomst nog een grote fout dus dan is het handig om te weten.

(V, 19, WO)

Ik vond het wel spannend omdat je zelf geen inzicht hebt over wat er over mij bekend is. Maar ik heb niet getwijfeld, want ik weet van mezelf dat ik geen gekke dingen heb uitgespookt.

(M, 22, MBO₄)

Ik ben een brave jongen en maakte me er niet druk om. Het zal wel goedkomen. Je moet je voorstellen dat als je van kattenkwaad houdt, dan maak je minder kans om er een aan te kunnen vragen. Ik doe geen gekke dingen dus ik dacht, ik kijk tegen die tijd wel. Ik heb hem gewoon aangevraagd nadat ik op mijn stage een instructiemail kreeg. Toen heb ik dat met mijn ouders gedaan. Dit jaar heb ik het zelf gedaan.

(M, 19, HBO)

Voor mij is het nu niet relevant want ik heb het nu niet nodig. Je gaat er pas naar kijken als je het nodig hebt, bijvoorbeeld dat je voor een baan een VOG nodig hebt. Dan zoek je het even op en zorg je dat je het geregeld hebt.

(M, 17, MBO₃).

Degenen die hem al hebben moeten aanvragen, hebben dat ook daadwerkelijk zonder aarzeling gedaan. Zonder informatie op te zoeken (anders dan wellicht even met ouders bespreken). Wel merkt een jongere op het even spannend te hebben gevonden omdat hij zelf geen zicht had op wat er over hem bekend was. Ook denken enkele respondenten het te kunnen beïnvloeden, ervan uitgaande dat de werkgever iets over het gedrag van de aanvrager krijgt gecommuniceerd of dat men zelf een verklaring kan afleggen. Dan zegt men bijvoorbeeld bewust niet te zullen solliciteren op die functie waar het betreffende gedrag een obstakel voor kan zijn (danwel om bepaald gedrag niet te melden).

Stel als ik iets heb en ik denk ik krijg iets op mijn verklaring dan zou ik dat proberen te vermijden, maar ik heb niks gekst gedaan. Ik heb een keer met vrienden in een bos een vuur gemaakt en kleine boom omgehakt, als ik dan als boswachter aan het werk zou willen gaan, dat dan er dan in komt. Stel je gaat daar werken en ze vragen om een VOG dan - ik weet niet hoe het werkt of wat erin komt of wat ze van je zouden willen weten - maar dan zou ik het niet vermelden of hopen dat het er niet in komt.

(M, 18, VWO)

Als ik ergens solliciteer hoop ik er ook snel te werken, als ik dan 2 maanden moet wachten tot ik een VOG binnenkrijg dan weet ik liever van tevoren dat ik er één nodig heb om daar te kunnen werken. Dus handig als het meteen bij de vacature staat. Maar als alleen bij die baan een VOG zou staan, dan zou ik wel ervoor kiezen om een ander baantje te zoeken.

(V, 16, Gymnasium)

3 Watdevog: beoordeling communicatiemiddelen

Wat de VOG?

Bij het zien van deze zin/slogan is vrijwel altijd de eerste associatie die met What the fuck/fack. In de context van deze zin spreekt men VOG dan ook consequent als het woord uit (fock of vog) en dus niet als de afkorting V-O-G.

De zin 'wat de VOG' wordt in de context van de campagnemiddelen spontaan niet gerelateerd aan de VOG of Verklaring Omtrent het Gedrag. Kan derhalve niet bogen op enige herkenning.

Wel kan een prikkelende werking van de zin uitgaan: een beetje grappig of nieuwsgierig makend door eerdergenoemde associatie. Echter, naar waar de zin betrekking op heeft, wat deze zin precies wil vertellen, is het gissen. Wel is duidelijk dat de afzender jongeren ermee wil aanspreken en wil prikkelen. Het wordt ervaren als 'jongerentaal'. Soms voelt de zin wat negatief aan.

Als de interviewer de relatie legt met de VOG, is de meest logische interpretatie (als men al weet wat een VOG is) dat de zin duidelijk wil maken dat veel jongeren kennelijk niet weten wat een VOG is.

Komisch, het relateert aan What the fuck. Ik vind dat wel leuk, beetje jongerentaal.

(M, 22, MBO4)

Heel negatief. Klinkt scheldend en negatief terwijl dat het niet is.

(V, 19, WO)

Ik vind 'm prikkelend. Het maakt iets los. Omdat het op WhatTheFok lijkt heb ik het gevoel dat ze mij, jongeren, willen aanspreken. Daardoor wordt interesse gewekt. Alsof het op mij gemunt is.

(V, 19, WO)

Dat ze hip willen doen met een soort van grap.

(V, 21, HBO)

Ik weet niet wat ik ervan zou moeten denken.

(M, 17, MBO3)

Dit roept niks bij me op. Ik denk aan what the fuck.

(M, 18, VWO)

Het zou me wel opvallen dat het op deze manier geschreven is, maar ik zou er niet bij stilstaan.

(V, 16, Gymnasium)

Dit had mij niet veel geholpen naar de VOG. Het komt veel rommeliger over, meer als een soort straattaal achtig iets.

(V, 19, MBO4)

Social media-uiting en campagneposters

Op de eerste onderzoeksdag zijn social media-uitingen en campagneposters aan de respondenten getoond. Op de tweede onderzoeksdag is vaak alleen de campagnezin "wat de VOG" getoond. De reden hiervoor is dat de campagneposters vaak te negatief gevonden werden. Vooral als men vindt – en dat lijken de meesten te vinden – dat een VOG juist helemaal niet iets negatiefs is.

Daarnaast bleven de respondenten doorgaans gissen naar wat deze uitingen nu eigenlijk vooral willen vertellen.

Door deze combinatie triggerden ze de jongeren niet of nauwelijks om zich verder te gaan informeren over de VOG.



social



campagneposter



campagneposter

De reacties op de zin 'Wat de VOG' zijn hiervoor al beschreven. In de context van de social mediauiting valt vooral BN'er Kai Gorgels op. Het blijft er vaak bij dat sommigen jongeren hem zeggen te kennen. Verder lijkt er niet veel te gebeuren en komt men dus ook niet in actie.

*A - Als ik 'm voorbij zag komen, zou ik wel scrollen om te kijken wat VOG betekent.
Waarom? Omdat ik toch benieuwd zou zijn.*

(V, 18, Havo)

A - De BN'er Kaj Gorgels trekt aandacht.

(V, 19, WO)

A - Ik ken die rechter gast wel, Kaj Gorgels. Mij trekt het niet. Het lijkt een influencer die op straat vraagt wat een VOG is. Als ik het nog niet had geweten had het me ook niet geïnteresseerd. Als je het niet nodig hebt, ben je er niet in geïnteresseerd.

(M, 19, HBO)

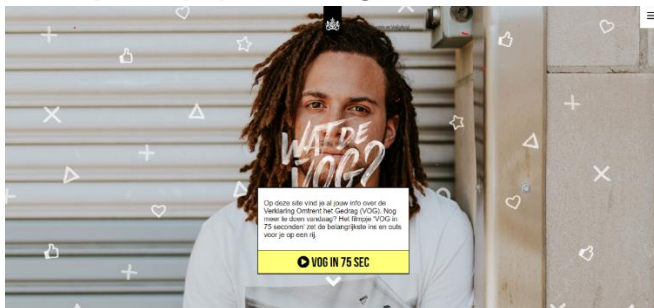
C - Ik denk dat het meisje niet weet wat een VOG is en denkt dat het over iets anders gaat.

(M, 19, HBO)

B - Ik heb een negatieve indruk. Het is heel defensief. Alsof het een beetje iets slechts is. Omdat er geheimzinnig over wordt gedaan of hij het wel of niet heeft. Dat roept bij mij een negatieve associatie op. En de associatie is dat Wat de VOG lijkt op What the fuck. Associatie met een scheldpartij, iemand die zich aangevallen wordt. Niet heel positief. In mijn beleving was het positief omdat het gaat over goed gedrag. Het is negatief als je hem niet krijgt.

(V, 19, WO)

Video (75 sec) op watdevog.nl



De video wordt over het algemeen positief ontvangen. De eerste reacties laten vooral zien dat men de video informatief vindt.

Zoals eerder beschreven roept de VOG op zichzelf nauwelijks behoefte aan informatie op. De video op watdevog.nl agendeert dat je gedrag van invloed kan zijn op je (kansen op) werk en (daarmee) je toekomst.

Ook blijft sterk hangen dat er een grote kans is dat de aanvrager van een VOG daadwerkelijk de VOG krijgt, ook met een strafblad maak je nog zeker kans. Regelmatig was de spontane aanname hierover anders. De video maakt duidelijk dat de aanvrager bij een eerste afwijzing nog een tweede kans krijgt door een nadere toelichting te schrijven. Dit heeft nieuwswaarde. Ook het verschil in weken tussen wel en geen strafblad, blijft vaak goed hangen. Daarnaast geeft het filmpje duidelijk de boodschap af dat je ook met een strafblad kans maakt op een VOG. Bij doorvraag door de interviewer blijkt dat de respondenten de kans dat je de VOG niet krijgt nog wel structureel hoger inschatten dan deze volgens de officiële cijfers van Justis is. De onderzoekers hebben na bespreking van het filmpje als indicatie genoemd dat 2,7% van degenen met een strafblad geen VOG krijgen (bron: Zcard aangeleverd door Justis)

Verder wordt het door de visuele stijl en het woordgebruik nadrukkelijk ervaren als een filmpje gericht op jongeren. Enkele jongeren vinden het wel wat snel gaan. En enigszins druk. Ook zijn er respondenten die het lastig blijven vinden om uit te leggen wat de VOG nou precies is en hoe het werkt.

Enkele eerste reacties:

Ik vond het een heel duidelijk filmpje. Wel net iets druk. Het is fijn als het een beetje druk is voor je aandacht, maar ik vond het net iets té. De boodschap is dat je een VOG altijd moet aanvragen. Sommige misdrijven zijn niet overal relevant. Dat het iets is om mee rekening te houden als je jong bent. Dat je geen dingen doet die nare gevolgen hebben. Als je geen strafblad hebt, heb je hem binnen 2 weken. Je werkgever kan ernaar vragen.

(V, 19, WO)

Mooi filmpje. Het is jongeren toegankelijk, qua hoe het in elkaar zit en hoe er gesproken wordt. Het geeft inderdaad ook die waarschuwing dat je gedrag invloed kan hebben op wat er staat in je VOG en dat dat invloed heeft op je toekomst. En er wordt gezegd, dat iedereen wel eens domme dingen doet, daarom ben je jong. Dat je je daarvoor niet hoeft te schamen, maar dat je wel even weet dat dat van invloed is. Maar dat ook duidelijk wordt dat het niet einde oefening is als je een strafblad hebt. Dat is goed om te weten voor jongeren. Ik wist niet dat je met een strafblad ook een VOG kan aanvragen.

(M, 22, MBO₄)

Ik wist niet dat het een document is dat ik nodig kan hebben. Ik denk omdat ik nooit met iets strafbaars in aanraking ben gekomen. Ik wist niet dat er een bewijs was voor niet strafbaar bezig zijn.

(V, 19, WO)

Dit is meer informatie. Ik herkende er wel iets van en ik denk dat ik er ook weleens al van heb gehoord. Ik vond het wel een leuk filmpje maar ik vraag me nog steeds wel een beetje af wat het precies inhoudt. Vooral voor als je werk zoekt is het een verklaring... ja hoe zeg je dat... uhm... Dat de werkgever misschien een bewijs heeft dat je een goed gedrag hebt?

(V, 18, Havo)

Ik denk wel dat het een video is die jongeren aanspreekt. Mij spreekt het in principe wel aan. Je bent bezig met een opleiding, dan zou 't kunnen zijn dat je hem moet aanvragen. Stel, ik had het nog niet geweten dan zou ik het door dit filmpje in mijn achterhoofd houden. Het duurt iets langer als je een strafblad hebt en je kan een brief schrijven. Jongeren die denken er niet voor in aanmerking te komen, kunnen er wel veel aan hebben.

(M, 19, HBO)

Je hoeft toch geen VOG aan te vragen als je niets fout hebt gedaan?

(M, 16, Mavo)

Het geeft meer duidelijkheid wat het is, en wat ik dacht waarvoor je het nodig zou hebben. Verklaring omtrent het gedrag voor een baan om bij politie te mogen, heb je dat nodig. Als je moord of diefstal hebt gepleegd dan is het minder makkelijk dan als je normaal was.

(M, 17, MBO₃)

Ik begrijp nog niet helemaal wat het inhoudt. Ik heb ervan meegekregen dat je een VOG kan gebruiken om bij je toekomstige werkgever of iets in die richting te laten zien dat je goed bezig bent met de toekomst, dat je netjes bezig bent geweest. Dat je geen foute dingen hebt gedaan. Dingen die niet mogen vanwege de wet. En verder, dat als je een strafblad hebt, je er moeilijker aan komt maar nog steeds wel eraan kan komen.

(V, 16, Gymnasium)

Er komt aantal punten naar voren die onvoldoende duidelijk zijn na het zien van de video. Danwel punten die onbedoeld tot onjuiste conclusies of aannames leiden bij de doelgroep. Het betreft:

- Wie geeft de verklaring af?
- Waar wordt precies naar gekeken en hoe zwaar weegt dat in het besluit om wel of geen VOG af te geven?
- Wat krijgt de werkgever precies te zien, ofwel wat staat er precies in de VOG over jou?
- Zijn er kosten aan het aanvragen van een VOG verbonden?
- Kun je ook zonder specifiek doel een VOG aanvragen (zodat je dat vast in huis hebt, als een soort universeel diploma)?
- De naamgeving: het filmpje spreekt over een VOG ("fog" als woord) in plaats van over het bekende en door de respondenten zelf gebezigde V-O-G (als afkorting uitgesproken).

We werken dit hieronder verder uit.

- Wie de verklaring afgeeft. Hoewel Justis en het Ministerie van JenV continu bovenaan in beeld staan, valt dit nagenoeg niemand op. Desgevraagd neemt men wel aan dat het de overheid/gemeente is die de verklaring afgeeft.

Als je het aanvraagt bij de gemeente denk ik dat de overheid dit uitgeeft. Niet per se Justitie maar iets bij de overheid gaat dit bekijken.

(V, 19, WO)

Een enkeling denkt zelf een bepaalde verklaring aan de toekomstige werkgever te moeten afleggen (over het eigen gedrag, of je gemotiveerd bent, je goed gedragen hebt, eerlijk bent).

Dat als je een VOG aanvraagt dat je dan naar een bepaalde keuring moet, of een gesprek waarin je vertelt over jezelf, wat je doet, wat je belangrijk vindt? Ik denk vooral dat het om gedrag gaat of je goed in je werk bent, dat je eerlijk bent.

(V, 18, Havo)

- Waar precies naar gekeken wordt en hoe zwaar dat weegt in het besluit om wel of geen VOG af te geven. Men beseft weliswaar dat er naar het gedrag – en dus naar een strafblad – wordt gekeken, maar hoe e.e.a. dan precies gewogen wordt en welk effect dat heeft op het werk, blijft soms enigszins gissen.
 - Dat de toekenning wordt bepaald door het werk/stage dat men wil gaan doen gecombineerd met of bepaald gedrag van de aanvrager daar al dan niet mee botst, die link wordt lang niet door iedereen gelegd. Dit betekent ook dat sommigen zich na de video blijven afvragen waarom een werkgever een VOG nodig heeft en wat deze er precies mee doet. Degenen die al eens een aanvraag deden weten dit – vanuit die

- praktijkervaring - overigens wel. Zij snappen dat als je bijvoorbeeld met kinderen of voor de politie werkt, dat bepaald gedrag daarmee kan botsen. Dan wordt het logisch gevonden dat dat eerst wordt onderzocht.
- De video maakt duidelijk dat men met een strafblad ook een VOG kan krijgen. Ook wordt geconcludeerd dat het met een strafblad lastig(er) is omdat de aanvrager langer moet wachten op de uitslag.

Dat je een VOG bij zowel goed gedrag als minder gedrag kunt krijgen, is voor mij nieuwe informatie.

(V, 19, WO)

Ik wist niet dat je met een strafblad ook een VOG kan aanvragen. Na zien video: Ik denk dat je met een strafblad 20% kans hebt om geen VOG te krijgen.

(M, 22, MBO4)

Duidelijk filmpje maar als ik een strafbaar feit had verricht, zou ik wel benieuwd zijn naar wat dan de grens is. Hoe erg moet het vergrijp zijn om het wel of niet te krijgen?

(V, 19, WO)

Uit het filmpje krijg je een positief gevoel. Maar het is nog positiever nu ik dat lage percentage van jou hoor.

(M, 19, HBO)

Ik vind het onduidelijk waarom de VOG nodig is en waarom ze het gebruiken. Ze zeggen alleen maar 'vraag de VOG aan', maar geven niet aan waar de VOG voor is, waarvoor hij dient.

(M, 18, VWO)

- Wat de werkgever precies te zien krijgt, ofwel wat er precies in de VOG staat. Dit vertelt de video niet. Een deel van de doelgroep veronderstelt dat de werkgever zal zien wat het gedrag is geweest van de aanvrager en waarom de VOG eventueel is afgewezen. Ook wanneer de VOG is toegewezen denken enkelen dat het justitieel verleden inzichtelijk is voor de werkgever. Ook zijn er jongeren die verwachten dat de werkgever dit allemaal niet ziet i.v.m. de privacyregels.

Ik denk dat erop staat dat je dat werk wel mag doen maar staat er ook op wat je dan gedaan hebt. Als dat er inderdaad op zou staan, dan zou ik liever werk gaan doen waarvoor je hem niet hoeft aan te vragen zodat niet iedereen het weet.

(V, 21, HBO)

- Of er kosten zijn verbonden aan het aanvragen van een VOG. Een aantal jongeren zegt dit te willen weten. Enerzijds omdat men de VOG móét aanvragen (men heeft er zelf niet om gevraagd), anderzijds omdat hoge kosten een drempel zouden kunnen zijn om hem aan te vragen.

Ten 1e als het geld kost zou ik het al helemaal niet doen. En het kost tijd om aan te vragen. Waarom zou ik 2 maanden wachten op zoiets als ik sneller een nieuw baantje kan vinden wat ik leuk vind.

(V, 16, Gymnasium)

- Dat men een VOG altijd (nu) kan aanvragen, dus zonder concrete aanleiding (zoals een sollicitatie) maar puur uit voorzorg om hem alvast maar binnen te hebben. Dit gevoel wordt meestal opgeroepen door de zin 'Een VOG aanvragen moet je dus altijd doen'.

Als het lang duurt om aan te vragen zou ik het al van tevoren willen aanvragen. Nu staat er dat het 2 weken duurt om aan te vragen. Dat is snel maar als het een half jaar zou zijn dan zou ik het alvast willen aanvragen.

(V, 19, WO)

- Het filmpje spreekt over de VOG (woord) en niet over de V-O-G (als in een afkorting). Dat is dus anders dan men gewend is en hoe men het zelf uitspreekt.

Ik dacht altijd dat het VEEEOOGEE was in plaats van VOG.

(M, 18, VWO).

4 Informatiebronnen

De respondenten is gevraagd hoe zij over de VOG geïnformeerd willen worden. Zoals eerder vermeld ontbreekt de spontane gevoelde informatiebehoefte over de VOG bij de respondenten. Zij hebben er niet altijd zelf een nodig gehad, en bovendien zeggen zij geen problemen te verwachten bij het verkrijgen ervan omdat zij zelf 'geen foute dingen hebben gedaan'.

De respondenten geven aan het wel goed te vinden om hierover geïnformeerd te worden. Zij denken aan informatie via school. Daarnaast worden social media genoemd als passend medium. Verder zeggen meerdere jongeren simpelweg te gaan googelen als ze meer willen weten over de VOG. Want als men inderdaad de vraag zou krijgen om er eentje aan te vragen, zijn er die er wat meer over willen weten. Zoals waarom de werkgever een VOG nodig heeft, wat de werkgever te zien krijgt en of de aanvraag geld kost.

Niemand zegt de communicatie uitingen (watdevog) van het Ministerie van JenV al eens eerder te hebben gezien.

Ik denk dat het wel handig is om het vanuit school te doen want dan ben je verplicht ernaar te luisteren. Want het is belangrijk om te weten.

(V, 19, WO)

Vanuit opleidingen/werkgevers is het wel sjiek om er een blik op te werpen. En dat ze laten weten wat de kans is. Zou handig zijn want ik heb toen bij mijn moeder geïnformeerd

(M, 22, MBO₄)

Vertel het op de basis- of middelbare school. Tijdens je studie is al te laat. Of via sociale media. Ik denk dat die korte filmpjes op Insta of Tiktok wel bekeken worden.

(V, 19, WO)

Op de middelbare school kwam het ter sprake dat je een VOG nodig hebt. Op die manier ben ik erachter gekomen. Maar ik heb het denk ik ook via mijn ouders gehoord.

(M, 19, HBO)

Ik zou het wel fijn vinden om te hebben geweten waar precies naar wordt gekeken qua gedrag, wat erin zou staan en of degene naar wie het gaat, zoals de werkgever, wat die dan te zien krijgt.

(M, 22, HBO)

5 Naamgeving

VOG en Verklaring Omtrent het Gedrag

Er zijn in het onderzoek geen sterke aanwijzingen naar voren gekomen dat de naam mede oorzaak is van de onterechte veronderstelling dat jongeren met een strafblad/justitieel verleden geen (of zeer moeilijk) VOG zouden kunnen krijgen.

De spontane beleving en duiding van de huidige naamgeving (VOG en Verklaring Omtrent het Gedrag) is in voorgaande paragrafen beschreven. Ten behoeve van de leesbaarheid herhalen we hier kort:

- Het merendeel van de jongeren is reeds bekend met de term VOG (spreekt dit uit als afkorting), veelal vanuit ouders, stage of werk. Zij weten vaak dat VOG staat voor een verklaring over het gedrag, soms denkt men aan goed gedrag.
- Degenen die ermee bekend zijn bezigen zelf veelal de afkorting.
- De term voluit spreekt bij degenen die onbekend zijn met VOG (minderheid, kleine groep) iets meer tot de verbeelding, zij het niet voldoende om de koppeling naar werk te leggen.

Ten opzichte van de alternatieve namen, kan over de bestaande naam 'Verklaring Omtrent het Gedrag' nog het volgende worden gezegd:

- Het is een formele/serieuze naam en dat is belangrijk. Bovendien maakt de naam helder dat er iets formeels wordt afgegeven (een verklaring) en dat deze gaat over gedrag. 'Het' gedrag kan duidelijk maken dat het niet specifiek over 'goed' of 'slecht' gedrag gaat. Tot slot is het sterke van de huidige naam dat velen er al bekend mee zijn en dus vaak ook in meer of mindere mate aan gewend.
- Wel wordt de naam, zoals al eerder vermeld, soms gekoppeld aan 'goed' gedrag of juist aan al het gedrag dat men in het verleden heeft laten zien. Er wordt dan dus geen koppeling gelegd tussen het gedrag dat relevant is voor het specifieke werk/doeleinde waarvoor de VOG wordt aangevraagd.

De naam is passend want hij beschrijft wat het is. Een papiertje dat iets zegt over je gedrag. Het is voor mij precies de goede naam.

(V, 19, WO)

Er wordt een document uitgeprint waarop staat aan welk gedrag je wel/niet hebt voldaan. Dus het is een logische naam.

(M, 22, MBO₄)

Ze zouden het kunnen vervangen door 'Gedragsverklaring voor werk', maar ik denk wel dat er verwarring komt omdat iedereen aan VOG gewend is.

(V, 21, HBO)

Als je netjes en officieel wilt zijn, het is een serieus onderwerp, dan zou ik de bestaande naam gebruiken, dan komt het wat serieuzer over.

(M, 18, VWO)

Alternatieve namen

Er is een aantal alternatieve namen voorgelegd aan de respondenten. Dit om een gevoel op te bouwen bij de mate waarin de naamgeving een onderdeel is van de verkeerde percepties (associaties en bekendheid huidige naam), en in de eisen die aan een eventuele nieuwe naam kunnen worden gesteld. Hiertoe zijn enkele richtingen voor een nieuwe naam ingebracht. De reacties op deze alternatieve namen worden hier gegeven.

Uit deze reacties komt tevens naar voren:

- Het belang dat de naam formeel en serieus overkomt, een zeker gewicht heeft.
- Dat een relatie met werk in de naam behulpzaam kan zijn bij degenen bij wie de bestaande naam niet op bekendheid kan bogen.

Verklaring Over Gedrag

- 'Over' is een makkelijker/gebruikelijker woord dan 'Omtrent' en dat pleit volgens sommigen voor deze naam. Een enkele (dyslectische) respondent is zelfs volledig onbekend met dit woord. Echter, de meerderheid geeft juist de voorkeur aan het meer formele Omtrent.

Ik vind het woord 'omtrent' hierin wat volwassener en wat beter overkomen dan 'over'.

(V, 18, Havo)

Een stuk simpeler dan 'Verklaring omtrent gedrag'. En het zegt eigenlijk ook wel hetzelfde.

(M, 22, MBO₄)

Klinkt goed maar ik vind 'Omtrent het gedrag' beter klinken. Serieuzer en daardoor zou ik het sneller serieus nemen. Omdat 'omtrent' een wat sjieker woord is.

(V, 19, WO)

Gedragsverklaring voor Werk

- Deze naam is informatiever dan de huidige naam wat vaak pleit voor dit alternatief. Hij maakt duidelijk dat de verklaring nodig is voor werk en dus dat het gedrag en werk aan elkaar gerelateerd zijn.
- Keerzijde is dat niet iedereen een stage en vrijwilligerswerk onder 'werk' schaarft. 'Werk' wordt vooral geduid als betaald werk.

Dit is de beste, want het gaat over het gedrag VOOR het werk. De andere interpreteer ik meer als dat dit gaat over het gedrag dat je hebt gedaan, in welke mate dat erg is en of je de verklaring krijgt of niet. Hier zie ik duidelijk dat het gedrag in combinatie gaat over het werk wat je wilt gaan doen.

(V, 19, WO)

Deze vind ik ook wel passen omdat het duidelijk is dat het voor werk is of een bepaald beroep. En niet in het algemeen maar echt voor werk.

(V, 18, Havo)

Vind ik wel duidelijk. Dan weet je ook meteen waar je het voor nodig hebt.

(V, 19, WO)

Zegt in principe simpelweg wat het is. Maar staat wel specifiek voor werk. Voor Scouting of stage of vrijwilligerswerk kan je het ook nodig hebben. Het woordje 'werk' dekt niet volledig de lading.

(M, 22, MBO₄)

Verklaring Oké Gedrag

- Deze naam wordt door het woord 'oké' ervaren te informeel en bovendien wat vaag/subjectief, want wat is 'oké'?
- Verder wordt gezegd dat het niet echt aanvoelt als een lekker/soepel lopende naam. Hij voelt dan als minder goed Nederlands.

Die kan ook wel maar dan komt bij mij op. Wat is oké gedrag?

(V, 18, Havo)

Oké is wel wat subjectief. Voor mij een lastige lijn, wanneer is iets oké?

(V, 19, WO)

Ik zou het zelf wel eerder snappen waar het over gaat maar het is een beetje speels en minder sjiek en serieus. Dan zou ik zeggen dat men het minder serieus neemt.

(V, 19, WO)

Nee, dit klinkt weer zo middelmatig van het is wel oké. Het klinkt minder serieus.

(V, 21, HBO)

Nu klinkt het als een verklaring dat het gedrag oké was. Terwijl als ik verklaar dat ik ooit een winkeldiefstal heb gedaan, dan betekent dat niet dat dat gedrag oké is. Het is nog steeds fout maar dit laat zien dat de werkgever geen gevaar loopt door deze werknemer aan te nemen.

(V, 16, Gymnasium)

WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)

- Een WerkOké Verklaring is beter, want formeler dan een WerkOké Check. Een 'Check' klinkt alsof het een kwestie is van snel een paar vinkjes zetten in plaats van dat het een serieuze procedure is.
- Ongeacht 'Verklaring' of 'Check', de bezwaren tegen het woord 'oké' blijven bestaan.

Het moet wel serieus klinken omdat ik het wel iets serieus vind wat je gaat aanvragen.

(V, 21, HBO)

GedragsCheck (+ Bewijs GedragsCheck)

- Ook bij 'GedragsCheck' blijven de eerder genoemde bezwaren tegen het woord 'Check' bestaan (te vluchtig, snel, weinig serieus).
- 'Bewijs GedragsCheck' klinkt alsof de aanvrager iets (actief) moet aantonen (bewijzen). Dat vindt men niet kloppen. Sowieso wordt 'Verklaring' een treffender woord gevonden dan 'Bewijs'.

Kan, maar minder duidelijk dan Verklaring. Verklaring is passender want je moet er een papiertje voor halen. En in mijn hoofd heeft Bewijs een negatievere associatie. Ik vind Verklaring neutraler.

(V, 19, WO)

Klinkt als de coronacheck.

(V, 21, HBO)

Je gaat niet een test doen dat je het goed doet, je bewijst het niet.

(V, 16, MBO₂)

Straftoets (+Straftoets Verklaring)

- Of er nou wel of geen 'Verklaring' achterstaat, in beide gevallen is Straftoets een te strenge, negatief beladen term. Deze naam wordt daarom altijd heel stellig afgewezen.
- Door de grote hoeveelheid negatieve reacties op deze naam tijdens de eerste onderzoeksdag is hij niet meer voorgelegd op de tweede onderzoeksdag.

Nee, dan klinkt het alsof je iets hebt misdaan.

(V, 19, WO)

Klinkt dreigend en komt serieus over. Overheid die je in de gaten houdt.

(M, 19, HBO)

Klinkt heel erg. Alsof je voor elke kleine fout gestraft wordt. Straftoets Verklaring klinkt heftig.

(M, 22, MBO₄)

Dat ze even door middel van een toets nagaan wat je hebt gedaan.

(M, 16, Mavo)

6 Conclusies

Kennis hangt af van persoonlijke relevantie

In dit onderzoek zien we een groot verschil tussen degenen die al bekend zijn met de VOG versus degenen die er nog nooit van gehoord hebben.

Bekendheid met de VOG is in deze steekproef gedreven door:

- Of je stage hebt moeten lopen (en in het kader van die stage een VOG nodig hebt gehad).
- Of je voor je werk een VOG hebt moeten aanvragen.
- Of je sociale omgeving (veelal ouders) werkzaam is (geweest) in een beroep waarvoor een VOG nodig is.

Degenen die al bekend zijn met de VOG (in dit onderzoek de meerderheid, circa driekwart van de respondenten) weten in meer of mindere mate te vertellen wat de VOG is. Zij spreken dan vaak uit eigen ervaring omdat ze al een VOG-aanvraag voor werk of stage hebben moeten doen. Allen zeggen trouw en zonder aarzeling aan dit verzoek gevolg te hebben gegeven.

Degenen die volledig onbekend met de VOG zijn (de minderheid, in dit onderzoek circa een kwart), tasten eigenlijk volledig in het duister over wat de VOG is. Zowel bij het zien van de 3 letters als bij de naam voluit. Ook dan blijft het gissen naar wat het is. Dan wordt duidelijk dat men er nog nooit mee in aanraking is geweest en men dus achtergrond(informatie) mist.

Kennis via sociale omgeving (ouders) en school, stagebedrijf, opleiding

Opvallend is dat de jongeren die al enigszins bekend waren met de VOG, deze kennis vaak in de eigen sociale omgeving (vaak ouders) opdeden en in mindere mate ook via school of de werkgever en stagebedrijf. Familie is regelmatig de eerste vraagbaak op het moment dat er voor het eerst een VOG aangevraagd moet worden. En als er communicatie vanuit school kwam, leek deze vaak niet veel verder te gaan dan sec mededelen dat een VOG nodig is en dat deze aangevraagd moet worden om bepaald werk/stage/opleiding te kunnen doen. Let wel: de jongeren zeggen zich vaak ook niet meer precies te kunnen herinneren wat er op school over de VOG verteld is.

Weinig tot geen behoefte aan informatie

De behoefte aan meer informatie over de VOG die de respondenten hadden toen de VOG persoonlijk relevant werd was gering of ontbrak zelfs. Hooguit is navraag gedaan bij de ouders (wat de VOG is), vaak is er überhaupt geen informatie gezocht:

- Ten eerste omdat zij het 'moesten' doen omdat ze nu eenmaal dat (stage)werk wilden doen.
- Ten tweede omdat ze doorgaans ook wel begrijpen waarom ze de VOG moesten aanvragen. Ze kunnen zich voorstellen dat de aard van het werk

(zoals onderwijs, politie, scouting, installatiewerk bij mensen thuis) vraagt om personen die 'geen verkeerde dingen hebben gedaan'.

- Ten derde deden ze de aanvraag zonder aarzeling omdat ze niets te vrezen hadden: ze hebben geen strafblad, hebben geen verkeerde dingen gedaan, etc. Zij hebben er dus nooit aan getwijfeld of ze wel of geen VOG zouden krijgen en mede daarom zich er ook niet heel erg in verdiept.

Onduidelijkheden of misvattingen

Wanneer het onderwerp door deelname aan het onderzoek is geagendeerd, en er doorgevraagd wordt op wat men over de VOG en de werking van de VOG weet, komen de volgende onduidelijkheden en misvattingen naar voren:

- De aanname dat het met een strafblad moeilijk of per definitie niet mogelijk is om een VOG te krijgen. Een minderheid snapt dat dit niet zo zwart/wit is, maar dat dit afhangt van de aard van het werk gekoppeld aan het eventuele justitiële verleden van de aanvrager.
- In het verlengde van het vorige punt: op basis waarvan precies wordt besloten om wel of niet een VOG toe te kennen. Hoe zwaar weegt welk (justitieel) gedrag.
- Wie exact de verklaring afgeeft. En dus ook wie – welke instantie - de 'beoordeling' doet. Een enkeling denkt dat je zelf een verklaring over jezelf (je eigen aard, motivatie en gedrag) afgeeft.
- Wat de werk-/stagegever al dan niet te zien krijgt op de VOG, ofwel in welke mate de privacy van de aanvrager gewaarborgd is. Wat krijgt de werk-/stagegever teruggekoppeld over 'het gedrag' van de aanvrager.
- In het verlengde van het vorige punt: hoewel het voor een deel van de jongeren logisch is, is het voor anderen ook nog een soort vraag 'waarom' de werkgever een VOG nodig heeft en wat deze er precies mee doet.

Watdevog communicatiematerialen: Campagneposters en social geven geen informatie over de VOG en zetten niet aan tot informatie opzoeken over VOG. Het woord "VOG" wordt niet verbonden aan de V-O-G (als in een afkorting)

Ten tijde van het onderzoek zijn alleen de website watdevog.nl met daarop ook een filmpje en een online check-tool in de lucht. In 2017 tijdens de publiekscampagne voor jongeren zijn ook campagneposters en social media uitingen ingezet. In het onderzoek zijn ook deze (nu niet actuele uitingen) betrokken, om te leren voor toekomstige communicatie richting jongeren in Nederland.

De campagneadvertenties/socials voegen geen kennis of een call-to-action toe. Hoogstens prikkelen ze een klein beetje door de bekende Nederlander (Kaj Gorgels) en door de soms als grappige/nieuwsgierig makende knipoog naar What the F**.

De campagneposters met 'Ik doe het altijd veilig' en 'Dat ga ik jou niet vertellen' worden daarentegen eerder te negatief ervaren ('wat de vog?' komt in deze context negatief over: bijvoorbeeld als schelden) en zijn daardoor (nog) minder uitnodigend; ze stimuleren niet om meer informatie te gaan opzoeken over de VOG.

De jongeren geven aan in de uitwerking van de uitingen wel jongeren als doelgroep te herkennen. Echter de toonzetting is voor hen te vlot, populair. Terwijl zij het juist belangrijk vinden dat informatie over de VOG serieus en enigszins formeel gebracht wordt.

Bovendien geven ook deze uitingen nog steeds geen enkel beeld van wat de VOG is. Als men nog nooit van de VOG heeft gehoord en men er ook nog nooit om is gevraagd (het is dus nog nooit aan de orde geweest), dan is de kans zeer klein dat men er meer over wil weten, puur o.b.v. de voorgelegde (teasende) socials en advertenties. De kans is zeer klein dat deze bekeken wordt als er geen concrete aanleiding voor is.

Dit geldt ook voor degenen bij wie de afkorting VOG wél een belletje doet rinkelen. Zij kennen dit als "V-O-G" en niet als "fog" of "fock". Door deze andere uitspraak legt men spontaan geen link naar het thema VOG.

Dit geldt ook voor het (75 sec) filmpje op watdevog.nl. Pas in het filmpje zelf wordt duidelijk waar het betrekking op heeft.

De voorgelegde communicatie-uitingen zijn aldus zonder directe - externe - aanleiding onvoldoende triggerend om jongeren aan te sporen om zich op eigen initiatief (meer) te gaan informeren over de VOG

Directe aanleidingen zijn bijvoorbeeld een concreet verzoek om een VOG aan te vragen danwel actief geïnformeerd worden over het bestaan, het waarom en het belang van de VOG. Met andere woorden: men heeft eerst meer achtergrond/context nodig voor het kunnen duiden van de uitingen (en dus van het belang van de VOG).

De geïnterviewde doelgroep – jongeren uit algemeen publiek van 16 t/m 22 jaar - voelt zich pas geroepen om zich in de VOG te verdiepen, zodra er actief om gevraagd wordt omdat men hem nodig heeft voor werk of stage. Dat is vaak ook het moment dat zij actief (zij het beperkt) geïnformeerd worden door de school, werkgever of stagebedrijf. Overigens is van echt 'verdiepen' maar in beperkte mate sprake: men informeert vaak kort in de eigen omgeving waarna men al snel overgaat tot het doen van de aanvraag.

De video wordt vaak positief ontvangen en is effectief in overdracht van de boodschap dat een VOG nodig kan zijn voor werk/stage en dat je ook met een strafblad een goede kans maakt op een VOG

Hoewel net als de advertenties/socials ook de video een externe trigger nodig heeft om de doelgroep te verleiden om zich te gaan verdiepen in de VOG, wordt de video inhoudelijk wèl zeer positief ontvangen: voor jongeren en informatief.

- De video voelt nadrukkelijk aan als bedoeld voor jongeren. Dit vanwege de beeldtaal, en een zekere vlotheid die men ervaart. Voor een deel van de jongeren is de video iets te druk om alle informatie tot zich te kunnen nemen.
- De video wordt ervaren als informatief. Ook voor diegenen die al vanuit ervaring in meer of mindere mate op de hoogte waren van wat de VOG globaal is, blijkt de video informatief. Deze informeert volgens de respondenten op vrij duidelijke wijze over de belangrijkste ins en outs van de VOG. Wel is het voor degenen die al bekend waren met de VOG makkelijker om de video te begrijpen.
- De video brengt de volgende kernboodschap over:
 - De VOG is een verklaring die nodig kan zijn voor het krijgen van bepaald werk/stage en dit hangt samenhangt met bepaald gedrag (nieuws waarde voor degenen die er nog niks van weten)
 - Ook voor iemand met een strafblad is de kans zeer groot dat hij toch een VOG krijgt. Ook omdat de aanvrager bij een eerste afwijzing nog de mogelijkheid heeft om 'in beroep' te gaan. Er is waardering voor de in de basis positieve boodschap van de video dat de kans op een VOG groot is. Deze boodschap wordt versterkt door de zin: een VOG aanvragen moet je dus altijd doen.
 - Overigens schat men ondanks deze boodschap nog altijd in dat aanzienlijk meer aanvragers geen VOG krijgen dan de officiële cijfers van Justis uitwijzen. Inschattingen dat je met een strafblad geen VOG lopen in de tientallen procenten. Genoemd is bijvoorbeeld 30%, 60%.
- De uitspraak 'Een VOG aanvragen moet je dus altijd doen' verlaagt eventuele drempels om een VOG aan te vragen. Deze zin kan ook worden opgevat als een call to action waar men meteen gehoor aan zou willen geven. De uitspraak kan de suggestie wekken dat men de VOG zomaar – zonder specifieke aanleiding (zoals een sollicitatie, stage) – nu kan

aanvragen. Ook kan hij appelleren aan de behoefte dat het prettig is om de VOG nu alvast maar binnen te hebben gezien de 'wachtijd' van 2 tot 8 weken.

Geen aanwijzingen dat de huidige naam sterk bijdraagt aan misperceptie dat je per definitie geen VOG kunt krijgen met een strafblad

Zowel de (afkorting) V-O-G als de naam voluit 'Verklaring Omtrent het Gedrag', lijken niet per se actief bij te dragen aan de door JenV/Justis geconstateerde misperceptie dat je met een strafblad geen VOG zou kunnen krijgen. Het is vooral een naam – als men al eens om een VOG is gevraagd – die ingeburgerd is en die iets officieels heeft. De vrij formele naam maakt duidelijk dat het gaat om een serieus onderwerp en waarvoor een officieel document (verklaring) wordt afgegeven. Dit is ook wat jongeren belangrijk vinden: dat de naam serieus en officieel klinkt. Ook maakt de naam helder dat het gaat om iemands gedrag. Ook versterkt een vrij serieuze/formele naam het idee dat de overheid erbij betrokken is. Het formele karakter gaat vooral uit van 'verklaring' en 'omtrent'. Dat 'omtrent' wordt beschouwd als geen gangbaar Nederlands, vormt geen bezwaar. Het lijkt juist eerder een bepaald cachet, formaliteit, aan de naam (en dus aan de Verklaring) te geven.

Wel lijkt de huidige naam soms de misperceptie te kunnen voeden dat het om 'goed gedrag' gaat. Temeer daar de aanname vaak wel is dat een strafblad (of minder goed gedrag) gevolgen heeft voor de VOG (en soms dat een VOG überhaupt niet samengaat met een strafblad). Verder is 'gedrag' breed en kan dus worden geïnterpreteerd als alle dingen die je in het verleden hebt gedaan. Daarnaast kan 'Verklaring' de suggestie wekken dat hierin inhoudelijk zaken staan beschreven over het gedrag van de aanvrager of dat de aanvrager zelf iets moet verklaren. Echter, de 2 genoemde ongewenste suggesties die de huidige naam kan oproepen, hebben we op zeer bescheiden en subtiele schaal aangetroffen. De huidige naam wordt vooral treffend en passend gevonden bij het onderwerp.

Indien men geen enkele notie heeft wat de VOG is, er totaal mee onbekend is, dan geeft de naam zoals eerder vermeld weinig sturing: het gaat over gedrag. Gedrag in brede zin. En de relatie met het doel (werk/stage/vrijwilligerswerk) ontbreekt.

Relatie met doel/werk is van meerwaarde

Er zijn enkele alternatieve namen aan de respondenten getoond, vooral bedoeld als voeding voor reflectie op de huidige naamgeving. En ook om een gevoel op te bouwen bij welke aspecten bij de naam van belang zijn. Hieruit is het inzicht naar voren gekomen dat een koppeling met het doel van de aanvraag (werk of stage) meerwaarde heeft. Vooral voor diegenen die nog niet bekend zijn met

wat een VOG is. Ook respondenten die wel weten wat de VOG is vinden de naam vaak meer zeggen dan de huidige naam. Echter, zodra de VOG persoonlijk relevant wordt, komt men op de hoogte van de relatie met werk/opleiding.

Om die reden wordt de naam 'Gedragsverklaring voor Werk' vaak positief ontvangen. Deze naam is informatiever dan 'Verklaring Omtrent het Gedrag', hij maakt wèl duidelijk waar de Verklaring voor bedoeld is. En dus maakt hij duidelijk dat het gedrag, de Verklaring en het werk aan elkaar gerelateerd zijn. Keerzijde is wel dat stage en vrijwilligerswerk niet altijd als 'werk' worden beschouwd.

7 Aanbevelingen

Uit het onderzoek zijn de hiernavolgende aandachtspunten voor communicatie naar voren gekomen.

Relatie met specifieke doel (maatwerk) duidelijk aanbrengen

Men begrijpt dat het al dan niet toegekend krijgen van een VOG te maken heeft met het gedrag dat men heeft vertoond (en dus of er wel of geen strafblad is) maar de relatie tussen de VOG-aanvraag en het specifieke werk dat men gaat uitoefenen, wordt veel minder vaak gelegd.

Het is nodig de beleving van de VOG als een universeel document dat je een keer aanvraagt en dat betrekking heeft op alle doeleinden te doorbreken. Het is nodig om de relatie tussen het specifieke gedrag en het specifieke soort werk/stage expliciet te maken. Dit is cruciaal voor begrip wat de VOG is, en vooral ook voor:

- Begrip dat de VOG geen universele, eenmalige verklaring/certificaat is voor al het werk/stage dat je wilt gaan doen, maar maatwerk betreft.
- Begrip waarom de werkgever een VOG eigenlijk nodig heeft. Ofwel: dat er een directe relatie is tussen je soort gedrag in het verleden en het soort werk dat men wil gaan uitvoeren in een bepaalde branche.
- Begrip dat je met een strafblad soms tóch kans kan maken op een VOG. Voor begrip waarom je hem toch kunt krijgen voor ander werk, als je hem voor de ene branche/werkzaamheden niet hebt gekregen.

In het onderzoek hebben de onderzoekers hier vaak een voorbeeld bij gegeven, wat blijkt bij te dragen aan begrip. Bijvoorbeeld: als je veroordeeld bent voor het onder invloed besturen van een auto, is dit van invloed op of je een VOG krijgt voor werk als chauffeur. Maar dan kun je mogelijk wel in aanmerking komen voor beroepen waarbij je geen voertuig hoeft te besturen zoals bijvoorbeeld werk als administratief medewerker, werk in de kinderopvang, zorg, etc.

Omdat voorbeelden sterk tot de verbeelding spreken raden wij inzet van voorbeelden aan.

Fonetisch: geen FOG maar V-O-G (uitgesproken als afkorting)

In de video wordt gesproken van de 'VOG' (het woord) terwijl men liever V-O-G (de afkorting) hoort en ook zelf bezigt. V-O-G kan bij een aanzienlijke groep al bogen op herkenning. Het woord VOG (fonetisch 'fog') spreekt niet tot de verbeelding, wordt niet verbonden aan de VOG en klinkt volgens sommigen onaantrekkelijk. We raden aan om de afkorting VOG te gebruiken in communicatie.

Privacy: werkgever/opleiding krijgen geen kennis van jouw delicten/strafblad

Van belang is de informatie dat de privacy van de aanvrager is gewaarborgd en dus dat de potentiële werkgever niks zal vernemen over het gedrag van de aanvrager en op basis van welk gedrag er een voornemen tot afwijzing is of de VOG is afgewezen. Dit is des te belangrijker omdat deze verkeerde veronderstelling (mijn potentiële werkgever/stagebedrijf kan zien wat mijn gedrag is geweest) nu volgens de respondenten (allen zonder strafblad) wel een drempel kan zijn om een VOG aan te vragen als je wel 'verkeerde dingen hebt gedaan'.

Inzet op meer inhoudelijke communicatie via kanalen als scholen en werkgevers/stagebedrijven: bereik de jongere als de VOG persoonlijke relevantie heeft

Er is geen spontane informatiebehoefte bij jongeren (zonder strafblad) over de VOG. Deze is er alleen (en dan nog in zeer beperkte mate) wanneer men er een nodig heeft, het persoonlijk relevant is. Wanneer men een VOG nodig heeft voor werk of stage. Dit pleit voor vooral inzet op informatie en voorlichting via stagebedrijven, scholen en werkgevers. Omdat deze de jongeren bereiken op het moment dat zij open staan voor informatie.

De groep die reeds enigszins bekend was met de VOG (inclusief gebrekkige of onjuiste kennis) is hiermee bekend geraakt door informele wegen, vaak via familie. De formele communicatie (via school, stage, werkgever) leek vaak niet veel verder te gaan dan mededelen dat men simpelweg een VOG nodig heeft en dat men deze dus moet aanvragen.

Echter, waarover niet of nauwelijks is gecommuniceerd, is het volgende: waarom men nou eigenlijk precies een VOG moet aanvragen, op basis waarvan deze wel of niet wordt toegekend en door wie, hoe het gesteld is met de privacy en bovenal dat de VOG-aanvraag direct gekoppeld is aan het soort (toekomstige) werk. Het is aan te bevelen om bovenstaande vragen in ieder geval in de communicatie (via o.a. scholen en werkgevers) te beantwoorden.

Ook verdient het aanbeveling duidelijk te maken dat men voor vragen hierover ook bij de school/werkgever/stagebedrijf terecht kan.

De relatie tussen gedrag en specifiek doel (werk/stage) aanbrengen. Een andere naam alleen kan dit op zichzelf staan niet

Het blijkt essentieel om de relatie tussen gedrag en werk een duidelijke plek te geven in de communicatie over de VOG, zodat duidelijk is dat het niet om al het gedrag in brede zin gaat. De naam 'Gedragsverklaring voor werk' kan hier mogelijk een bijdrage in leveren. Maar omvat volgens de jongeren geen stage/opleiding.

Een andere naam zou niet alleen een relatie naar werk moeten leggen, maar ook naar stage of vrijwilligerswerk (wat de jongeren niet onder werk verstaan). Maar met het aanbrengen van deze relatie alleen kan niet worden volstaan. Immers: het is juist essentieel dat het beeld van de VOG als containerbegrip wordt doorbroken. Dat duidelijk is dat de kansen per specifieke werkzaamheden/doeleinden verschillen en waarom dat zo is. Het is ons inziens vooral zaak de VOG in dit opzicht te laden.

Het is de vraag of een naamsverandering opweegt tegen het voordeel van de bekendheid/ingeburgerdheid van de (afkorting) VOG en de naam voluit ('Verklaring Omtrent het Gedrag').

Ex-justitiabelen van 23 jaar en ouder

1 Deelnemers

De ex-justitiabelen zijn door Ferro Explore geselecteerd:

- Deels van een lijst die door opdrachtgever is aangeleverd (bron: GGZ reclassering) met potentiële deelnemers. Deze ex-justitiabelen zijn eerst door de GGZ reclassering benaderd en ingelicht over het onderzoek. Hier is informatie door Ferro Explore voor gebruikt, waarbij het doel is uitgelegd, en ook is verteld dat het onderzoek over de VOG gaat.
- Deels uit eigen netwerk.

De werving van de respondenten verliep soms moeizaam. Een deel bleek niet beschikbaar, ook niet in avonduren. Soms werd niet op herhaaldelijke contactverzoeken van Ferro gereageerd. Een deel van de gesprekken is verzet naar een later tijdstip en is alsnog afgezegd. Dit gold niet alleen voor de ex-justitiabelen die vanaf een lijst van de opdrachtgever zijn benaderd, maar ook voor degenen die uit eigen database/kring zijn benaderd. Beoogd was om de gesprekken op een of twee veldwerkdagen te realiseren, uiteindelijk zijn ze in een periode van enkele weken uitgevoerd omdat het niet mogelijk bleek de gesprekken efficiënt te plannen.

Bij het benaderen en interviewen van respondenten bleek een deel van de (potentiële en daadwerkelijke) deelnemers niet computervaardig. Wat een barrière kon zijn voor deelname aan een online interview. Voor deelname was nodig dat je de beschikking over een tablet of laptop of computer had en op een link kon klikken om in een online omgeving te komen (Teams). Voor enkelen was dit een brug te ver, ook als zij een computer vanuit een kennis of reclassering mochten gebruiken. Zij konden/wilden ook niet face to face geïnterviewd worden (dan kon de onderzoeker materiaal voorleggen tijdens het gesprek). Uiteindelijk is daarom een deel van de gesprekken uitgevoerd via FaceTime (in What's app).

Beoogd was om 8 ex-justitiabelen 45 minuten te interviewen. Uiteindelijk zijn 7 gesprekken gerealiseerd, in gesprekken van 45-60 minuten:

- 6 mannen en 1 vrouw.
- Leeftijd: 25, 30, 32, 35, 48, 48, 57 jaar.

Een deel van de ex-justitiabelen is in de loop van de tijd veroordeeld voor meerdere delicten. Een deel is veroordeeld voor een enkel delict. Als veroordelingen zijn genoemd: straatroof, winkeldiefstal, inbraak, geweldpleging,

overtreding van de Opiumwet, dealen, vermogensdelict, gewapende overvallen, identiteitsfraude.

2 Lage digitale vaardigheid en soms ook lees- en schrijfvaardigheid

De lage digitale vaardigheid en daarnaast ook schrijfvaardigheid zijn een belangrijk resultaat van dit deelonderzoek. Het is van belang voor inzet van communicatiemiddelen richting deze doelgroep. En voor begrip van de mate van ondersteuning die de doelgroep nodig kan hebben bij het doen van een VOG-aanvraag.

3 Beleving eigen strafbare verleden/delicten

Erg, maar er zijn nog ergere dingen

Alle ex-justitiabelen begrijpen dat de delicten waar zij voor veroordeeld zijn strafbaar zijn en impact hebben op de omgeving. Enkele ex-justitiabelen relativeren spontaan de ernst of impact van hun delicten. Zien de fout en impact voor slachtoffers wel, maar zetten dit af tegen ernstiger delicten. Zo zegt:

- Een respondent die een gewapende overval deed: maar ik heb niemand aangerakt.
- Een respondent die diefstal deed: maar ik heb alleen van bedrijven gestolen en niet van mensen, bedrijven kunnen het lijden.
- Een respondent: wat ik heb gedaan is erg. Maar niet het ergste.
- Een respondent: ik ben veroordeeld voor een geweldsdelict, maar heb geen heel zwaar letsel veroorzaakt.

Dit is van belang voor hoe zij kijken naar de grote impact die voor hen persoonlijk uit kan gaan van het niet toegekend krijgen van een VOG. Er kan als het ware een afweging gemaakt worden tussen schade aan de ander/maatschappij die zij veroorzaakt hebben enerzijds, en anderzijds de schade/impact voor henzelf hiervan (zoals de mate waarin je mee mag doen aan de maatschappij).

Al met al domineert de beleving dat men door de VOG veel langer gestraft wordt dan de eigenlijke straf die men heeft gekregen. Dit voelt als een groot onrecht. De impact/straf als buiten proportioneel hierdoor. Zeker wanneer men de lage kans op een VOG of het niet krijgen van een VOG onlogisch of onterecht vindt.

Meer hierover bij de barrières om een VOG aan te vragen.

4 Belang van VOG voor de doelgroep

Een deel van de respondenten spreekt over de VOG alsof hun leven ervan af hangt. De VOG staat voor hen niet als een kans op het kunnen krijgen van specifiek betaald werk, maar als voorwaarde voor het kunnen invullen van een duurzame positieve toekomst. Waarin je werk kunt doen waar je hart ligt. Werk dat aansluit bij je ambities en mogelijkheden.

Juist werk dat aansluit bij wat je graag wilt, maakt dat je (het goede pad) vol kunt houden. En niet terug glijdt. Werk dat je wilt doen zorgt voor stabiliteit in je leven is de redenatie.

Als ik een VOG zou krijgen voor werk als conciërge, dan zou ik vastigheid hebben. Werk kunnen doen waar ik goed in ben en dat bij me past.

Ik wil kinderen, een gezinnetje en een stabiel leven. Ze) vroegen aan mij: "wat vind je leuk om te doen?". Die vraag was nieuw voor mij. Ik wil werken met jongeren. Ik wil ze helpen om niet in die shit terecht te komen. Als ervaringsdeskundige. Ik krijg een heel goed gevoel van mensen helpen. Ervaringsdeskundige kan als zzp-er, dan verdien je meer. Of in loondienst, wat ik mentaal misschien beter kan dragen. Vroeger werkte ik als hovenier, in de steigerbouw, in de schoonmaak of in de kassen. Ik hield het even vol en dan ging ik weer gebruiken. Ik denk omdat ik iets deed wat ik niet écht leuk vond. En ook door mijn woonsituatie, ik was toen dakloos. Ik woon nu in een woonvorm.

Ik kan veel werk niet doen, heb een knieblesure dus kan niet in de bouw. Ik heb een verslavingsgevoeligheid dus wil niet in de horeca werken. Een omgeving waar drugs is en ik kan gokken. Ik wil chauffeur worden. Maar ik kan geen VOG krijgen dus ik kan niet aan werk komen.

5 Kennis van VOG

De kennis ten aanzien van de VOG verschilt in de loop van de tijd. Kennis die men heeft opgedaan is vooral (soms uitsluitend) mondeling tot de respondenten gekomen, via anderen. Via de eigen sociale kring en professionals/hulpverleners. Er is weinig zelf actief naar informatie gevraagd of gezocht. Uitzondering hierop vormen respondenten die al duidelijk voor ogen hadden wat zij wilden gaan doen en dat hier een VOG voor nodig was.

Voor veroordeling: hangt af van persoonlijke relevantie

De kennis ten aanzien van de VOG voorafgaand aan de veroordeling(en) hangt af van of men er al eens een nodig heeft gehad. Een deel heeft er al eens een moeten aanvragen, een deel nog nooit.

Degenen die er nog nooit mee te maken hadden wisten soms wel via de sociale omgeving (ouders, vrienden) dat een VOG nodig kan zijn voor werk. Er was dan geen interesse in details ten aanzien van de VOG, hoe het instrument precies

werkt. De interesse in deze kennis (instrumentele werking VOG) is sowieso gering. Je wilt weten wat het betekent voor jou persoonlijk.

Ik wist precies wat het was. Ik heb het vroeger vaker moeten aanvragen. Ik heb bij Defensie gezeten, en heb bij de politie en brandweer gesolliciteerd. Bij Defensie moest ik hem zelf aanvragen. De laatste keer, bij de ambulance, ging het via het bedrijf.

Ik zou alleen willen weten of ik hem zou krijgen of niet.

(interviewer: wat wist je van te voren over de VOG?) Ik wist dat het voor werk was. Maar ik had er zelf nooit mee te maken. Al het werk dat ik deed kreeg ik via via. Ik heb 15 jaar op de markt gestaan, in de schoonmaak gewerkt, in de asbestsanering.

Detentie/straf en daarna

Een deel van de respondenten verneemt tijdens detentie/straf (wanneer toegewerkt wordt naar einde straf, re-integratie en dagbesteding) kennis over de VOG. Deze kennis komt vooral mondeling tot hen:

- Het kan zijn dat je een VOG nodig hebt voor werk.
 - Enkelen zeggen: voor als je met mensen gaat werken.
- Een deel kent ook de koppeling tussen wat je wilt gaan doen (doeleinde) en delict(en):
 - Twee respondenten noemen hierbij als bijvoorbeeld: een pedofiel mag niet werken op een basisschool
- Een deel denkt alleen in termen van delicten die een VOG in de weg staan, maar weet niet dat dit per soort werk/doeleinde verschillend wordt gewogen. Voor hen is de VOG een containerbegrip: een soort universeel certificaat.

Als je iemand hebt mishandeld, krijg je hem niet. Maar dat verjaart na 5 jaar.

- Een deel kent de koppeling tussen delict en type werk niet
- Als je hem niet krijgt dan kun je het aanvechten en zo proberen de VOG alsnog te krijgen.
- Enkelen ook (deel is ook niet bekend met): terugkijktermijn van 5 jaar.
- Soms is niet duidelijk wie de screening doet: de werkgever of de overheid.
- Een deel van de respondenten verkeert in de onterechte veronderstelling dat de werkgever kan zien welke delicten/veroordelingen je op je naam hebt staan.

Ik weet wel dat het afhangt van de aard van het werk. Dat weet ik via iemand die me wil helpen bezwaar te maken. Hij begeleidt jongeren enzo. Als je met mensen wil werken heb je een VOG nodig. In de bouw wordt er nooit om gevraagd. Maar ik heb de aanvraag toch niet gedaan. Ik wacht die 5 jaar wel.

Toen ik binnen zat kregen we les. Re-integratie. In een leuke vorm, een groepje van 8-9 jongens en een soort spelletje, Wie er over denkt moet naar links en wie er zo over denkt moet rechts gaan staan. Over als je buiten bent, hoe je het beste kans maakt op een VOG. En als je afgewezen wordt, dan kan je je melden bij een instantie en die gaan dan voor je vechten dat je hem krijgt. (...) Goed om te weten dat je het altijd nog kan aanvechten als je hem niet krijgt.

Ik hoorde van mijn advocaat dat ze kijken per delict. Toen wist ik (had toen de opium wet overtreden) dat ik nog wel fietsen kon stelen. Ook zes winkeldiefstallen gedaan. Ik wil fietsenmaker worden. En volg nu een fietsenmaker opleiding. De winkeldiefstallen kunnen denk ik een obstakel zijn want de meesten willen ook dat je verkoopmedewerker bent en dat kan niet als ze me zouden screenen. Maar ik mag wel in de werkplaats werken. Wat raar is want daar kan je iemand met een slijptol te lijf gaan. En ik zit ook nog met mijn VOG want ik heb een paar keer gevochten met de politie. Maar dat is in 2017 gebeurd en dat is in 2023 verjaard zei de reclassering, 5 jaar terug.

Persoonlijke relevantie is van belang voor interesse en verdieping

Bij degenen die een lage relevantie ervaren, blijft interesse uit. Twee respondenten hebben zelf actief gevraagd naar de impact van het strafblad/de delicten op de kansen voor werk. Dit zijn respondenten die al wisten dat er invloed kan zijn en al wisten in welke richting zij wilden werken, en dat daar een VOG voor nodig is.

Ik heb er zelf naar gevraagd. Bij de reclassering. Ik was benieuwd hoe dat ging met solliciteren en de dingen die ik op mijn naam had staan.

Ik heb met Google gezocht op "strafblad en VOG" en op wat mogelijk is en hoe lang zoiets blijft staan. En goede gesprekken met mijn advocaat. Die zei: ze kijken naar het type delict en je werk. Voor dit werk kun je een VOG krijgen. Mocht het je niet lukken dan kan je altijd in beroep gaan. De rechter zei ook: ik zie wat het met je doet en ik weet zeker dat je weer op de ambulance kunt. Tijdens mijn verhoor met de politie heb ik ook gevraagd: wat houdt het strafblad in, hoe lang blijft het staan. Eerst dacht ik, ik moet 5 jaar wachten. Maar nu na 1 ½ jaar denk ik: ik moet het gewoon proberen. Mijn ouders en vriendin zeggen dat ook. Nee heb je en ja kun je krijgen.

Het verschilt per werknemer en per sector wat de VOG inhoudt. Hoe dat zit is te veel om allemaal te onthouden. Ik ga dat nu nog niet onderzoeken. En ik kan er toch zelf niks aan veranderen. Het heeft pas nut als je weet wat je wilt.

Bronnen

Zoals eerder vermeldt bereikt vooral/uitsluitend mondelinge informatie de respondenten. Als bronnen worden genoemd:

- Vrienden, sociale omgeving
- Reclassering
 - Mondeling
 - Soms ook de reclassering map (maar niet iedereen kan goed lezen!)
 - Twee respondenten noemen een les bij de reclassering over de VOG
- Professionals/ketenpartners/hulpverleners/opleiding

Een respondent voor wie de VOG hoge relevantie had noemt daarnaast als bronnen:

- Gesprekken met de advocaat
- De rechter
- Het juridisch loket

Ik kreeg een verplichte cursus van de gemeente Den Haag. Allemaal mensen die in de bijstand zaten. Toen ben ik alles gaan doen wat werk in de weg kon staan: tattoos weglaseren. Een spreker kwam over de VOG vertellen. Bijvoorbeeld als mishandeling dan krijg je geen VOG.

VOG: je hoort erover van gedetineerden. En van je begeleiders op weg naar buiten. Het re-integratie centrum. Daar zitten stagiaires van Hogescholen en die begeleiden je met op internet gaan.

Ik heb een vriendin gehad die in de zorg wilde werken. Vanuit haar heb ik erover gehoord. Maar zo lang je er zelf niet mee te maken hebt, sla je het niet op... In gesprek met Exodus over de keuze van een opleiding kwam het langs. Een VOG aanvragen en als het niet lukt kunnen we in hoger beroep gaan en dat winnen we meestal wel. Ik maak me er geen zorgen over. Hun geven die opleiding en hebben dat al vaker moeten regelen dus dat komt wel goed. En justitie betaalt die opleiding, dus ze zullen me wel helpen. (interviewer: heb je er zelf informatie over gezocht, of is er iets dat je graag wilt weten?) Nee. Ik zie de reclassering als mijn vriend. Ze helpen me met van alles (woonruimte). Ze helpen me vast ook met aanvechten.

Momenten

Een deel van de respondenten pleit voor informatie op het moment dat de VOG voor jou persoonlijk relevant wordt. Je wilt werken in een baan waar een VOG voor nodig is, of aan een opleiding wil beginnen. Of wanneer je probeert je toekomst op de rit te krijgen (intrinsiek gemotiveerd, niet extern opgelegd).

*Toen ik in detentie zat (5 jaar terug) werden er wel dingen besproken. Ze beloven je dat je de arbeidsmarkt op kan. Maar dan ben je weg en dan hoor je er niks meer van (...)
Misschien is het goed als ze erover beginnen bij de schuldsanering of bewindvoering. Daar gaat het over positieve dingen. Hoe je goed op rit zit en geld hebt. Die map van de reclassering ga je niet lezen (respondent kan ook niet lezen). Daar moet je verplicht heen, je moet daar je urine afgeven voor controle. Allemaal verplichtingen. Je moet niets hebben van verplichtingen. Je moet het denk ik hebben van iets waar je graag heen gaat.*

6 Barrières voor VOG-aanvraag

Geen van de respondenten heeft spontaan blijk gegeven dat er voor hen een drempel uitgaat van de huidige naamgeving. Het lijkt vooral essentieel dat de naam goed geladen wordt (zie laatste paragraaf).

De volgende barrières voor het doen van een VOG-aanvraag komen naar voren:



We werken deze aspecten hieronder uit.

Schaamte

Er zijn gevoelens van schaamte ten aanzien van het justitieel verleden. Zij vormen een belangrijke barrière voor het doen van een VOG-aanvraag:

- Een deel van de respondenten is liever niet open over het justitieel verleden. Bijvoorbeeld richting (potentiële) werkgevers en collega's. Zij verwachten dat kennis van de delicten die je hebt begaan zo beeldbepalend zal zijn, dat de ander jou niet meer kan zien voor wie je werkelijk bent, als mens. Daarom wordt het (als het überhaupt al wordt gedeeld) door hen slechts in kleine kring gedeeld.
- Het lange proces (duurt weken bij een eerste voornemen tot afwijzen) zorgt ervoor dat het moeilijk is de veroordeling(en) verborgen te houden. Immers: hoe verklaar je waarom het zo lang duurt om een VOG aan te leveren?
- Er zijn respondenten die in de onterechte veronderstelling verkeren dat de werkgever op de VOG kan zien welke delicten zij hebben gepleegd.

Ik heb het mijn direct leidinggevende en een collega verteld. We werken in een klein team. Het management van het bedrijf weet het niet. Mijn leidinggevende schrok wel. Maar hij kent mij, en weet hoe ik ben. Hij had het niet verwacht, maar had aangegeven dat we er wel uit zouden komen.

Ik ga open kaart spelen. Dit is mijn verhaal, het heeft mijn leven getekend. Het is niks voor mij wat er is gebeurd. Ik ben helemaal niet zo. Ik wil het wel vertellen. Niet bij mijn eerste gesprek, maar wel voor ik een VOG aanlever. Het staat er namelijk op. Ze komen het dus sowieso te weten.

De werkgever weet na de screening denk ik mijn verleden. Wat ik heb gedaan. En dat ik drie keer in klinieken heb gezeten voor emotieregulatie.

Negatief beeld domineert, lage inschatting van succeskans en onlogisch/oneerlijk

Uit de gesprekken blijkt dat de mindset van de ex-justitiabelen een barrière vormt voor het doen van een VOG-aanvraag:

- Geen geloof hebben in de buitenwereld
- De overtuiging (ervaring) dat er voor jou geen kansen zijn (ook niet als ze in het systeem of de theorie of op papier wel bestaan).

Het beeld ten aanzien van de VOG is negatief. De inschatting van de kans op succes gering. Het beeld wordt sterk gevoed door negatieve ervaringen en emoties van de respondenten zelf en door ervaringen/verhalen vanuit de omgeving over afwijzingen. Er komt zo een negatieve en zware praktijk tot leven. Waarin men zich buiten proportioneel gestraft voelt. Gevoelens van teleurstelling en boosheid kleuren het veld.

Via vrienden hoor je er verhalen over. Meestal negatief. Van degenen die hem wel kregen hoor je er niet over. Die verhalen hebben er wel een donker etiket aan gehangen. Van "hoe streng zijn ze wel niet?" (...) Maar misschien hebben zij iets zwaarders gedaan. Of wilden ze een baan bij een bank. Wat niet kan als je hebt ingebroken.

Ik heb een groep vriendinnen overgehouden aan detentie. Iedereen ging op zoek naar een baan. Bij allemaal werd de VOG afgewezen omdat ze een strafblad hebben. Nu werken die vriendinnen in de horeca. Daar is geen VOG voor vereist. Enkelen werkten voor detentie in de zorg. En nu werd hun VOG afgewezen. Enkelen hebben het aangevochten en toch gehad. Maar je raakt zo gedemotiveerd. Waarom niet? Waarom worden wij niet geholpen? Je wilt gewoon werken. Dan maar zwart werken in de horeca. Een is de prostitutie in gegaan even. (...) Een maatje van me werkte als voedingsdeskundige in een ziekenhuis. Ze waren daar helemaal weg van haar, de patiënten ook. Ze moest een VOG en die werd afgewezen. Ze is in beroep gegaan en heeft het niet gehaald. Het gaf haar heel veel stress. Je motivatie slaat helemaal dood.

Ik bel nu op en vraag of ik een VOG niet hebben en daar solliciteer ik niet. Ik bespaar mezelf liever de teleurstelling.

Zoals in paragraaf 3 is genoemd, maken de respondenten een afweging tussen de schade die zij veroorzaakt hebben aan een ander en de schade/impact hiervan op de eigen toekomstmogelijkheden. Als er vanuit deze optiek geen begrip is voor de reden van afwijzing van een VOG, kan dit leiden tot de beleving van onrecht. En maken dat men geen VOG meer aan wil vragen voor een ander doeleinde: het is toch zinloos. Zo wordt relatief vaak genoemd dat men kan begrijpen dat een pedofiel niet op een basisschool mag werken. Niet altijd vindt men een afwijzing van een eigen VOG-aanvraag logisch. Zo vindt een respondent die veroordeeld is voor dealen van harddrugs het onlogisch dat hij niet als conciërge op een middelbare school mag werken. Zij

redenering is dat juist hij als geen ander de groep middelbare scholieren kent en kan begrijpen en dus goed kan begeleiden.

Wanneer men niet doordrongen is van het feit dat een VOG geen universeel certificaat /betreft, maar maatwerk betreft (zoals koppeling aan doeleinde, ook oog voor de mens) is het beeld negatiever. Een afwijzing wordt dan ervaren als "ik kan überhaupt geen VOG krijgen".

Ook weet een deel van de respondenten niet dat er een beperkte terugkijktermijn wordt gehanteerd.

De hulpverleners/professionals om de doelgroep heen hebben invloed op het negatieve beeld. Zij kunnen dit verzachten en ontkrachten.

Een machine, geen oog voor jou als mens

Enkele respondenten geven aan dat zij niet willen of kunnen vechten tegen een machine. Allen willen over het voetlicht brengen wie zij werkelijk zijn, hoe goed bezig zijn met de toekomst, etc.

Zij weten niet altijd dat er binnen de aanvraag procedure ook oog is voor jou als mens. Als ze dit wel weten, beschikken ze niet altijd over de benodigde (schriftelijke en digitale) vaardigheden om het persoonlijke verhaal over de bühne te brengen.

Allemaal heel afstandelijk, je kunt geen gevoel geven bij wie je bent.

Moeizaam en kostbaar proces

Barrières gaan ook uit van het proces zelf. Kosten en moeite worden afgezet tegen de inschatting van de kans op een VOG.

Het proces wordt ervaren als moeizaam. Zeker wanneer er een voornemen tot afwijzen komt. Dat maakt het proces veel langer. Wat de kans op het krijgen van werk verlaagt en ook sterk afdoet aan de mogelijkheden om gesloten te blijven over het justitieel verleden. Respondenten geven aan dat zij niet willen moeten liegen over waarom een VOG(toekenning) er nog niet is. Er komen ook gevoelens van frustratie en boosheid over het proces naar voren, of eigenlijk over dat een VOG vereist wordt en er geen mogelijkheden zijn die te omzeilen:

Waarom doen ze geen proeftijd van drie maanden? Als ik dan collegiaal ben en altijd netjes op tijd kom, dat ze dan die VOG niet meer vragen.

Ook de kosten worden vaak als barrière genoemd. Men zet deze af tegen de kans op succes. Men heeft het dan niet alleen over de kosten van de aanvraag, maar denkt soms ook aan kosten die samenhangen met bezwaar maken

(advocaat). Zo geeft een respondent aan niet alle kosten en moeite te doen voor een kans van 10%.

Het proces vraagt ook om vaardigheden waar niet iedereen over beschikt. Zoals eerder beschreven is een deel niet digitaal vaardig. Ook geven sommigen aan dat zij zich niet goed op papier kunnen verwoorden, moeite hebben met schrijven. Zij zouden liever mondeling een motivatie indienen. Ook omdat zij dan meer hun emotie kunnen laten zien. En zich beter gezien en gehoord voelen.

Als dagbesteding konden ze me helpen aan werk bij een Kringloopwinkel, een drukkerij, bij een spoelkeuken, in de schoonmaak. Als je zelf een opleiding wilde volgen, dan moest je zoveel hobbels nemen. Financiering regelen. Dan zeiden ze: nee dat moet je dan maar doen na je detentie

Als iemand van het VOG bedrijf mij mondeling mijn verhaal wil laten doen, dan durf ik het. Menselijk contact. Ik wil dat ze me kunnen leren kennen, zo krijg je een eerlijke kans.

Hulp/steun vanuit professionals is essentieel.

7 Stimulans om VOG-aanvraag te doen

Er komen ook stimulansen naar voren om een VOG-aanvraag te doen. Deze worden uitgebreider behandeld bij communicatie(kansen), omdat kansen ook zijn gedestilleerd uit reacties op communicatiematerialen.

We noemen hier kort wat uit de ervaringen van de ex-justitiabelen naar voren is gekomen:

- Vertrouwen in de hulpverlener(s) die je motiveren en ondersteunen en er geloof in hebben dat het kan lukken.
- Kennis van praktijkvoorbeelden van wie het wel is gelukt.
- De boodschap dat je een zienswijze/motivatie kunt indienen bij een voornemen tot afwijzen, een afwijzing kunt aanvechten, bezwaar kunt maken.

8 Communicatie

Met de respondenten is besproken welke communicatie vanuit Justis of hulpverleners zij kennen en hoe zij dit beleven. Er is nagegaan of men bekend is met of verwezen is naar, watdevog.nl of Justis.nl en de online check op watdevog.nl of justis.nl.

De communicatie die de ex-justitiabelen heeft bereikt komt via de professionals/hulpverleners. Ook zijn enkele middelen aan hen getoond. Overkoepelend zijn onderstaande bevindingen.

Hulpverleners/ketenpartners

De strategie om ex-justitiabelen te informeren over de VOG via professionals/hulpverleners wordt onderschreven door de verhalen en behoeften van de respondenten. Het is ook passend bij degenen die minder taal-/lees- en digitaal vaardig zijn. De hulpverlener kan (vanuit de vertrouwensband en kennis van de persoonlijke situatie van de ex-justitiabele) de boodschap uitdragen dat er kans is op een VOG.

Ik zou dit willen horen via mijn persoonlijke begeleiders. Die je helpen met financiën en een woning en opleiding. Met je leven.

Nu zit je binnen. Wat als je buiten komt? Ga naar het re-integratiecentrum. Zij kunnen je helpen om je kansen en mogelijkheden in te schatten.

(interviewer: website bekeken?) Ik ben de laatste tijd pas een beetje handig daarmee aan het worden. Ik zou wel een filmpje kijken. Maar lezen... ik kan me niet zo focussen en concentreren. Vooral heb ik iemand nodig die me steunt en zegt hoe ik het moet aanpakken.

Zoals eerder vermeld hebben slechts enkele respondenten zich buiten de hulpverleners/professionals om geïnformeerd over de VOG. Het betrof dan diegenen die al wisten dat ze een VOG nodig zouden hebben. De website van Justis en/of watdevog.nl zijn vrijwel niet bezocht. De online check is door een enkele respondent gedaan. Het filmpje op watdevog.nl is niet bekend. Enkelen kennen informatie uit de re-integratiemap, maar geven aan dat die informatie op dat moment niet is blijven hangen.

Als het relevantie heeft

Informatie komt vooral binnen als het is afgestemd op jouw persoonlijke situatie: jouw kansen, jouw ambities. Als het persoonlijke relevantie heeft op dat moment:

- Wanneer je concreet bezig bent met keuze van werk/opleiding.
- Wanneer je op positieve manier werkt aan je toekomst.

Zoals in de afkickkliniek. Dan ben je al bezig in het proces, dan ben je ontvankelijk en sla je het op en wil je de dingen anders doen.

Het positieve, de kansen centraal en aandacht voor privacy

Uit de gesprekken komt naar voren dat informatie over de werking van het instrument of proces weinig interesse heeft. En ook complexe informatie betreft. Bij communicatie zijn vooral de kansen, het positieve perspectief van belang en

de aansluiting op de persoonlijke situatie. Steeds draait het om de vraag: hoe zit het voor mij? Krijg ik een VOG of niet? Hoe zijn mijn kansen?

Boekjes en websites gaat niemand lezen. Gewoon simpel vertellen dat er meer kan dan je denkt. Kijk eens wat voor baan Pietje nu heeft? Pietje heeft een bank overvallen. Maar nu rijdt hij wel op een eigen vrachtwagen. (...)

Informatie over de werking van het instrument is alleen krachtig als deze ondersteunend is aan de hoofdboodschap hoe de werking bijdraagt aan jouw kansen.

Ook is de boodschap van belang dat de werkgever/opleiding geen zicht krijgt op de delicten die je op je naam hebt staan.

Gevisualiseerd:



Succeskans: Praktijkvoorbeelden en cijfers

Er gaat kracht uit van cijfers uit de praktijk. Tijdens het onderzoek is als indicatie gegeven dat slechts 2,7% van de mensen met een strafblad geen VOG krijgt (bron testmateriaal Z-card). Hier kan positieve en negatieve impact vanuit gaan.

- Het kan de inschatting van de eigen kans vergroten
- Het kan de beleving van onrecht vergroten indien men zelf geen VOG toegekend krijgt.

Menselijk, oog voor jou als mens

De boodschap dat er mogelijkheden zijn om te laten zien wie je bent, en hoe gemotiveerd je bent, is van belang.

Bezwaar maken

Dat er bezwaar gemaakt kan worden is van belang. Er is vooral interesse in de de boodschap hoe vaak dat positief uitpakt.

De ene baan/opleiding niet een andere mogelijk wel en terugkijktermijn

De koppeling tussen delicten en doeleinde waarvoor een VOG aangevraagd wordt is belangrijk. Vooral belangrijk is de kans die hiervan uit gaat. Het besef dat een afgewezen VOG-aanvraag niet het einde hoeft te betekenen. Omdat je hem mogelijk wel krijgt voor ander werk/opleiding.

9 Enkele middelen in detail

In deze paragraaf worden, aanvullend aan het hiervoor beschrevene, de reacties op individuele middelen gegeven.

VOG-check

Een respondent zegt zich te kunnen herinneren dat hij de VOG-check heeft gedaan tijdens detentie (op Justis.nl). Deze respondent zag de indicatie van de kans om een VOG te krijgen als de uitslag en haakte af.

De andere respondenten kennen de VOG-check niet. De check is door de interviewer samen met de respondenten gedaan.

- De tool komt handig over, en nodigt uit om te starten.
- Het spreekt aan dat het aansluit bij de persoonlijke situatie.
- Het invullen is complex. Respondenten met meerdere veroordelingen worstelen met welk delict zij zullen invullen.
- De check werkt vooral contra-effectief. Hij demotiveert eerder om een VOG aan te vragen dan dat hij stimuleert hiertoe. Vooral omdat de score beleefd wordt als de uitslag. De boodschap waar positiviteit en perspectief vanuit moet gaan “wat als je een lage kans hebt?” springt onvoldoende in het oog.
 - Zelfs als men weet dat je nog bezwaar kunt aanmaken, houden de lage scores een potentieel afhaakrisico in.
- Voor een respondent gaat er inspiratie van de scores/indicaties uit: je kunt zien in welke richting(en) er kansen zijn.
- De zorg branche wordt niet op het eerste scherm getoond, daarvoor moet doorgeslikt worden (wat men niet ziet of doet).

Wat voor delict moet ik kiezen? Ik kan maar een delict aanvinken. Maar heb zelf openlijke geweldpleging, drugsdelict en diefstal.

Ik had dit wel verwacht want alles dat met mensen werken is, krijgt 1 ster. Dit werkt negatief in op mijn motivatie. Op mijn hoop dat het allemaal wel meevalt. Nu denk ik: ik moet in hoger beroep. Maakt me iets minder positief.

Het helpt je om een inschatting te maken, kan werken als een eye-opener. He dit kan ik gaan doen als werk.

(heeft in verleden de check gedaan). Die (VOG) check zegt dan rood of laag en dan ga ik het niet aanvragen. Laat maar zitten dan. Dan kost het me geld en dan duurt het te lang en dan krijg ik hem toch niet. En dan moet ik het aanvechten en mijn werkgever voorliegen waarom het er nog niet is. Ik heb het niet aangevraagd. Omdat ik ook de moed niet meer heb, de energie niet. Er staat ik wel een VOG kan krijgen voor schoonmaak en productiewerk. Ik ben niet gaan solliciteren in schoonmaak en productie. Dat is niets voor mij. En zelfs voor schoonmaakwerk bij het politiebureau heb je een VOG nodig. Werk nu via een kennis van me, neem de telefoon op en facilitaire dingen regel ik.

Er staat wel een disclaimer in dat je geen rechten aan de uitslag mag ontlenen. Dat het een indicatie is. Maar dit mag wel wat meer perspectief bevatten. Benadrukken dat je altijd bezwaar kan maken en dat het persoonlijker, menselijker is dan je denkt.

Filmpje watdevog.nl

Op het filmpje wordt positief gereageerd.

- Het is positief van toon.
- De kansen, het positieve perspectief komen sterk over.
- Je kansen verschillen per branche/beroep.
- Draagt de boodschap over dat er oog is voor het menselijke aspect, voor jou persoonlijk.
- Maakt duidelijk dat je bezwaar kunt maken.

OK, dus als je hem niet krijgt, krijg je de kans om uit te leggen hoe je ervoor staat. Dat is nieuw. En iedereen die ik ken kan getuigen dat ik goed bezig ben. En ook dat je in sommige sectoren wel nog kans maakt en in andere niet. Ik wilde er eerst niet aan beginnen. Maar nu ik het filmpje heb gezien en die check... Ik hoor nu dat ik toch kans maak. Omdat ik mijn persoonlijke situatie kan omschrijven. Ik ben er nu meer toe geneigd. Ik heb een eigen huisje en werk, ik denk dat ze dan anders naar me gaan kijken. Ik schat de kans dat ik het ga krijgen nu op 50% en na bezwaar op 75%.

Opgemerkt moet worden dat een deel van de respondenten in de gesprekken heeft aangegeven niet voldoende vaardig te zijn om een motivatie te schrijven.

Daarnaast spreken de respondenten over een V-O-G en niet over vog als in een woord, zoals in het filmpje wordt gedaan.

Z-card en stroomschema

De Z-card en het stroomschema zijn aan enkelen getoond.

Het percentages dat inzicht geeft in de slagingskans kan zowel stimulerend werken als de beleving van onrecht/boosheid losmaken (indien men hem zelf niet krijgt).

De terugkijktermijn uit het stroomschema heeft nieuws waarde. Hier gaat stimulans vanuit.

10 Naamgeving geen grote drempel

Van de naamgeving VOG lijkt geen grote drempel uit te gaan voor het doen van een VOG-aanvraag.

Cruciaal is dat men weet/begrijpt dat de VOG geen universeel certificaat is, maar dat het maatwerk betreft. Dat het niet gaat om je gedrag in algemene zin. Het gaat dus meer om het juist laden van de naam, dan om de naam zelf.

We geven hieronder de reacties op de huidige naam en enkele naamvarianten. Niet alle naamvarianten zijn aan alle respondenten voorgelegd.

VOG (V-O-G)

De respondenten spreken over V-O-G (als in een afkorting).

Alle respondenten zijn bekendheid met de term VOG. Allen kennen de relatie met werk (soms ook opleiding). Een deel kent ook de juiste volledige naam: verklaring omtrent het gedrag. Een deel weet waar de afkorting voor staat (verklaring omtrent het gedrag) een deel niet. Sommigen zeggen dat V-O-G staat voor "Goed gedrag verklaring" of "bewijs van goed gedrag", : verklaring omtrent goed gedrag". Allen kennen de relatie met werk.

Geen van de respondenten noemt het vog (als in een woord, als in het filmpje op watdevog.nl).

Verklaring omtrent het gedrag

De term voluit is bij een deel van de respondenten bekend. Zelf noemen zij het V-O-G. Zij geven aan dat de term voluit officieel en professioneel overkomt, enigszins ambtelijk, serieus. Dit zit voor hen vooral in de woorden "verklaring" en ook enigszins in het woord "omtrent".

Een respondent zegt dat de naam enigszins afstandelijk kan overkomen, alsof het niet over jouw gedrag gaat.

Alternatieve naam: verklaring over gedrag

Een deel merkt op dat deze naam iets simpeler is, wat meer gewone taal betreft. Het wordt hooguit gezien als een goed alternatief, maar men ervaart geen wezenlijk verschil.

Alternatieve naam: gedragsverklaring voor werk

Op de naam wordt positief gereageerd. Omdat de naam specifiek maakt dat het betrekking heeft op werk. Echter: de ex-justitiabelen weten dat al zelf. Ook beslaat "werk" niet de volledige scope.

Duidelijk voor iedereen, ook mensen met een lager IQ, wat specifiek

Maakt wel duidelijk dat het voor werk is. Maar ik weet al dat een VOG daarvoor is. Ik zie stage niet als werk.

Alternatieve naam: Werkoké verklaring

Op de naam wordt afwijzend gereageerd:

- Doet onvoldoende serieus aan, te populair taalgebruik, een enkeling vindt het kinderlijk taalgebruik.
- En vooral: wat oké is, is subjectief.

Vind ik niks. Wat is ok? Klinkt niet goed

Alternatieve naam: Gedragscheck

Er wordt niet enthousiast op de naam gereageerd.

Een respondent geeft aan dat : "check" te vluchtig overkomt

Een andere respondent zegt dat niet duidelijk is wie de check doet. Dat zou je (omdat het serieuze, officiële tintje ontbreekt) ook zelf kunnen zijn.

11 Conclusies

Negatieve beleving en ervaring domineert het beeld over de VOG

De VOG is omgeven met negatieve associaties en een lage inschatting van de kansen op een VOG. Waardoor men er niet aan wil beginnen. Er gaat een wereld vooraf aan de cijfers van Justis, die betrekking hebben op het aantal aanvragen dat is ingediend. Het beeld dat ex-justitiabelen per definitie geen VOG kunnen krijgen vindt haar oorsprong in:

- De mindset van de ex-justitiabelen: de overtuiging en ervaring dat kansen er niet voor jou zijn. Dat de maatschappij, het systeem, niet op jou zit te wachten.
- Eigen ervaringen en verhalen van andere ex-justitiabelen met niet krijgen van een VOG. Er komt als het ware een hele negatieve praktijk tot leven door uitwisseling van failure verhalen. De beleving van onrecht speelt hierin een rol. Men zet de impact van de gepleegde delicten op de omgeving af tegen de

impact van het niet krijgen van een VOG voor jou persoonlijk. Als men zelf de mening is toegedaan dat het niet toegekend krijgen van een VOG onlogisch/oneerlijk is, leidt dit tot de overtuiging dat het zinloos is er een aan te vragen.

- Het feit dat ex-justitiabelen niet een VOG voor (willekeurig welk) werk/opleiding willen krijgen, maar specifiek een VOG voor werk dat aansluit bij hun ambities en mogelijkheden. Werk of opleiding waar je gemotiveerd voor bent is voor hen een essentiële voorwaarde voor het (volhouden van) een positieve, stabiele toekomst. Een VOG voor de baan of opleiding die je echt wilt, wordt daarmee als het ware van levensbelang.
- Bepaalde kennis van de kansen op een VOG. Een deel ziet een VOG als een universeel document. Een containerbegrip. Weet niet dat voor elke werkzaamheden/branche/opleiding andere toetsingscriteria gelden. Weet daardoor ook niet dat bij het niet toegekend krijgen van een VOG er wellicht nog wel mogelijkheden of kansen zijn voor ander werk/opleiding.
- De verwachting dat de VOG screening gebeurt door een machine, waarbij er geen ruimte is om gezien te worden als mens. Als wie je bent, en met oog voor je motivatie en hoe je je ontwikkelt.
- Gevoelens van schaamte en de wens om geen openheid te geven aan de begane delicten. Een deel heeft de foutieve veronderstelling dat de werkgever zicht krijgt op de delicten die je hebt begaan (ook als de VOG wordt toegekend). De langere termijn die nodig is voor bezwaar maakt het daarbij ook moeilijk (zo niet onmogelijk) om geen openheid van zaken te geven aan de werkgever.
- Bepaalde kennis van de terugkijktermijn (daardoor de verwachting: eens geen kansen, altijd geen kansen).
- Hoge kosten (niet alleen van de aanvraag, maar ook van het maken van bezwaar) die buiten bereik van de doelgroep liggen. En waarbij de lage inschatting van de kans op succes de kosten niet rechtvaardigen.

Ook de hulpverleners/professionals dragen bij aan het beeld. Kunnen dit negatieve beeld bevestigen of juist nuanceren, bijsturen.

Hulpverlener/professional als belangrijk communicatiekanaal

De strategie om ex-justitiabelen vooral te informeren over de VOG via professionals wordt onderschreven. Naast deze kanalen werd er door de ex-justitiabelen in dit onderzoek nauwelijks informatie gezocht.

Een deel van de ex-justitiabelen beschikt ook niet over voldoende vaardigheden om informatie zelfstandig op te zoeken en te begrijpen. Zo is in dit onderzoek een deel van de doelgroep niet digitaal vaardig en/of lees-en schrijfvaardig. Ook heeft men vooral interesse in persoonlijk relevante informatie: hoe zijn de kansen op een VOG voor mij persoonlijk?

De professionals kunnen goed aansluiten bij de persoonlijke situatie en vaardigheden en ook momenten waarop men meer ontvankelijk is voor de informatie.

12 Aanbevelingen

Informatie over kansen, positief perspectief centraal

Het is nodig om door de beleving van een bijna kansloze missie heen te breken. Om dit effectief te doen is het essentieel:

- Een positievere praktijk tegenover het negatieve beeld van de ex-justitiabele heen te zetten.
- En door de perceptie van de VOG als een universeel document heen te breken.

In de communicatie zou veel aandacht moeten uitgaan naar de positieve kansen. Hierbij werkt stimulerend (en zou ingezet kunnen worden):

- Positieve voorbeelden uit de praktijk. Vooral voorbeelden van hoe een ex-justitiabele op een voor hem/haar goede plek is terecht gekomen, die past bij de ambities.
- Cijfers of indicaties van het (hoge) aantal toekenningen (al schuilt hier ook een gevaar in indien men zelf afgewezen wordt en geen nieuwe of andere kansen ervaart. Dan is er het risico op de beleving van groot onrecht. Immers: er is altijd wel een delict denkbaar dat erger is dan dat van jou).
- Kennis van de kans om jezelf als mens te laten zien: wie je bent, hoe goed je bezig bent en jezelf ontwikkelt en hoe gemotiveerd je bent. Vergezeld van de boodschap dat dit serieus meegewogen wordt.
- Kennis van: de ene baan/opleiding niet? Dan zijn er nog mogelijkheden/kansen voor ander werk/opleiding.
- Kennis van de terugkijktermijn.
- Kennis van de mogelijkheid om bezwaar te maken. Idealiter met daarbij de boodschap dat er hulp/ondersteuning bij mogelijk is.

Overwogen kan worden om enkele voorbeelden te ontwikkelen die kunnen helpen in informatieoverdracht. Bijvoorbeeld in de trant van: ben je veroordeeld voor diefstal, dan kun je geen kassamedewerker worden. Maar misschien wel werken als x, y, z. Het zou goed zijn om daarbij weg te blijven van delicten van de zwaarste soort (zoals pedofilie). Omdat, afgezet tegen deze hele zware delicten, er al gauw een beleving van buiten proportioneel gestraft worden kan ontstaan indien men zelf geen VOG krijgt en een ander met een zwaarder strafblad wel.

Werking systeem alleen als ondersteuning van de boodschap over kansen

De interesse in de werking van het instrument is zeer laag. Het betreft complexe informatie over het systeem. En staat ver van de persoonlijke situatie af. Informatie hierover zou vooral ingezet moeten worden als ondersteuning van de boodschap over positieve kansen.

Privacy

Omdat barrières die samenhangen met gevoelens van schaamte zo veel mogelijk moeten worden weggenomen, is het belangrijk dat het aspect privacy een opvallende plek krijgt in de communicatie. Het gaat dan specifiek om de boodschap dat de werkgever/opleiding geen zicht krijgt op wat je voor strafbare feiten hebt begaan.

Naamgeving

Uit dit onderzoek komen geen grote drempels naar voren die hun oorsprong vinden in de naam. Het begrip VOG is bekend. Men kent reeds de relatie met werk. Vaak is wel de beleving dat de VOG een universele verklaring betreft. Deze beleving van een containerbegrip moet worden doorbroken.

VOG wordt door de ex-justitiabelen uitgesproken als een afkorting: als V-O-G. en nooit als een woord, zoals in de campagne watdevog. Het woord vog stuurt ook niet in de juiste duidingsrichting, kan niet op herkenning bogen.

Bij doorvraag blijkt de naam voluit (Verklaring Omtrent het Gedrag) professioneel, serieus aan te doen. Wat passend wordt gevonden. Enkelen spreken zelf over een goed gedrag verklaring of bewijs als hen naar de betekenis van VOG wordt gevraagd. Ook dan is de relatie met werk hen al bekend.

De relatie met werk wordt weliswaar niet door de naam uitgedragen, maar dit lijkt ook niet essentieel voor het verlagen van drempels om een VOG-aanvraag te doen. Het lijkt veel meer van belang om de naam goed te laden. Uitleg te geven dat de VOG geen universeel document of diploma is en bij de uitleg de kansen en het positieve perspectief centraal te stellen.

We adviseren om de naam "voornemen tot afwijzen" te wijzigen. Omdat deze naam nu begrepen wordt als een afwijzing en onnodig vroeg in het aanvraagproces demotiveert.

Watdevog filmpje

Alhoewel het filmpje het positieve perspectief overbrengt (de ene baan of stage niet de andere mogelijk wel, niet gekregen pak dan een toetsenbord of pen of papier en laat zien hoe je bezig bent), wordt het geven van een motivatie te makkelijk neergezet. Zeker voor degenen die niet digitaal en/of taalvaardig zijn.

We bevelen aan om drempels tot het indienen van een motivatie en maken van bezwaar zoveel mogelijk te verlagen. Bijvoorbeeld door over te brengen dat er hulp bestaat, dat je ook mondeling je motivatie kan indienen, etc.

De VOG check of check op Justis.nl

Omdat de check vooral demotiverend werkt en niet zozeer stimulerend adviseren wij om deze niet op de site op te nemen. Een dergelijke tool heeft een ondersteunend gesprek met een professional, om zo te borgen dat de motivatie en het vertrouwen van de ex-justitiabele zo hoog mogelijk blijven.

Ketenprofessionals

1 Deelnemers

Alle professionele deelnemers wisten door de selectie voor deelname aan het onderzoek dat het gesprek (ook) ging over de VOG. De respondenten werkzaam bij partners in de strafrechtketen zijn geworven vanaf lijsten die door JenV en Justis zijn aangeleverd.

Beoogd was om 12 professionals te interviewen. Uiteindelijk is met 13 deelnemers gesproken in 11 online interviews van 1 uur (2 interviews betroffen duo interviews waaraan 2 personen van dezelfde organisatie deelnamen).

De beoogde interviewduur was 45 minuten. In de praktijk hebben de interviews 60 minuten geduurd. Dit was in lijn met de tijdsduur van 45 minuten tot maximaal 1 uur die gehanteerd is bij het uitnodigen van de deelnemers.

De volgende perspectieven van ketenpartners zijn in het onderzoek betrokken: De reclassering, het OM, de rechtspraak (advocaten), gemeenten, politie, DJI, Jeugdzorg, Stichting Halt, RIEC.

2 Uitgangspunt professional: tegenslag mijden, positief blijven

In dit rapport wordt de term ex-justitiabele ook gebruikt voor diegenen die begeleid worden bij het vinden van werk of opleiding, omdat zij aan het einde van hun straf zitten.

Bij het contact met de ex-justitiabele zijn de professionals erop gebrand een positief perspectief aan te boren en te bewaken. Er wordt geïnvesteerd in het opbouwen van een vertrouwensband. En in het, waar mogelijk, behoeden voor tegenslagen, teleurstelling, gevoelens van afwijzing en frustratie. Dit geldt ook voor situaties waarbij een VOG nodig kan zijn. Het behouden en stimuleren van de positieve geest (en geloof in zichzelf) bij de ex-justitiabele luistert nauw. De kans op uitglijden, op afbreuk (en daarmee recidive) is continu aanwezig.

De ex-justitiabele kan de beleving hebben dat de maatschappij en (overheids)instanties er niet voor hen zijn. Niet op hem zitten te wachten. Soms zelfs tégen hen zijn. Dat zij minder kansen krijgen, buiten spel worden gezet, worden afgewezen. De ex-justitiabelen kunnen aldus een groot wantrouwen ervaren. Tegenslag kan leiden tot 'afhaken'.

Alle tegenslagen met 'het systeem' (overheid, werkgever, etc.) kunnen de motivatie van de ex-justitiabele schaden. En de verwachting voeden van de ex-justitiabele dat hij/zij toch buiten de boot valt, geen kans krijgt of maakt.

Dit is veel breder dan alleen de ervaringen met het vinden van (vrijwilligers)werk of opleiding. Bijvoorbeeld ook het vinden van een woning, uitkering, etc.

Een deel van de professionals merkt spontaan op geeft aan dat het willen voorkomen van terugslag, ervoor zorgt dat zij behoedzaam of voorzichtig te werk gaan in het contact met de ex-justitiabele. Ook wat betreft de kans op een VOG. Zeker wel willen stimuleren, maar zonder het risico de vertrouwensband te schaden. Geen perspectief willen voorspiegelen dat niet zeker waargemaakt kan worden. Of vooral: alleen met voldoende voorbehoud.

3 Jongere ex-justifiabelen en VOG

De professionals geven aan dat de VOG door de jongeren kan worden ervaren als iets dat moeilijk of soms onmogelijk is om te krijgen. Een certificaat dat je nodig hebt voor werk of opleiding. Soms zelfs voor al het werk. Het beeld dat een VOG moeilijk is om te krijgen is vaak tot stand gekomen door verhalen van andere veroordeelde jongeren die geen VOG hebben gekregen. Maar ook de insteek van de hulpverleners om de jongere heen kan volgens de deelnemers aan dit onderzoek bijdragen aan het zware, negatieve beeld.

Dat het niet krijgen van een VOG niet automatisch betekent dat je er überhaupt geen kan krijgen, omdat er verschillend gekeken wordt bij verschillende banen, is vaak niet bekend. Ook weet de doelgroep vaak niet van de terugkijktermijn en de mogelijkheid om bezwaar te maken. Totdat zij in contact komen met hulpverleners die begeleiden bij terugkeer naar de maatschappij en/of het vinden van passend werk/opleiding.

4 Kennis t.a.v. VOG bij ketenpartners in dit onderzoek

Bronnen

Kennis over de VOG komt vooral tot stand op grond van (in willekeurige volgorde):

- Eigen ervaringen.
- Ervaringen en verhalen van collega's/vakgenoten/werkgroepen.
- Voorlichting en informatie door Justis.

Kennis op grote lijnen

De respondenten beschikken allen over kennis van de basis van de werking van het screeningsinstrument:

- Professionals in dit onderzoek weten dat de VOG maatwerk betreft, en niet een soort universeel diploma als voorwaarde voor het kunnen krijgen van betaald werk.
 - Men weet van de koppeling tussen justitieel verleden en doeleinde waarvoor de VOG wordt aangevraagd
 - En ook dat niet alleen naar het strafblad wordt gekeken, maar juist ook naar wat er wel goed gaat. Hoe iemand goed bezig is. Naar de nuance.
- Het bestaan van een terugkijktermijn (een groot deel weet ook dat deze korter is voor jongeren: 2 jaar).
- Dat je bezwaar kan maken (veelal noemt men de reactie op een voornemen tot afwijzen ook al een bezwaar).
- Het feit dat bij een voornemen tot afwijzen (en hier tegen in gaan) er een lange tijd overheen gaat voor Justis een besluit neemt.

Ik heb een digitale jeugdcurcus gevolgd. Er was een spreker vanuit Justis toen. Ik weet wel wat over de terugkijktermijn, dat die bij jongeren korter is dan bij ouderen. De functie heeft invloed op hoe er naar de VOG wordt gekeken. Bijvoorbeeld: financiële verduistering kan niet als je de financiële wereld in wilt. Het soort straf maakt ook uit. Ik heb dat wel in mijn achterhoofd.

Bekend: positief benaderen, stimuleren om een VOG aanvraag te doen

Het merendeel van de respondenten kent de boodschap van Justis dat het advies is om een VOG altijd aan te vragen. Omdat er een kans is dat je hem krijgt. Omdat Justis nu ook meer naar het individu kijkt en niet alleen naar het strafblad, een VOG niet een statisch iets is, maar maatwerk.

Vooral webinars van Justis, directe lijnen met Justis, en contact in werkgroepen en projectgroepen hebben bijgedragen aan deze kennis.

Kennis van feiten, cijfers, percentages hoe vaak een VOG wordt toegekend kunnen in belangrijke mate bijdragen aan een minder zware lading om de VOG, en stimuleren tot het doen van de aanvraag. Daarnaast ook de meer technische, of procesmatige ' kennis van het instrument. Dit wordt uitgediept in de paragraaf 5.

Pas als je het aanvraagt weet je het zeker. In sommige gevallen is het al vrij duidelijk, maar tijd is alles. Soms krijg je de VOG nu niet, maar is alles over 4 jaar anders.

Je maakt kans. Het gaat niet alleen om je strafblad, maar ook om wat er allemaal wel bereikt is.

Ze moeten het traject durven aangaan. Ze kijken ook naar je persoonlijke omstandigheden. Dat was bij de presentatie van Justis ook een ding. 99% van de mensen

krijgt hem. Ook een groot percentage van de veroordeelden kreeg hem. Zelf heb ik de indruk (via collega's) dat weinig mensen hem krijgen. Maar wij zitten in een specifieke hoek. Ik denk dat veel collega's denken dat het zinloos is. Dat merk ik wel, ze zijn pessimistisch.

Actief of meer passief, kennis top of mind of weggezakt

Een deel van de professionals geeft aan de kennis in grote lijnen paraat te hebben, maar niet alle details (meer) te kennen.

Ook wordt opgemerkt dat men verwacht dat zeker niet alle medewerkers binnen de organisatie over het zelfde kennisniveau beschikken. Niet iedereen wordt bereikt, er zijn personeelwisselingen waardoor kennis wegebt, niet iedereen heeft er even vaak mee te maken. En niet iedere professional is even actief met het (blijvend) delen van informatie binnen de eigen organisatie.

Enkele respondenten geven aan dat de VOG slechts een klein onderwerp is binnen het eigen werk. Wat relatief weinig belang heeft. Soms behoort informeren over de VOG en ondersteunen/stimuleren van het altijd aanvragen van een VOG niet tot de kerntaak van de organisatie. Soms wordt het zelfs een aardige geste genoemd.

Als het al wel tot het werk behoort, dan zijn er verschillen in de frequentie waarin het aan de orde is. Soms komt men in de praktijk zelden issues met of vragen over de VOG tegen (bijvoorbeeld een of twee keer per jaar). Waardoor het op de hoogte blijven minder relevantie heeft, kennis kan wegzakken.

(interviewer: en als je kijkt naar je eigen werk: het begeleiden van veroordeelden?) Ik heb er niet vaak mee te maken, een of twee keer per jaar. (interviewer: Wat kenmerkt die gevallen?) Veel mensen zeggen dat ze geen VOG zullen krijgen, dus dan vragen ze hem niet aan. Dan leg ik uit dat ze naar de persoonlijke omstandigheden kijken, niet alleen naar het strafblad. Dus ik zeg dan dat ze in elk geval een aanvraag moeten doen en moeten vragen om ondersteuning. Probeer het in elk geval. (interviewer: in alle andere gevallen dat je met cliënten bezig bent komt de VOG niet ter sprake?) Nee. Of ze zijn arbeidsongeschikt door psychiatrische problematiek, of ze hebben werk waar geen VOG voor nodig is.

Ook kan het voorkomen dat een ex-justitiabele pas een VOG nodig heeft als de professionals niet meer betrokken zijn. Er is dan geen tijd en financiering beschikbaar voor.

Mensen hebben toezicht gehad en hebben dan een jaar of twee jaar later een VOG nodig. Ze hebben dan informatie en antwoorden nodig. Soms ondersteuning. Daar is bij ons geen financiering voor.

Iedereen weet dat je posters kan aanvragen, de websites zijn goed. Als er signalen zijn dat dingen niet goed gaan, dan hoor ik dat. Maar die signalen krijg ik momenteel niet.

Of de VOG gezien wordt als essentieel onderdeel van het werk of als bijzaak kan ook bepalend zijn voor de ruimte die een ketenpartnerorganisatie biedt aan het ter beschikking stellen van informatie. Zo is er genoemd dat informatie over hoe je een zienswijze kunt opbouwen, en waar je op moet letten, niet meer op het Intranet van een ketenpartner staat (en mag staan).

Deelname aan onderhavig onderzoek (en het zien van enkele communicatiematerialen) heeft dan als het ware het effect van een “wake up call” en/of “opfris cursus”.

(interviewer: hoe vaak ben je zelf bezig met de VOG?) Heel weinig. Toen ik begon als ambassadeur, toen hadden we bijeenkomsten en een landelijk coördinator. Soms krijg ik nu vragen van collega's over zienswijzen en afwijzingen, maar dat is niet heel vaak. We hebben een hele actieve tijd gehad met presentaties en dan zijn mensen enthousiast, maar dan zakt het weer in. (...) Het hele ambassadeurschap is eigenlijk een stille dood gestorven merk ik nu (door deelname interview). (deze respondent wil door dit besef opnieuw contact met Justis opnemen om het weer op de kaart te zetten).

(interviewer: in hoeverre ben je geslaagd in het ombuigen van het beeld binnen jouw organisatie?) Niet echt. Ik ben heel enthousiast begonnen, vind het interessante materie. Maar het komt ook gewoon door de waan van de dag hier. Dan moeten gewoon weer andere dingen worden opgepakt. Mensen raken enthousiast, en een half jaar later is het van de radar. We hebben een presentatie gehad van Justis en Justis was bij vergaderingen en dat heeft zeker geholpen. Uitleg van hoe ze werken, percentages van wie wel een VOG krijgen, dat ze meer kijken naar het individu. Maar er zijn hier twee mensen uitgevallen, er is iemand ziek geweest. Het heeft daardoor niet overal op de kaart gestaan. Binnen mijn clubje hebben we het wel meer op de radar.

Er is verschil in de mate waarin de professionals informatie delen binnen de eigen organisatie en met andere ketenpartners/hulpverleners. Men kan heel actief zijn, vooral in het stimuleren tot het doen van VOG aanvragen. Deze professionals dragen actief uit dat het altijd zin heeft om een VOG aanvraag te doen. Zij hebben deze boodschap vanuit Justis meegekregen. Maar ook meer passieve informatievoorziening komt voor: bijvoorbeeld alleen verwijzen naar een website.

Doorgeven van kennis door professionals: vooral mondeling

Kennis over de VOG wordt door de professionals vaak verbaal gedeeld met collega's of andere professionals en ex-justitiabelen. Het betreft dan datgene wat men zelf heeft onthouden (of genoteerd) van voorlichting door Justis en ook wat men weet uit eigen ervaring of verhalen van anderen.

Enkele professionals geven aan dat bij puur en alleen mondelinge kennisoverdracht het risico op 'ruis' en onjuiste informatievoorziening bestaat. Ook is opgemerkt dat kennis de organisatie uit kan vloeien indien deze weggezaakt is of bij personeelwisselingen.

Ik ga hier (binnen de eigen organisatie) nu andere dingen doen. Ik weet niet of mijn opvolgers deze cursus hebben gedaan. Het was niet verplicht. Ik heb wel informatie doorgespeeld naar een directe collega. Dus niet iedereen weet ervan. (interviewer: wat denk jij dat jouw collega's kan helpen?). Ik denk dat de informatie in een pdf bestand kan worden gegoten. Dat kan ik makkelijk doorsturen. (interviewer: hoe geef je de kennis die jij hebt opgedaan door de presentatie door binnen jouw organisatie?) Dat doe ik nu uit mijn hoofd. En op basis van de dingen die ik toen heb opgeschreven. Ik weet niet of ze PDF's hebben. Bijvoorbeeld met terugkijktermijn.

Daarnaast wordt door sommigen ook verwezen naar de website watdevog.nl. Enkele professionals geven aan dat zij (in samenwerking met Justis) webinars verzorgen voor of aanbieden aan vakgenoten en collega's.

De voornaamste redenen die naar voren zijn gekomen voor het mondeling verstrekken van informatie aan ex-justitiabelen betreffen:

- De doelgroep heeft een vertrouwensband met de professional/hulpverlener (en staat meer open voor informatie van deze bron dan voor bijvoorbeeld informatie vanuit de overheid of een overheidswebsite).
- De hulpverlener kan de aansluiting maken naar de persoonlijke situatie van de client.
- De hulpverlener wil de moed erin houden, de motivatie hoog houden en stemt daarop af. Hierbij staan kansen en perspectief centraal in het gesprek (en niet de belemmeringen en onmogelijkheden).
- Het betreft complexe materie. Informatie die op zichzelf staand moeilijk te begrijpen is. Zeker voor degenen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Er is mondelinge ondersteuning nodig, en simpele uitleg en voorbeelden.
- Zelf niks zwart op wit durven zetten. Angst om te hoge verwachtingen te creëren.
- Geen kennis hebben van het bestaan van beknopte vormen van informatie die geschikt zijn als ondersteuning bij het gesprek (zoals het stroomschema, het filmpje op watdevog.nl of de Z-card).
- Of deze beknoptere middelen onvoldoende krachtig vinden (er is scope voor verbetering).

Als ik vragen krijg over de VOG, geef ik verbaal uitleg. We hebben niks om aan jongeren of ouders mee te geven. Ik kan wel wat dingen opschrijven uit mijn eigen gedachtes, maar dat ga ik niet doen. Bij een afwijzing van een aanvraag geef ik wel aan dat ze bezwaar kunnen maken en dat ze in die fase zoveel mogelijk kunnen toelichten. En dat ik heb begrepen dat er goed naar die argumenten wordt gekeken.

5 Het beeld t.a.v. de VOG

De professionals geven aan dat de VOG een onderwerp is waarbij in de primaire beleving (van vakgenoten en jongeren, maar soms ook henzelf) veelal negatieve beelden, ervaringen en inschatting van kansen de overhand hebben. De VOG is met enige zwaarte omgeven. Het beeld is dat het moeilijk is of kan zijn om een VOG te krijgen. Echter niet altijd onmogelijk. De VOG wordt veelal ervaren als een belemmering of hobbel die moet worden genomen. En die je liever niet neemt. Een visualisatie van het negatieve beeld, die hierna wordt uitgewerkt:



Eigen werkelijkheid: zware doelgroep en negatieve ervaringen

Het zware beeld vindt haar oorsprong voor een groot deel in de zware doelgroep waarmee men werkt en in verhalen en ervaringen uit de praktijk. Met name de negatieve ervaringen bepalen hierbij het beeld.

De professionals geven aan dat zij werken met jongeren met relatief zwaardere delicten op hun naam. Mogelijk ook meer dan één delict (in dit onderzoek zijn ook professionals betrokken die zich richten op de top-600, de zware doelgroep). Voor deze groep zijn de kansen op een VOG laag is de overtuiging.

We zijn begaan met het creëren van een toekomst voor de jongeren. De VOG is daarin een hobbel. En nu nog meer dan eerst, want de doelgroep van de jeugdreclassering is verzaamd. Er komen alleen nog maar jongeren binnen die hele zware delicten hebben gepleegd, dat was vroeger niet zo. Het gaat om zware geweldsdelicten, met of zonder wapen maar met veel schade. Die jongeren krijgen wel een probleem met de VOG.

In mijn unit gaat het om zwaardere zaken en psychiatrie. Dus die hebben minder kansen op een VOG.

Het beeld dat overheerst (of overheerste voordat men informatie van Justis heeft gekregen) is vooral het beeld van aanvragen die worden afgewezen.

Een deel van de professionals geeft spontaan aan dat hulpverleners het beeld dat een VOG krijgen heel moeilijk is zelf ook voeden. De professionals spreken allen over ervaringen met VOG aanvragen die worden afgewezen. Het vooral blijkt dat de professionals die ervaringen en soms ook frustraties ook onderling delen. Zeker wanneer een ex-justitiabele ondersteund wordt door meerdere hulpverleners, kan een negatieve ervaring zo substantieel sterk bijdragen aan een negatief beeld.

Enkele professionals merken op dat de ex-justitiabele jongeren vaak deel uitmaken van een groep die allen een strafblad hebben. Het beeld dat het moeilijk is om aan een VOG te komen wordt bij hen tevens gevoed door verhalen uit deze groep. Het betreft dan verhalen van jongeren die de VOG niet hebben gekregen (dus dan zal het jou ook wel niet lukken, is het vast zinloos):

Deze jongeren weten al over de VOG, het is onderdeel van het straatverhaal. Krijgen ze op straat met de paplepel ingegoten. Is een deel van het idee dat de samenleving tegen hun soort jongens is. Niet op ze zit te wachten. Een subcultuur. En ze snappen het verhaal niet. Als ze bekend zijn bij de politie krijgen ze hem niet. Veel van die jongens bewijzen het tegendeel, maar dat is niet cool om te zeggen.

Belangrijk is dat positieve ervaringen (een VOG aanvraag die wel is geslaagd, zeker wanneer de kans vooraf laag werd ingeschat) zeer krachtig zijn. Ze blijven sterk hangen, worden gedeeld en kunnen worden ingezet om de ex-justitiabele aan te moedigen ook een VOG aanvraag te doen.

Inschatting van de succeskans, voorspelbaarheid

Een belangrijk thema betreft de inschatting van de kans op succes. Men wil kunnen inschatten of het zinvol is om een VOG aanvraag te doen (de tijd, moeite, kosten, onzekerheid, risico op afwijzing en demotivatie van de jongere waard is).

Iemand wil weten of hij hem gaat krijgen. Ja of nee zeggen is moeilijk. Ik twijfel wel eens hoe je dingen moet inschatten. Je hebt wel eens kwetsbare types die je positief beoordeelt, en die dan een voornemen tot afwijzen krijgen. Dan weet een potentiële werkgever overigens ook dat er wat aan de hand is, omdat alles langer duurt. (...) Jongeren zien er toch vaak tegenop. Daarom gaan ze soms gewoon helemaal niet naar een werkgever toe. Bepaalde banen waar een VOG voor nodig is vallen af. Geldt ook voor scholen, een VOG is soms nodig voor stages. Wij zeggen dan, dat er met een goed verhaal, toch kans is om er een te krijgen. Het is vaak ook schaamte.

De professionals geven aan dat zij zelf denken een redelijk goede inschatting te kunnen maken van of een VOG zal worden toegekend. Zij kijken hierbij vooral naar het type en zwaarte delict en het soort werk/doeleinde waarvoor de VOG wordt aangevraagd. Daarnaast ook naar hoe de ex-justitiabele zich ontwikkelt en werkt aan een positieve toekomst. Maar ook eerder opgedane ervaringen in de praktijk zijn bepalend voor de inschatting van de kansen op een VOG. De verwachting van de respondenten is dat veel professionals een pessimistische inschatting op de kans op succes hebben. Mede vanwege de zwaarte van de doelgroep waar zij mee werken, en hierin ook beïnvloed door verhalen van anderen.

Negatieve ervaringen, zonder een gevoel van logica of rechtvaardigheid, kunnen afdoen aan motivatie om een VOG aan te vragen. Ervaringen met (of verhalen over) situaties waarbij de VOG niet is toegekend (tegen alle verwachtingen in) kunnen leiden tot verontwaardiging en onbegrip, en een gevoel van willekeur geven. Van een onbegrijpelijke black box of 'tombola'. En kunnen afdoen aan de motivatie om je in te zetten voor een VOG aanvraag of hiertoe aan te sporen. De professionals zijn zeer terughoudend met het bieden van perspectief door te spreken over de kansen voor de ex-justitiabele.

Het is onduidelijk wanneer je er wel of niet voor in aanmerking komt. Het is ondoorzichtig. Het ligt ook aan de hoeveelheid vinkjes die de werkgevers tegenwoordig aanvinken.

Andersom gaat ook op: onverwachte toekenning van een VOG is stimulerend. Maar kan ook gevoelens van onrechtvaardigheid en willekeur aanzwengelen indien (naar eigen oordeel) bij minder zware of soortgelijke gevallen geen VOG is toegekend.

Soms wordt bij de inschatting van de succeskans ook de stap gemaakt naar een VOG voor werk/opleiding die past bij de ambities (en niet een VOG voor willekeurig welk werk/opleiding). Immers: alleen werk of een opleiding waar je voldoening uit haalt zijn op de lange termijn nog motiverend.

Een deel van de professionals heeft de ervaring dat de ex-justitiabelen die zij begeleiden een voorkeur hebben voor werk in de beroepen waar een VOG vaker gevraagd wordt en de screening soms ook strenger is. Waardoor de kansen op een VOG lager zijn (taxi, beveiliging, zorg, geüniformeerde beroepen, onderwijs).

Veel jongens willen een taxipas. Dat gaat dan heel moeilijk worden. Dan moet je samen kijken wat er wél mogelijk is.

Veel jongeren willen in de zorg werken. Daar kun je ook als zzp-er nog goed verdienen. Maar daar is een VOG nodig. Veel professionals vinden het lastig om dan met een alternatief te komen dat wel realistisch is. Praktijkvoorbeelden zouden dan wel helpen. Onze doelgroep loopt het risico in de criminaliteit te komen of zit er al een beetje in. In die wereld verdien je in korte tijd heel veel geld. Dan is het lastig als je te horen kan krijgen dat je bij de Albert Heijn kan gaan werken. Je moet wel perspectief bieden dat bij ze past.

De professionals in dit onderzoek hebben vernomen dat het huidige zware beeld niet of niet altijd terecht is. Een groot deel heeft via Justis vernomen dat ex-justitiabelen meer kans op een VOG maken dan je wellicht zou verwachten. En dat het goed is om aanvragen van een VOG te stimuleren. Deze “kernboodschap” hebben zij meegenomen uit webinars, presentaties, werkgroepen en directe, korte lijnen met Justis.

Er komt er een verschil naar voren tussen de stimulerende boodschap (vraag een VOG altijd aan, er is kans) kennen en hier ook daadwerkelijk veel geloof of vertrouwen en perspectief/kansen aan toekennen. Of voldoende toegerust zijn om vertrouwen en geloof in deze boodschap te kunnen creëren. Bij andere professionals en bij ex-justitiabelen zelf.

Moeizaam, lang, demotiverend proces

De VOG wordt geassocieerd met een moeizaam en langdurig proces. Hier gaat een belangrijke barrière tot het doen van een VOG aanvraag vanuit. Niet alleen is de beleving dat het tijdrovend is, ook is het complex en is er veel expertise voor nodig. Men denkt dan aan de situaties waarbij de VOG in eerste instantie wordt afgewezen, dat er een voornemen tot afwijzen is. En er een motivatie (professionals noemen dit vaak al “het bezwaar”) moeten worden geschreven, in korte termijn getuigschriften geregeld moeten worden, etc.

Er wordt zeer veel kritiek geuit op de wijze waarop het proces nu is ingericht. In het geval van een voornemen tot afwijzen is de langere doorlooptijd een grote barrière. De langere tijd die nodig is voor het aanleveren van de zienswijze/motivatie en opnieuw beoordelen door Justis betekent een sterke vermindering op de kansen op betaald werk. Het risico is dan dat de ex-justitiabele niet tijdig aan de opleiding of baan kan beginnen, of dat de werkgever er zo lucht van krijgt dat er iets aan de hand is (afbreukrisico). Ook duurt de onzekerheid lang en 'gaat de vaart eruit'.

Die kwetsbare groep die een voornemen tot afwijzing krijgt, daar zou iets voor georganiseerd moeten worden. Contact tussen de reclassering en Justis, zodat die beslistermijn wordt verkort. Dan wordt de kwetsbare groep met een laag recidive risico geholpen.

Indien de verwachting reeds voor het doen van de aanvraag is dat deze (in eerste instantie) zal worden afgewezen, is dit vaak een reden voor het überhaupt niet indienen van de aanvraag. Of voor het trachten de ex-justitiabele te enthousiasmeren voor werk/opleiding waarbij geen VOG nodig is (en deze het moeizame traject met kans op tegenslag en demotivatie te besparen).

Ook de kosten van de aanvraag (en eventueel advocaatkosten om een afwijzing aan te vechten) dragen bij aan de beleving van een moeizaam proces, en vormen een belangrijke barrière voor het doen van een VOG aanvraag.

Bij de beleving van een moeizaam en frustrerend proces is belangrijk dat een 'voornemen tot afwijzen' veelal al wordt begrepen en ervaren als een daadwerkelijke afwijzing. Zeker ook door de ex-justitiabele zelf. Het is een belangrijke aanleiding om af te haken. Het kan voor de ex-justitiabele voelen alsof Justis een waardeoordeel velt: alsof je niet goed bezig bent. Je buiten spel wordt gezet, niet deel mag nemen aan de maatschappij.

Wordt steeds belangrijker, vaker verlangd

De toename in het aantal werkgevers dat een VOG vraagt (en daarmee de afname van kansen voor veroordeelden op werk) draagt tevens bij aan de zware beleving. Dit wordt ervaren als een zeer ongewenste trend. Waarvan men wenst dat deze doorbroken wordt. Of waar in elk geval kritisch naar de noodzaak van een VOG zou moeten worden gekeken. Werkgevers zouden hiervoor ontvankelijk moeten worden gemaakt.

Soms wordt de kritische noot geplaatst dat zelfs de Rijksoverheid en gemeenten zelf (te) vaak om een VOG vragen en onvoldoende kritisch zijn op de noodzaak en meerwaarde ervan. Juist van de overheid wordt verwacht dat zij hierin het goede voorbeeld geeft.

In onze maatschappij willen we allerlei risico's afdekken en daar wordt de VOG voor gebruikt. De VOG is een instrument dat daarbij helpt, maar het gaat veel meer om de manier waarop je met mensen om gaat. Dat overal maar inzetten van de VOG vind ik van de zotte. Je moet bepaalde mensen (ex-justitiabelen) toch op het goede pad kunnen krijgen. Je moet er wel zorgvuldig mee omgaan. Maar het is geen krachtmiddel. Je ontnemt zo kansen. Risico's afdekken doe je niet met papiertjes.

6 Beeld VOG ombuigen naar minder zwaar en meer positief

Een positieve omslag in benadering

De meeste professionals onderschrijven dat het cruciaal is dat de VOG meer geloofwaardig positief geladen wordt. Dit wordt gezien als een basisvoorwaarde voor het wegnemen van barrières om een VOG aan te vragen, dan wel een aanvraag te stimuleren. Naast Justis zien zij zien veelal hierin ook een rol voor zichzelf. Zowel wat betreft communicatie binnen de eigen organisatie (kennisniveau tot stand brengen en borgen), als wat betreft communicatie met (ex) justitiabelen.

De uitdaging is om het negatieve zware beeld om te buigen naar positiever en minder zwaar beladen.

Dat gevoel, "je krijgt hem toch nooit" ontcrachten. Een omslag bewerkstelligen. Wij moeten meer perspectief bieden. Het gaat niet alleen om je strafblad, maar ook om wat er wél allemaal is bereikt.

Altijd stimuleren om de aanvraag te doen. De insteek is: altijd proberen.

Dat perspectief bieden aan de jongeren en positieve dingen belichten is zo belangrijk.

De kernboodschap meegeven dat een VOG vaak niet nodig is en als dit wel zo is worden ze vaak toegekend. Vaker wel dan niet. Stimuleren om een aanvraag te doen.

Een jongen wilde de beveiliging in. Had een veroordeling voor mishandeling. Dan kan je wel in een magazijn werken. Dat perspectief moet je communiceren.

Ze kijken nu veel meer naar de kansen. Niet alleen naar de wetgeving zelf. De focus ligt op het positieve perspectief. Er zit nuance in. Het is geen statisch gegeven.

Kennis van de werking van het screeningsinstrument helpt bij de omslag

In veel gesprekken komt naar voren dat informatie over de werking van het instrument vrij technische of procesmatige informatie betreft. Deze kennis draagt bij aan de inschatting van de kans op een VOG (een hogere kansinschatting), en ook aan begrip dat een voornemen tot afwijzen niet het einde hoeft te betekenen. Dat er dan nog steeds kans is om een VOG te krijgen.

Met technische, of procesmatige informatie wordt hier bedoeld: de koppeling van justitieel verleden aan doeleind waarvoor je de VOG aanvraagt, hoe de processtappen zijn (de terugkijktermijn, dat je een zienswijze kunt indienen en

verklaringen van anderen die onderbouwen dat je goed bezig bent, weten hoe lang het duurt tot Justis een besluit neemt, bezwaar kunnen maken, etc.).

Echter: men moet dan als het ware zelf nog de (denk)stap of transitie maken naar concrete kansen in de praktijk voor het individu/de ex-justitiabele. De technische, procesmatige kennis is op zichzelf staand niet voldoende krachtig of overtuigend.

Behoeftte aan informatie over de praktijk, is kansrijk bij ombuigen beeld

Er komt een sterke behoefte naar voren aan meer verbinding met de praktijk. Überhaupt, maar ook om zo geloofwaardigheid te geven aan de boodschap dat een VOG aanvragen altijd zin heeft en het negatieve beeld over de VOG om te buigen. Tegenwicht te bieden aan het eigen beeld van de werkelijkheid. Zowel intern en richting andere professionals, als ook in gesprek met ex-justitiabelen:

- Hoe vaak wordt een VOG wel toegekend aan ex-justitiabelen?
- Hoe vaak wordt een VOG toch toegekend na een voornemen tot afwijzen?
- Voorbeelden van situaties waarbij een VOG is toegekend, buiten de verwachtingen om.
- Inzicht in: hoe weegt Justis, hoe komt Justis tot haar besluit om al dan niet een VOG toe te kennen?
- Welke informatie draagt bij aan een hogere kans op (alsnog) toekennen van een VOG? Hoe bouw je een zienswijze op, hoe kun je als professional daar zo goed mogelijk bij ondersteunen?

Ik heb behoefte aan wat verdieping. We vragen ons af hoe Justis er intern naar kijkt. Hoe ze dingen aanpakken. Sommige beslissingen begrijp je achteraf niet. Zowel het wel als het niet krijgen van een VOG.

Ik vertel dan aan mijn collega's, bij voornemen tot afwijzing, dat het niet zinloos is om door te zetten. Als je de persoonlijke ontwikkeling goed kan onderbouwen, dan gaan we verder. Veel mensen weten niet wat ze moeten schrijven. Dat staat frustrerend me wel, want dat stond eerst duidelijk op ons intranet.

Op basis van de cijfers kun je zien dat het merendeel van de aanvragen wordt toegekend. Altijd stimuleren de aanvraag te doen. Niet altijd beren op de weg zien. In een aantal hele negatieve casus kreeg iemand toch een VOG. Dat is je beste PR. (...) We hadden een casus waarbij een medewerker zei dat iemand kansloos was voor de VOG. Wij hebben gepusht om toch aan te vragen. De aanvraag is ook betaald, om zo alle belemmeringen weg te nemen. Ook een eventuele afwijzing zou helemaal besproken worden. Maar deze jongen kreeg wel een VOG. Dat ging toen binnen de professionals als een lopend vuurtje rond. Voorbeelden helpen heel erg.

(interviewer: en als je kijkt naar je eigen werk: het begeleiden van veroordeelden?) Ik heb er niet vaak mee te maken, een of twee keer per jaar. (interviewer: Wat kenmerkt die gevallen?) Veel mensen zeggen dat ze geen VOG zullen krijgen, dus dan vragen ze hem niet aan. Dan leg ik uit dat ze naar de persoonlijke omstandigheden kijken, niet alleen naar het strafblad. Dus ik zeg dan dat ze in elk geval een aanvraag moeten doen en moeten vragen om ondersteuning. Probeer het in elk geval.

De praktijkinformatie die men wenst is van meerwaarde voor het gesprek met (en stimuleren van) de ex-justitiabele. Praktijkcases kunnen praktische handvatten of inspiratie bieden bij het aangaan van het gesprek met de ex-justitiabele. Er veel stimulans van uit kan gaan (Als Ali of Piet, die x hebben gedaan een VOG konden krijgen voor werk x, dan maak jij ook kans).

Ook kunnen praktijkcases de professional zelf ondersteunen bij het maken van een inschatting van de kans op succes en om van te leren hoe zij zelf de meest optimale kans op toekenning van een VOG kunnen helpen creëren.

Een deel merkt hierbij op dat zij het liefst informatie zouden willen hebben die aansluit bij hun werkelijkheid (de zwaarte van de doelgroep waar zij mee werken en type/zwaarte delicten).

7 Communicatie door Justis

De professionals in dit onderzoek richten zich allen op een relatief zware doelgroep: de zwaardere delicten. Onderstaande evaluatie van de communicatie- inspanningen van Justis is gebaseerd op deze relatief zware groep.

Zeer positief over inzet in communicatie en voorlichting door Justis

De professionals zijn over het algemeen zeer positief over de inzet en betrokkenheid van Justis in het geven van voorlichting en informatie over de VOG. Dit heeft bij hen geleid tot een hoog kennisniveau van het positieve perspectief en de werking van het screeningsinstrument. Alle reacties in dit rapport moeten gezien worden tegen deze positieve basis. Een greep uit de reacties:

Ik vind de informatieverstrekking een compliment waard. Justis heeft echt zijn best gedaan. (...) Ik vind dat Justis ontzettend goed werk doet met betrekking tot voorlichting en informatievoorziening. Het imago dat je geen VOG krijgt als ex-justitiabele ligt hier niet aan. Het is een kwestie van blijvend informatie verstrekken.

Justis heeft voor ons een webinar georganiseerd. Hebben ruim 200 mensen aan deelgenomen. Heel positief, veel complimenten. Het was ook drukbezocht. (...)

Complimenten voor het afgelopen jaar. Ik voel betrokkenheid en gedrevenheid van de drie medewerkers waar wij nu contact mee hebben. Ik zou zeggen dat Justis deze mensen moet koesteren.

Justis werd vroeger door ons soms als belemmerend ervaren. Dat is helemaal omgeslagen. Ze zijn heel betrokken geworden en geven duidelijk grenzen aan. Ze luisteren, denken mee en zoeken naar de ruimte waar mogelijk.

Ik vind de inzet ontzettend goed. Als je ziet hoe Justis werkt, dan is dat bewonderingswaardig. Het speelveld dat je wilt bereiken is zo ontzettend groot, dat je het bijna niet overal op een intensieve persoonlijke manier kan doen.

Benutten van professionals als kanaal in communicatie richting ex-justitiabelen

In de communicatiestrategie van Justis zijn de ketenpartners een belangrijk kanaal voor informeren en motiveren van ex-justitiabelen.

De respondenten onderschrijven deze strategie. Juist ook gezien het feit dat de VOG bij elk individu maatwerk betreft. En ook omdat het vertrouwen in de overheid bij de doelgroep laag is. Met de professional is er veelal sprake van een vertrouwensband. En via dit kanaal is er meer ruimte voor het aanboren en bewaken van de motivatie, en afstemmen in de uitleg over de VOG op het niveau van de ex-justitiabele. Wat van belang is omdat de doelgroep zich ook kenmerkt door een groot deel met een licht verstandelijke beperking.

Het is denk ik het beste als ze de informatie van de professional horen. Daar zit toch een vertrouwensband. Tussen die jongeren en de overheid mist dat vertrouwen toch. Hoe goed je het ook bedoelt.

Ik hoorde dat 87% van de Nederlanders geen enkele justitiële aantekening heeft. De VOG heeft geen relevantie dan. Het is maar een kleine groep binnen die 13% die hem nodig gaat hebben. Als je een landelijke campagne gaat doen. Ik ben bang dat de kans klein is dat de boodschap landt als je gaat schieten met hagel. Er moet een aanleiding zijn om je aangesproken te voelen, of ervoor open te staan. Het moet denk ik heel gericht zijn en ook op een moment dat het landt.

Scope voor verbetering: het positieve perspectief meer centraal stellen in alle communicatie

Juist het positieve perspectief is van belang voor jongeren met strafblad. De VOG minder zwaar maken.

Voor het ombuigen van het negatieve beeld dat veroordeelden, en veroordeelde jongeren, geen VOG kunnen krijgen, is het volgens de professionals vooral van belang dat het positieve perspectief (kans op een VOG is groter dan je denkt) centraal staat in de communicatie. Dit blijkt nog belangrijker dan kennis van de technische of procesmatige werking van het instrument.

Het positieve perspectief kan in de communicatiemiddelen die in dit onderzoek (kort) zijn voorgelegd nog beter benadrukt worden (in de uitvoering van middelen). Men ervaart nu het accent op de werking van het instrument.

Het is volgens de respondenten cruciaal dat het positieve perspectief direct naar voren komt. Met een hoofd- of kernboodschap met als strekking: er is meer kans op het krijgen van een VOG dan je denkt. Hij wordt vaker wel dan niet toegekend aan mensen met een strafblad. En krijg je hem voor de ene baan of opleiding niet, dan mogelijk voor een andere wel. Deze boodschap heeft de hoogste relevantie. En is daarnaast ook het minst complex.

Deze kernboodschap behoeft een geloofwaardige onderbouwing. Een gevoel bij aantallen of percentages waarin de VOG toegekend wordt is hierbij essentieel. Deze werken ook als eyeopener, hebben impact. Ook als de kansen van de eigen doelgroep lager ingeschat worden geeft dit nog steeds de indruk dat de kans groter is dan je wellicht zou denken.

Om geloofwaardigheid van de cijfers te vergroten, ziet men meerwaarde in informatie in de vorm van (bijvoorbeeld geanonimiseerde) praktijkcasussen. Omdat hier ook stimulans van uit kan gaan om (toch) een VOG aanvraag te doen of een zienswijze in te dienen.

Daarnaast is informatie over de werking van het screeningsinstrument ondersteunend aan deze kernboodschap. Kennis van het feit dat er een koppeling wordt gemaakt met het werk/de opleiding die je wilt doen wordt duidelijk dat een VOG maatwerk betreft. En niet een soort universeel diploma voor het kunnen krijgen van werk. Ook aandacht voor het individu (hoe ontwikkel je je, wie kan een goed woordje voor je doen) en de terugkijktermijn zijn ondersteunend aan begrip hoe je als ex-justitiabele toch een VOG kunt krijgen.

Focus op het perspectief, het positieve: als je goed je best doet, laat zien dat je je leven wilt beteren. Als professionals om je heen dat ook kunnen beamen, dan wordt de kans op een VOG groter. En ook de terugkijktermijn benoemen.

We horen nu nog wel eens dat hulpverleners een VOG aanvraag zinloos vinden. Door te zeggen dat minder dan een half procent van de aanvragen afgewezen wordt, proberen we dat toch te veranderen. Ook praktijkvoorbeelden helpen. Alleen is dat lastig want alle aanvragen zijn anoniem.

Er is met dit deelonderzoek geen inzicht verkregen in hoe communicatie over en met de groep met lichtere delicten is. Wel kan worden aangenomen dat onderstaande inzichten voor optimalisatie van communicatie ook voor de lichtere doelgroep opgaat. Zeker ook wanneer het aantal hulpverleners of professionals lager is bij deze groep, zal het overbrengen van het positieve

perspectief een belangrijk startpunt zijn. En bijdragen aan het zich openstellen voor verdere informatie.

Moment waarop je met ex-justitiabele communiceert: relevantie

Enkele respondenten geven aan dat het voor een positieve boodschap ook helpt wanneer communicatie met de jongeren over de VOG in een positieve context valt. Zij adviseren om niet over de VOG als losstaand iets te communiceren, maar als onderdeel van een groter iets, een totaalpakket. De kunst is volgens hen dan om hen te bereiken op het moment dat het voor hen relevant is. Bijvoorbeeld als zij op een positieve manier bezig zijn met hun toekomst. Het is belangrijk om de VOG hier niet een te groot onderdeel van te maken. Maar een kernboodschap van perspectief over te brengen: altijd aanvragen, er zijn echt kansen. Een respondent doet de suggestie om informatie over de VOG onderdeel te maken van een sollicitatietraining. Het gaat dan niet alleen maar om de VOG (daar wordt het zwaar van). Maar over het grotere perspectief: toewerken naar werk (of opleiding).

Iemand zal ze vast wel uitleggen ergens in het strafproces wat de gevolgen zijn voor het verkrijgen van een VOG. Maar jongeren kijken niet te ver vooruit. Ze zien het pas als ze zich ze zich aanmelden voor een bepaalde opleiding of voor een bepaalde baan. En dan moet de insteek positief zijn: altijd proberen.

Webinars, presentaties

De reacties op de webinars en presentaties door Justis zijn zeer positief. Met name aandacht voor de aansluiting op de praktijk hierbinnen wordt gewaardeerd. Het thema gaat hierdoor echt leven en het draagt sterk bij aan een positiever beeld van de VOG. Ook geeft het een goed begrip van de werking van het screeningsinstrument.

Verhalen horen, ervaringen delen. Gevoel erbij opbouwen.

Wel vergt het een relatief lange tijdsinspanning, en is deelname eraan vaak vrijwillig. Niet iedereen zal ermee bereikt worden.

Behoeftte aan beknopte, toegankelijk informatie (ook visueel)

Naast de uitgebreide voorlichting in de vorm van presentaties en webinars uiten de respondenten een sterke behoefte aan ook beknopte informatie op hoofdlijnen:

- Makkelijk deelbaar binnen de organisatie.
- Als basis voor het gesprek met de ex-justitiabele.
- Helpt juistheid en correctheid van kennis te borgen.
- Kan ook helpen als kapstok/reminder om de eigen kennis op peil te houden.

Visuele informatie is van meerwaarde. Zowel voor het gesprek met de ex-justitiabele (LVB!), maar ook voor het delen van informatie met professionals/hulpverleners/ketenpartners.

We hebben een webinar georganiseerd en veel informatie vanuit Justis gekregen hierbij. Ik heb wel gemerkt dat de professionals in de uitvoering niet de grootste lezers zijn, dus hoe duidelijker en beknopter hoe beter.

De bekendheid met materialen die ondersteunend zouden kunnen zijn hierbij is beperkt (of weggezaakt). Deelnemers zijn enthousiast over de vorm van materialen die goed deelbaar zijn, zoals het stroomschema en Z-card die in dit onderzoek zijn voorgelegd. En ook het filmpje op watdevog.nl.

Qua inhoud zouden de materialen geoptimaliseerd kunnen worden. Het betreft hier vooral positieve reacties op de vorm, vanwege de beknoptheid en het visuele karakter (en daarmee ook toegankelijkheid en deelbaarheid) van de informatie.

Een checklist zou fijn zijn. Snel scanbaar, praktisch.

Je zou intern posters op kunnen hangen op het bureau. Laten zien wat je als agent kan vertellen over de VOG in een paar stappen.

Webinars zijn heel goed. Je krijgt een gevoel bij de praktijk. Maar er moeten ook andere dingen zijn. Korte filmpjes, animaties. Laagdrempelig en kort.

Ik kan me voorstellen dat bij jongeren met een licht verstandelijke beperking wel ook visuele tools ingezet zouden kunnen worden. Ik weet niet of er visueel materiaal beschikbaar is. De reguliere hulpverleners houden het verbaal.

Houd rekening met het puberbrein en jongeren met een licht verstandelijke beperking. Maak het visueel. En altijd met een persoonlijk gesprek erover. Samen.

Veel jongeren in de doelgroep zijn licht verstandelijk beperkt. Daarvoor is dit te veel informatie. Ze moeten het met een professional doornemen. Het zijn geen lezers. Je moet veel meer met beeld doen. Bijna een soort stappenplan opnemen op beeld.

Infographics en korte filmpjes. Voor de LVB groep is dat nog belangrijker. Voor hen is deze materie nog complexer.

Casuïstiek: korte lijnen

De korte lijnen met Justis worden zeer gewaardeerd. Justis wordt in het contact ervaren als professioneel, toegankelijk, en behulpzaam.

De korte lijnen helpen bij het vergroten van kansen voor een succesvolle VOG aanvraag, of bij het denken over een alternatief voor de jongere. Een organisatie (advocaten) heeft geen directe lijn met Justis en kent ook geen voorlichtingsmateriaal. Deze geeft aan een soort helpdesk te wensen waar zij 'even kunnen sparren over casuïstiek'.

Het thema levend houden, blijven informeren

Respondenten geven aan dat het van belang is dat het thema op de radar blijft, levend gehouden wordt. Vooral ook omdat de VOG vaak geen dagelijkse kost is. De praktijk houdt de VOG dan niet zelf levend door de frequentie/kwantiteit.

Een professional geeft aan dat het goed zou zijn om impulsen te krijgen om het weer op de kaart te zetten. Bijvoorbeeld attenderen op een webinar, of weetjes delen of praktijk voorbeelden etc. compacte sheets delen/stroomschema
Ondersteunen ambassadeurs in actieve rol.

Ik (ambassadeur) word wel eens benaderd erover, maar ben niet meer actief voorlichting aan het geven. Weer iets organiseren. Er zouden weer presentaties kunnen komen, laten zien dat mensen vragen kunnen stellen, sprekkuren, folders.

8 Naamgeving

Huidige naam

De respondenten is gevraagd in hoeverre zij verwachten dat de huidige naamgeving, Verklaring Omtrent het Gedrag of VOG, een rol speelt bij de misvatting dat het voor ex-justitiabelen heel moeilijk of onmogelijk is om een VOG te krijgen.

Geen van de respondenten heeft in het gesprek zelf aan de naamgeving als potentieel onderdeel van het probleem gerefereerd. Bij expliciete vragen hierover komt naar voren dat:

- Men de naam niet als een onderdeel van het probleem ziet, of in elk geval niet een grote bijdrage hieraan ziet.
- Zeker ook omdat de naam vaak als afkorting wordt gebezigd.
- En omdat de ex-justitiabelen die de naam soms aanduiden als Verklaring Goed Gedrag voldoende uitleg van hulpverleners krijgen over waar de VOG voor dient en over de werking van het instrument. Misvattingen kunnen dan weggenomen worden.

*De naam: het zit er zo in, je denkt er niet meer over na. Ik vind er niet echt iets van.
(interviewer: denk je dat de naam iets te maken heeft met de beeldvorming dat veroordeelden geen VOG kunnen krijgen?) Niet in het bijzonder.*

De mensen noemen het soms een Verklaring Goed Gedrag. Verklaring Omtrent Gedrag zegt ze dan niet zo veel. Ze noemen het zo omdat ze toestemming moeten krijgen om iets te doen.

De naam VOG is sterk ingeburgerd, lijkt bijna een merk geworden.

Men unaniem voorstander van het handhaven van de huidige naamgeving. De redenatie hierachter is:

- De naam is heel erg bekend.
- Je merkt vanzelf waar het voor is als je hem nodig gaat hebben en voor die tijd is dat niet relevant.
- Men heeft niet de indruk dat van de naam drempels voor aanvragen uitgaan.

Overigens spreekt geen van de professionals over vog als in een woord (zoals in de het filmpje op wat de vog.nl en in de campagne-uitingen). Ook zeggen zij dat ex-justitiabelen VOG uitspreken als een afkorting en nooit als een woord.

Varianten op de naam

Teneinde nog meer inzichten op te doen op het gebied van naamgeving, zijn enkele alternatieve naamsvarianten besproken. Deze naamsvarianten zijn ingebracht om een gevoel op te bouwen bij wat belangrijk wordt gevonden aan de naam. En ook omdat de reacties op deze varianten inspiratie zouden kunnen bieden voor de ontwikkeling van een andere naam (indien dit nodig bleek) of communicatie over de VOG. We geven hier de reacties op enkele varianten.

Gedragsverklaring voor werk

De reacties op deze naam zijn redelijk positief. Deze naam geeft duidelijker weer waar de verklaring voor dient. Maar tegelijkertijd is 'werk' te beperkt. Immers, de VOG is ook nodig voor stage, vrijwilligerswerk en soms ook voor visa.

Ik denk niet dat mispercepties door de naam komen. Het is bijna een merk geworden. Ik denk dat veel mensen niet eens weten waar de afkorting voor staat. En zelfs als je dat wel weet, weet je misschien niet eens wat ermee wordt bedoeld. 'Gedrag' is het meest ingewikkeld. Dat zit ook nog in gedragsverklaring voor werk (als mogelijk alternatief). En 'oké' als onderdeel van de naam... wat is oké? Ik ken mensen met een VOG die dingen gedaan hebben die helemaal niet oké waren. Van de jongeren waar we nu mee werken weten we eigenlijk alles. Dan maakt het niet meer uit hoe het heet. Laat de naam maar hoe het is. Wat we eromheen doen is veel belangrijker.

Verklaring Over Gedrag

Wordt ervaren als iets toegankelijker dan Verklaring Omtrent het Gedrag. Met name voor de LVB groep kan dit duidelijker zijn. Tegelijkertijd wordt de naam niet voluit gebezigd en neemt de naam de eventuele misvatting van "goed gedrag" in algemene zin niet weg.

Namen met het element "Oké" in de naam

Verklaring Oké Gedrag

WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)

Gebruik van het woord Oké wordt sterk afgewezen:

- Te subjectief: wat is Oké
- Te populistisch
- Te weinig serieus

Ik vind Oké wel een soort waarde, er zijn ook mensen met een justitieel verleden die hem wel krijgen. Ik heb in mijn verleden mensen met een VOG gehad die dingen deden die helemaal niet oké waren voor werk. Van de jongeren waar wij mee werken weten we eigenlijk alles. Dan maakt het niet meer uit hoe het heet. Laat het maar wat het is, dan is het gewoon een instrument.

Ik vind dat Oké een bepaalde lading geeft, helemaal als je wordt afgewezen.

Naamgeving: voornemen tot afwijzen

Het betreft hier geen naamsvariant, maar er zijn wel inzichten verworven met betrekking tot deze aanduiding. Het voornemen tot afwijzen wordt door de ex-justitiabelen begrepen en ervaren als afwijzing, soms zelfs als een definitieve afwijzing. En heeft derhalve een heel negatieve waarde. Er gaat een reëel afhaakrisico vanuit. Alsof het besluit al is genomen, er geen kansen meer zijn.

Een andere naam (in de trant van 'kans om meer informatie te geven') zou effectiever kunnen zijn. Zeker wanneer een groot deel van de toekenningen van de VOG plaatsvindt na het voornemen tot afwijzen.

9 Enkele materialen meer in detail

In aanvulling op paragraaf 6, waar de voornaamste inzichten ten aanzien van communicatie- en voorlichtingsmiddelen zijn beschreven, geven we hier enkele reacties op de specifieke middelen die in dit onderzoek kort zijn besproken.

Zoals eerder beschreven is aandacht voor en focus op het positieve perspectief volgens de professionals cruciaal in alle communicatie en voorlichting. De kernboodschap van perspectief zou sterk naar voren moeten komen.

De professionals spelen terug dat de materialen (website, online check, stroomschema's, etc.) niet stand alone de ex justitiabelen kunnen informeren. Zij benadrukken dat een mondeling gesprek met een professional erover essentieel is voor juist begrip en voor behoud/kweken van een positieve mindset.

Campagnematerialen

De campagnematerialen genieten weinig bekendheid, wat niet verwonderlijk is omdat de campagne al enkele jaren geleden liep.

Bij een deel van de respondenten is de website watdevog.nl onbekend, of in elk geval niet top of mind. Er wordt dan niet naar verwezen.

Stroomschema

De reacties op het stroomschema zijn positief. Een deel van de respondenten geeft aan het schema niet te kennen en en graag te willen ontvangen.

- Overzichtelijk
- Duidelijk
- Kort
- Snel scanbaar
- Hands-on
- Kan als pdf op een telefoon
- Biedt handvatten voor gesprek met een deel van de ex-justitiabelen. Sommigen vragen zich af of het schema voor de LVB groep te ingewikkeld is. Maar voor henzelf is het duidelijk.



Overzichtelijk genoeg voor jongeren om te snappen waar het over gaat denk ik. Ik denk dat het een hulpverlener kan helpen om langs deze stappen te lopen, samen met de jongeren.

Hier wachten we al heel lang op! Handig voor iedere professional om te hebben. Hier kan je een gesprek met de jongere over hebben. Makkelijk dingen afvinken. Kijken of je een VOG kan aanvragen, of zien of er haken en ogen aan zitten. En dan dat je casuïstiek zou kunnen bespreken met Justis.

Dit is prima, dit snap ik. Hier kan ik wat mee. Als ik wat moet vertellen kan ik het even snel nagaan (als pdf op mijn telefoon bijvoorbeeld). Voor wijkagenten of jeugdagenten.

Ik denk dat dit in een bepaalde setting prima ondersteunend instrument kan zijn, voor gesprek met jongeren. Ik denk dat het los heel kwetsbaar is, ik vraag me af of je dan bereikt wat je beoogt.

Het stroomschema zou versterkt kunnen worden door er meer positief perspectief in aan te brengen: Indien Justis geen VOG geeft: er is kans dat je hem wel krijgt voor een andere baan of opleiding!

Z-card

HOE LANG DUURT HET?

AANVRAAG VOG

Geen strafblad

2 weken

Afgifte VOG

Wel strafblad

2-4 weken

Afgifte VOG | **Voornemen tot afwijzing**

Briefsturen met zierwijze (eventueel ind. zandwaling/briefsupervisor)

4 weken

Weigering VOG | **Alsnog afgifte VOG**

WAAR DE VOG HAAL IK HEM?

EEN VOG AANVRAGEN KAN OP TWEE MANIEREN:

1 Via de gemeente waar je ingeschreven staat.

2 Online via je werkgever

WAT DE VOG IS DAT?

Als je een nieuwe baan krijgt of stage wil lopen, kan je werkgever om een VOG vragen. Dit is een 'Verklaring omtrent het Gedrag' die aangeeft dat je gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor je baan of stage.

Een VOG aanvragen lijkt spannend, maar is het niet. Check de feiten en de stappen die je moet doorlopen om een VOG aan te vragen.

WIEDE VOG KRIJGT ER EEN?

WIE KRIJGT EEN VOG?

194.000 aanvragen in 2016 van jongeren tot 23 jaar, waarvan 193.500 een VOG kregen.

0,26% KREEG GEEN VOG

194.000 AANVRAGEN JONGEREN TOT 23 JAAR

EN ALS IK EEN STRAFBLAD HEB?

Slechts 2,7% van de aanvragers met strafblad kreeg geen VOG. Geen strafblad? Dan krijg je altijd een VOG.

HOE VER WORDT TERUGGEKEKEN?

TERUGKIJKTERMIJN			
Situatie	Jonger dan 23 jaar & geen ernstig gewelds- of zedendelict gepleegd	23 jaar en ouder of ernstig geweldsdelict gepleegd	Zedendelict gepleegd
Algemene terugkijkt termijn*	2 jaren	4 jaren	Ondebepikt

*Tijdsduur van 1 jaar voor zwaarere misdrijven en misdrijven met een terugkijktijd van 2 jaar voor een misdrijf van geringere aard

Voor veel branches en opleidingen (kinderopvang/zorg in verpleeg/zorg in beveiliging/wia drievoud) is de algemene terugkijktijd van toepassing. Er zijn echter ook uitzonderingen. Hieronder vind je een voorbeeld van branches met andere terugkijktijden:

AFWIJKENDE TERUGKIJKTERMIJNEN			
Situatie	Jonger dan 23 jaar & geen ernstig gewelds- of zedendelict gepleegd	23 jaar en ouder of ernstig geweldsdelict gepleegd	Zedendelict gepleegd
Taxibranche	5 jaren	5 jaren	Ondebepikt
Opsporingsambtenaren	10 jaren	10 jaren	Ondebepikt
Werken bij DfI	30 jaren	30 jaren	Ondebepikt

WAT HEEFT INVLOED OP MIJN VOG AANVRAAG?

HALT straf → **VOOR INVLOED** → Geen strafblad, geen invloed

Weten wat van invloed is op jouw VOG-aanvraag? Kijk op watdevog.nl

De reacties zijn positief:

- Een groot deel is niet bekend hiermee
- Mooi
- Wel complexe informatie en veel informatie (zeker voor LVB)
- Maakt duidelijk dat per branche anders kan worden (terug)gekeken
- Het percentage aanvragers dat een VOG krijgt heeft impact. Er gaat een positieve stimulans vanuit. En brengt duidelijk de boodschap over dat een strafblad niet altijd werk/opleiding in de weg staat:

Dit is beknopt. Zoiets moet je zeker doen. Maar voor mijn doelgroep is dit te complex. Dit moet uitgelegd worden door iemand. Een jongerenwerker of een docent.

Verbetering:

- Meer het positieve perspectief naar voren laten komen: onder de uitslag "Justis geeft geen VOG" opnemen dat je deze mogelijk wel voor een andere baan/opleiding krijgt.
- Aandacht voor kosten geeft een completer beeld
- Er wordt gesproken over een HALT straf. De officiële, juiste benaming is HALT interventie.

Filmpje 75 sec op watdevog.nl

De vorm spreekt aan: visueel

De stijl wordt gewaardeerd: vlot, snel, jong

Sterk in het overbrengen van een positieve boodschap, gaat perspectief vanuit: dat je ook met een strafblad iets kan. Dat er kansen zijn. Dat er gekeken wordt naar hoe je bezig bent.

Verbetering:

- Iets rustiger, minder snel (voor LVB)
- Niet spreken over een vog (als in een woord). De doelgroep en professionals spreken over VOG als een afkorting.
- Een deelnemer geeft aan dat het type jongeren dat wordt afgebeeld te weinig straats is voor de ex-justitiabele jongeren om mee te identificeren
- Het reageren op een voornemen tot afwijzen wordt iets te makkelijk neergezet. De boodschap is goed voor jongeren zonder strafblad. Maar het komt te makkelijk over voor de ex-justitiabele. Voor een goede reactie op een voornemen tot afwijzen heb je hulp/ondersteuning nodig van professionals:

Dit geeft wel wat meer perspectief. Goed om te zeggen dat je de VOG vooral gewoon aan moet vragen. Maar dat laatste: "niet gekregen, geen paniek. Pak een pen en papier", dat vind ik te optimistisch.

Super mooi gemaakt, heel erg van deze tijd. Maar: je ziet compleet de verkeerde kids. Een jonge met een ukelele, blonde meisjes. Dat zien zij als een verlengstuk van onze wereld.

Niet van hun wereld. Je ziet ook hun dresscode niet. Dat zou er wel in moeten zitten. Het kan er straatser uitzien. Zij herkennen zich hier niet in. (interviewer: kan het wel iets voor algemene communicatie zijn?) Jazeker, dat wel. Op het VWO. Preventief. Voor de kids die na hockey straalbezopen iets doen. Alleen zij zijn gewoon niet het probleem.

Ik vind het op zich een heel goed filmpje. Maar je kan niet van de doelgroep verwachten dat ze even een toetsenbord pakken. Ze moeten iemand om zich heen hebben, dat moeten ze ook horen. Dat ze niet alleen staan. Jongeren en hulp vragen is lastig.

Online tool VOG check of check op Justis.nl

Een deel is niet bekend met de tool.

De reacties zijn wisselend. Over het algemeen ziet men bij de huidige uitvoering meer nadelen dan voordelen voor de ex-justifiabele jongeren:

- Positief is dat de check een gevoel geeft bij de kansen op een VOG.
- Tegelijk wordt onvoldoende duidelijk dat gekeken wordt naar jou als individu (ook buiten je strafblad om). Het positieve perspectief komt niet sterk uit de verf.
- Er gaat eerder een demotiverende, remmende werking dan motiverende werking uit van de tool. Een lage score kan leiden tot afhaken. De boodschap (wat te doen bij een lage score: ook dan zinvol om aan te vragen) komt te laat: zit in een tweede laag (vereist verder scrollen). Terwijl men een lage score als afwijzing kan zien. Daarom nadrukken de professionals ook het belang van samen invullen en doorpraten.
- Een respondent merkt op dat ex-justifiabelen zonder hulpverleners om zich heen de uitleg en het bewaken van motivatie zullen missen. Waardoor het extra belangrijk is dat het positieve perspectief direct voor aanvang van het invullen van de tool wordt meegegeven.
- Momenteel is er wel een disclaimer, dat het een indicatie is en er geen rechten aan de uitslag kunnen worden ontleend. Maar dat er altijd kans is omdat er ook gekeken wordt naar hoe je goed bezig bent, komt niet direct naar voren.
- Het invullen van de tool is ingewikkeld. Zeker als men meerdere delicten heeft gepleegd of later veroordeeld is of nog in afwachting van een veroordeling.

(Vult de tool in) Het geeft wel iets van inzicht dit. Tegelijkertijd heb ik er wel vragen bij. Openlijke geweldpleging heb je best wel snel. Denk aan groepen op school of op straat. Bij het onderwijs heb je dan denk ik een hele lange kans. De situaties kunnen zo anders zijn. Het ene openlijke geweldsdelict is het andere niet. Stel 2 jongens hebben echt hard op iemand in staan schoppen. De anderen hebben een beetje geduwd. Dan ben je wel allemaal verantwoordelijk voor het geheel. Er moet meer nuance in zitten en die zie ik hier niet terug. Ze zullen nu allemaal dezelfde score krijgen bij het invullen van deze tool Als ik zo naar de sterren kijk (kans op VOG) dan krijg ik wel het idee dat er best veel afvalt. (...)

Er staat op de website wel dat het afgeven van een VOG maatwerk is en dat dit een indicatie is. Maar dat is wel lastig als je te maken hebt met de LVB groep. Ik weet niet of ze dat zouden snappen. Ze krijgen dan al snel het idee dat ze alles hebben verkloot.

Ik ken de tool. Heb het een keer fictief ingevuld. Ik vond het ingewikkeld. Er werd veel informatie gevraagd en het leek bijna alsof je je strafblad bij je moest hebben tijdens het invullen. Ik denk dat het voor jongeren in algemene zin moeilijk is. Je moet echte een doel hebben wil je daarmee doorgaan. Het afhaakrisico is erg groot. Het indienen van een aanvraag is makkelijker.

Diegene vult dat in, en dan ziet hij dat er een kans is dat hij hem niet krijgt. Dan stopt hij. Dan zakt de moed in de schoenen.

Die check is voor een bepaalde doelgroep gewoon moeilijk. Zij krijgen het maatwerk en perspectief dan niet mee.

(interviewer: ken je de online check en heb je die wel eens ingevuld met iemand)? Ja, wel eens. Maar cliënten scoren vooral snel slecht. En dan moet je het toch echt hebben van de subjectieve criteria en het verslag schrijven.

Verbetering: meer perspectief aanbrengen.

De vraag rijst of de check stand alone online moet staan. Vanwege de complexiteit en vooral vanwege het demotiverende effect dat er vanuit kan gaan indien het perspectief niet goed over het voetlicht wordt gebracht. Mogelijk kan het middel beter ondersteunend zijn aan professionals/hulpverleners, om kansen te helpen inschatten en als inspiratie bij mogelijk kansrijke(ere) richtingen.

10 Conclusies

Basiskennis werking instrument

De deelnemers hebben allen basiskennis van de werking van het screeningsinstrument. Zij weten dat er een kans is dat je, ook met een strafblad, een VOG krijgt. Zelf denkt men hierbij vooral aan de koppeling tussen strafbare feiten en het doeleinde waar de VOG voor aangevraagd wordt. Maar ook aan hoe je bezig bent, en het bestaan van een terugkijktermijn. En de mogelijkheid om bezwaar te maken.

Deze kennis heeft men opgedaan gedurende de loopbaan. Via eigen ervaringen en ervaringen/verhalen van anderen. Voorlichting en informatie door Justis heeft sterk bijgedragen aan de kennis. En vooral aan kennis van de boodschap dat de VOG minder zwaar en negatief is dan gedacht wordt.

Kennis dat Justis aanvragen wil stimuleren

Men is bekend met de boodschap van Justis dat het zinvol is om een VOG aanvraag altijd te doen: er zijn kansen.

Deze boodschap “er is kans” moet men overbrengen richting ex-justitiabele jongeren, die de VOG vaak opvatten als een universeel diploma (voorwaarde voor werk) en die de overtuiging of angst kunnen hebben dat zij niet voor een VOG in aanmerking komen, mede op grond van ervaringen van andere veroordeelde jongeren. Soms weten de ex-justitiabelen nog niks over de VOG, en kennen zij ook de relatie met werk/opleiding niet.

Kloof met eigen werkelijkheid/beeld is barrière voor stimuleren aanvraag

Er komt een grote kloof met de eigen praktijk naar voren die een belangrijke barrière vormt voor de geloofwaardigheid van de boodschap van Justis dat er zeer hoge kansen op een VOG zijn. En daarmee (zonder extra informatie) niet optimaal stimuleert tot het doen van een aanvraag.

Het eigen beeld is veelal dat er weliswaar kans is, maar niet noodzakelijk een (zeer) grote kans. Hierbij spelen de volgende aspecten een rol:

- De jongeren waar de deelnemers aan dit onderzoek mee werken, betreffen een zware doelgroep: zware problematiek, zware delicten, meerdere delicten. Met daardoor een lagere kansinschatting op een VOG.
- Een voorkeur bij de jongeren voor beroepen/branches waar een VOG screening streng(er) is: taxi, de zorg, geüniformeerde beroepen, etc. De deelnemers denken niet in termen van kansen op “een VOG”, maar in termen van kansen op “een VOG in een geambieerd beroep/opleiding”. Dit is volgens hen cruciaal om op het rechte pad te blijven.
- Het proces zelf is een barrière voor het krijgen van werk: het kan weken duren (na voornemen tot afwijzen) voor je een VOG krijgt. Je kansen op werk (waar de VOG voor dient) zijn dan verkeken of veel lager.
- Ervaringen (zelf of via anderen) van niet geslaagde VOG aanvragen sterken het beeld van geringe kansen, soms ook onvoorspelbare kansen. Mede het gegeven dat meerdere hulpverleners betrokken kunnen zijn bij een enkele ex-justitiabele jongere, kan maken dat de negatieve ervaringen relatief veel gewicht in de schaal leggen.

Omdat uitgangspunt bij contact/ondersteuning van de ex-justitiabelen is dat hun motivatie hoog gehouden moet worden, worden teleurstellingen en tegenslag zoveel mogelijk gemeden.

Dit is ook van belang voor behoud van de vertrouwensband en het tegengaan van recidive. Dit:

- Kan ertoe leiden dat beroepen/opleidingen waar een VOG voor nodig is worden gemeden of ontraden. Zeker wanneer de inschatting van de kans op succes laag is, en de verwachting van een moeizaam, lang en frustrerend en kostbaar proces hoog.

- Betekent ook dat de ketenpartners uiterst voorzichtig zijn met het scheppen van te positieve verwachtingen. Zij vinden het moeilijk om uitspraken te doen over de inschatting van positieve slagingskansen. Immers: bij een afwijzing is er risico op schade aan de vertrouwensbanden risico op terugval. Vaak is de boodschap dan hooguit: we kunnen het altijd proberen.

Verhalen en ervaringen uit de eigen praktijk (en die van andere ketenpartners) bekrachtigen het negatieve beeld en de gepercipieerde lage kans op succes. En de negatieve ervaringen domineren. Mogelijk niet alleen samenhangend met de zwaarte van de doelgroep waar men mee werkt, maar ook doordat een ex-justitiabele jongeren veelal omgeven is door meerdere hulpverleners. Hierdoor draagt één negatieve ervaring bij aan een negatief beeld bij velen. De hulpverleners voeden hiermee ook zelf het beeld.

Praktijkinformatie krachtiger in stimuleren dan informatie over het proces/systeem

Het blijkt dat vooral kennis van cijfers in de praktijk (percentage jongeren met een strafblad dat een VOG krijgt) en kennis van praktijkvoorbeelden krachtig is bij het overbrengen van deze boodschap. Communicatie van hoge toekenningspercentages heeft impact, maakt nieuwsgierig. Er gaat stimulans vanuit tot het aanvragen van een VOG. Zelfs als men de geloofwaardigheid van de hoge kans in twijfel trekt. Immers: landelijk gezien (los van de eigen doelgroep) zullen de cijfers wel kloppen. Anders zal Justis ze niet kunnen communiceren.

Ook kennis van de werking van het instrument (het proces of systeem als het ware) draagt bij aan een hogere inschatting van kans op een VOG. De koppeling tussen justitieel verleden en doeleinde waarvoor de VOG wordt aangevraagd, dat je (na een voornemen tot afwijzen) nog een zienswijze kunt indienen, referenties kan meesturen. Kennis van de terugkijktermijn van twee jaar.

Echter: bij dit soort proces-informatie moet men zelf nog de denkstap maken naar kansen, perspectief. Kennis van de praktijk (percentage dat toegekend krijgt, praktijkcasussen) is krachtiger in het overbrengen van het positieve perspectief. En daarmee in het ombuigen van het beeld dat ex-justitiabelen geen of bijna nooit een VOG krijgen.

Bovendien is praktijkinformatie (cijfers, casussen) makkelijker te begrijpen dan hoe het systeem/proces van een VOG aanvraag werkt. Complexe informatie over het systeem/proces houdt het risico van afhaken (door ex-justitiabele jongeren) in, voordat men de belangrijkste boodschap (een VOG wordt vaker wel dan niet toegewezen aan jongeren met een strafblad, of zelfs in meer dan 95% van de gevallen) heeft meegekregen.

Dit inzicht is van belang voor de communicatie door Justis en door optimalisatie ervan.

De professionals zelf zouden ook meer inzicht willen in hoe Justis de afweging maakt, tot haar besluiten komt. Om zo beter te kunnen ondersteunen bij het schrijven van een aanbeveling, en ook om zo een betere inschatting van de kansen te maken.

Zeer positief over inspanningen door Justis

Er komt bewondering en waardering naar voren voor de communicatie en voorlichting door Justis. De korte lijnen met Justis worden gewaardeerd en ook de voorlichting en webinars/presentaties.

Wel komt er scope voor verdere optimalisatie naar voren. Belangrijk hierbij is dat de professionals ook een duidelijke rol voor zichzelf zien in communicatie over de VOG. En ook zelf hun communicatie met de doelgroep willen versterken.

Levend houden van thema en kennis

De deelnemers geven aan dat kennis van de werking van het instrument bij hen aanwezig is, maar dat er het risico bestaat dat kennis wegzakt. Mede doordat de VOG soms gezien wordt als een relatief klein onderdeel van het geheel: van het op de rit krijgen en gemotiveerd houden van de ex-justitiabele. Ook is de VOG niet voor iedereen frequent aan de orde. Hierdoor wordt kennis niet up to date gehouden door de kwantiteit/frequentie waarin men ermee te maken heeft.

De deelnemers zetten de informatie ook weg in hun organisatie. We zien verschillen in hoe actief men daarmee bezig is of is geweest. Enkelen stimuleren altijd tot het doen van een VOG aanvraag, vertellen veel over het waarom hiervan. Anderen zeggen als ernaar gevraagd wordt dat het goed is om dat te doen. Hebben ooit informatie gegeven en gewezen op de mogelijkheid op brochures aan te vragen en communiceren nu alleen over het thema indien er een vraag op hun pad komt. Kennis wordt vooral mondeling overgedragen door de deelnemers. Hierdoor bestaat het risico van ruis, en van onjuiste informatie. Ook kan kennis snel wegebben of wegzakken of de organisatie uitvloeien (bijvoorbeeld bij personeelwisselingen, wisselingen van ambassadeurs).

Beknopte informatie

Er is weinig kennis van het bestaan van beknopte informatie die ondersteunend is aan het verspreiden van kennis over de VOG: intern en als basis voor het gesprek met ex-justitiabelen. De interesse hierin is groot, men ziet er meerwaarde van in. Het visueel maken van informatie is daarbij van meerwaarde.

Naamgeving

Alle deelnemers pleiten voor handhaving van de huidige naam. Zij bezigen zelf VOG (als afkorting uitgesproken) als naam. De doelgroep volgens hen meestal ook. Het komt voor dat de ex-justitiabelen spreken over een “goed gedrag verklaring”, wat de indruk kan geven dat het om een universeel diploma gaat dat nodig is. Echter: de verwachting is dat een naamswijziging de misvattingen niet sterk zal wegnemen. Het is eerder kansrijk, verwachten zij, om het instrument goed te laden. En met name het perspectief over te brengen (hoge kans, en als je hem niet krijgt dan is er kans dat je hem voor een andere baan/opleiding wel krijgt).

In het onderzoek is naar voren gekomen dat de verwoording “voornemen tot afwijzen” het risico heeft dat er eerder dan nodig een teleurstelling/afwijzing wordt ervaren, en een einde van het proces de aanvraag. Terwijl het in feite een kans is om meer ondersteunende informatie te geven.

Het proces

Naast communicatie komt uit het onderzoek ook naar voren dat veel barrières uitgaan van het proces zelf. Met name van de langere doorlooptijd na een voornemen tot afwijzen en de demotiverende werking die uitgaat van een voornemen tot afwijzen (voor zowel ex-justitiabele als de jobcoaches). En juist hierna zijn er nog kansen voor de ex-justitiabele om aan te tonen hoe goed deze bezig is.

11 Aanbevelingen

Op grond van deze verkenning komen de volgende aandachtspunten of kansen naar voren voor ombuigen van het beeld dat ex-justitiabelen (vooral jongeren) per definitie niet aan een VOG kunnen komen. Voor aanbevelingen op uitingenniveau wordt verwezen naar de resultaten.

- ⇒ De kern is: focus op het perspectief en ondersteun professionals in communicatie (intern en extern) bij het overbrengen van het perspectief.

Positieve kernboodschap met focus op perspectief!

Belangrijk is dat het positieve perspectief het startpunt is van de communicatie. Het is belangrijk dat hierop de focus wordt aangebracht. Reeds ontwikkelde communicatie en voorlichting zou kritisch bekeken moeten worden op of de balans doorslaat naar aandacht voor positieve kansen op het toegekend krijgen van een VOG. Waar nodig zou deze balans moeten worden aangebracht.

Aansluiting bij de praktijk en de mens is hierbij essentieel. Het is van belang om een andere, kansrijkere praktijk tegenover de eigen werkelijkheid/praktijk te zetten. Een waar het perspectief de kern is. We adviseren om waar mogelijk toekenningscijfers of -percentages in de praktijk te gebruiken in communicatie en/of praktijkvoorbeelden/casussen waarin een VOG is toegekend. Hier gaat veel impact van uit, en maakt dat men zich meer openstelt voor een positiever beeld.

De positieve boodschap kan verder onderbouwd worden met informatie over de werking van het systeem/proces.

Overwogen kan worden om een kernboodschap of tekst te ontwikkelen die de basis vormt bij ontwikkeling van alle communicatie. En die, verwerkt in een korte tekst of checklist, ook benut kan worden door professionals in het gesprek met de ex-justitiabelen. Zodat ook hier het positieve perspectief goed over het voetlicht komt.

Exposure, houd het levend, borg juistheid van informatie

Het is van belang het onderwerp levend te houden. De ambassadeurs die reactief zijn geworden weer actief krijgen in delen en borgen van kennis over de VOG. Hiervoor is het nodig de ambassadeurs blijvend te ondersteunen in actief ambassadeurschap (wijzen op webinars, materialen aanleveren, voorzien van nieuwe weetjes/cijfers/feiten etc.). Hen aanleidingen te geven om het (steeds) weer op de agenda te zetten.

Er is behoefte aan informatie die beknopt is en de hoofdlijnen weergeeft en die makkelijk gedeeld kan worden (stroomschema, een checklist, een overzicht op een pdf, etc.). Een deel is niet op de hoogte van het bestaan van informatie in de vorm van bijvoorbeeld een stroomschema of Z-card. En is enthousiast over de vorm (de inhoud kan verbeterd worden door het positieve perspectief nog meer centraal te stellen).

Toolkit

Het is kansrijk om een toolkit met beknopte informatie op hoofdlijnen (met aandacht voor kansen en het positieve perspectief!) te ontwikkelen voor de VOG ambassadeurs. Visualisaties zijn daarbij van meerwaarde. Door een dergelijke toolkit wordt ook de juistheid van informatie binnen de organisatie geborgd (waar informatie nu vooral mondeling wordt overgedragen en er risico is op ruis, als ook op het wegebben van informatie bij personeelwisselingen).

Naamgeving

Geen van de professionals spreekt zelf over een VOG als in een woord (als in de watdevog campagne). Allen spreken over een V-O-G (als in een afkorting). Ook ex-justitiabelen noemen het volgens de professionals zo, soms noemen zij het verklaring Goed Gedrag.

Dit onderzoek geeft geen sterke aanleiding om te sleutelen aan de huidige naam. Ook bij andere namen is uitleg van wat een VOG is nodig, moet het containerbegrip worden doorbroken. De term voluit draagt het containerbegrip meer in zich, vanwege het brede element "gedrag", dat geduid kan worden als goed gedrag. Om die reden adviseren wij om vooral VOG te gebruiken in communicatie, en waar mogelijk de term voluit niet te benutten. Belangrijk bij de term VOG is dat dit in communicatie wordt gebruikt als een afkorting, en niet wordt uitgesproken als een woord (zoals in de campagne watdevog).

De uitleg over hoe de VOG werkt en wat kansen zijn, is relevant op het moment dat je er een moet aanvragen en je een strafblad hebt (anders krijg je de VOG sowieso toegekend). Ex-justitiabelen hebben contact met professionals die deze uitleg kunnen geven.

Wel is het van nodig om het instrument goed te laden. Het doel altijd duidelijk te communiceren (kan deze specifieke baan/opleiding samen met jouw strafbare verleden) en vooral ook het positieve perspectief naar voren te brengen: grote kans en de kans hangt ook af van het beroep/opleiding waar je een VOG voor aanvraagt.

Het proces

Alhoewel buiten de scope van dit onderzoek, adviseren wij om te onderzoeken of het proces anders ingericht kan worden. Het bijvoorbeeld mogelijk is om reeds bij de aanvraag zelf aan te tonen hoe goed de ex-justitiabele bezig is, zodat dit direct kan worden meegewogen en ook de kansen van een ex-justitiabele op een VOG meer optimaal zullen worden benut.

Jobcoaches

1 Deelnemers

De jobcoaches zijn door Ferro Explore geselecteerd. Hierover heeft overleg plaatsgevonden met de opdrachtgever. Hierbij was het belangrijkste criterium dat zij persoonlijk betrokken zijn bij de begeleiding van veroordeelde jongeren. Alle deelnemers wisten door de selectie voor deelname aan het onderzoek dat het gesprek (ook) ging over de VOG.

Beoogd was om 4 jobcoaches te spreken. Er zijn vijf jobcoaches of loopbaancoaches geïnterviewd. Allen begeleiden jongeren naar werk (of opleiding) en staan zelf in direct contact met de doelgroep. Allen met veel ervaring met de doelgroep ex-justitiabele jongeren (en ook ouderen). En hierbinnen met een relatief 'zware' doelgroep (qua straf en type delicten). Zij begeleiden de jongeren veelal vanaf het moment van einde straf (en dus niet al enkele jaren hierna).

In dit rapport is het perspectief betrokken van:

- Drie jobcoaches of loopbaanbegeleiders die werkzaam zijn bij een overheidsinstantie: een grote gemeente en de reclassering.
- Twee jobcoaches die werkzaam zijn bij een bedrijf. In beide gevallen tevens de oprichter/eigenaar. Een van deze jobcoaches ontvangt opdracht tot het helpen richting werk/dagbesteding/opleiding vanuit de reclassering. De andere jobcoach is ervaringsdeskundige (zelf een strafblad) en is een bureau begonnen dat de doelgroep richting werk begeleidt direct vanaf detentie.

In het onderzoek zijn geen jobcoaches betrokken voor wie de VOG (in combinatie met ex-justitiabelen) relatief onbekende materie betreft. Er zijn veel inspanningen gedaan om ook een of twee jobcoaches in het onderzoek te betrekken die (voor zover zij zelf wisten) geen/nauwelijks ervaring hebben met veroordeelde jongeren. Dit is niet gelukt omdat degenen die benaderd zijn aangaven onvoldoende persoonlijke relevantie van deelname te ervaren. Tevens is getracht een job coach zonder (bewuste) ervaring versluierd uit te nodigen (met als onderwerp: we willen inzicht in hoe jobcoaches jongeren begeleiden naar werk). Dit kon echter niet zonder de opdrachtgever van het onderzoek vrij te geven, wat op zijn beurt weer leidde tot vragen over het onderwerp.

De in dit onderzoek betrokken jobcoaches, die gespecialiseerd zijn in begeleiding van ex-justitiabele jongeren en ouderen, zullen mogelijk inhoudelijk niet representatief zijn voor "de jobcoach" in het algemeen. Wel kan er veel van

geleerd worden. Van hun kennis en wijze waarop zij met de veroordeelde jongeren werken. En van hun reflectie op enkele communicatiematerialen van Justis.

2 Uitgangspunt jobcoaches: tegenslag mijden, positief blijven

Positief blijven, tegenslag mijden

Alle jobcoaches geven aan dat het cruciaal is om de motivatie bij de jongeren aan te boren en te behouden. Niet alleen de motivatie ten aanzien van werk of opleiding, maar ten aanzien van de invulling van hun gehele toekomst/leven.

De jongeren zijn hun hele leven al geconfronteerd met teleurstellingen. We moeten voorkomen dat ze elke keer omlaag vallen als ze een beetje in de lift zitten. De maatschappij is niet altijd vriendelijk voor die jongens. We moeten ze weerbaar maken en ze in het begin weg houden van teleurstelling.

Mensen die boos zijn op de wereld. Ervaren dat ze aan de kant of zijlijn staan. Niet mee mogen doen. De VOG is maar een van de frustraties. Ze worden door het systeem teruggegooid steeds. Als je bijvoorbeeld een verzekering wilt afsluiten, dan is je premie veel hoger als je in de afgelopen jaren met politie in aanraking bent geweest. Overal ervaren zij oneerlijkheid.

Wij pakken het op, nog voordat er sprake is van een baan of een idee wat ze willen gaan doen. Het gaat wel om iets zwaardere delicten als dealen, straatroof, geweldpleging, wapenbezit, etc. De jongeren komen uit een bepaald milieu, zit veel trauma. Moeilijk om te zeggen. Ze hebben allemaal geen visie op wat ze zouden kunnen bereiken buiten de criminele wereld. Dat is het leven dan ze kennen. (...) Het is pittig. Gaat niet alleen om een baan, ook om de hele mindset van die jongens. Ze moeten naar een andere wereld over. En dat gaat heel moeilijk.

In de praktijk betekent dit dat zij voorzichtig zijn met het geven van inschattingen op het krijgen van een VOG richting de jongere. En soms ook dat zij werk/opleiding waar een VOG voor nodig is trachten te mijden.

3 Jongere ex-justitiabelen en VOG

Beeld: negatief, containerbegrip, lage inschatting van de kans

De professionals geven aan dat de VOG door de jongeren (in dit onderzoek een zware doelgroep) wordt ervaren als zwaar en negatief. Hun beeld is veelal dat je geen VOG krijgt.

De jobcoaches geven aan dat de VOG als het ware een soort containerbegrip is voor de jongeren. De jongeren hebben vaak geen weet van kansen op een VOG: hoe groot de kans is, en dan vooral voor henzelf.

Ook is er geen kennis van de werking van de VOG (het systeem):

- dat er ook werk bestaat waar geen VOG voor nodig is;
- dat als je geen VOG krijgt voor een beroep of opleiding, je hem mogelijk wel krijgt voor een ander doeleinde;
- de terugkijktermijn;
- de mogelijkheid van bezwaar maken. Waarbij gekeken wordt naar jou als mens, naar zachtere factoren (naar hoe je goed bezig bent).

Totdat zij in contact komen met hulpverleners die begeleiden bij terugkeer naar de maatschappij en/of het vinden van passend werk/opleiding, zoals ook jobcoaches die deze kennis hebben en hen hierover kunnen informeren.

De interesse van de jongeren in puur de werking (het systeem) van het VOG instrument is laag.

De doelgroep is eigenlijk alleen maar bezig met ja of nee. Krijg ik hem of niet en dat willen ze meteen weten. Krijg ik een woning? Kan ik aan het werk in de zorg?

Andere jongeren met strafblad voeden het (negatieve) beeld

Het negatieve beeld wordt gevoed of bevestigd door de sociale omgeving: andere jongeren.

Ze komen vaak uit dezelfde fluide groep. Ze brainwashen elkaar. Ze hebben al gehoord: Omar kreeg hem niet, Ali niet, Pietje kreeg hem niet. Veel negativiteit onderling, ze voelen zich enorm afgewezen. Bezwaar maken heeft geen zin denken ze.

Vaak betreft het verhalen van jongeren met soortgelijke delicten die de VOG niet hebben gekregen (waarbij de jongeren niet meenemen voor welk doeleinde een VOG is aangevraagd, of hoe die jongere aantoonbaar positief bezig is).

Soms wordt het negatieve beeld van jongeren ook gevoed door de beleving dat de VOG toekenning onrechtvaardig gebeurt. Het betreft dan bijvoorbeeld situaties waarbij de ene jongere wel een VOG toegekend heeft gekregen (met in de ogen van de jongere een zelfde achtergrond) en een andere jongere niet. Dit kan het gevoel van willekeur geven en het vertrouwen in het systeem schaden. Niet alleen het VOG systeem, maar het kan afdoen aan vertrouwen in het hele (overheid- of maatschappij)systeem.

Ook de jobcoach zelf kan het negatieve beeld voeden

Het beeld wordt daarnaast ook (soms onbewust) gevoed door de professionals en jobcoaches om de jongere heen. Die (zeker vlak na einde straf) prefereren om werk/opleiding waar een VOG voor nodig is te mijden, om tegenslag te voorkomen.

Wij zeggen op voorhand tegen werkgevers: wij werken met jongens uit detentie. En we zoeken werkgevers die geen VOG hoeven.

Ik probeer ze in de bouw te plaatsen, waar geen VOG nodig is.

Ik moet mijn netwerk aan werkgevers onderhouden, waarbij het belangrijk is dat ze geen VOG eisen. Goed contact onderhouden ook, anders beginnen ze er niet aan.

Er wordt zeker niet altijd actief gestimuleerd door de jobcoaches om voor een VOG-aanvraag te gaan. De behoefte om de jongeren te behoeden voor tegenslag is groot.

De jobcoaches maken zelf een inschatting van de kansen vooraf. En het hangt mede van deze eigen inschatting af hoeveel informatie de jobcoaches delen en hoe sterk zij stimuleren tot het doen van een VOG-aanvraag.

In dit onderzoek stimuleert een jobcoach die een presentatie over de VOG heeft gevolgd sterk om altijd een VOG aanvraag te proberen. Omdat kennis is toegevoegd dat er een hogere kans van slagen is dan je wellicht denkt.

4 Kennis jobcoaches ten aanzien van de VOG

Bronnen

Alle jobcoaches zeggen goed op de hoogte te zijn van hoe de VOG werkt (proces, stappen, het systeem).

De jobcoaches die werkzaam zijn bij bedrijven hebben veelal zelf kennis over de VOG opgedaan, via de praktijk.

De jobcoaches die wij voor dit onderzoek spraken, die werken bij gemeenten, hebben ook informatie via de gemeente of de reclassering gekregen. Die daar op hun beurt weer in zijn gevoed door Justis. Deze laatste groep kent een hogere inschatting van kansen aan een VOG toe. En geeft ook voorbeelden van hoe zij het perspectief overbrengen op de ex-justitiabele.

Ik heb ooit gehoord dat 150 van de 15.000 geen VOG krijgen. Ik geef dat altijd eerst aan. Dan leg ik uit: de eerste selectie is altijd 'nee'. Want die selectie doet de machine. En dan komt juist het belangrijkste. De zienswijze. Ik omschrijf dan wat er moet gebeuren. Ze moeten laten zien wie ze zijn als mens. Hoe ze meedoen aan de maatschappij. Zinvol bezig zijn. Daar moeten ze een kans voor krijgen. Want iedereen is anders.

Wij hebben hier (gemeente) iemand die alle informatie binnenkrijgt en verspreidt over de afdeling. Het lijkt me logisch dat dat op die manier gaat. Een VOG-ambassadeur. Alleen is die nu langdurig ziek

Ze (de jongeren) beginnen er zelf over. Ze denken dat ze helemaal geen werk kunnen krijgen omdat ze denken dat ze geen VOG krijgen. Ik zeg dan dat dat niet perse waar is.

Niet alle deuren zijn dicht. En er zijn ook banen zonder VOG. Ik probeer het altijd open te houden. Ook laat ik merken dat er een mogelijkheid tot bezwaar is. Want als je al een poosje aantoonbaar goed bezig bent... (interviewer: hoe wordt daarop gereageerd?) Dat vinden ze verrassend vaak. Ze weten het niet. De jongens die denken dat ze geen kans maken, en die wel graag willen, worden enthousiast en willen meer weten. En dan zeg ik: we gaan vacatures kijken, kijken hoe de VOG kan worden verkregen. Een afwijzing aanvechten. Of eventueel een tussenstap nemen om later alsnog een VOG aan te vragen.

Mondeling doorgeven aan ex-justitiabele

Communicatie en uitleg over de VOG gebeurt mondeling. De jobcoaches gebruiken geen andere middelen hierbij in contact met de ex-justitiabele jongeren.

Omdat ze de middelen niet kennen, of omdat ze die niet krachtig genoeg vinden (of zelfs contra-effectief) bij het op peil houden van de motivatie van de jongere.

Maar vooral omdat maatwerk nodig is:

- De vertrouwensband moet in stand blijven.
- Ze willen afstemmen op het begripsniveau van de jongere (een groot deel heeft een licht verstandelijke beperking).
- En op de persoonlijke situatie van de jongere (type delict, wensen en ambities, etc.).
- Ze willen de motivatie hoog houden, het positieve perspectief.

5 Beeld van jobcoaches van de VOG

De jobcoaches geven aan dat de VOG een onderwerp is waarbij in de primaire beleving (van jongeren, maar vaak ook henzelf) veelal negatieve beelden, ervaringen en inschatting van kansen domineren.

De VOG wordt veelal ervaren als een belemmering of hobbel die moet worden genomen. Een visualisatie van het negatieve beeld volgt hierna. Wat opvalt is dat deze visualisatie gelijk is aan die van de ketenpartners. Echter: bij deze groep jobcoaches lijkt men in de praktijk nog meer te trachten bij de VOG weg te blijven:



Hierna volgt een uitwerking van de visualisatie.

Eigen werkelijkheid: zware doelgroep en negatieve ervaringen

Het zware beeld vindt haar oorsprong voor een groot deel in de zware doelgroep waarmee men werkt en in ervaringen uit de praktijk. Met name de negatieve ervaringen met het aanvragen van een VOG bepalen hierbij het beeld, maar ook de negatieve inschatting die men zelf vooraf maakt.

De jobcoaches geven aan dat zij werken met jongeren met relatief zwaardere delicten op hun naam. Mogelijk ook meer dan één delict. Voor deze groep zijn de kansen op een VOG laag is de overtuiging.

Er is een kloof tussen de positievere werkelijkheid van Justis en die van de jobcoaches die toelichting behoeft om geloofwaardig te zijn.

Bij mij krijgt 50% hem niet. De cijfers van Justis zijn landelijk. Hier in onze regio (grote stad) is dat percentage dat hem niet krijgt veel, veel hoger.

(na zien Z-card waarop staat dat 2,7% van de jongeren met strafblad geen VOG krijgt) Dat is niet geloofwaardig. Waar komt onze 60-70% vandaan die hem niet krijgt?

Ik denk dat dat lage percentage dat geen VOG krijgt ook komt doordat je hem niet aanvraagt als je een lage kans inschat of geen kans. Dus dat percentage klopt niet.

Inschatting kans op succes

De kansen op succes worden laag ingeschat. Door de zwaarte van de doelgroep en eigen eerdere ervaringen. En ook door de voorkeur van de jongeren voor richtingen/branches waarbij een VOG relatief moeilijk te krijgen is zoals: taxi, de zorg. Dit beeld is bepalend voor de mate waarin men geneigd is een spoor waarbij een VOG nodig is te bewandelen of adviseren.

Bij de inschatting van de kans spreken de jobcoaches niet alleen over of een jongere uiteindelijk een VOG toegekend kan krijgen. Maar vooral ook over of dit op tijd is om een baan te krijgen, en of dit kan met behoud van motivatie van de jongere. De doorlooptijd wordt ervaren als veel te lang.

Zoals eerder vermeld heeft een jobcoach een presentatie door een VOG-ambassadeur gehad, waarbij een gevoel werd gegeven bij de kans op een VOG (meer dan 150 op de 15.000 en die 150 kunnen nog bezwaar maken). Dit heeft er bij deze job coach toe geleid dat deze zich meer openstelt, geneigd is een VOG-aanvraag te proberen. Zeker als de jongere ambities heeft in een richting waarvoor de VOG nodig is.

Andere jobcoaches geven aan dat zij geen cijfers kennen, en hier wel benieuwd naar zijn (de benieuwdheid is aangeboord door deelname aan het onderzoek):

Ik wil weten hoeveel procent van de bezwaarmakers hem wél krijgt.

De beleving van willekeur, of het ontbreken van logica, bij het al dan niet toekennen van de VOG zorgt voor onzekerheid. Maakt dat de job coach minder op zijn eigen inschatting durft te varen. En leidt tot een lagere inschatting van de kans op een VOG. Ook kan het de vertrouwensband en de tevredenheid van cliënten schaden. Tegelijk kunnen onverwachtse toekenningen van een VOG ook juist maken dat men zich meer open stelt voor het aanvragen van een VOG:

We hebben ook jongeren die een VOG krijgen waarvan we dat nooit hadden verwacht. Dat kan ik ook gebruiken als voorbeeld. Maar er zijn dan jongens die een lichter delict hebben gepleegd en de VOG niet krijgen. Zij vinden dat dan niet te begrijpen. Ik kan daar ook niets op antwoorden. Die criteria voor een VOG moeten gewoon eerlijk zijn. Het voelt, ook als professional, niet eerlijk. Het lijkt willekeurig.

Wij moeten verkopen waarom de een hem wel krijgt en de ander niet. En dan kunnen we vaak niet. Wij moeten aan Justis vragen waarom dat is. en daar krijgen we geen antwoord op. Het is belangrijk om open en eerlijk te zijn naar jongeren. Wij zijn dat wel en Justis niet.

Het is voor mij gewoon heel onduidelijk, en ik doe dit al 18 jaar, wat de criteria zijn bij Justis. Soms weten wij wel of iets kansloos is of niet op voorhand. Maar voor vergelijkbare feiten zijn de beslissingen soms anders. Wat zijn dan de criteria?

Er komt behoefte aan meer houvast/grip naar voren op hoe Justis de afweging maakt.

Alle jobcoaches geven aan dat zij graag vooraf zelf een betere inschatting zouden willen kunnen maken van de kans op toekenning van de VOG. Zij willen vooral zicht op de criteria die een rol spelen bij de beoordeling.

Help me anticiperen.

Het zou fijn zijn als wij als professionals een soort voortest zouden kunnen doen.

(interviewer: ken je de online check tool?). Die ken ik wel, maar die gebruik ik niet omdat voor mij al klip en klaar is of iemand een VOG gaat krijgen. En de uitkomst is niet betrouwbaar. Het gaat om de persoon zelf, hoe die bezig is.

Ik zou graag inzicht willen in kansen. In welke sectoren nog open liggen bij bepaalde delicten. Mogelijkheden. Dan weet ik nog beter of een VOG aanvragen zin heeft. Ik kan dat nu wel zelf inschatten, maar toch fijn om een bevestiging te hebben vanuit Justis. Dan kan ik ook zien of mijn aannames kloppen.

Zij zouden daarnaast ook in contact willen kunnen treden met Justis, om de kans voorafgaand aan de aanvraag te bespreken. Zo kunnen ze voor de jongere het risico op demotivatie verlagen. Maar ook communicatie van aantallen/cijfers van situaties waarbij de VOG is toegekend dragen bij aan de kans inschatting.

Moeizaam, lang proces

Unaniem wordt genoemd dat het proces (na voornemen tot afwijzen) moeizaam en lang en teleurstellend is. Soms wordt ook boosheid geuit over hoe het systeem/proces nu is ingericht. De jobcoaches pleiten voor een simpeler en korter proces. Waarbij de motivatie al gegeven kan worden bij de eerste aanvraag.

Maak het proces simpeler. Het is allemaal heel technisch. Dat onderbouwen hoe je goed bezig bent... Dan moet je in twee weken tijd allemaal referenties vragen. Dat is veel te kort en moeilijk. We hebben te maken met veel LVB-ers (...) De eigenwaarde van de jongere is piepklein. Hij is murw geslagen door de afwijzing. En dan moet je dan nog allemaal informatie bij elkaar harken.

Dit is op zichzelf een belangrijke barrière om bezwaar te maken of überhaupt aan een aanvraag te beginnen.

Het is moeilijk om te helpen bij bezwaar maken als de jongeren heel duidelijk zijn over het feit dat ze er klaar mee zijn. Ik kan wel een mooie brief schrijven maar als mijn client niet wil is het klaar.

En ook eigenlijk alleen doorgezet kan worden als de werkgever weet waarom alles zo lang duurt. En dus weet dat er sprake is van een jongere met een strafblad.

Enkele jobcoaches merken op dat zij soms inzicht zouden willen hebben in hoe ver Justis is met de beoordeling. Zeker wanneer de werkgever niet langer wil wachten en de jongere niet open wil zijn over zijn/haar justitieel verleden.

VOG wordt steeds belangrijker

De jobcoaches geven aan dat de trend dat steeds vaker om een VOG wordt gevraagd gekeerd zou moeten worden. Zij zien hierin een verantwoordelijkheid van Justis. Justis zou dan in gesprek moeten gaan met werkgevers. Een jobcoach merkt op dat het ministerie zelf ook aan een aannamebeleid doet waarbij een VOG nodig is. En hier kritischer op zou moeten zijn.

Justis zou in gesprek met de werkgever moeten gaan. Is de VOG wel nodig? Wat brengt het en is het echt nodig? Het is zonde dat veel bedrijven de VOG zo inzetten. Sommige gemeenten vragen voor alles een VOG en dat is belachelijk. Voor elke functie is dan een VOG nodig. Dat vind ik apart. Ze zouden bedrijven moeten overtuigen dat een VOG niet altijd nodig is.

De werkgevers wakker schudden. De vraag stellen: waarom is een VOG nodig? Besef creëren: Wie sluit je nu eigenlijk allemaal uit?

Ook trachten zij zelf om in gesprek te gaan met de werkgever. Stellen zij zelf de vraag waarom een VOG nodig is. En zoeken ze naar kansen bij een werkgever. Als de jongere bijvoorbeeld een heel positieve proeftijd achter de rug heeft en geen VOG krijgt, wordt de noodzaak van de VOG besproken of wordt extra begeleiding van de jongere aangeboden om het vertrouwen van de werkgever te winnen.

Risico voor behoud positieve motivatie

Zoals ook in paragraaf twee beschreven wordt de VOG-aanvraag gezien als een risico voor behoud van de positieve motivatie van de jongere. Hier gaat een belangrijke barrière vanuit om een VOG-aanvraag te doen. Al met al is het beter om de VOG te mijden is veelal de redenatie.

Een deel van de jobcoaches geeft aan het liefst werk/opleiding te adviseren waar geen VOG voor nodig is. Om zo potentiële teleurstelling en frustratie te voorkomen. Zij zoeken dan naar mogelijkheden die aansluiten bij wat jongeren willen en waarbij een VOG niet nodig is. Zo vertelt een job coach dat een jongeren in de zorg wil werken, maar dit eigenlijk wil omdat hij met mensen wil werken. Voor de zorg is een VOG nodig, de kans daarop schat de jobcoach laag in. Daarom gaat de jongere in een buurthuis werken, waar ook veel contact met mensen is en geen VOG wordt gevraagd. Na het verstrijken van tijd (terugkijktermijn of een periode waarmee je kunt aantonen hoe goed je bezig bent) kan dan de stap naar de zorg worden gemaakt.

Er zijn echt kansen op een VOG. Ik stimuleer om aan te vragen. Maar als je twee mogelijkheden hebt, waarvan je er voor eentje een VOG moet aanvragen... dat traject kost meer tijd, geld, moeite. Is moeilijker. Bij sommige bedrijven, zoals PostNL, mag je al beginnen en moet je binnen twee maanden een VOG aanleveren. Dan moet je weg terwijl je het misschien heel leuk hebt daar. Het is soms makkelijker om gewoon de VOG te omzeilen. De huidige krappe arbeidsmarkt maakt dat ook mogelijk.

Jongens die een geweldsdelict hebben gepleegd en dan in de zorg willen werken. Dan zit ik met een dilemma. Want dan hebben ze een VOG nodig. Uit mijn ervaring weet ik dat lichamelijk letsel door mishandeling moeilijk te combineren is met een VOG. Ik zeg altijd dat niks onmogelijk is. Maar die mensen moeten wel ergens rekening mee houden. Dat gaat er vaak niet in. Ze kennen dan bijvoorbeeld mensen die personen aannemen in de zorg zonder VOG. (...) De doelgroep waar ik mee werk is het gewend om dingen voor elkaar te krijgen, dus als ze de zorg in willen perse, dan gaan ze hoppen. Ze moeten bij een thuiszorginstantie binnen drie maanden een VOG hebben. Dan gaan ze dus na drie maanden ergens anders heen. De zwakkeren blijven bij mij hangen. Die gaan het zelf niet redden. Die probeer ik ergens te plaatsen waar geen VOG nodig is. (...) Soms wil je het (VOG-aanvraag traject met hobbels) ook besparen he. Als je denkt: dat gaat niet lukken.

Soms is een VOG aanvragen zo belastend, psychisch gezien. Soms is het gewoon echt kansloos. Veel jongeren met zware delicten op hun naam. Dan is het gewoon niet realistisch, dan willen ze in de zorg, maar ze kunnen dat helemaal niet. Dan kan je beter wachten op herstel van die mensen. Dat ze even aan de slag gaan in iets anders en dan kan je over een tijdje aantonen dat je nu goed bezig bent en dan lukt de aanvraag sneller.

Sommige jobcoaches geven aan altijd enige tijd te wachten met werk/opleiding waar VOG voor nodig is als de inschatting op kans laag is. Zo de terugkijktermijn doorkomen en dan pas aanvragen.

Ook kan het zijn dat de jobcoach de jongere 'de klap' van een voornemen van afwijzen wil besparen. Omdat het voornemen tot afwijzen een breekpunt kan zijn. Ook al is het mogelijk om in bezwaar te gaan. Daarnaast wordt de bezwaar route gezien als een moeizaam en frustrerend traject. Waar een deel van de jongeren niet goed mee overweg kan (zeker niet zonder hulp):

Veel jongeren hebben beperkingen. Die ouders zijn ook moe van alle instanties en het systeem. Ga dan maar aan die jongere of ouders vertellen dat er meer informatie nodig is, en dat zij die bij elkaar moeten zien te krijgen. Zij zijn dat soort dingen zat.

Een jobcoach vertelt dat deze de verwachtingen managet door op voorhand te voorspellen dat er een voornemen tot afwijzen zal komen en dat het dan pas begint: omdat je daarna kan laten zien wie je als mens bent. Daardoor kan het voornemen tot afwijzen minder hard aankomen.

Maar alle jobcoaches geven aan dat het voornemen tot afwijzen veel negatieve impact heeft. En dat zij liever zouden zien dat de jongere al in een eerdere fase kan laten zien hoe hij goed bezig is. Dit vraagt dan om een andere inrichting van het systeem.

6 Beeld ombuigen naar meer positief

Voor het ombuigen van het negatieve en zware beeld ten aanzien van de VOG is het nodig door de werkelijkheid en overtuigingen van de job coach heen te breken.

Dit niet zozeer met kennis van de werking van het systeem, maar met informatie over de praktijk.

Een nieuw of ander perspectief te bieden, een eye-opener. Cijfers/aantallen hebben hierbij impact. Zelfs als ze niet geloofwaardig aansluiten bij de eigen werkelijkheid prikkelen ze wel:

Ik weet door een presentatie van Justis dat bezwaar maken echt zin heeft. (interviewer: wat zou je in een volgende presentatie willen horen?) Casuïstiek. Verrassende casuïstiek. Dingen die je echt niet had verwacht. Laten zien dat het echt nut heeft om in bezwaar te gaan.

(wat als je hoort dat ongeveer 2,7% geen VOG krijgt?). Dat percentage dat geen VOG krijgt is bij mij veel hoger. Ik krijg het afvoerputje. (...) (aan einde van gesprek) Misschien moet ik vaker toch een aanvraag stimuleren. Want ik maak de laatste tijd wel eens mee dat je delicten ziet en dat mensen tóch een VOG krijgen. Bij wijze van spreken dat iemand met een moord op zijn strafblad bepaalde dingen voor elkaar krijgt.

Ook praktijkvoorbeelden zijn krachtig. Voorbeelden van (onverwachte) toekenning van een VOG, voorbeelden van toekenning aan jongeren in een vergelijkbare situatie. Voorbeelden hoe een VOG voor het een ander beroep wél toegekend is.

Bijvoorbeeld: het kan van belang zijn bij een bezwaar of iemand alleen werkt, of dat er altijd collega's zijn. Die dan toezicht houden op die persoon. Als ze werken in dezelfde groep. Toen besepte ik mij hoe belangrijk die details zijn.

Dit soort informatie brengt de andere werkelijkheid tot leven. En kan ook helpen bij het aangaan van het gesprek met de ex-justitiabelen. Om vertrouwen te geven in de kans slagen. Belangrijk hierbij is dat de job coach ondersteund wordt in het schetsen van een realistische kans. Een kans die past bij de zwaarte van de doelgroep.

Ook wil men graag inzicht in hoe een nog betere kansinschatting kan worden gemaakt. Men wil inzicht in hoe Justis de afweging maakt. Waar Justis naar kijkt qua zachtere factoren, waar zij belang aan hecht.

Idealiter wil men casuïstiek vooraf aan het indienen van een aanvraag bespreken. En zo kunnen inschatten of het zinvol is het VOG-aanvraag traject in gang te zetten (met het oog op behoud van motivatie van de jongere, en ook of het de eigen inspanningen waard is) en ook om inzicht te krijgen in hoe ruimte zit. Een respondent pleit voor een workshop om hier meer zicht op te krijgen.

7 Communicatie door Justis en eerste indrukken op enkele middelen

Niet alle materialen zijn aan alle jobcoaches getoond. We geven hier de reacties.

Positieve perspectief is van belang

Vooraf komt naar voren dat het van belang is dat het perspectief, de kansen goed naar voren komen.

Presentatie

Een jobcoach heeft een presentatie gehad over de VOG. Is hier zeer enthousiast over en heeft zich hierdoor meer open gesteld voor de VOG. Is eerder geneigd een aanvraag te proberen. Juist het positieve perspectief dat naar voren kwam in de presentatie, als ook het hoge aantal dat een VOG krijgt toegekend hebben hieraan bijgedragen.

Website watdevog.nl

Er wordt weinig tot niet gewezen op de website watdevog.nl. De site is ook niet bij alle jobcoaches bekend. Men verwacht hier spontaan geen nieuwe informatie aan te treffen.

Ik denk dat de spanningsboog van de LVB doelgroep te kort is. Als ik simpele dingen vraag, dan lukt het al vaak niet. Daarom denk ik dat zo een site geen nut heeft.

Filmpje op watdevog.nl

Op het filmpje op watdevog.nl wordt wisselend gereageerd. De stijl is vlot en snel, sluit aan op jongeren. Het geeft aan dat je een VOG de ene keer wel en de andere keer niet kunt krijgen. Een boodschap die de jobcoaches nu zelf overbrengen.

Ik ben altijd voorzichtig met dingen meegeven, want vaak zijn het jongeren waar dingen niet makkelijk blijven hangen. Voorbeelden zijn beter dan A-4tjes. Ik zeg wel eens: een pyromaan kan bijvoorbeeld niet bij de brandweer werken. Maar vaak wel ergens anders.

Het visuele karakter is positief. Het zou een basis kunnen zijn om samen met de jongere naar te kijken zegt een jobcoach:

Als basis om over te praten, dan kan je checken of ze het goed begrijpen en anders bijsturen.

Echter: men is unaniem van mening dat er een te positief beeld van de VOG wordt geschetst voor de zware doelgroep waar men zelf mee werkt. Met name waar het gaat over het opstellen van een motivatie. Dit wordt te makkelijk neergezet.

Online check

De online check is niet bij alle jobcoaches bekend. Indien bekend wordt deze vaak niet gebruikt. Dit omdat men er vooral een demotiverende werking vanuit vindt gaan. De uitslag geeft de mogelijkheden onvoldoende weer en maakt onvoldoende duidelijk dat veel afhangt van jou als mens.

Ik zie geen toegevoegde waarde van de check. De check geeft eerder een bevestiging van het beeld "je krijgt hem toch niet". Ik zie geen toegevoegde waarde als je weet dat hij eerst afgewezen kan worden. En je nog bezwaar maakt.

(vult tool fictief in: strafblad, openlijke geweldpleging, 4 jaar detentie, veroordeeld in 2019) Ik kan hier niet zo veel mee. Wat houdt 3 sterren in? Grootste kans bij ICT, detailhandel en logistiek. Kan je daar dan altijd werken met een geweldsdelict? (...) OK, volgens mij betekent het dat je veel kans hebt. Maar een verhuisbedrijf lukt niet als je een ernstig geweldsdelict hebt gepleegd. Ik zou het misschien wel aanvragen, maar de kans is klein. Als Justis zegt dat ik dat anders moet zien hoor ik dat graag.

Stroomschema

De reacties op het stroomschema zijn positief: biedt snel een overzicht, geeft structuur. Geeft alleen de kansen niet krachtig genoeg weer.

Ik ken dit niet. Zou goed zijn om te hebben. Voor nieuwe collega's. Ook mooi om mee te geven aan de jongeren.

Ik ken het niet, heb hier zeker wat aan. Het geeft wat structuur. Ik zou direct zeggen dat mijn cliënten hier een foto van moeten maken. Dan weet ik zeker dat ze het nog hebben.

Z-card

Ook de Z-card bevat elementen (met name het percentage dat de hoge kans op een VOG weergeeft en de terugkijktermijnen) die van belang worden geacht voor de jobcoach. En die tijdens het interview ook nieuwsaarde blijken te hebben.

Echter: de jobcoaches geven aan zelf de percentages niet aan de jongeren te zullen meedelen. Als de jongere tot de 2,7% behoort die geen VOG krijgt is de klap te groot. Voor henzelf kan het een prikkel zijn om zich meer open te stellen, of meer over kansen op een VOG te willen weten.

8 Naamgeving

Jobcoaches spreken allen over V-O-G (als afkorting). En geven aan dat jongeren dat ook doen. Soms horen zij ook terug "verklaring goed gedrag" of "gedragsbewijs".

De jobcoaches verwachten niet dat de naam een beletsel kan zijn voor het aanvragen van een VOG. En verwachten in elk geval niet veel positieve effecten van een naamsverandering.

*(interviewer: zou de naam iets kunnen betekenen in het beeld dat de jongeren hebben?)
Nee. Het komt toch op hetzelfde neer. Ze hebben een bewijs nodig. Ik denk niet dat een andere naam dat beter maakt. Ik vind een naam veranderen vergezocht. Ik weet niet of ze zich door een andere naam minder belet voelen. Denk niet dat het een obstakel is. Het is een voor hen bekende term. De mogelijkheid tot bezwaar wordt ook steeds bekender. Het maakt geen verschil.*

Clënten kennen hooguit de naam VOG. Maar verder weten ze niks.

Zij zoeken een positieve impuls eerder in:

- Het laden van de VOG: het positieve perspectief communiceren en het minder een containerbegrip maken.
- Aanpassing van het systeem (voornemen tot afwijzen): de doorlooptijd verkorten, het traject minder moeizaam maken en minder demotiverend en minder kostbaar.

9 Conclusies

De veronderstelling dat de ex-justitiabele jongeren geen VOG kunnen krijgen:

- Wordt gevoed door de sociale kring van de jongeren zelf (negatieve ervaringen/verhalen anderen).
- Kan ook worden gevoed door andere negatieve ervaringen met "het systeem" (woning, uitkering, etc.)
- Wordt gevoed door de jobcoaches zelf.

Jobcoaches geven aan dat de jongere ex-justitiabelen een negatief beeld hebben van de VOG. Zij hebben de overtuiging dat zij de VOG niet zullen krijgen, en hebben geen kennis van de terugkijktermijn en het maatwerkarakter. De jobcoaches zeggen dat zij zelf over kennis beschikken over de werking van het systeem/proces. Het beeld bij de jobcoaches van de VOG is grotendeels in lijn met dat van de partners in de strafrechtketen. Wel lijkt het alsof de jobcoaches meer barrières ervaren om een VOG-aanvraag te stimuleren.

De jobcoaches maken zelf vooraf een inschatting van de kansen op een VOG. De eigen overtuiging en ervaring speelt hierbij een grote rol. Het hangt van deze eigen inschatting van de kans op een VOG af, hoeveel informatie de jobcoaches delen met de jongeren en hoe sterk zij stimuleren tot het doen van een VOG-aanvraag. Hierbij neemt men niet alleen in overweging of een VOG verkregen kan worden, maar ook hoe lang dat duurt, en in hoeverre dat de kans op werk schaadt of de behoefte aan privacy van de jongere. Immers: het traject

is dusdanig lang, dat het bijna onmogelijk is dit te doorlopen zonder dat de werkgever of opleiding weet krijgt dat er iets aan de hand is. Dit kan zelfs maken dat men alleen wil bemiddelen in/begeleiden naar werk/opleiding waar geen VOG voor nodig is.

De behoefte om de jongeren te behoeden voor tegenslag is groot. Het op peil houden van de motivatie is leidend bij het contact met de jongere.

De beleving van een lang, moeizaam en kostbaar traject als ook een lage inschatting van een kans op succes, maken dat de jobcoach een route/richting waar geen VOG voor nodig is prefereert. En niet stimuleert tot het doen van een VOG-aanvraag.

De wijze waarop de jobcoaches over de VOG spreken, kan een indicatie zijn dat sommige kennis als het ware is weggezaakt. Zo kunnen de reacties over onbegrip van de wijze van toekenning van een VOG er blijk van geven dat zij zelf niet kunnen verklaren dat de 'willekeur' zijn oorsprong kan vinden in het doeleinde waarvoor de VOG is aangevraagd of de kracht van de motivatiebrief/bezwaar van de jongere.

Als de overtuiging is dat het voor een jongere uit de doelgroep sowieso beter is om weg te blijven van richtingen waar een VOG voor nodig is, is het top of mind hebben van deze kennis ook minder relevant.

Communicatie

De commerciële (niet overheids) jobcoaches vormen op dit moment geen specifieke communicatiedoelgroep van Justis, degenen die bij een overheidsorganisatie werken kunnen bereikt worden door VOG-ambassadeurs en ketenpartners. De reacties moeten in dit licht worden gezien. De behoeften zijn gelijk aan die van de partners uit de strafrechtketen.

Criteria die de jobcoach hanteert bij evaluatie van communicatie zijn:

- Het moet aansluiten bij de praktijk en inzicht geven in de praktijk.
- Kansen op een VOG centraal, de werking van het systeem als support.
- Een hoge toegankelijkheid, ook korte, beknopte en visuele informatie.
- En vooral: nieuwsaarde.

Naamgeving

De jobcoaches zien geen belemmering in de naam voor het aanvragen van een VOG die volgens hen door een andere naamgeving zou kunnen worden verlaagd. Immers: het blijkt een verklaring die nodig is voor (bepaalde) werkzaamheden/opleidingen en dat maatwerk karakter is volgens hen niet in een naam te vatten.

Het proces

Naast communicatie komt uit het onderzoek ook naar voren dat veel barrières uitgaan van het proces zelf. Met name van de langere doorlooptijd na een voornemen tot afwijzen en de demotiverende werking die uitgaat van een voornemen tot afwijzen (voor zowel ex-justitiabele als de jobcoaches). En juist hierna zijn er nog kansen voor de ex-justitiabele om aan te tonen hoe goed deze bezig is.

10 Aanbevelingen

Richt communicatie specifiek op de groep jobcoaches

We adviseren om expliciet in te zetten op communicatie richting jobcoaches.

De jobcoaches blijken een belangrijk communicatiekanaal. Bij de groep die in dit onderzoek is betrokken, worden zeer sterke barrières ervaren om over te gaan tot een VOG-aanvraag. Die zelfs kunnen leiden tot het liever wegblijven van werk/opleiding waar een VOG voor nodig is.

Doorbreek overtuigingen, met impactvolle boodschap over kansen

Het blijkt nodig om door de negatieve overtuigingen en eigen werkelijkheid van de jobcoach heen te breken. Te toornen aan de overtuiging dat de kans op een VOG zeer gering is. Waardoor men zich meer openstelt voor het overwegen/adviseren van een pad waar VOG voor nodig is.

Wat hierbij helpend is, zijn:

- Harde cijfers of percentages over hoe vaak een VOG wordt toegekend in geval van een strafblad. Zelfs als de cijfers ongeloofwaardig hoog overkomen, gaat er wel impact van uit.
 - Eventueel: verbijzonderen naar zwaarte of type delict en naar branche/richting
- Voorbeelden uit de praktijk van succesvolle aanvragen.
- Inzicht in hoe Justis de afweging maakt (welke factoren van belang zijn).
- Directe lijn met Justis om vooraf casuïstiek te kunnen bespreken om een kansinschatting te kunnen maken.
- Benadrukken dat een VOG geen container begrip of certificaat is:
 - Kansen op toekenning verschillen per ene baan/opleiding/richting.
 - Aandacht voor de mens (en niet alleen voor het systeem): na het voornemen tot afwijzen.
- De terugkijktermijn van 2 jaar.

We adviseren om bovenstaande elementen een plek te geven binnen de communicatie.

De insteek zou altijd het positieve perspectief, de kans moeten zijn. De systemische werking van het instrument is hieraan ondergeschikt, maar kan wel ondersteunend zijn aan de boodschap dat er kansen zijn.

Ontwikkel een tekst als support van de jobcoach

Ook kan overwogen worden een korte boodschap of tekst te ontwikkelen die helpt bij het gesprek met de jongeren. En die het positieve, de kansen centraal zet. Mogelijk ook al wapent tegen 'teleurstelling en afhaakrisico' die uitgaan van het voornemen tot afwijzen.

Naamgeving

Jobcoaches pleiten voor behoud van de naam (afkorting VOG) en het laden van de naam, via de professionals om de jongere heen. Vooral ook omdat het zelfstandig begrijpen van hoe de VOG werkt zeer complex is, en ook risico's op afhaken in zich draagt. De professional kan het best aansluiten op begrip en motivatie van de doelgroep.

Het proces

Alhoewel buiten de scope van dit onderzoek, adviseren wij om te onderzoeken of het proces anders ingericht kan worden. Het bijvoorbeeld mogelijk is om reeds bij de aanvraag zelf aan te tonen hoe goed de ex-justitiabele bezig is, zodat dit direct kan worden meegewogen.

Bijlage I: Cijfers 2022 VOG aanvragen (bron: Justis.nl)

Kwartaalcijfers 2022 - VOG NP en VOG voor vrijwilligers

Cijfers over kwartalen (kwartaal 1 tot en met 4) van 2022.*

Aanvragen en weigeringen VOG NP	K1	K2	K3	K4	Totaal
Aantal aanvragen	392.762	358.624	390.806	393.897	1.536.089
Aantal afgegeven VOG's zonder anteceden ten	327.684	300.260	333.583	333.151	1.294.678
Aantal afgegeven VOG's met anteceden ten	64.918	58.917	57.700	54.413	239.948
Aantal geweigerde VOG's	934	660	581	553	2.728

Aanvragen en weigeringen VOG NP voor jeugdigen	K1	K2	K3	K4	Totaal
Aantal aanvragen	81.522	65.377	92.967	77.655	317.521
Aantal afgegeven VOG's zonder anteceden ten	73.206	58.959	85.675	70.429	288.269
Aantal afgegeven VOG's met anteceden ten	8.400	6.416	7.280	7.004	29.100
Aantal geweigerde VOG's	162	112	118	98	490

* Bovenstaande cijfers zijn onder voorbehoud vanwege lopende (bezwaar- en beroeps)procedures. Het aantal geweigerde VOG's per maand verschilt soms ten opzichte van het aantal aanvragen in die maand. Dat komt omdat een behandeling van de aanvraag soms doorloopt in een andere maand. De aanvraag kan hierdoor in een andere maand afgewezen worden dan in de maand waarin de aanvraag is binnengekomen.

Bijlage II: Stroomschema en Z-card, watdevog.nl en VOG check

Stroomschema



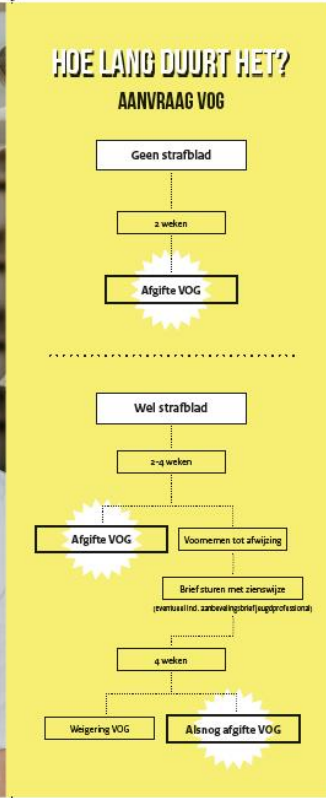
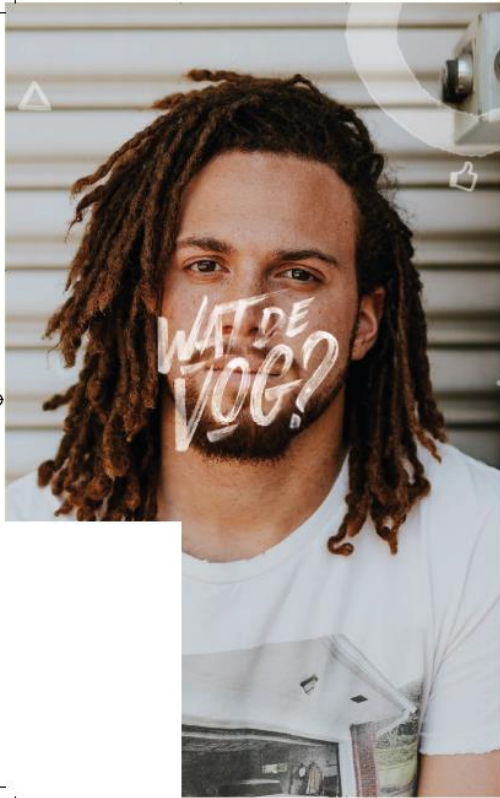
Krijg ik een Verklaring Omtrent het Gedrag?



NB Voor sommige beroepen geldt een langere terugkijktermijn.

Voor meer informatie over de Verklaring Omtrent het Gedrag ga naar www.justis.nl/vog.

Z-card



WAAR DE VOG HAAL IK HEM?

EEN VOG AANVRAGEN KAN OP TWEE MANIEREN:

1 Via de gemeente waar je ingeschreven staat.

2 Online via je werkgever

WAT DE VOG IS DAT?

Als je een nieuwe baan krijgt of stage wil lopen, kan je werkgever om een VOG vragen. Dit is een 'Verklaring Omtrent het Gedrag' die aangeeft dat je gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor je baan of stage.

Een VOG aanvragen lijkt spannend, maar is het niet. Check de feiten en de stappen die je moet doorlopen om een VOG aan te vragen.

WIE DE VOG KRIJGT ER EEN?

WIE KRIJGT EEN VOG?

194.000 aanvragen in 2016 van jongeren tot 23 jaar, waarvan 193.500 een VOG kregen.

194.000 AANVRAAGEN JONGEREN TOT 23 JAAR

0,26% KREEG GEEN VOG

EN ALS IK EEN STRAFBLAD HEB?

Slechts 2,7% van de aanvragers met strafblad kreeg geen VOG. Geen strafblad? Dan krijg je altijd een VOG.

HOE VER WORDT TERUGGEKEKEN?

TERUGKIJKTERMIJN			
Situatie	Jonger dan 23 jaar & geen ernstig geweld- of zedendelict gepleegd	23 jaar en ouder of ernstig geweld/delict gepleegd	Zedendelict gepleegd
Algemene terugkijktermijn*	2 jaren	4 jaren	Ondebepikt

* Het is maximaal 10 jaar voor zwaarte misdaden met ernstige gevolgen (zoals de veiligheid van de samenleving ernstig gevaar oplegt).

Voor veel branches en opleidingen (kinderopvang, zorg & welzijn en beveiliging) zijn bijvoorbeeld de algemene terugkijktermijn van toepassing. Er zijn echter ook uitzonderingen. Het rooster vind je ook voor de meeste van de branches met afwijkingen teruggekeken.

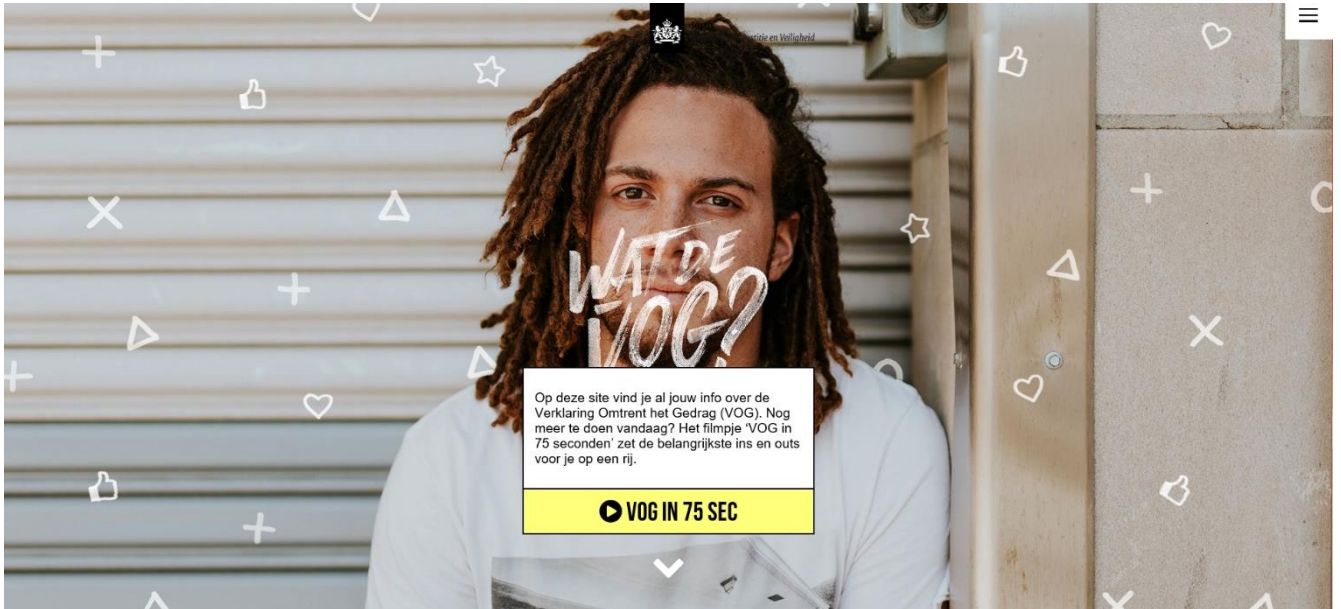
AFWIJKENDE TERUGKIJKTERMIJNEN			
Situatie	Jonger dan 23 jaar & geen ernstig geweld- of zedendelict gepleegd	23 jaar en ouder of ernstig geweld/delict gepleegd	Zedendelict gepleegd
Taxibranche	5 jaren	5 jaren	Ondebepikt
Opvoerings-amblietaren	10 jaren	10 jaren	Ondebepikt
Werken bij DII	30 jaren	30 jaren	Ondebepikt

WAT HEEFT INVLOED OP MIJN VOG AANVRAAG?

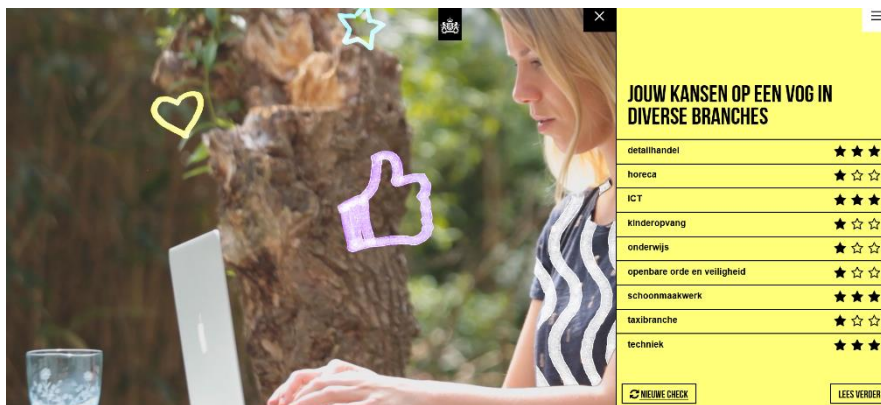
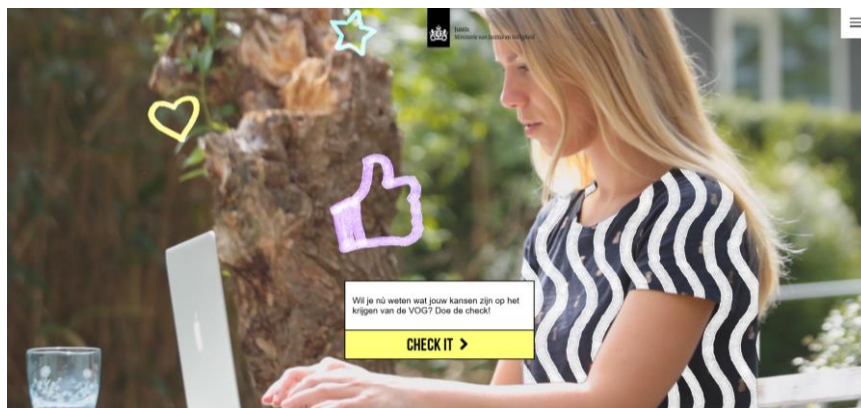
HALT straf → Geen strafblad, geen invloed

GEEN VOG → Weeten wat van invloed is op jouw VOG-aanvraag? Kijk op watdevo.nl

Watdevog.nl



VOG check



Campagneposters en social media



social



campagneposter



campagneposter

Bijlage III: Respondentenoverzicht jongeren tot 23 jaar

12-dec	14:35-15:10	16:40-17:15	17:15-17:50	
	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	
Geslacht	Vrouw	Vrouw	Man	
Leeftijd	18 jaar	19 jaar	22 jaar	
Gezinsituatie	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend	
Beroep	Scholier	Student	Betaalde studie in het veiligheidsdomein	
Branche	Nvt	Business end administration	Veiligheid	
Hoogst afgeronde opleiding	Basisschool	VWO	MBO3	
Welke opleiding volg jij nu	HAVO	WO	MBO4	
Woonplaats	Measbree	Vlijmen	Den Bosch	

12-dec	17:50-18:25	18:45-19:20	19:20-19:55	19:55-20:30
	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7
Geslacht	Vrouw	Vrouw	Man	Man
Leeftijd	18 jaar	20 jaar	19 jaar	16 jaar
Gezinsituatie	Studentenhuis	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders
Beroep	Student	Student	Student	Scholier
Branche	Communicatiewetenschap	Cios en ALO	Lerarenopleiding Engels	Nvt
Hoogst afgeronde opleiding	VWO	MBO 4	HAVO	Basisschool
Welke opleiding volg jij nu	WO	HBO	HBO	MAVO
Woonplaats	Groningen	Amsterdam	Fijneart	Leerdam

13-dec	1400-1435	14:35-15:10	15:10-15:45	15:45-16:10	16:40-17:15
	Repondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5
Geslacht	Vrouw	Vrouw	Man	Man	Man
Leeftijd	21 jaar	20 jaar	22 jaar	17 jaar	18 jaar
Gezinsituatie	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders
Beroep	Student	Student	Instalatiemedewerker	Timmerman	Scholier
Branche	Fashion	Journalistiek	Montage	Bouw	N.v.t.
Hoogst afgeronde opleiding	MBO 4	MBO 4	VMBO	MBO 2	Basisschool
Welke opleiding volg jij nu	HBO	HBO	Ik studeer niet (meer)	MBO 3	VWO
Woonplaats	Wijchen	Rotterdam	Rotterdam	Amersfoort	Armeide

13-dec	17:15-17:50	18:45-19:20	19:20-19:55	19:55-20:30
	Respondent 6	Respondent 7	Respondent 8	Respondent 9
Geslacht	Vrouw	Vrouw	Vrouw	Vrouw
Leeftijd	21 jaar	16 jaar	16 jaar	19
Gezinsituatie	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders	Thuiswonend bij ouders
Beroep	Student	Student	Scholier	Student
Branche	Sport en bewegen	Bakkerij innovation academy	N.v.t.	N.v.t.
Hoogst afgeronde opleiding	Mavo/mbt	VMBO basis	Gymnasium	VMBO
Welke opleiding volg jij nu	MBO 3	MBO 2	Gymnasium	MBO 4
Woonplaats	Renkum	Rhoon	Amsterdam	Purmerend

Bijlage IV: Gespreksleidraad jongeren tot 23 jaar

ons projectnummer:
6378

Gespreksleidraad

Project:	VOG jongeren 16 tot en met 22 jaar
Methode:	individuele interviews
Datum onderzoek:	12 en 13 december
Locatie:	online
Aantal respondenten:	16
Tijdsduur:	35 minuten

Doel van gesprekken met jongeren 16 t/m 22 jaar (zonder strafblad)

- Inventarisatie van spontane associaties en kennis (kort)
- Inzicht krijgen in de communicatieve werking van iets aan communicatiemiddelen die worden ingezet om de VOG aanvrager (hier: jongere van 16 tot en met 22 jaar zonder strafblad) meer inzicht geven in wat de VOG is en hoe het werkt
 - Vooralnog: 1 campagneposter per respondent en filmpje van website watdevog.nl (75 sec)
- Gevoel opbouwen bij de mate waarin de naamgeving een onderdeel is van de verkeerde percepties, en in de eisen die aan een naam kunnen worden gesteld. (associaties en bekendheid huidige naam VOG, gevoel opbouwen voor mogelijke richtingen voor een nieuwe naam)

Uitleg

Bij kwalitatief onderzoek worden geen 'vragenlijsten' afgenomen, maar wordt een gesprek gevoerd. Dit gesprek heeft een vrij format en zal voor ieder individueel gesprek anders verlopen. Op deze manier kan het perspectief van de doelgroep het beste uit de verf komen. Het heeft daarom geen zin om de 'vragen' letterlijk te lezen. We willen schijnprecisie voorkomen. Wel heeft het gesprek een 'ruwe structuur'. Deze leidraad is een beschrijving van die structuur met daarbij steeds een korte uitleg en een lijst van het type vragen/onderwerpen die aan bod kunnen komen.

Introductie

2 minuten

De moderator legt de testsituatie uit:

- welkom;
- doel van het onderzoek: o.a. wat dingen aan je laten zien en kijken hoe dat overkomt, welke boodschap je eruit haalt
- onafhankelijkheid onderzoeker;
- notulist, meekijkers (naamgevingbureau) en apparatuur;
- anonimiteit en rapportage;
- geen goede/foute antwoorden;
- tijdsduur gesprek.

De respondent stelt zichzelf voor met voornaam, leeftijd en dagelijkse bezigheden zoals werk (stage, bijbaantjes, baan) en hobby's. Doel: elkaar een beetje leren kennen, het ijs breken.

Inventarisatie VOG spontane associaties en kennis (kort)

5 minuten

Eerst wordt het open ingestoken. De termen VOG en Verklaring Omtrent het Gedrag worden na elkaar getoond. Op die manier komen we er achter of de termen bekend zijn, en hoe deze geduid/begrepen worden. Ook geeft het een indicatie van welke termen respondenten zelf gebruiken voor de VOG.

Interviewer deelt scherm met de term: VOG

- Spontane associaties, gedachten en gevoelens (let op hoe respondent het uitspreekt en spreek het ook zo uit)
- Heb je daar weleens van gehoord? (wat en via welke kanalen) Interviewer: doel is niet om opnieuw diepgaand foutieve kennis vast te stellen (dus kort houden). Immers, er is al bekend dat er misvattingen zijn. We gaan straks na welke informatie uitgaat van de communicatie gericht op deze doelgroep.
- Zelf wel eens mee te maken gehad (moeten aanvragen, etc.)? Ervaringen
- Indien aangevraagd: nog twijfels gevoeld om hem aan te vragen? Zo ja, waarover; uiteindelijk wel/niet aangevraagd? etc
- Hoe noem je het zelf?
- In hoeverre is het een duidelijke term/begrip?

Hierna (of al eerder als de respondent niet ver komt met de afkorting VOG) deelt de interviewer een scherm met "Verklaring Omtrent het Gedrag"

- Spontane reacties en associaties
- Hoe komt dit over
- In hoeverre is dit een duidelijk begrip/naam?

Communicatie

23 minuten

Website watdevog.nl

Bepalen in hoeverre de website Justis.nl als ingang wordt gekozen (en zo ja wat we dan van deze pagina willen leren), of dat direct gegaan wordt naar watdevog.nl. Het voordeel van direct naar watdevog.nl gaan is dat we iets van feedback krijgen op de (voorheen) core van de campagneuitingen (de vraag wat de vog?) zonder dat deze vooraf geladen is (alhoewel wel al de term ook voluit is getoond).

Beginscherm wat de vog.nl (kort)

- Eerste indrukken
- Reacties op "WAT DE VOG?"
- In hoeverre duidelijk

Filmpje 75 sec

- Toon filmpje
 - Eerste indrukken, spontane associaties, gedachten en gevoelens
 - Aansprekendheid
 - Gepercipieerde boodschap
 - Spontaan
 - In hoeverre is de boodschap duidelijk of onduidelijk
 - De respondent wordt gevraagd in eigen woorden te vertellen hoe het instrument volgens hem/haar werkt. Let op of de volgende elementen worden teruggespeeld (het gaat vooral om de onderstreepte boodschapelementen:
 - Wat de VOG is: verklaring die je werkgever of stagebedrijf of vrijwilligersorganisatie kan vragen om te weten dat je in het verleden niet iets hebt gedaan dat je werk in de weg staat
 - Grote kans dat je hem krijgt. Een VOG aanvragen moet je dus altijd doen (geen paniek of angst nodig)
 - Geen strafblad: altijd een VOG
 - Wel in aanraking geweest met Justitie? Sommige strafbare feiten vormen een bezwaar voor de ene baan of stage, maar niet voor de ander)
 - Niet gekregen? Vraag dan of ze naar je dossier kijken (beschrijf je situatie en hoe je bezig bent met de toekomst en wie kan dat bevestigen). Elke situatie is anders.
 - Gepercipieerde doelgroep: In hoeverre relevant voor jouzelf om dit te weten?



- Gebaseerd op de uiting(en) die je net hebt gezien: hoe moeilijk of makkelijk is het denk je om de VOG te krijgen
 - Voor jezelf
 - Voor iemand met een justitieel verleden (beoogde duiding is: die kans is groter dan je denkt, of in elk geval niet onmogelijk of een heel kleine kans)
- In hoeverre voel je nu nog drempels om een VOG aan te vragen? Zo ja, welke en hoe kunnen die weggenomen worden
- In hoeverre betreft het (deels) nieuwe informatie voor je
- Effect: in hoeverre op zoek naar meer informatie? Bijvoorbeeld:
 - op watdevog eventueel ook anoniem een VOG check doen
 - Justis opbellen
- In hoeverre is de informatie die je hier hebt gekregen anders dan wat je zelf dacht (voordat je dit gezien had)?
- Indien anders: Waardoor had je spontaan een ander beeld van de VOG?

Kanalen (indien tijd het toelaat)

Strategie is nu: via loopbaanbegeleider/jobcoach, stagebegeleider, adviseur studierichting (jeugdprofessionals). Er zijn ook webinars voor jongeren. Circa 5 jaar terug is er ook een campagne geweest op social media en posters etc.

- Hoe wil je van informatie over de VOG op de hoogte worden gebracht?
- En in welke vorm: filmpjes/tekst/uitleg professional/webinar

Naamgeving

5 minuten

De respondent wordt opnieuw gevraagd naar de naam VOG

- Hoe komt de naam over nadat je dit gesprek hebt gehad en dingen erover hebt vernomen? (VOG en Verklaring omtrent het gedrag)
- Welke vind je het best?
- In hoeverre goede, passend en duidelijk?
- Waarom wel of niet? Wat zou de naam voor zo een verklaring voor jou moeten uitdragen?
- inbrengen alternatieve woorden of benamingen: om te kijken welke effect deze hebben. Dit is niet bedoeld als naamtoets, maar kan ondersteunend zijn bij het bedenken van namen voor de latere kwantitatieve toets. We leggen voor

Verklaring Omtrent het Gedrag
Verklaring Over Gedrag
Gedragsverklaring voor Werk
Verklaring Oké Gedrag

Reserve ([R] in linkerbovenhoek):

WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)
StrafToets (+ StrafToets Verklaring)
GedragsCheck (+ Bewijs GedragsCheck)

Afsluiting en dank voor deelname

Bijlage V: Gespreksleidraad ex-justitiabelen

ons projectnummer:
6378

Gespreksleidraad

Project:	VOG interviews met ex-justitiabelen
Methode:	individuele interviews
Datum onderzoek:	1 januari 2023
Locatie:	online of face to face (Tbd)
Aantal respondenten:	8
Tijdsduur:	45 minuten

Doel van gesprekken met ex-justitiabelen

- Inventarisatie van spontane associaties en kennis (kort)
- Inzicht krijgen in de rol van communicatie door Justis en ketenpartners in het beeld en de kennis van de ex-justitiabele t.a.v. de VOG
- Gevoel opbouwen bij de mate waarin de naamgeving een onderdeel is van de verkeerde percepties, en in de eisen die aan een naam kunnen worden gesteld. (associaties en bekendheid huidige naam VOG, gevoel opbouwen voor mogelijke richtingen voor een nieuwe naam)

Uitleg

Bij kwalitatief onderzoek worden geen 'vragenlijsten' afgenomen, maar wordt een gesprek gevoerd. Dit gesprek heeft een vrij format en zal voor ieder individueel gesprek anders verlopen. Op deze manier kan het perspectief van de doelgroep het beste uit de verf komen. Het heeft daarom geen zin om de 'vragen' letterlijk te lezen. We willen schijnprecisie voorkomen. Wel heeft het gesprek een 'ruwe structuur'. Deze leidraad is een beschrijving van die structuur met daarbij steeds een korte uitleg en een lijst van het type vragen/onderwerpen die aan bod kunnen komen.

Introductie

5 min

De moderator legt de testsituatie uit:

- welkom;
- doel van het onderzoek: spreken met mensen met een justitieel verleden
- onafhankelijkheid onderzoeker;
- notulist, meekijker (andere onderzoeker Miriam of Rob) en apparatuur;
- anonimiteit en rapportage;
- geen goede/foute antwoorden;
- tijdsduur gesprek.

De respondent stelt zichzelf voor met voornaam, leeftijd, dagelijkse bezigheden zoals werk. Doel: elkaar een beetje leren kennen, het ijs breken.

Opleiding en of werk

20-25 min

Vertel de respondent dat we een soort van reis in de tijd willen maken.

Deze start bij het ontstaan van het justitieel verleden. We werken vanaf dat moment (of zelfs iets eerder) naar het heden.

- Wanneer kwam je in aanraking met justitie?
 - Zonder te hoeven vertellen wat er precies gebeurd is, maar hoe is het je sindsdien vergaan, wat waren de voor jou belangrijkste gebeurtenissen
 - Hoe kijk je tegen de toekomst – komende jaren – aan; wat zou je vooral willen (t.a.v. werk en opleiding)
- In hoeverre is jouw justitieel verleden van invloed op jouw opleidingskeuzes en werk (keuzes, wel of niet kunnen vinden van werk, kansen op werk etc.)?
- Wat weet je over een mogelijke invloed van een justitieel verleden op je werk(mogelijkheden/kansen)
- Hoe kwam je aan dat beeld? Wat heb je wanneer via wie vernomen hierover?
 - Bijvoorbeeld: in media over gehoord, via reclassering, OM, politie, loopbaanbegeleider, stageplek, familie, etc.
- In hoeverre had je er vragen over? Of kreeg je er vragen bij? En hoe ben je daarmee omgegaan?
- Hoe open (over jouw justitieel verleden) ben je bij keuze van opleiding en zoeken naar werk?
- Wat wist je hierover voordat je een strafblad kreeg?

VOG

Voor zover de “VOG” niet al spontaan aan de orde gekomen, introduceert de interviewer de VOG als thema (toon het scherm met de term VOG)

- Spontane associaties (en hoe spreekt de respondent het uit)
- Beeld en kennis
- Hoe tot stand gekomen
- Hoe vind je de naam

Toon hierna ook de voluit term: Verklaring omtrent het Gedrag

- Reacties nagaan

De plek van de VOG in het verhaal van de respondent

- Heb je zelf wel eens met de VOG te maken gehad (moeten aanvragen, over gelezen, etc.)?
- Kun je in eigen woorden vertellen wat jouw beeld ervan is, welk gevoel eromheen hangt
- Wat weet je ervan

Interviewer brengt de momenten dat de VOG een rol heeft gespeeld in kaart

- Wanneer, moment(en) en aanleiding(en)
- Hoe speelde het
- Wat wist je ervan
- Via wie vernam je welke informatie (politie, DJI, reclassering, advocaat, job coaches, werkgever, opleiding, OM, politie, familie/vrienden, etc.)
- Wat heb je toen gedaan (informatie gezocht, bepaalde keuzes gemaakt, erover gesproken, etc. etc.)
 - In hoeverre voelde je goed genoeg geïnformeerd
Zo ja, waarom
 - Zo niet, wat had er beter gekund; ia wie had je informatie over de VOG willen hebben? Wat had je willen weten?

Communicatie

10 min

- Spontane bekendheid met watdevog.nl
- Spontane bekendheid met online check tool

Filmpje 75 sec

- Toon filmpje
 - Eerste indrukken, spontane associaties, gedachten en gevoelens
 - Aansprekendheid
 - Relevantie; indien men het filmpje niet kende, in hoeverre had het een waarde kunnen hebben; waarom wel/niet; indien wel, wanneer had je dit filmpje willen zien en wie had jou er het beste op kunnen attenderen
 - Gepercipieerde boodschap
 - Spontaan

- In hoeverre is de boodschap duidelijk of onduidelijk
- Wat is de invloed op je beeld van hoe groot de kans is dat je hem krijgt
 - Is duidelijk dat dit afhangt van het doel waarvoor je hem aanvraagt
 - Geen strafblad: altijd een VOG
 - Wel in aanraking geweest met Justitie? Sommige strafbare feiten vormen een bezwaar voor de ene baan of stage, maar niet voor de ander)
 - Niet gekregen? Vraag dan of ze naar je dossier kijken (beschrijf je situatie en hoe je bezig bent met de toekomst en wie kan dat bevestigen). Elke situatie is anders.
- Gebaseerd op de uiting(en) die je net hebt gezien: hoe moeilijk of makkelijk is het denk je om de VOG te krijgen
 - Voor jezelf
 - Indien de respondent dit niet zelf noemt: gezien je eigen justitieel verleden
- In hoeverre voel je nu nog drempels om een VOG aan te vragen? Zo ja, welke en hoe kunnen die weggenomen worden
- In hoeverre betreft het (deels) nieuwe informatie voor je
- Effect: in hoeverre op zoek naar meer informatie?

Online check

- Spontane reacties
- Hoe sta je tegenover het doen van zo een check
- Hoe schat je je eigen kansen vooraf in
- Vraag respondent de check te doen. Probeer een sfeer te creëren waarin de respondent zich veilig en vrij voelt dit naar waarheid in te vullen. Zeg anders dat de respondent het nep mag invullen. Immers: we willen vooral weten hoe de tool (en uitkomst) werkt.
- In hoeverre van meerwaarde voor jou?
- Indien online check niet bekend is: wanneer had je hiervan willen weten en hoe had je van het bestaan op de hoogte willen zijn gebracht (wie en kanalen)

Wensen (mogelijk worden deze vragen al eerder in het interview gesteld) 5 minuten

- Hoe wil je van informatie over de VOG op de hoogte worden gebracht?
- Grijp terug op het verhaal van de respondent: wat had jou geholpen, wat was belangrijk voor je
- Via welke kanalen
 - Reclassering
 - Via loopbaanbegeleiding of job coaches
 - Anders...

- En in welke vorm: filmpjes/tekst/uitleg professional/webinar

Naamgeving 5 minuten

De respondent wordt opnieuw gevraagd naar de naam VOG

- Reacties op VOG
- Naamvarianten worden voorgelegd en reacties worden kort nagegaan

Verklaring Omtrent het Gedrag

Verklaring Over Gedrag

Gedragsverklaring voor Werk

Verklaring Oké Gedrag

Reserve ([R] in linkerbovenhoek):

WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)

StrafToets (+ StrafToets Verklaring)

GedragsCheck (+ Bewijs GedragsCheck)

- In hoeverre goede, passend en duidelijk?
- Waarom wel of niet? Wat zou de naam voor een dergelijke verklaring voor jou moeten uitdragen?
- Welke vind je per saldo de beste naam?

Afsluiting en dank voor deelname

Bijlage VI: Gespreksleidraad ketenpartners en jobcoaches

ons projectnummer:
6378

Gespreksleidraad

Project:	VOG strafrecht ketenpartners en jobcoaches
Methode:	individuele interviews
Datum onderzoek:	jan-feb 2023
Locatie:	online of face to face (Tbd)
Aantal respondenten:	12
Tijdsduur:	45 minuten

Doel van gesprekken met ketenpartners

- Inventarisatie van spontane associaties en kennis
- Inzicht krijgen in hoe beeld/kennis tot stand zijn gekomen. Waaronder: Welke informatie vanuit Justis over de VOG heeft hen bereikt en hoe wordt deze informatie ervaren
- Wat nemen zij mee richting hun communicatie met/over jongeren onder de 23 jaar en in hun communicatie met ex justitiabelen van 23 jaar en ouder
- Wensen t.a.v. informatie/communicatie vanuit Justis
- Gevoel opbouwen bij de mate waarin de naamgeving een onderdeel is van eventuele verkeerde percepties, en in de eisen die aan een naam kunnen worden gesteld. (associaties en bekendheid huidige naam VOG, gevoel opbouwen voor mogelijke richtingen voor een nieuwe naam)

Uitleg

Bij kwalitatief onderzoek worden geen 'vragenlijsten' afgenomen, maar wordt een gesprek gevoerd. Dit gesprek heeft een vrij format en zal voor ieder individueel gesprek anders verlopen. Op deze manier kan het perspectief van de doelgroep het beste uit de verf komen. Het heeft daarom geen zin om de 'vragen' letterlijk te lezen. We willen schijnprecisie voorkomen. Wel heeft het gesprek een 'ruwe structuur'. Deze leidraad is een beschrijving van die structuur met daarbij steeds een korte uitleg en een lijst van het type vragen/onderwerpen die aan bod kunnen komen.

Introductie

5 minuten

De moderator legt de testsituatie uit:

- welkom;
- doel van het onderzoek: spreken met organisaties die in contact staan met jongeren tot 23 jaar zonder justitieel verleden en jongeren van 23 jaar en ouder met een justitieel verleden, om input op te halen t.b.v. communicatie over de VOG.
- onafhankelijkheid onderzoeker;
- notulist, meekijker (andere onderzoeker Miriam of Rob) en apparatuur;
- anonimiteit en rapportage;
- geen goede/foute antwoorden;
- tijdsduur gesprek.

De respondent stelt zichzelf voor met voornaam, organisatie en functie. Doel: elkaar een beetje leren kennen, het ijs breken. Ook respondent laten aangeven in welke mate en op welke wijze hij te maken heeft met jongeren tot 23 jaar zonder justitieel verleden en jongeren van 23 jaar en ouder met een justitieel verleden

VOG top of mind beleving/kennis

35 min

Spontaan

Toon een scherm met het woord VOG. Zoals u weet gaat dit onderzoek hierover.

- Hoe noemt u het zelf
- Beeld en kennis: spontane inventarisatie

Meer diepgaand

- Hoe heeft u ermee te maken: aanleidingen, frequentie etc.
- Hoe is uw beeld/ kennis tot stand gekomen?
 - spontaan
 - Invloed webinars, presentaties, ambassadeurs, trainingen, nascholing, collega's, etc.

Communicatie met anderen

- Wanneer en hoe communiceert u erover met anderen
- Met welke anderen (binnen de eigen organisatie, anderen in strafrechtketen, Justis, jongeren, ex-justitiabelen, etc.)
- Wat is het beeld/kennis van jongeren tot 23 jaar zonder justitieel verleden en jongeren van 23 jaar en ouder met een justitieel verleden
 - Welke vragen krijgt u eventueel van deze 2 groepen over de VOG
 - In hoeverre leven er onder deze 2 doelgroepen bepaalde hardnekkige misverstanden over de VOG: zo ja, welke, wat is de oorzaak en wat doet u al dan niet om deze misverstanden recht te zetten

- In hoeverre is er binnen uw eigen organisatie sprake van hardnekkige misverstanden over de kans op het krijgen van een VOG (voor jongeren en ex-justitiabelen van n23 jaar en ouder)?
- Hoe makkelijk/moeilijk is het voor u om aan informatie over de VOG te komen, om uw eigen kennis op pijl te krijgen/houden?

Communicatie door Justis

- Wat kunt u zich herinneren van aan u gerichte communicatie door Justis over de VOG (over de VOG en jongeren en ex-justitiabelen)?
 - Spontaan
 - In hoeverre is de informatie:
 - Voldoende
 - Relevant
 - In hoeverre voelt u zich goed geïnformeerd? Waarom wel of niet
 - Wat zouden uw belangrijkste wensen/verbeterpunten zijn t.a.v. de informatievoorziening vanuit Justis
 - Hoe zou u zelf informatie willen krijgen?
 - Wat voor informatie vooral
 - In welke vorm
 - Via wie
 - En als u denkt aan het toegankelijk maken van informatie binnen uw organisatie (dat alle medewerkers voor wie het relevant zijn er kennis van kunnen nemen)
- Check het lijstje dat door Justis is aangeleverd
 - Spontane reacties
 - Wat kent u, wat niet
 - Wat is/likt vooral interessant, en wat minder
 - Hoe had Justis u het beste kunnen bereiken met deze communicatie (indien bepaalde communicatie de respondent niet heeft bereikt)
- Bekendheid met website watdevog.nl
- Bekendheid met online check tool

Werking instrument

- Voor zover nog niet door de respondent zelf genoemd:
 - Praat over de werking van de VOG: hoe wordt voor zover u weet bepaald of iemand in aanmerking komt voor een VOG? Vraag door op iemand met een justitieel verleden.
 - Check of er kennis is over de koppeling tussen het soort delict en het doel waarvoor de VOG wordt aangevraagd
 - Check of er kennis is dat de terugkijkt termijn verschilt voor jongere dan 23 jaar en 23 + jaar

- Hoe makkelijk/moeilijk is het denkt u voor ex-justitiabelen om aan een VOG te komen?
- Waar baseert u dat op?
Noem het percentage ex-justitiabelen dat geen VOG krijgt en ga reacties na (in hoeverre bekend, effect van deze informatie)

Effect

- Check kort in hoeverre het interview invloed heeft gehad op houding en kennis
 - Bv voor rechters: nieuwe informatie gekregen? Hoe kan dat eventueel van invloed zijn op afwegingen bij de strafmaatbepaling

Naamgeving 5 minuten

- Hoe vindt u, na alles wat we besproken hebben, de naam?

Toon hierna ook de voluit term: Verklaring omtrent het Gedrag

- Reacties nagaan
- Naamvarianten worden voorgelegd en reacties worden kort nagegaan

Verklaring Omtrent het Gedrag

Verklaring Over Gedrag

Gedragsverklaring voor Werk

Verklaring Oké Gedrag

Reserve ([R] in linkerbovenhoek):

WerkOké Check (+ WerkOké Verklaring)

StrafToets (+ StrafToets Verklaring)

GedragsCheck (+ Bewijs GedragsCheck)

- In hoeverre goed, passend en duidelijk?
- Waarom wel of niet? Wat zou de naam voor een dergelijke verklaring volgens u moeten uitdragen?
- Welke naam vindt u per saldo de beste en waarom?

Afsluiting en dank voor deelname 1 minuut