



'100% Passie voor mijn toekomst' is mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van Stichting Pro Juventute Amsterdam.



Inhoudsopgave

Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1. Methodiek.....	8
Inleiding.....	8
§ 1.1 Achtergrond Training 100 % passie voor mijn toekomst	8
§ 1.2 Werkvormen- en principes	9
§ 1.3 Voorbereiding training	11
Hoofdstuk 2. Workshops in de praktijk.....	12
§ 2.1. Kick-off.....	12
§ 2.2. Ontdek jouw kwaliteiten	13
§ 2.3. Hoe solliciteer ik met succes	17
§ 2.4. Omgaan met groepsdruk.....	19
§ 2.5. Mijn leerpad	23
§ 2.6 Mijn Toekomstplan.....	25
§ 2.7. Leren presenteren	29
§ 2.8 Eindpresentatie met feestelijke afsluiting.....	32
Hoofdstuk 3. Theorie.....	35
Inleiding.....	35
§ 3.1. Pijlers van de training	35
§ 3.2. Theoretische omschrijving werkvormen en -principes	37
Hoofdstuk 4. Resultaten en effecten.....	41
Inleiding.....	41
§ 4.1. Doelgroep beschrijving.....	41
§ 4.2. Effecten.....	44
§ 4.3. Ervaringen vormingsprogramma.....	56
Hoofdstuk 5 Conclusie en Aanbevelingen.....	58
Inleiding.....	58
§ 5.1 Conclusies	58
§ 5.2 Aanbevelingen	60
Bijlagen	62
Bijlage A. Onderzoeksmethode	62
Bijlage B. Draaiboek training - Format voor toekomstige gebruikers.....	67
Bijlage C. Training 100% Passie huidige onderzoek	90
Bijlage D. Participerende observatielijst met theoretische onderbouwing	92
Bijlage E. Interview met jongerenwerker	99
Bijlage F. Interview van de voor- en nameting jongeren	100

Bijlage G. Individuele scores CBSA.....	101
Bijlage H. Individuele scores EPSI	104
Bijlage I. Schaalscores Werknemersvragenlijst (WV)	106
Literatuur	111

Inleiding

Deze publicatie gaat over '100% passie voor mijn toekomst', een pedagogisch activerend vormingsprogramma voor jongeren uit kwetsbare wijken. Dit programma is ontwikkeld in een praktijkexperiment bij het jongerenwerk van welzijnsorganisatie Swazoom in Amsterdam Zuidoost in de periode april-juli 2016. Het is ontstaan vanuit praktijkervaringen van jongerenwerker Marcello Dello Stretto en collega's. Beschreven is hoe het vormingsprogramma is voorbereid en uitgevoerd, welke theoretische kennis is gebruikt en welke effecten deelname heeft opgeleverd voor de jongeren die eraan hebben meegedaan.

Aanleiding

De reden om een vormingsprogramma als '100% passie voor mijn toekomst' te ontwikkelen is gelegen in de situatie van de doelgroep van het jongerenwerk. Zowel in Amsterdam Zuidoost als elders in Nederland zijn dat voor een groot deel jongeren die opgroeien in laaggeschoolde milieus en kwetsbare buurten (MOgroep Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening, 2009). Deze buurtjongeren, zoals ze wel worden genoemd, maken meer dan eens op jonge leeftijd keuzes die schadelijk kunnen zijn voor hun toekomst (Noorda & Van Dijk, 2015). Het gebrek aan besef over de gevolgen van hun dagelijkse handelen is opvallend. Deze onnadenkendheid is terug te zien in verkeerde studiekeuzes en de weinig realistische ideeën over hun maatschappelijke toekomst en wat nodig is aan scholing en doorzettingsvermogen om later goed terecht te komen in de samenleving. De gevolgen zijn waar te nemen in statistieken over jongeren in stadsdeel Zuidoost. Slechts 46% van de jongeren daar heeft een startkwalificatie, het percentage voortijdig schoolverlaters bedraagt 14 procent en ruim 37 procent van de jongeren van 15-26 jaar is werkloos (Gemeente Amsterdam, 2013, 2015a, 2015c). Verder blijkt uit recent onderzoek dat werkloze jongeren onvoldoende werknemersvaardigheden bezitten als samenwerken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken en communicatieve en sociale vaardigheden (Voogt & Pareja Roblin geciteerd in Asscher & Bussemaker, 2015). Ook zijn bijvoorbeeld hun presentatievaardigheden tijdens een sollicitatiegesprek ondermaats.

Buurtjongeren worden van huis uit niet zo uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen, door te leren en bezig te zijn met hun toekomst. Daarin speelt natuurlijk mee dat in gezinnen met een laag opleidingsniveau en een inkomen op het niveau van het sociaal minimum minder economische en culturele middelen beschikbaar zijn om een stimulerende leeromgeving te creëren (Lee & Bowen, 2006; Gonzalez-DeHass et al., 2005). Dat is zeker het geval in meerdere wijken in Amsterdam Zuidoost (Gemeente Amsterdam, 2015b).

Bij het oriënteren op toekomstmogelijkheden is het echter wel van belang als persoon een beeld te hebben van de eigen identiteit. Als je inzicht hebt in de dingen die je leuk vindt en waar je goed in bent, kan je ook beter nadenken over je toekomstmogelijkheden. Tegen deze achtergrond is in het jongerenwerk een praktijkexperiment opgezet gericht op de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van het vormingsprogramma '100% passie voor mijn toekomst'. Doel is om in aanvulling op de opvoeding van thuis vanuit het jongerenwerk de persoonlijke bewustwording van buurtjongeren te stimuleren en hen beter voor te bereiden op hun dagelijks en toekomstig maatschappelijk functioneren. Zij leren in het vormingsprogramma keuzes te maken over wie zij zijn (identiteit), wat

zij maatschappelijk willen bereiken (toekomstplan) en de vaardigheden te ontwikkelen die daarbij van belang zijn.

Opdracht en vraagstelling

De opdracht van het praktijkexperiment bestaat uit het ontwikkelen, het uitvoeren en het evalueren van een vormingsprogramma voor de doelgroep van het jongerenwerk.

De vraagstelling van de evaluatie luidt als volgt:

- 1) Hoe is de methodiek van het vormingsprogramma '100% passie voor jouw toekomst' nader te karakteriseren in termen van doelstelling, werkzame ingrediënten, gefaseerde werkwijze en organisatorische randvoorwaarden?
- 2) Hoe zijn de werkzame ingrediënten van deze methodiek theoretisch nader te verklaren?
- 3) Welke effecten heeft het vormingsprogramma op de deelnemers? Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar sociaal-emotionele ontwikkeling, identiteitsontwikkeling en de ontwikkeling van een toekomstperspectief.
- 4) Op welke manier zijn belangrijke uitkomsten van het praktijkexperiment over te dragen naar situaties elders?

Verantwoording

In eerste instantie is in nauw overleg met de jongerenwerker Marcello Dello Stretto en met behulp van inzichten uit de literatuur een ontwerp gemaakt voor een vormingsprogramma. Belangrijke uitgangspunten hierbij waren:

- Bedenk thema's waarbij de identiteitsontwikkeling en toekomstplanning van buurtjongeren steeds nadrukkelijker aan de orde komt;
- Werk deze thema's uit in een reeks van acht workshops die plaatsvinden op een vast tijdstip in de week verdeeld over een periode van drie maanden;
- Spil in het programma is de jongerenwerker vanwege de vertrouwenspositie naar deelnemers. Maak daarnaast gebruik van externe trainers en gastsprekers die in staat zijn nieuwe inzichten en vaardigheden over te brengen.

Vervolgens is aandacht besteed aan de werving van jongeren en de praktische voorbereiding. Daarna is het programma uitgevoerd en afgesloten met een eindpresentatie van alle deelnemers voor een uitgenodigd publiek van familie en andere betrokkenen. Voorbereiding en uitvoering zijn stap voor stap beschreven in deze publicatie.

Tegelijk met de uitvoering is door de onderzoekers ook een start gemaakt met de evaluatie van het programma. Om de effecten van deelname bij jongeren vast te kunnen stellen zijn zij bij aanvang van het vormingsprogramma geïnterviewd in het kader van een zogenaamd voormeting (N=11). Aan de hand van vragen en toetsen is zo een indruk gekregen van hun persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van dat moment. Deze procedure van vragen en toetsen is herhaald bij een nameting na afronding van het programma met als doel zicht te krijgen op ervaringen van deelnemers en de ontwikkelingen die zich bij hen hebben voorgedaan (N=8).

De onderwerpen van het interview met de jongeren zijn opgenomen in bijlage F. Daarnaast zijn de volgende vragenlijsten gebruikt: Competentie Belevingsschaal voor Adolescenten (CBSA), Erikson Psychological Stage Inventory (EPSI) en de Vragenlijst Werknemersvaardigheden.

Verder is door telkens twee onderzoekers tijd besteed aan participerende observatie tijdens alle workshops van '100% passie voor mijn toekomst' en is de jongerenwerker enkele keren geïnterviewd over het verloop van het werkproces.

Na afloop van het vormingsprogramma is het verzamelde informatiemateriaal systematisch geanalyseerd, verwerkt en verwoord in dit rapport. Het streven is de opgedane kennis met deze manier van vorming van buurtjongeren op te nemen in het reguliere aanbod van welzijnswerk en jongerenwerk in Amsterdam Zuidoost. Hopelijk kunnen ook soortgelijke organisaties elders en misschien ook andere voorzieningen op het terrein van lokaal jeugdbeleid en onderwijs hun voordeel doen met deze kennis.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 is ingegaan op de methodische achtergronden, de werkvormen, de voorbereiding en de randvoorwaarden van het vormingsprogramma '100% passie voor mijn toekomst'. Tevens is kort toegelicht hoe de werving en selectie van de deelnemende jongeren heeft plaatsgevonden.

In hoofdstuk 2 zijn de verschillende stappen van het werkproces van het vormingsprogramma uit de doeken gedaan. Iedere bijeenkomst is op een levendige wijze beschreven, zodat een indruk wordt verkregen van de sfeer, reacties en elementen van de training. Ook staat beschreven welke gastsprekers en trainers meededen en welke thema's aan bod zijn gekomen.

Voor de geïnteresseerden is in hoofdstuk 3 een theoretisch kader opgenomen met hierin een uitleg over identiteitsontwikkeling en toekomstperspectief. Ook worden de gebruikte werkvormen vanuit de literatuur toegelicht.

De resultaten en effecten van het programma voor de deelnemers zijn belicht in hoofdstuk 4.

Met bovenstaande hoofdstukken in het achterhoofd is toegeschreven naar hoofdstuk 5, waarin conclusies en aanbevelingen zijn geformuleerd voor het jongerenwerk, maar welke ook breder getrokken kunnen worden naar bijvoorbeeld jeugdzorg en onderwijs.

Wij hopen dat '100% passie voor mijn toekomst' de lezer inspireert en wensen iedereen die ermee aan de slag gaat succes toe.

Amsterdam/Nijmegen, oktober 2016

Loep Advies

Hoofdstuk 1. Methodiek

Inleiding

Om kwetsbare jongeren voor zichzelf een invulling van de toekomst te laten maken, dienen ze eerst te weten wie ze zelf zijn, welke kwaliteiten ze bezitten en welke stappen ze dienen te maken richting hun toekomst. In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe dit is vormgegeven met de training “100% passie voor mijn toekomst.” Allereerst wordt er ingegaan op de achtergrond van de training: hoe is de training tot stand gekomen, wat is het doel, wie zijn de betrokkenen en wat zijn de verwachting (§1.1) Vervolgens volgt een paragraaf over de werkvormen- en principes (§1.2). Tot slot volgt een omschrijving van de voorbereiding van de training; de werving en selectie (§1.3).

§ 1.1 Achtergrond Training 100 % passie voor mijn toekomst

Het initiatief om een vormingsprogramma op te zetten komt van Marcello Dello Stretto, jongerenwerker, werkzaam bij Swazoom Welzijnsorganisatie. Vanuit het jongerenwerk was er behoefte aan een programma waarmee zij kwetsbare jongeren een sterkere positie in de maatschappij, maar vooral ook op de arbeidsmarkt, kunnen geven. Swazoom en Jaap Noorda, van Noorda&Co, hebben in samenwerking d.m.v. een onderzoeksvorstel een subsidieaanvraag ingediend bij Stichting Steunfonds ProJuventute Nederland. Deze is op 21 januari 2016 toegekend, waarna onderzoek en ontwikkeling in werking zijn gezet.

Marcello Dello Stretto heeft een eerste opzet van de bijeenkomsten vormgegeven. Vervolgens is er met behulp van literatuur vorm gegeven aan het programma, in samenspraak met Swazoom. Dit resulteerde allereerst in een beknopt draaiboek. Na enkele overleggen met de betrokken partijen en verder verdiepende studie begon het draaiboek steeds meer vorm te krijgen en details te bevatten.

Doel training

Het vormingsprogramma ‘100% passie voor mijn toekomst’ heeft tot doel een positieve bijdrage te leveren aan de identiteitsontwikkeling en toekomstplanning van de deelnemende jongeren. De training is erop gericht deze jongeren beter voor te bereiden op hun hedendaags en toekomstig maatschappelijk functioneren, door hen inzicht te verschaffen in wie ze zijn, wat ze maatschappelijk willen bereiken en door hen vaardigheden te laten ontwikkelen die daarbij van belang zijn. In dit onderzoek is de inhoud van de workshops van het vormingsprogramma opgezet, onderzocht en geëvalueerd. Voor meer informatie over de theoretische achtergrond van de identiteitsontwikkeling en toekomstplanning zie *Hoofdstuk 3 Theorie*.

Betrokkenen

Swazoom is een brede welzijnsinstelling in Amsterdam Zuidoost die zich voornamelijk richt op voor- en vroegschoolse educatie, ouderparticipatie en professioneel jongerenwerk in buurthuizen en ambulant. Vanuit Swazoom is er een jongerenwerker betrokken bij het opzetten en geven van de training. Voor het uitvoeren van het onderzoek zijn Noorda & Co en LOEP-advies betrokken. Zij spelen een rol tijdens de vormgeving van de workshops, het uitvoeren van het onderzoek en de evaluatie hiervan. De trainingsruimte is gefaciliteerd door Swazoom.

Verwachtingen

De jongerenwerker die een rol heeft gespeeld in de opzet en uitvoering van de training geeft voorafgaand aan de training aan dat hij als doel wil bereiken dat de jongeren beseffen dat ze een rolmodel kunnen zijn. De training omschrijft hij als volgt: *“Het gaat om kwetsbare jongeren die leren keuzes te maken over wie ze zijn, wat ze maatschappelijk willen bereiken, over welke middelen en vaardigheden ze beschikken die daarbij van belang zijn.”* Hij wil ze laten ontdekken hoe ze maatschappelijk actief kunnen zijn, doordat ze zelf eerst actief worden en weten waar hun eigen krachten liggen. Het opzetten van de methodiek heeft de jongerenwerker gedaan vanuit een practiced based methodiek, die hij ook wel de BBR-methodiek noemt. Ofwel de Binnen Buiten Rolmodel-methodiek, waarbij iemand eerst aan de slag gaat met de vraag wie ben ik omdat zelfkennis als basis dient voor de toekomst. Als je dan eenmaal weet wie je bent, is de vraag hoe je omgaat met buiten en welke rol je in de maatschappij vervult. In de training staat centraal dat de jongeren hun zelfkennis ontwikkelen en dit uiteindelijk omzetten naar buiten door zich mogelijk te ontpoppen tot een rolmodel voor andere jongeren. De training is volgens de jongerenwerker succesvol wanneer de jongeren een beeld hebben gevormd over wie ze zijn, wat ze willen betekenen in de maatschappij en welke rol ze daarin willen krijgen. Vooral het enthousiast worden over zichzelf is belangrijk. De jongerenwerker geeft aan dat het in de training belangrijk is dat de sfeer goed blijft en dat er vertrouwen wordt opgebouwd door de trainer met de jongeren. Dit door te laten zien dat je met de jongeren mee denkt en er niet boven gaat staan. Hierdoor zullen ze eerder zaken aannemen van de trainer.

§ 1.2 Werkvormen- en principes

In deze paragraaf worden de werkvormen- en principes toegelicht die een centrale rol innemen in het vormingsprogramma ‘100% passie voor mijn toekomst’. Een uitgebreide theoretische omschrijving van enkele werkvormen is te vinden in Hoofdstuk 3.2.

Inspirerende gastspreker

De inspirerende gastspreker is een persoon die een vergelijkbare achtergrond heeft als de jongeren. De gastspreker is ook wel een rolmodel en vertelt over zijn leven: zijn jeugd, de ontwikkelingen in zijn/haar leven en wat de belangrijkste pijlers zijn geweest voor zijn of haar leven nu. Tot slot bevat elk verhaal van de inspirerende gastspreker een boodschap of levensmotto, dat de jongeren doet inspireren voor hun leven nu en in de toekomst.

Gezamenlijke maaltijd

Een trainings-tijdstip vinden waarop jongeren allen kunnen, is lastig. In de avonduren is de kans vaak groter dat deze doelgroep kan. Een externe verzorgt voor elke training een maaltijd, die gedurende de training wordt bereid of wordt opgewarmd. Na afloop van de training kunnen de jongeren direct met elkaar de maaltijd nuttigen. De maaltijd heeft tot doel om de jongeren te belonen voor hun inzet en hun houding gedurende de workshop. Tevens zorgt het voor een ontspannen en informeel moment met elkaar als groep.

Energizers

In deze training worden de energizers gedurende de workshops ingezet. De energizers hebben tot doel om de energie bij de jongeren op te wekken en mogelijk los te komen van vastzittende gedachten of stagnerende processen.

Moodboard

In elke workshop wordt aandacht besteed aan een moodboard die de jongeren maken. Dit moodboard is opgedeeld in vier vlakken, waarin elk een ander thema centraal staat: wie ben ik? Wat kan ik? Wie is mijn rolmodel en wat is mijn toekomst? Het moodboard vormt een rode draad door de workshops, waarop de jongeren hun eigen proces gedurende de workshops weergeven. Aan het einde van de workshops vormt het moodboard de basis voor de presentaties van de jongeren over zichzelf.

Rolmodellen

Tijdens de workshops zal er veel met rolmodellen gewerkt worden. Elke workshop komt er iemand zijn of haar verhaal vertellen. Daarnaast is de jongerenwerker wekelijks aanwezig en in principe ook het belangrijkste rolmodel. Ook worden de jongeren bevraagd op het hebben van één of meerdere rolmodel(len) in hun verdere omgeving. Rolmodellen worden gekozen op basis van bepaalde gedragingen, uitspraken, houdingen of het uiterlijk van de rolmodel. Het wordt ook wel een voorbeeld genoemd. De rolmodellen binnen de trainingen, zoals de externe trainers of de gastsprekers, kunnen als inspirerende factor worden gezien. De trainer die wekelijks betrokken is bij de workshops is een belangrijk rolmodel. Voor sommige jongeren kan hij of zij zelfs het enige volwassen steunfiguur zijn.

Veiligheid van groep

De veiligheid van een groep, een training, workshop of andere interactiever bijeenkomst is een basisbehoefte om tot een optimaal leerproces te kunnen komen. Dit geldt zowel voor het leerproces van de groep als voor het individu (de jongere). Veiligheid van de groep wordt gecreëerd door het behouden van de orde, het bieden van structuur en acceptatie en respect binnen de groep. Hoewel de trainer een belangrijke signalerende en monitorende rol heeft binnen het creëren hiervan, zijn de jongeren hier ook medeverantwoordelijk voor. De trainer wordt als volgende 'werkprincipe' besproken.

Trainer

De trainer heeft een belangrijke rol en is al binnen enkele werkprincipes genoemd. Naast zijn functie als rolmodel voor de jongeren en het bijdragen aan de veiligheid van de groep. Dient hij te beschikken over verschillende vaardigheden om zijn rol als trainer optimaal te kunnen vervullen. Deze vaardigheden zijn te verdelen in drie groepen: *vakvaardigheden* (hij moet weten waar hij het inhoudelijk over heeft), *didactische vaardigheden* (hij moet weten hoe hij dit over kan brengen) en *persoonlijke vaardigheden* (hij moet weten wie hij zelf is; zelfkennis en achteraf kunnen evalueren op zijn handelen om het een volgende keer anders of hetzelfde aan te kunnen pakken; reflecteren).

§ 1.3 Voorbereiding training

Werving deelnemers, trainers en gastsprekers

In buurthuizen in Amsterdam Zuidoost zijn flyers verspreid over het vormingsprogramma met daarop informatie over voor wie de training bedoeld is, de data, tijdstippen, het doel van de workshops en hoe jongeren zich aan kunnen melden. Jongeren, verbonden aan het jongerenwerk, zijn voornamelijk persoonlijk benaderd door Marcello Dello Stretto, jongerenwerker van Swazoom. Hierbij heeft hij uitleg gegeven over de inhoud van de training en wat het doel is voor de jongeren. De benaderde jongeren hadden geen (duidelijk) toekomstperspectief en/of stevige identiteit. Tevens was het van belang dat de jongeren gemotiveerd waren en tijd hadden om deel te nemen aan alle workshops.

Marcello Dello Stretto heeft in zijn netwerk mensen benaderd die als gastspreker iets willen komen vertellen in een workshop aan de jongeren. Hierbij is geselecteerd op personen die dichtbij de jongeren staan en zodoende inspirerend zijn voor hen. Het belangrijkste is dat de jongeren zich kunnen identificeren met de gastsprekers. Daarnaast zijn er twee externe trainers ingeroepen voor het geven van vijf workshops. Deze trainers hadden specifieke kennis van de desbetreffende workshop. Voor een overzicht van de gastsprekers en trainers zie bijlage C.

De ruimtes, materialen en maaltijden werden gefaciliteerd door Swazoom.

Hoofdstuk 2. Workshops in de praktijk

§ 2.1. Kick-off

In deze paragraaf wordt workshop 1 besproken: de kick-off van 100% passie voor mijn toekomst! Na de aftrap van de training gaan de jongeren in deze workshop aan de slag met het bedenken van hun ideale buurt. De workshop wordt afgesloten met een inspirerende gastspreker die de jongeren aan zijn lippen doet hangen.

Onderdeel 1. Klaar voor de start!

De afgelopen maanden is hard gewerkt aan het werven van jongeren voor de training. Door het verspreiden van flyers en het ophangen van posters zijn jongeren enthousiast gemaakt voor het volgen van de training. Nu is het dan eindelijk zover; het is donderdagavond 21 april 2016 18.00 uur. Vanavond is de Kick off van 100% Passie voor Mijn Toekomst. Posters bij de ingang van het hoofdkantoor van welzijnsorganisatie Swazoom in Amsterdam Zuidoost en in de lift verwijzen naar de tweede verdieping. Jongerenwerker Marcello Dello Stretto staat klaar voor de start. Tijdens de workshops zal hij worden ondersteund door jongerenwerker Sjoerd Bakker en stagiaire Chantal van Dijk. In de vergaderruimte staat een grote ovale tafel met ruim twintig stoelen en er staat een beamer klaar voor de PowerPointpresentatie van Marcello. Vanaf 17.45 uur vult de ruimte zich met 10 jongeren. Iets voor half 7 zijn de 10 jongeren, 6 jongens en 4 meiden, aanwezig en start de workshop ruim een half uur na de geplande starttijd. De jongerenwerker trapt de workshop af met een welkomstpraatje en uitleg van het trainingsprogramma: wat staat de deelnemers te wachten de komende 3 maanden in 8 workshops? Elke jongere krijgt een notitieboekje van de jongerenwerker om te zorgen dat zij tijdens de workshops mee kunnen schrijven.

Onderdeel 2: Ideale buurt

Van de jongerenwerker krijgt elke jongere een lege flap-over. Midden op de tafel liggen verschillende kleuren stiften waar de jongeren gebruik van mogen maken. De opdracht 'mijn ideale buurt' wordt door de jongerenwerker geïntroduceerd: "Iedereen krijgt een persoonlijke flap-over, wat zouden jullie in jullie buurt willen? Wat vind jij belangrijk als jij de burgemeester was? Wat zou je erin willen hebben? Daarna kijk je naar wat jij dan gaat doen in je buurt." Op de PowerPoint komen drie vragen tevoorschijn die de jongeren op hun flap-over beantwoorden:

1. Welke rol kies je in jouw ideale buurt?
2. Waarom kies je die rol?
3. Waarom denk je dat je geschikt bent voor deze rol?

In deze opdracht kwamen de verschillen tussen de jongeren duidelijk naar voren. Waar de ene jongere een ziekenhuis in de buurt wil, wil de andere een buurtcommissie opzetten. De laatste vraag – waarom denk je dat je geschikt bent voor deze rol? – was zichtbaar lastig voor de jongeren. Hier werd langer over nagedacht en vragen over gesteld aan de jongerenwerker. De ene jongere gaf een uitgebreider antwoord dan de ander: "Ik wil veel voetbalvelden in de buurt. Waarom ik geschikt ben in deze rol? Omdat ik goed ben in voetbal." De jongerenwerker liep rond en stelde vragen aan de jongeren die nog niets hadden opgeschreven of een vraag hadden. De jongerenwerker stelde dan verhelderingsvragen aan de jongeren zoals: "Als jij burgermeester bent, wat vind jij belangrijk in je buurt?"

Onderdeel 3. Gastspreker: diversiteit en verandering

Rond 20.00 uur schuift gastspreker Marcel la Rose bij het gezelschap aan. Marcel la Rose is ex-stadsdeelhouder van Amsterdam Zuid-Oost. Hij vertelt over zijn ervaringen als stadsdeelhouder; wat hij in de buurt heeft ervaren, zoals de hoeveelheid diversiteit. Tijdens zijn verhaal over zijn ervaringen benoemt hij: *“Het gaat er niet om dat je bepaalde gevoelens hebt, maar hoe je er mee omgaat”*. De jongeren luisteren aandachtig en op het moment dat hij de groep aankijkt en vraagt: *“Wat zouden jullie willen veranderen als jullie stadsdeelhouder zouden zijn?”* worden er langzaam enkele vingers opgestoken en krijgen enkele jongeren de beurt om hun ideeën te delen.

Onderdeel 4. Leergierig en enthousiast

Gedurende de eerste workshop was te zien dat de jongeren actief meededen. Ze stelden vragen aan de jongerenwerker, aan elkaar en gingen na de uitleg direct actief aan de slag met de opdracht ‘de ideale buurt’.

Onderdeel 5. Afsluiting

De workshop wordt een half uur na de geplande tijd, rond 20.30 uur, afgesloten door de jongerenwerker. Na een bedankwoord voor de inzet van de jongeren, geeft hij het belang aan van het op tijd aanwezig zijn bij de komende workshops. Vervolgens eten alle deelnemers en andere betrokkenen een gezamenlijke maaltijd in de koffieruimte op de gang. Een enthousiaste vaste vrijwilliger zal na elke workshop zorg dragen voor het bereiden en opwarmen van een Surinaamse maaltijd.

§ 2.2. Ontdek jouw kwaliteiten

In deze paragraaf wordt workshop 2 besproken. In deze workshop gaan de jongeren aan de slag met de vragen: “wie ben ik?” en “wat kan ik?”. De jongeren gaan elkaar interviewen, onderzoeken hun kwaliteiten en geven tot slot een korte presentatie over zichzelf.

Om 17.30 uur zijn de voorbereidingen al in volle gang. De workshop wordt vandaag gegeven in een grotere ruimte met een lounge set hoge bartafels en om de hoek een houten tafel die plek biedt voor ruim 20 man. In het midden van de tafel liggen stapels tijdschriften, post-its en schrijfmateriaal.

Onderdeel 1: Uit de comfortzone

Om 18.15 uur start de workshop. De jongerenwerker introduceert gastspreker Phylisia Veldeman. De gastspreker vertelt haar eigen levensverhaal dat gaat over haar schoolloopbaan waarin ze zich niet begrepen voelt met adviezen van school. Ze maakt de brug naar hoe ze uit haar comfortzone durfde te stappen en dat nu nog steeds doet: ze heeft haar baan opgezegd en daarmee haar zekerheid en is verhuisd naar Suriname om hier verder te gaan ondernemen. Gedurende het inspirerende levensverhaal hangen de deelnemers aan haar lippen, ze maken oogcontact met de gastspreker en luisteren actief. Op momenten van herkenning knikken ze. Na een hard applaus, benoemt één van de deelnemers: *“Ik kan me er zo in vinden, knap hoe je dat zo verteld hebt.”*

Onderdeel 2: Wie ben ik deel 1

Na het verhaal van de gastspreker neemt de jongerenwerker het woord en maakt hierbij een bruggetje van het verhaal van de gastspreker naar zijn eigen ervaring: *“Ik had bijna geen diploma, na*

mijn 21^e jaar besloot ik: ik moet wat doen. Geen MBO-opleiding, maar ik heb een HBO-toets gemaakt en vervolgens de HBO-opleiding gedaan en afgerond. Dit is vechtlust." Vervolgens wordt aan de jongeren gevraagd in één woord te noemen wie ze zijn. Er wordt wat gegniffeld naar elkaar en om de beurt één woord genoemd dat in hun opkomt: *"lang", "zelfverzekerd", "spontaan", "vrolijk", "mondig", "sociaal", "rustig", "grappig", "gedreven", "aanwezig".*

Met ondersteuning van PowerPoint vertelt de jongerenwerker de definitie van identiteit. Hij benoemt dat de jongeren de tijd krijgen om de definitie te lezen. De jongeren zijn een minuut stil en kijken naar het scherm. Na de minuut geeft de jongerenwerker uitleg over de ontwikkeling van je identiteit over de tijd heen en door de tijd. Ondanks dat de jongeren stil zijn, is te merken dat de aandacht verslapt en de jongeren meer wiebelen en om zich heen kijken.

Onderdeel 3: Wie ben ik deel 2

Aan de jongeren wordt gevraagd om zelf koppels te maken. De jongerenwerker telt af en kijkt rond. Sommige jongeren maken oogcontact met elkaar, anderen niet en blijven om zich heen kijken, waarna de jongerenwerker nog een keer vraagt om koppels te maken en dit te doen door oogcontact met elkaar te maken. De koppels gaan vervolgens bij elkaar zitten. Eén jongere heeft het notitieboekje meegenomen die hij heeft gekregen bij de eerste workshop. De jongerenwerker deelt blaadjes en pennen uit aan diegene die dit niet hebben. Vervolgens wordt de opdracht toegelicht: *"Interview elkaar en stel elkaar de vragen van de sheet en noteer dit in je boekje of op je blad."* Op de PowerPoint verschijnen de volgende vragen:

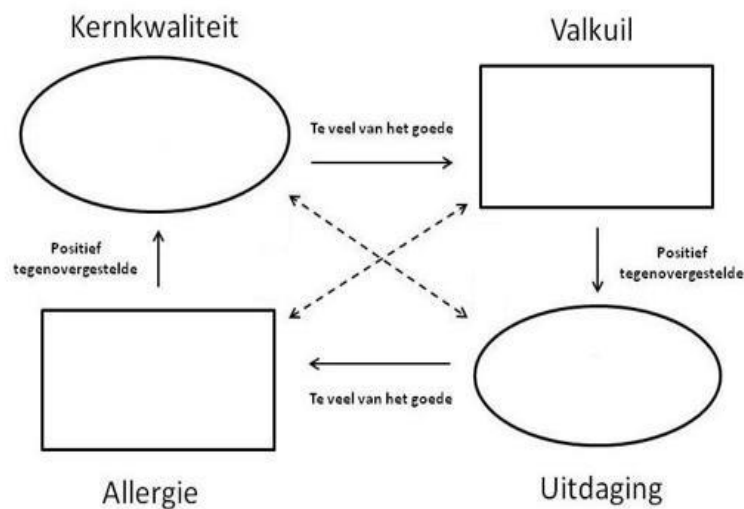
1. Mijn grootste motivatie in mijn leven is....
2. Ik word blij als...
3. Wat heb je van huis uit mee gekregen?
4. Ik ben alleen succesvol als ik...

De jongeren verspreiden zich over de ruimte en zitten in koppels bij elkaar. Na 20 minuten komt de groep weer bij elkaar. *"Wie is je grootste motivatie in jouw leven?"*, vraagt de jongerenwerker aan de groep. Een jongere (25) geeft aan: *"mijn broertje"* een andere jongere (22) geeft aan: *"mijn dochtertje"*.

Onderdeel 4: De energizer

Om de energie weer in de groep te blazen, roept de jongerenwerker de jongeren bij zich en vormen ze samen een kring: *"Doe je hakken onder de schouders en zoek stabiliteit. Kennen jullie het spelletje moordenaartje? Het gaat zo: één van jullie gaat straks op de gang staan, vervolgens beslist de rest van de groep wie de 'leiding' heeft, dus wie de moordenaar is en met een beweging de andere van de groep zo onzichtbaar mogelijk kan uitschakelen."* De energizer zorgt zichtbaar voor energie! Er wordt gelachen, er hangt een gezellige sfeer.

Onderdeel 5: Kernkwaliteitspel



De jongerenwerker heeft ter voorbereiding aan dit onderdeel op de muren en ramen in de ruimte 25 A4-vellen opgeplakt waar kwaliteiten op staan genoemd, zoals: *behulpzaam, rustig, gevoelig, betrouwbaar, kritisch, moedig, spontaan, volgzzaam en netjes*. De jongeren zitten aan de grote tafel en de jongerenwerker legt uit: *"Iedereen heeft goede en minder goede kwaliteiten. Op de muren en ramen hangen 25 kwaliteiten Iedereen heeft drie verschillende kleurtjes post-its. Loop langs de kwaliteiten en schrijft drie kwaliteiten die bij jou passen op de post-its, elk op een ander kleurtje."* Na het verzamelen van de post-its staan de jongeren langzaam op en lopen door elkaar langs de kwaliteiten. Jongere (22) *"Ik ben wel behulpzaam, dat past wel bij mij."* Na 10 minuten roept de jongerenwerker de jongeren aan tafel en deelt witte vellen uit met vier vlakken 'kwaliteit' 'allergie' 'valkuil' en 'uitdaging' ("het kernkwadrant") en geeft iedereen een overzicht met de 25 kwaliteiten met daarachter de 25 allergieën, valkuilen en uitdagingen. Jongere (20): *"ik weet al wat de bedoeling is: onze kwaliteit invullen en onze allergieën, valkuilen en uitdagingen daarbij."* Jongere 22: *"Ik ben niet arrogant, als het niet zo is, moet ik het dan niet opschrijven of wel opschrijven?"* Jongere 20: *"Wat is wispelturigheid?"* Een andere jongere (22) geeft antwoord: *"Dat je iets wel of niet wilt doen."*

Onderdeel 6: Jezelf presenteren

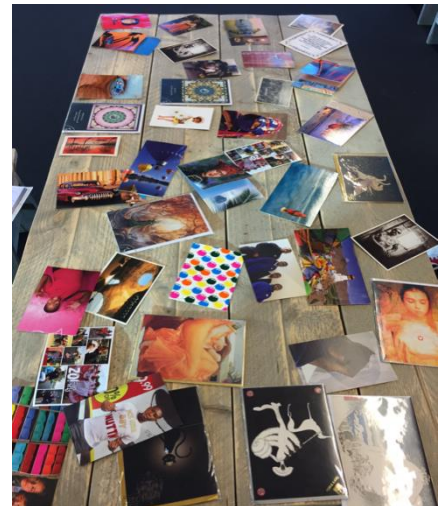
Op een grote tafel heeft de jongerenwerker tientallen ansichtkaarten met foto's uitgestald: een kleurrijk geklede vrouw die door de zee loopt, een foto met luchtballonnen die door de bergen varen, een foto van een bloemenmeisje, een zwart-wit foto van een stoere man met een ontbloot bovenlichaam, tattoos en een zonnebril.

Jongerenwerker: *“Je gaat jezelf presenteren aan de hand van een kaart en je kwaliteiten te benoemen.”*

Jongere (21) *“Deze kaart heb ik gekozen, omdat ze het leuk hebben met elkaar, ze houden van elkaar. Mijn kwaliteiten zijn behulpzaam, beschouwend en betrouwbaar.”*

Jongere (22): *“Ik heb een kaart met luchtballonnen, ik voel mij vrij met deze kaart. Ik ben spontaan, nadenkend en leidend.”*

Jongere (20): *“Ik ben blij, spontaan, behulpzaam en betrouwbaar. Vernieuwing. Op mijn kaart draagt de vrouw iets nieuws: jullie mening boeit me niet, ik ben ook onverschillig. Het maakt mij niet uit wat je denkt.”*



Jongere (18): *“Op mijn kaart staat een ruïne, een exotische plek, gebouwen... ze stralen iets uit bij mij. Ik ben autonoom, empathisch, de kleuren op de foto stralen dit uit en ik ben evenwichtig, zoals het gebouw op de foto met een goeie constructie.”*

Jongere (22): *“Ik ben netjes, behulpzaam, heb zelfvertrouwen, ik ben spontaan. Net als het meisje op de foto, ze komt spontaan over. Ik word blij als ik zie hoe ver ik ben gekomen.”*

Jongere (20): *“Ik ben zelfverzekerd, moedig en behulpzaam. Ik ben moedig, zoals op de kaart om in een luchtballon te zitten, ik zeg alles wat ik wil. Ik heb de kaart gepakt, omdat het mooi is.”*

Jongere (18): *“Ik ben voorzichtig... betrouwbaar. De persoon lijkt op iemand die ik ken.”*

Jongere (25): *“Als ik naar de foto kijk, zie ik mijzelf een beetje: “opstandig.” Hij houdt de kaart vast met de stoere man.”*

Jongere (22): *“Ik ben bescheiden, ingetogen en rustig. Dit plaatje is rustgevend.”*

Onderdeel 7: Moodboard

De jongeren gaan individueel aan de slag met grote canvasdoeken. Met stift is een vierkant getekend. Per vlak staat er een ander thema: *“Wie ben ik, wat kan ik, mijn rolmodel, toekomstplan.”* Deze bijeenkomst gaan zij aan de slag met het vlak *“wie ben ik”*. Na tekst en uitleg van de jongerenwerker over het moodboard wordt de deelnemers gevraagd het eerste vlak in te vullen. *“Zoek bij de kernkwaliteiten die je eerder hebt genoemd een aantal bijpassende knipsels uit de stapel kranten en tijdschriften die op tafel liggen.”* Er liggen ook scharen, plakband en lijm klaar. Terwijl de deelnemers aan de slag gaan staat er muziek aan op de achtergrond. De moodboards raken steeds verder bedekt met plaatjes, woorden en spreuken.



Onderdeel 8: “Ontdekking”

Tegen de tijd dat het einde van de bijeenkomst aanbreekt, vraagt de jongerenwerker om af te ronden. Hij vraagt wat ze vinden van het maken van het moodboard vinden. Een deelnemster vond het een leuke manier om over jezelf na te denken. Een ander zegt dat het spel wel een soort ontdekkingstocht is naar jezelf. Twee andere deelnemers stellen dat je hierdoor beter gaat nadenken over jezelf en wie je bent. De jongerenwerker reageert daarop met de woorden dat nadenken over jezelf geen gemakkelijk onderwerp is. Hij nodigt iedereen uit om de komende dagen daar wat meer mee bezig te zijn.

De volgende keer gaat het over solliciteren en hoe je dat kunt oefenen. Bedenk alvast voor de volgende keer bij welk bedrijf of instantie je een sollicitatiegesprek wilt hebben. Ga er vanuit dat de persoon bij wie je gaat solliciteren een onbekende is.

Met de handen ineen geslagen, benadrukt de jongerenwerker volgende week op tijd te komen: als je te laat komt mis je een deel van de workshop. Het is het beste als je alle data van de komende workshops in je agenda zet. Het is ook een idee om een groepsapp aan te maken om elkaar te helpen herinneren. Leer verantwoordelijk te zijn, mis geen kansen. Hij wijst vervolgens naar het al heerlijk geurende eten dat klaar staat op warmhoudplaten. Met een bordje met warme nasi en saté zitten de jongeren bij elkaar, deels op de loungebanken, deels aan de hoge bartafels. Er hangt een gezellige ontspannen sfeer.

§ 2.3. Hoe solliciteer ik met succes

In deze paragraaf wordt workshop 3 besproken: hoe solliciteer ik met succes. De jongeren worden getraind door een externe trainer die ze meeneemt in de wereld van het solliciteren en presenteren en hoe blijf je hierin jezelf?

Onderdeel 1: “Ben jezelf”

De jongerenwerker staat met een gulle lach op zijn gezicht: “Wauw, super dat jullie allen op tijd zijn!” Hij introduceert Santuscha Alvares. Ze is een oud stagiaire van Swazoom, 27 jaar en ze heeft de opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening afgerond. Ze start: “ik ben wel een beetje zenuwachtig.” Ze vertelt over haar leven vanaf Suriname, het cultuurverschil met Nederland en de

“struggels” die ze ervoer bij het aarden in Nederland. Wisselend maken de jongeren oogcontact met de gastspreker, sommigen kijken naar beneden of opzij of nemen een hap eten. Dan komt de gastspreker tot haar persoonlijke stuk: door pesterijen en het gevoel ‘hier’ niet te passen, neemt ze de jongeren mee in haar proces van ‘wie ben ik?’ en ‘wat wil ik nu bereiken in mijn leven’. De jongeren zijn zichtbaar geïnteresseerd: meer jongeren maken oogcontact, blijven haar aandachtig aankijken en laten zich niet afleiden door het schuiven van een stoel. Als de gastspreker haar verhaal afrond, applaudisseren de jongeren en stellen haar diverse vragen: *“Hoe ben je in aanraking gekomen met de organisatie Poso?”* en *“Hoe ben je gewend geraakt aan de Nederlandse cultuur?”*.

Onderdeel 2: Zelfverzekerd solliciteren

De jongerenwerker introduceert de externe trainer: Erno Pieter. De trainer begint met een introductie: *“Solliciteren met succes. 90% van de mensen wil weten wie jij bent, slechts 10% hebben ze het over het werk inhoudelijk. Wat zijn jouw ambities? Wat kun jij? Wie ben jij? Zelfverzekerdheid is belangrijk!”* Na een weetje over meer zelfvertrouwen door met je handen in je zij 5 minuten rechtop te staan, wordt de sfeer onder de jongeren wat losser en wordt er wat gegniffeld naar elkaar.

“Willen jullie iets van mij weten?”, is de vraag van de trainer? *“Wat doet u?”* In de daarop volgende 10 minuten vertelt de trainer over zijn ervaringen. De jongeren stellen geïnteresseerd vragen over zijn opleiding en kwalificaties: *“Welke opleiding heeft u gedaan?”* *“Heeft u dan kwalificaties?”* *“Heeft u dan iets gedaan met psychologie?”* Hij antwoordt hierop ‘nee’: ervaring leert. Verwondering op de gezichten van de jongeren is af te lezen, maar de interesse is ook gewekt: wat gaat er nu volgen?

Onderdeel 3: Sollicitatiegesprekken

Voor de grote tafel waar de jongeren aan zitten, worden twee stoelen neergezet. De jongeren hebben beroepen opgeschreven waarop ze graag willen solliciteren: servicemedewerker bij de bioscoop, winkelmedewerker bij de Foodlocker of een vintage winkel. De trainer: *“We gaan sollicitatiegesprekken oefenen. Wil iedereen op een post-it ten minste één tip en één top schrijven?”* Op het moment dat de trainer de opdracht introduceert, zijn de jongeren onrustig: er wordt met elkaar gepraat op elkaar gereageerd met een lach en er worden spullen uit de tas gepakt. Enkele jongeren lijken meer gespannen voor de opdracht dan anderen.

Op de vraag wie er wil beginnen, geeft een jongere (25) aan dat hij wel wil beginnen. Na een korte kennismaking met de trainer in de rol van vestigingsmanager van een winkel, zegt hij: *“ik loop vast, zie veel ogen naar mij kijken”*. Hij begint te lachen en kijkt de rest van de jongeren aan. De jongeren glimlachen en lachen terug. De trainer vervolgt zijn vraag: *“Als je zou moeten vertellen waar je niet zo goed in bent wat zou dit dan zijn?”* *“Een agressieve klant”*. De trainer: *“Wat zou je doen als je te maken had met een agressieve klant?”* *“Ik zou er een collega bij roepen en rustig blijven”*. Een andere jongere (20) reageert hierop: *“kalmeren”*. Na afloop van het gesprek geeft de jongen aan dat hij het spannend vond en dat er veel ogen op hem gericht waren. Hij vertelt: *“ik heb eerder bij foodlocker gesolliciteerd maar door mijn gouden tand ben ik niet aangenomen.”*

Jongere (22) heeft zich opgeworpen en loopt rustig naar voren. Ze draagt een strakke broek met een kort naveltruitje en haar haren in een knotje. Op haar neus rust een bril met een strak montuur. Als ze zit zegt ze: *“Dit voelt heel onnatuurlijk”* en begint te giechelen. De rest van de jongeren maakt oogcontact met haar, glimlachen iets of kijken opzij. Na enkele vragen

is het giechelen gestopt en geeft ze antwoord op de vragen van de trainer: *“als je dood zou zijn, wat zouden mensen die aan je graf staan zeggen?”* *“Ze was een spontaan, vrolijk persoon en kon doorzetten”*. Na ongeveer 10 minuten rond de trainer het gesprek af en vraagt haar wat ze er van vond. *“Het voelt onnatuurlijk aan, maar later was het goed te doen.”* Een jongere (20) geeft de feedback dat ze zelfverzekerd overkomt en haar eerdere ervaringen goed kan vertellen. Als tip krijgt ze mee dat ze veel ‘uuh’ zegt en giechelt.

De trainer be vraagt de groep over kleding die je draagt tijdens een sollicitatiegesprek. Enkele jongeren beginnen tegelijk te vertellen: *“Je moet geen pet dragen, dan lijkt het alsof je geen zin hebt om te solliciteren.”* Een ander vult aan: *“Ook geen joggingbroek, ook geen buiktruitje.”* Een andere jongere (20) vindt dat je wel sportkleding kan dragen. *“Bijvoorbeeld als je solliciteert bij een sportwinkel.”* Enkele andere reageren hier fel op: *“Dit kan echt niet.”* De trainer neemt het woord over: *“Denk er over na wat je aantrekt bij een sollicitatie.”* In de discussie kan iedereen benoemen wat ze er van vinden, de sfeer is veilig en open.

Jongere (22) neemt na het schudden van de hand van de trainer, plaats op de stoel. De rest van de groep is rustig en kijkt naar het gesprek. De jongere lacht af en toe gedurende het gesprek als de trainer ingaat op zijn afkomst en familie: *“waar kom je vandaan?”* en *“heb je broers of zussen?”*. Na het gesprek geeft hij aan: *“Dit ging beter dan alle andere gesprekken, daar stotterde ik of ze denken dat ik een rapper ben”*. Bij dit laatste lacht de rest van de groep. De jongere herhaalt een quote van de gastspreker eerder die avond: *“Je moet jezelf zijn,”* Hij geeft aan normaal altijd anders te zijn, andere kleding, haren kammen, anders praten. De trainer tipt: *“Niet doen wat niet bij je past.”* De jongeren benoemen om de beurt tips en tops: *“Je bent eerlijk.”* *“Pas op je taalgebruik”* *“Je liet je eigen waarden weten.”* *“Je geeft goede voorbeelden.”* *“Je bent open en eerlijk.”*

Gedurende de opdracht houdt de trainer oog voor wie er nog niet is geweest of wie minder op de voorgrond treedt: hij noemt de namen van de jongeren en vraagt of ze bijvoorbeeld ook een tip of top hebben opgeschreven. Nadat de laatste jongere aan de beurt is geweest sluit de trainer de opdracht af. Ondertussen wisselen de jongeren uit zichzelf de post-its met de tips en de tops onderling uit.

Onderdeel 4: Afsluiting

De jongerenwerker loopt naar voren en bedankt de trainer voor de workshop. Op het moment dat hij de laatste woorden wil uitspreken, steekt de enthousiaste kokkin haar hoofd om de deur en vraagt hoe ver de jongeren zijn. De jongerenwerker steekt twee vingers op zegt: *“nog twee minuten!”*

Hij vraagt de groep om even kort aan te geven wat ze van vandaag vonden: *“leuk, maar ook spannend.”* De jongeren pakken hun spullen en verzamelen zich weer in een rij voor een tafel met warm Surinaams eten.

§ 2.4. Omgaan met groepsdruk

In deze paragraaf wordt workshop 4 besproken. In deze workshop staat groepsdruk centraal. Aan de hand van een inspirerend verhaal van een gastspreker en een zeer actieve en levendige bijdrage van Avi Kishna worden de jongeren bewust gemaakt van hun rol en beleving in een groep. Wat doen emoties en gevoel met je gedrag?

De jongerenwerkers, onderzoekers en enkele jongeren zijn tijdig aanwezig. Ondertussen worden er spullen klaargezet. De jongeren druppelen binnen en voegen zich bij de groep. Er wordt gekletst en gelachen. Ook deze week komen er wat jongeren later. Uiteindelijk wordt er 20 minuten later gestart. De jongeren zijn verhuisd naar de hoge houten tafel. Marcello opent de bijeenkomst en legt uit wat er op het programma staat. Ook introduceert hij Glen Tjon a Tsien; een oud-docent van Marcello die ook een bijdrage zal gaan leveren in een volgende bijeenkomst.

Onderdeel 1: Opnieuw richting bepalen

De jongerenwerker vertelt met enthousiasme over Avi Kishna, de gastspreker van vandaag. De jongeren zitten in een kring. De gastspreker begint te vertellen; hij is 38 jaar en komt uit Suriname. Hij gebruikt Engelse kreten. Hij is gestart met een HBO-opleiding, maar heeft deze niet afgemaakt. Hij wilde niet in loondienst werken en besloot daarom een eigen bedrijf te beginnen; hij wilde keihard werken. De jongeren kijken rustig, serieus en er komt weinig reactie op het verhaal. De gastspreker vertelt zijn succesverhaal; via een salesbedrijf en uitvoerende taken klom hij op naar manager op nationaal niveau en later op internationaal niveau. Hij had succes op carrièregebied, maar zijn 'close circle' vervaagde en zijn relatie ging uit. Ondanks het succes ging zijn inzet omlaag. Nadat de gastspreker zich net had bewezen, kwam hij weer op 0 te staan en had geen cent meer te makken. Vervolgens start de interactie met de groep: *"Wat zouden jullie doen als je in deze situatie zou zitten?" "Werk zoeken", "geld verdienen", "Kijken hoe het is gekomen; wat heb ik verkeerd gedaan?", "Doorgaan"* zijn reacties van de jongens. De meiden houden zich op de achtergrond. De gastspreker vertelt dat hij een paar maanden niets heeft gedaan. Puur kijken naar wat ik wel of niet wil. Wat voor talenten en kwaliteiten bezit ik? Vervolgens is hij een plan gaan maken. Hij adviseert de jongeren: *"Je moet jezelf elke dag aan kunnen kijken met een 'straight face'; anders 'change'.* Dus als je jezelf niet meer in de ogen kunt kijken dan is het tijd om voor verandering. *"Get with the right people; we zijn een product van de 5 dichtstbijzijnde mensen om ons heen"*. Er ontstaat wat geroezemoes onder de jongeren *"M'n ouders en m'n neef"* of *"Mijn beste vrienden"*. De gastspreker vervolgt nog met een aantal tips en betreft de jongeren bij de vertaling van de Engelse termen. Tot slot zegt hij: *"Wees vooral jezelf. De maatschappij zegt over van alles dat het goed of fout is. Volg je buikgevoel en zorg voor alle mensen om je heen."*

Onderdeel 2: Emoties en gedrag

Erno Pieters sluit allereerst aan bij het verhaal van Avi: *"iedereen komt op zo'n punt. Met wie wil je omgaan? Wat inspireert je? Wat kun je zelf doen? Dit gaat met vallen en opstaan, kan moeilijk zijn, maar uiteindelijk kom je waar je wilt zijn."* Erno legt vervolgens kaarten op de grond en vraagt of iedereen een kaart wil pakken die symboliseert hoe hij of zij op dit moment in het leven staat. Er ontstaat activiteit en enthousiasme onder de jongeren; zij lopen om de kaarten heen en kijken. Een jongen kiest de middelvinger en legt uit: *"Het boeit me niet wat iedereen zegt."* Een ander kiest een plaatje waarop iemand zijn handen voor zijn gezicht heeft uit: *"Voor de zomervakantie is het me allemaal even teveel en zie ik het niet meer."* *"De spierballen staan voor: 'Ik heb veel meegemaakt in een korte periode, maar dat heeft me doorzettingsvermogen, kracht en motivatie gegeven."* Een jongere die een afbeelding van een masker kiest vertelt: *"Ik kon mezelf niet zijn; ik deed altijd een masker op. Na 5 jaar zet ik me hier langzaam overheen en probeer ik mensen te vertrouwen."* De jongeren luisteren aandachtig naar elkaar en knikken instemmend bij de uitleg van de kaarten; de jongeren lijken ook herkenning te vinden in elkaars verhalen.

De trainer maakt een bruggetje naar groepsdruk: *“Wie heeft er wel eens groepsdruk ervaren?”* Alle jongeren knikken. De trainer vertelt over de lichamelijke sensaties bij het ervaren van groepsdruk. Hij spreekt een van de jongere aan in de groep: *“Wat gebeurt er met jou als ik je aanspreek?”*. Het meisje begint de giechelen, maar kan niet goed uitleggen waarom. De trainer pakt de flip-over erbij en begint te schrijven. Hij zoekt interactie met de groep: *“Waar denken jullie aan bij ‘dreiging’?”* De reacties uit de groep: *“zelfverdediging”, “rustig blijven”, “zorgen”*. Alle jongeren zijn geboeid en kijken naar de flip-over. De trainer vertelt dat dreiging iets doet met het lichaam, het denken en voelen. Het is de intensiteit die verschilt per situatie. Het lichaam gaat signalen afgeven; de spanning gaat omhoog, waardoor er emoties ontstaan. Een jongere vult aan: *“Emoties betekenen beweging.”* Er wordt vervolgens ingegaan op de 4b's: boos, blij, bang en bedroefd. Boosheid zorgt voor voorwaartse energie, angst zorgt er van oorsprong voor dat je naar achteren beweegt. Wanneer iemand makkelijk luistert en een passieve houding aanneemt, lopen mensen makkelijk over je heen. De trainer vraagt aan de jongeren: *“Waar ligt jullie kwaliteit; in het ontvangen of in het geven?”* De jongeren geven eensgezind aan beiden te doen, maar dat het verschilt per situatie. Eén jongere zegt: *“Ik kan beter ontvangen dan geven.”*

De trainer vertelt dat mensen soms valse bewegingen maken. Dit komt bijvoorbeeld door opvoeding; wanneer een conflict er niet mag zijn, wanneer 'blij' zijn belangrijk is. De andere drie emoties worden dan onderdrukt. Je hebt dan geleerd emoties niet op adequate manier te uiten. De jongeren knikken instemmend; de herkenning lijkt groot. Eén van de jongeren zegt: *“Ik ben vaak of boos of blij, daardoor heb ik nu een probleem met communicatie; ik weet niet hoe ik verdriet moet uiten.”* De trainer reageert: *“Emoties kun je weg willen duwen, maar ze zijn er gewoon.”* Jongere: *“Alleen iedereen gaat er anders mee om.”*

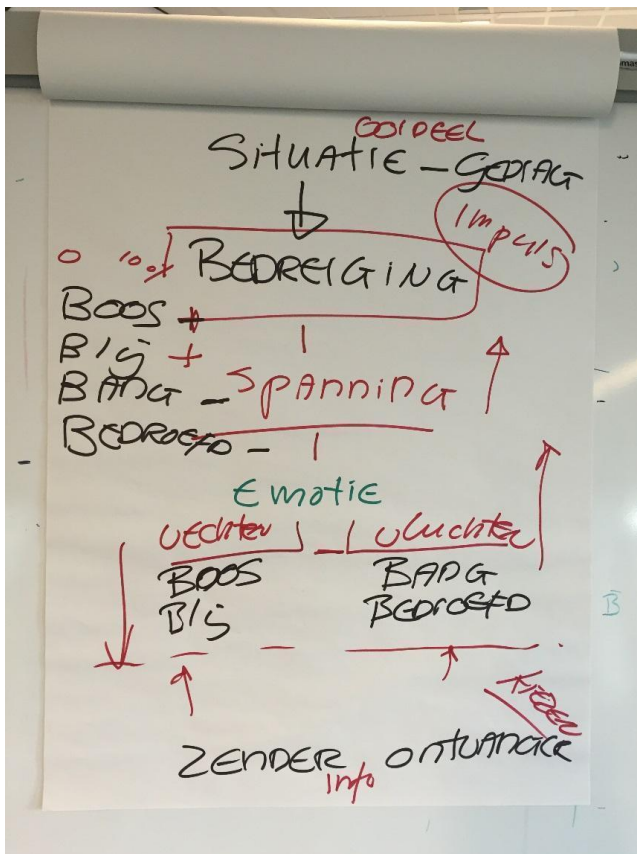
De trainer legt uit dat alles wat hij denkt zijn gedrag bepaalt; zijn gedachtes hebben een mening over van alles en dat beïnvloed hem in zijn handelen. Dit kunnen gedachten zijn over wat is geweest of wat er gaat komen. Hij legt uit hoe dit in de hersenen werkt. De jongeren worden hierbij wat onrustig (verschuiven op de stoel en kijken niet meer naar de trainer); de stof lijkt te theoretisch. *“Weerbaarheid gaat over keuzes; een keuze maken om iets niet meer te doen.”*

De trainer lijkt aan te voelen dat de jongeren wat minder geconcentreerd zijn en last een kleine pauze in. Hij vervolgt na de pauze met een actief gedeelte. De jongeren stellen zich op in twee rijen van vijf. Ze staan tegenover elkaar. Er ontstaat even wat gegiebel en geklets. De trainer legt uit dat het lichaam continue signalen afgeeft. De opdracht die volgt: *“Kijk diegene die voor je staat een minuut lang in de ogen.”* Daarna vraagt hij de jongeren: *“Wat denk je?”* Reacties: *“ongemakkelijk”, “grappig”, “hij doet gek”, “vriendelijke blik”*. Hieruit volgt dat mensen op een aantal manieren naar de wereld kunnen kijken; dat wat je feitelijk ziet en wat je interpreteert. Gedrag is iets wat iemand toont en niet wat iemand is. In de volgende opdracht moeten de jongeren een stap naar voren doen en elkaar opnieuw aankijken. Eén van de jongeren geeft aan: *“Ik denk niets als ik iemand aankijk”*. Een ander vindt het grappig om te doen of voelt de energie van de ander. Een jongen zegt: *“Ze is stijlvol gekleed en lang.”* De opdracht vervolgt zich door nog dichterbij elkaar te gaan staan. Een aantal jongeren begint te lachen, te kletsen en er ontstaat wat onrust. De trainer vraagt of iemand geneigd is om weg te kijken, maar daarvan zeggen de jongeren deze neiging niet te hebben. De trainer vraagt: *“Wat voel je in je lichaam?”* Iemand zegt: *“Het is mijn hoofd die iets opmerkt. Ik vraag me af waarom ik zo dichtbij moet staan en ik vroeg me af wanneer het genoeg was.”* De overige

jongeren knikken instemmend en lijken dit te herkennen. De jongeren zijn door de staande opdracht weer geactiveerd. Ze kijken de trainer aan, terwijl ze luisteren.

Als de emmer met emoties overloopt is er een neiging om te vluchten of om boos te worden. De trainer vraagt de jongeren hoe ze grip kunnen krijgen op de emmer. Een jongen reageert: *"Er is geen grip, je voelt het."* De trainer zegt: *"In het ergste geval word je ziek door de emoties die je binnenhoudt."*

De trainer vraagt aan de jongen hoe ze de bijeenkomst vonden, waarop wordt gereageerd met: *"Interessant"* en *"diep"*. Een andere jongere geeft aan dat hij het interessant vond, maar zich nog afvraagt hoe de uitleg is terug te voeren op het onderwerp groepsdruk. Een andere jongen zegt: *"Veel reacties zijn primair, moeilijk om iets aan te doen."* De trainer vult aan: *"Het is niet erg als het misgaat; emoties zijn immers niet te onderdrukken."* Afsluiter: *"Als ik je vraag niet aan een roze olifant te denken, denk je aan een roze olifant. Zo werkt het ook met emoties; je moet er niet tegen vechten."* De jongeren krijgen een boekje met uitleg over gedachten, gevoelens en gedrag.



Onderdeel 4: Afsluiter

De jongerenwerker vraagt de jongeren of ze hun ouders al hebben uitgenodigd voor de eindpresentaties. Tijdens deze eindpresentaties gaan ze hun moodboard presenteren. Iedereen mag zelf weten wie hij of zij uitnodigt. Alle jongeren krijgen nog 10 minuten de tijd om verder te gaan met hun moodboard. De vraag voor deze week: wie is je rolmodel De sfeer is goed. De jongeren praten positief over het stuk van de gastspreker. Het knippen en plakken van het moodboard lijkt een goede uitlaatklep voor de jongeren, hoewel er meer gegrapt wordt dan dat er serieus gezocht lijkt te worden.

§ 2.5. Mijn leerpap

In deze paragraaf wordt workshop 5 besproken. Samen met een externe trainer leren de jongeren hun eigen levenslijn te ontdekken en te bekijken wat ze hiervan hebben geleerd: hun leerpap.

Onderdeel 1: Je hebt anderen nodig die je een kans geven

Iets na 18.30 uur is de groep compleet. De jongerenwerker introduceert de workshop van vandaag, workshop 5. Nog twee workshops hierna en daarna vindt de feestelijke eindpresentatie plaats. Op de vraag of de jongeren al familie en vrienden hebben uitgenodigd voor de feestelijke afsluiting, blijft het stil en wordt er wat afwezig gekeken en 'nee' geschud.

De jongerenwerker opent de PowerPoint waar een document op naar voren komt. Hij vertelt: *"dit is een feedbackformulier van een stage-opdracht. Wat valt jullie op wat hierin is geschreven?"* De jongeren kijken naar het scherm en benoemen door elkaar: *"ze nodigen je uit om te solliciteren", "je bent leergierig, omdat er staat je valt op", "je komt je afspraken na, want er staat 'op tijd komen'"* De jongerenwerker: *"Wat anderen over mij hebben gezegd, heeft mij na laten denken over mijn kwaliteiten en over wat ik heb geleerd en nog moet leren. Je hebt anderen nodig die je een kans geven."*

Onderdeel 2: Van A, naar B, naar C en doorzetten!

De jongerenwerker introduceert de trainer Glen Tjon Atsien. De trainer begint met zijn eigen levensverhaal en boodschap dat de volgende 20 minuten vult: *"In je eigen leerpap ga je van A, naar B, naar C en ga zo maar door, maar wat doet dit met je? Je gaat hierover nadenken."* Terwijl de trainer deze woorden uitspreekt, kijken enkele jongeren rond, enkele naar beneden of kijken de trainer aan. Er is geen mimiek bij de jongeren af te lezen. Het lijkt alsof de jongeren even op moeten warmen alvorens het enthousiasme gewekt wordt, net als bij de vorige gastsprekers die een bijzondere boodschap overbrengen. In het levensverhaal van de trainer, als wel gastspreker benoemt hij dat hij tot zijn 10^e levensjaar in Aruba heeft gewoond en daarna naar Nederland is verhuisd. Een gevoel van: *"maar ik hoor hier niet thuis in NL"* heeft zich die jaren die daarop volgde meester gemaakt van hem: *"ik had geen vriendjes thuis, wel neeffjes en nichtjes, maar geen vriendjes."* Een van de jongeren vooraan knikt bevestigend en zegt: *"ik snap het."* De trainer sluit zijn verhaal af met de vraag aan de jongeren: *"Wat is nu mijn kernmoraal?"* Een van de jongeren (20) benoemt: *"doorzetten."*

Onderdeel 3: Jouw leerpap

Elke jongere krijgt een eigen flipovervel en diverse stiften voor zich. De trainer legt uit: *"Op dit vel teken je je levenslijn. Je tekent een lijn in het midden van het vel. Aan de linkerkant schrijf je gebeurtenissen die voor jou belangrijk zijn of waren in jouw leven. Aan de rechterkant van het vel schrijf je op hoe deze gebeurtenissen voor*



jou waren en hoe jij je hier voelde: hoe hebben deze je gevormd. De gebeurtenissen deel je op in 4 fases: kinderjaren, basisschool, middelbare school en studie."

Als de jongeren starten is er onrust, er worden vragen gesteld aan de trainer en aan elkaar: “*vanaf hoe oud ongeveer?*” “*Kan het ook bij meerdere fases?*” Na 5 minuten is iedereen stil en bezig met zijn eigen flipovervel. Na 10 minuten merkt de trainer wat gelach en gepraat en laat de jongeren de posters ophangen aan de muur. Op het moment dat het opgeplakte levenspad van een jongen (22) van de muur af valt: “*zwaar verhaal.*” Een andere jongere (20): “*ik was mollig vroeger.*”

De trainer vertelt: “*iedereen heeft zijn levenslijn opgehangen en mag nu door de ruimte lopen om van iedereen de levenslijn te bekijken.*” Er wordt enthousiast rond gelopen, soms naar een poster gewezen, geknikt van herkenning, soms gaat een wenkbrauw omhoog, wordt er gelachen en worden er wat woorden gewisseld. Als iedereen weer op zijn plek zit, vraagt de trainer: “*wat is je opgevallen.*” Jongere (20) roept direct: “*Sexyboy.*” Een jongeren wijst naar één van de posters waar dit groots staat opgeschreven bij de fase ‘middelbare school’. De jongere (22) ligt dit later toe en omschrijft dat hij vaak ‘sexyboy’ werd genoemd. De trainer vraagt aan de jongeren wat ze is opgevallen, hij knikt en glimlacht. Reacties van de jongeren: “*de stap van MBO en HBO, vond ik wel mooi*” (jongere, 22), “*stoppen met opleiding en ouders weten het nog niet*” (jongere, 21) en “*ik weet het nog niet. Doe maar iemand anders*” (jongere, 18). De jongere zijn alert op het krijgen van de beurt, sommige jongeren zie je naar beneden kijken om de blik van de trainer én het risico op het krijgen van een beurt te ontwijken.

Onderdeel 4: Presenteren van je leerpad

De trainer vraagt de jongeren om de beurt bij hun poster te gaan staan en hun levenslijn en hun leerpad te presenteren.

Jongere (22) vertelt haar verhaal op een vlotte manier en kijkt wisselend op haar poster en naar de rest van de jongeren: “*Ik ben gestopt met HBO juridisch medewerker. Ik heb het nog niet verteld thuis dat ik ben geswitched. De vakken waren zwaar. Van het MBO ben ik naar het HBO gegaan, dit was voor mij een logische keuze om meer geld te kunnen verdienen en een betere baan te kunnen krijgen. 1 jaar daartussen heb ik niets gedaan, dat leek mij ook beter om over te stappen.*”

Jongere (21) vertelt in een rustig tempo haar verhaal: “*Ik ben gepest en heb gepest... ik heb veel stress gehad voor mijn diploma en wist niet hoe ik hier mee om moest gaan. Weet niet wat ik wilde. Nu heb ik het MBO maatschappelijk medewerker in één keer gehaald. Een zwarte tijd was toen de moeder van mijn vader was overleden. In die tijd ben ik al mijn vriendinnen verloren. Dansen is mijn uitlaatklep.*”

Jongere (22): “*Goedenavond dames en heren, ik ben X.*” Hij staat rechtop en heeft zijn handen over elkaar gevouwen en kijkt de groep rond: een echte presentatie-houding. Hij vertelt met een humoristische toon: “*Met zijn drieën woon ik thuis. Ik ben ongeveer op mijn 9^e jaar uit huis gegaan, mijn ouders zijn gescheiden en ik heb een zware tijd gehad. Ik ben van plek naar plek verhuisd en een echte overlever geworden. In groep 7 en 8 ben ik gepest en daarna weer op de middelbare school. Ik ben gepest omdat ik lang was...ik kon niet goed functioneren met mijn juf en meester en mijn goede vrienden hebben mijn vertrouwen*

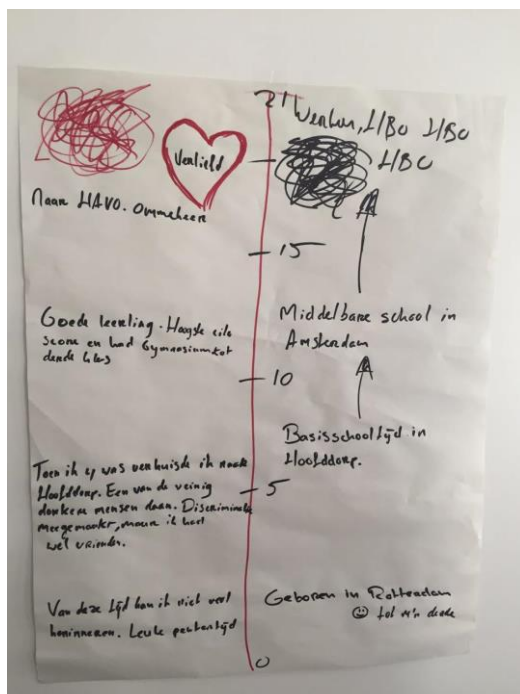


geschonden.” De jongeren reageren af en toe met gelach op zijn verhaal. *“Ik heb nu een meisje ontmoet en samen een kindje gekregen. Rond mijn 20^e besepte ik dat ik niet meer zo jaloers moest zijn als ze met anderen omging.”*

Jongere (18): Loopt langzaam naar voren en begint rustig en zacht te praten. Zijn ogen de meeste tijd gericht op de trainer. *“Ik ben veel verhuisd en heb nooit ergens gewoond. Mijn moeder had financiële problemen. Ik ben bij mijn peetouders gaan wonen toen ik op de middelbare school zat. Ik heb hier goede vrienden gemaakt. Eén keer ben ik blijven zitten, doordat het voor mij niet interessant was. Ik doe nu HAVO 5 en hierna wil ik commerciële economie gaan studeren.”*

Elke jongeren krijgt de ruimte zelf te vertellen, waarna de trainer bij iedere jongere de vraag stelt: *“En wie is of zijn je rolmodellen?”*

Jongere (22): *“Marcello en de andere jongerenwerker Judith, omdat ze vraagt hoe het gaat, dat geeft mij een fijn gevoel.” De jongerenwerker Marcello reageert op de jongere en geeft aan dat ze veel doet in buurthuis.”*



Jongere (21): *“Mijn steunpilaar was Judith de jongerenwerker en mijn rolmodellen mijn moeder. Ze is alleenstaand en heeft drie kinderen opgevoed die allen een opleiding doen. Judith is ook mijn rolmodel en mijn tantes ook, omdat ik door hen verpleegkunde ben gaan doen.”*

Jongere (22): *“Marcello is mijn rolmodel. Ik moest een paar dingen laten vallen voor dingen die ik niet leuk vond. Hij heeft mij dingen wijsgemaakt, vriendin niet belangrijk, opleiding en werk wel.” Hij lacht en zegt tot slot: “Ik blijf door gaan en mijn dromen najagen.”*

§ 2.6 Mijn Toekomstplan

In deze paragraaf wordt workshop 6 besproken. Een gastspreker opent met een boodschap over het plannen van je toekomst. Een externe trainer bouwt hierop voort met een opdracht waarin de jongeren hun toekomstplan gaan opstellen en dit presenteren aan de rest van de groep.

Onderdeel 1: Angelo's verhaal

Een kwartiertje later dan gepland zitten de jongeren aan de grote tafel. De jongerenwerker introduceert de gastspreker Angelo Bromet, die te midden van alle jongeren aan de tafel zit: *“Ik heb mijn eigen stagebedrijf gecreëerd: een ondergoed bedrijf. Ik ben beurzen af gegaan, kocht ondergoed in en verkocht het op de Wallen.”* Langzaam en opbouwend vertelt de gastspreker over zijn ervaringen binnen zijn carrière: hoe hard hij is gegroeid en kon ontwikkelen, maar ook hoe hij is

gevallen en dan weer is opgestaan. De jongeren houden oogcontact met de gastspreker terwijl deze in het rond kijkt en de blikken probeert te vangen van de jongeren. Hij houdt gedurende zijn verhaal de aandacht en de interesse van de jongeren vast. De jongeren luisteren aandachtig en soms verschijnt er een klein lachje op hun gezicht.

De gastspreker introduceert *“de 10 staat tot 50-regel.”* Hij vertelt op een manier die de beleving van de jongeren aanspreekt: *“Als je 10 geeft en je krijgt er 50 voor terug is het een goede deal. Maar als je 50 geeft en 10 terugkrijgt niet. Tussen je 15^e en 25^e jaar is er nog veel doen, om vanaf je 25^e tot 75e jaar, is 50 jaar te kunnen profiteren. Dus als je 10 jaar heel slim investeert, dan krijg je er 50 jaar voor terug. Anders is je basis als drijfzand: als je er dan iets op bouwt dan zakt het in.”* Hij sluit af met: *“Hoeveel geef ik en hoeveel krijg ik? Plannen is niet altijd waar je heen gaat, maar wat je ervoor terug krijgt.”*

Onderdeel 2: Mijn toekomstplan

Nadat de jongeren de gastspreker hebben bedankt met een applaus geeft de jongerenwerker het woord aan de trainer Glen Tjon Atsien. De trainer maakt een brug naar het verhaal van Angelo: *“Vandaag gaan we jullie 10 staat tot 50 plan maken.”* De jongeren geïnteresseerd als wel vragend ‘hoe gaan we dat doen?’ In de woorden die volgen geeft de trainer meer informatie over het stapsgewijs komen tot het 10 staat tot 50 plan. De trainer legt uit: *“Wat is er gebeurd toen ik hier binnen kwam en wat heb je geleerd? Eerst zet je dit voor jezelf op papier in steekwoorden aan de hand van enkele vragen, daarna ga je elkaar hierover interviewen.”* De jongerenwerker deelt A4-papier en pennen uit aan de jongeren, terwijl de trainer de flipover erbij pakt met de vragen:

1. Wie ben ik?
2. Wat kan ik?
3. Wat wil ik? (in mijn leven mijn toekomst)
4. Wat is mijn 10 staat tot 50 plan?

Vervolgens worden de moodboarden van de jongeren uitgedeeld om extra inspiratie op te doen bij het beantwoorden van de vragen. De jongeren zijn zoekend: ze kijken van het papier naar het moodboard naar elkaar en naar de jongerenwerker en trainer, waarbij ze hardop wat dingen benoemen of vragen stellen. Twee jongeren (22 en 21): *“ik heb er veel moeite mee.”* De jongeren die vragen stellen of rond kijken worden geholpen door de jongerenwerker en de trainer, doordat ze de jongeren bevragen: *“waar ben je goed in?”, “hoe ging je sollicitatiegesprek? Wat ging goed?”, “Wat wil ik graag bereiken en wat moet ik hier voor doen?”* en *“Wie helpen mij daarbij?”* De jongeren worstelen zichtbaar met woorden, bevraging lijkt te leiden tot ideeën die vervolgens ook op papier worden geschreven.

Na 15 minuten vraagt de jongerenwerker in tweetallen groepjes te vormen en elkaar te interviewen over de vragen. Hierbij wijst hij non-verbaal en verbaal wat plekken in de ruimte aan, zodat iedereen zich verspreid. De jongeren gaan het gesprek aan met elkaar en zorgen zelf voor de taakverdeling: wie begint met interviewen. Bij het ene groepje worden meer extra vragen gesteld: *“waarom zou je daar willen werken?”* en *“wat zou je nog meer willen?”* Bij het andere groepje blijft het bij de vier vragen die geformuleerd zijn door de trainer.

Onderdeel 3: Energizer 'wie ben jij?'

Nadat de jongeren het afgelopen uur de hersenen hebben laten kraken over: wie ben ik, wat heb ik geleerd, wat kan ik, waar wil ik naar toe... roept de jongerenwerker de jongeren bij zich in een cirkel. Hij gaat in het midden staan en wijst om de beurt een jongere aan en vraagt: *"Is er een beroep besproken?"* Als het antwoord van alle jongeren 'nee' is, vraagt hij of er een interesse is besproken. Dan volgen de antwoorden: psycholoog, marketing en adverteerder.

De jongerenwerker legt uit: *"Ik noem een beroep en dat beroep neem je aan, als een standbeeld. Dan loop ik rond en stel ik je een vraag die je beantwoordt als de persoon die je op dat moment nadoet."* Hij benadrukt: *"dit is fictie, dus je moet je verplaatsen in de persoon/het beroep dat ik benoem."* De jongerenwerker noemt diverse beroepen en personen: politieagent, hotelmanager, vader of moeder en jongeren uit Zuidoost. Nadat de jongere zich inleven in het beroep/de persoon die de jongerenwerker noemt, stelt hij de jongeren vragen. Hieronder de reacties van deze opdracht bij de vragen:

Vraag jongerenwerker	Reacties jongeren
<i>"Wat voel je?"</i>	Mijn taak alles op orde te brengen, machtig, weet ik niet, woede, ontzettend blij ik ben net vader geworden, gezegend, blij
<i>"Wie ben je?"</i>	Een boze vader, noemt zijn eigen naam

De jongerenwerker sluit af met de vraag aan alle jongeren: *"wat wil je worden?"*

Reacties van de jongeren: leerplichtambtenaar, psycholoog, accountmanager, zakenpartner, geen idee.

Onderdeel 4: Presenteren van je toekomstplan

Terwijl de trainer de flipover met de vragen uit de opdracht 'mijn toekomstplan' erbij pakt, vraagt hij de jongeren in de cirkel te blijven staan. De jongeren schuiven een beetje heen en weer, verplaatsen hun gewicht wat onrustig van het ene op het andere been. De trainer vraagt: *"Jullie hebben de vragen voor jullie zelf beantwoord, elkaar geïnterviewd, nu mogen jullie jezelf kort presenteren aan de hand van de vragen voor de groep. Wie wil er beginnen?"*

Jongere (22) begint, ze heeft haar handen achter haar rug gevouwen en kijkt naar de flipover. *"Ik ben sociaal gedreven op een koppige manier, leergierig, leidend en ik ben goed in motiverende gespreksvoering. Ik kan dansen, acteren, zingen en kickboksen. Ik wil leerplichtambtenaar worden, omdat ik kinderen wil helpen. Wat ik nog wil leren is een goede opleiding hiervoor, met als uitkomst leerplichtambtenaar worden."*

Jongere (25) neemt het stokje over: *"Ik ben zelfverzekerd, gemotiveerd, gepassioneerd, ik heb een vlotte babbel en ben een doorzetter. Ik was een goede voetballer. 1 jaar geleden ben ik gestopt."* Hij vertelt met een neutrale stem en somt de antwoorden op de vragen op. *"Genieten van het leven is mijn passie. Wat bijdraagt is 1; dat ik een auto heb gekocht en 2; een eigen huis gekocht en op eigen benen staan. Ik ben 3 keer neergestoken."* De trainer vraagt aan hem: *"Wat is je 10 tot 50 plan?"* Zijn reactie: *"ik ben technisch, hier iets mee doen."*

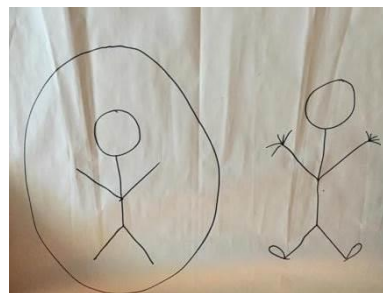
Jongere (22) kijkt de trainer met een glimlach aan en vervolgt zijn blik naar de flipover: *“ik ben zelfverzekerd, gemotiveerd, een doorbijter. Grappig zijn is mijn kracht.”* Hij lacht en pauzeert even, zijn blik gaat door de groep. *“Vroeger wilde ik voetballer en basketballer worden, ik was heel sportief. Nu ben ik heel lui en ga ik andere dingen doen. Eten verkopen en verhandelen van producten wil ik later doen. En ook anderen blij maken met mijn producten. Ik wil nog meer leren... een eigen bedrijf beginnen waar ik verschillende dingen verkoop. Ik wil dan stappen zetten, zoals naar de beurzen gaan. Ik wil mijn eigen dingen maken en verkopen. Ik ben in samenwerking met andere mensen. 10 tot 50 plan: voor mijn 30^e wil ik alles klaar hebben, iets hebben gemaakt. De kleine (verwijst naar zijn dochtertje), is de stok achter de deur.”* Hij grapt met een brede glimlach: *“de stok voor de deur.”*

Jongere (20) met een rustige, lage stem begint hij zijn verhaal: *“Ik ben creatief en heb doorzettingsvermogen als ik interesse heb. Als ik interesse heb, dan focus ik ook heel diep.”* Tussendoor maakt hij een handbeweging om zijn verhaal kracht bij te zetten. Zijn talenten zijn: *dans, muziek en vechtsport. En.... Mensen op het goede pad krijgen.”* Hij laat even een moment van rust vallen en vervolgt dan zijn verhaal: *“stel: ik heb een gesprek met u (wijst naar de trainer) en het gaat niet goed met u dan zeg ik: zo kan het beter met u gaan... Ik wil meer over mijzelf leren, maar ook dieper over vroeger en zo veel mogelijk kennis op doen. Ik weet nog niet, ik ben nog zoekende.”*

Onderdeel 5: Houd vast dat toekomstplan!

De jongerenwerker laat alle jongeren weer aan de tafel plaats nemen en geeft aan dat de workshop richting de afronding gaat. Als de jongeren zitten, staat hij vooraan en vraagt: *“Kennen jullie dat gevoel, dat je rondloopt met een idee in je hoofd en na 2 minuten is het weg.”* Sommige jongeren knikken en hoor je zeggen: *“humhum”* of *“ja”*.

De jongerenwerker vervolgt zijn verhaal en loopt naar de flipover en slaat deze om. De jongeren volgen de jongerenwerker met hun ogen. Er verschijnt een tekening waar twee poppetjes op staan. Het linker poppetje is eenvoudig getekend en staat in een cirkel, het rechter poppetje staat los met extra handjes en voetjes. De jongerenwerker wijst naar de cirkel en vraagt: *“Wat is dit?”*



Jongere (20): *“comfortzone”*. De jongerenwerker knikt: *“Ja, als we hierin blijven zitten, gaan we niet leren, pas als we eruit komen, dán gaan we leren!”*

De workshop wordt afgesloten en de jongeren pakken hun spullen en lopen richting de tafel waar de bordjes met een heerlijke maaltijd weer staan te dampen.

§ 2.7. Leren presenteren

In deze paragraaf wordt workshop 7 besproken. In deze workshop leren de jongeren tips en tricks over hoe ze zichzelf kunnen presenteren.



Onderdeel 1: Introductie

Om half 7 start de workshop, 4 jongens en 3 meiden vullen op dat moment de grote tafel samen met een externe trainer. De jongerenwerker start de bijeenkomst met de opmerking dat volgende week de laatste bijeenkomst zal zijn. Dan worden de certificaten uitgereikt na een persoonlijke presentatie van elke deelnemer. Hij vraagt of de deelnemers inmiddels ouders, andere familie en vrienden hebben uitgenodigd. Bij een certificaatuitreiking hoort immers een betrokken publiek. Belangrijk is dan ook om op tijd te zijn: *“De meeste van jullie kunnen dat inmiddels.”*

De jongerenwerker legt uit wat het programma is van vandaag: *“vandaag krijgen jullie trucjes aangeleerd om de vrees voor het presenteren weg te nemen, Avi Kishna helpt jullie met oefenen.”* Voor de presentatie moeten de jongeren gebruik maken van de informatie op hun moodboard. *“Als jullie nu goed oefenen, heb je volgende week geen zorgen voor de presentatie.”* Een andere reden dat de jongeren goed moeten kunnen presenteren is het feit dat zij volgend jaar zullen worden gevraagd om als rolmodel te fungeren bij jongerenprojecten. Daarnaast vertelt de jongerenwerker dat hij voor iedereen een T-shirt heeft laten bedrukken met ‘100% passie voor mijn toekomst’ die na de workshop uitgedeeld worden. De jongerenwerker houdt een T-shirt omhoog en de jongeren reageren enthousiast.

Onderdeel 2: Plan je toekomst op korte en lange termijn

Trainer Avi stelt zich voor en zegt dat hij verschillende tips met de deelnemers gaat doornemen. *“Let goed op. Jammer genoeg konden mijn ouders mij deze tips voor een loopbaan niet geven, maar ik kan dat nu wel aan jullie doorgeven.”* Het is belangrijk om je wensen voor de toekomst niet alleen voor de lange termijn vast te stellen maar ook naar de korte termijn te kijken. Waar wil je staan over vijf jaar, volgend jaar, het komende kwartaal, of volgende week? *“Een olifant eet je immers ook niet in een keer op.”* Toekomstplanning bestaat uit kleine stapjes en grote stappen. Handig is onderscheid te maken tussen een doel op de lange termijn (bijvoorbeeld over 5, 10 of 30 jaar), een doel op middellange termijn (bijvoorbeeld 6 of 12 maanden) en een doel op korte termijn (bijvoorbeeld een week, een dag of zelfs een uur). Plannen van je toekomst wil eigenlijk zeggen waar je jouw tijd dagelijks mee vult om het gestelde doel te bereiken. *“Als ik bijvoorbeeld een muziekalbum wil uitbrengen over een jaar, dan heeft dat al gevolgen voor wat ik morgen moet doen. Dat vereist een goede planning van mijn dagelijkse bezigheden.”*

Onderdeel 3: Eerste presentatie moodboards

De deelnemers wordt gevraagd om aan de hand van hun moodboard voor de groep een presentatie te verzorgen over zichzelf, hun kwaliteiten, hun rolmodellen en hun toekomstbeeld. Neem je moodboard en ga voor de groep staan.

Jongere (25): *"Ik ben 1.75m en volg de opleiding Sociaal Cultureel Werk. Ik heb een koppig en eigenwijs karakter. Ik denk dat ik een goed voorbeeld ben voor andere jongeren. Ik heb van mijn broer geleerd om rolmodel te zijn, want hij is dat voor mij. Ik ben nu in elk geval rolmodel voor mijn jongere broer. Mijn plannen voor de toekomst wil ik op de eindpresentatie aan jullie vertellen."*

Jongere (18): Na enig aarzelen zegt hij dat hij nu geen goed verhaal heeft. Hij begint met naam en leeftijd, kijkt opzij en zegt dat hij een black-out krijgt. Daarna vervolgt hij: *"Ik ben fit, intelligent, weet hoe ik dingen gedaan moet krijgen. Ik kan heel goed en snel leren. Mijn rolmodel zijn meerdere mensen. Later wil ik gaan ondernemen."* Hij kijkt naar zijn moodboard en gaat daarna zitten.

De derde deelnemer (22) die presenteert begint als volgt: *"Ik ben een jongeman van 22 jaar. Ik ben pas vader geworden. Ik volg de MBO opleiding zorg en zit in het tweede jaar. Mijn foto staat op de flyer van 100% passie. Wat ik goed kan is mensen motiveren, ik ben behulpzaam en ik kan verder kijken dan mijn neus lang is. Mijn familie zijn voor mij rolmodellen. Wat ik in de toekomst wil bereiken is een leven van huisje, boompje, beestje."*

Jongere (20) introduceert zichzelf: *"Ik ben een jonge vrouw. Ik ben mondig, behulpzaam en zelfverzekerd. Verder laat ik mensen graag lachen. Mijn oma is mijn rolmodel. Ik hoop in de toekomst een bestaan op te bouwen in Suriname."*

De volgende jongere (18) is aan de beurt: *"Ik ben twee meter lang. Ik ben een donker en betrouwbaar persoon. Ik kan goed rekenen. Mijn rolmodellen zijn mijn broer, een vriend van mij en mijn moeder en vader. In de toekomst wil ik iets doen met mode en voeding."*

Jongere (22) zegt haar naam en vertelt: *"Ik volg een opleiding op de Hogeschool van Amsterdam. Ik heb vroeger mijn school niet afgemaakt en ben nu weer begonnen met een opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening. Ik ben een Surinaamse vrouw. Ik vind mezelf een vrolijk persoon die ook behulpzaam is. Ik geef dansles aan kinderen in een buurthuis. Mijn kwaliteiten zijn leren, werken en goed dansen. Ik hou van motiverende gespreksvoering. Later wil ik leerplichtambtenaar worden of werken bij de Kinderbescherming of Reclassering. Ik moet nog nadenken over wie mijn rolmodel is."*

Nu iedereen geoefend heeft met een praatje, wordt besproken hoe het is gegaan. De trainer zegt: *"Mijn vraag is: wat valt jullie op bij de presentaties?"*. Een van de deelnemers geeft van zichzelf aan te snel te hebben gesproken. Een andere jongere zegt dat hij stil viel tijdens de presentatie omdat hij niet genoeg tekst had. *"Ik moest zoeken naar woorden en daar werd ik nerveus van."* De jongere die als eerste aan de beurt was vindt dat hij minder moet lachen tijdens zijn presentatie: *"Dan denken de mensen dat ik zenuwen heb."* De anderen ontkennen dat meteen. Zij vinden lachen juist prettig en vinden dat hij relaxed overkomt. Jongere (22) antwoordt op de vraag van de trainer wat hij van zichzelf vond: *"Ik had te weinig stof."* De trainer adviseert het gebruik van een briefje met steekwoorden waar je tijdens de presentatie op kunt kijken. De andere deelnemers merken op dat zijn presentatie erg grappig was. Een van de meiden vindt dat ze te snel spreekt en te veel lacht en daardoor niet zo goed uit haar woorden komt.

Onderdeel 4: Presentatietips

Als iedereen zijn zegje heeft gedaan, geeft de trainer een aantal belangrijke presentatietips.

- Tip 1: SEE- principe (smile, eye contact, excitement)

Smile: Met een glimlach op je gezicht heb je een positieve, relaxte uitstraling.

Eye contact: Oogcontact met het publiek creëert betrokkenheid en een band. Het is dus belangrijk om tijdens een presentatie iedereen een beetje aan te kijken.

Excitement: Wees enthousiast en presenteer op een eigen persoonlijke wijze. Dat wordt door mensen gewaardeerd.

Om het belang van het SEE-principe te verduidelijken, doet de trainer een oefening met twee deelnemers. Een deelnemer presenteert een verhaal, achter haar staat de andere deelnemer. De voorste deelnemer krijgt een jas voor zich, waar de achterste zijn handen door moet steken. De voorste deelnemer vertelt een verhaal en de achterste moet meepraten met zijn handen. Met deze oefening maakt de trainer duidelijk dat het belangrijk is om met enige uitstraling een presentatie aantrekkelijk te maken.

- Tip 2: De 6 observatiepunten

Bij presentaties hebben mensen de bewuste of onbewuste neiging hun aandacht te vestigen op zes punten:

1. Houd oogcontact. Het publiek aankijken schept een vertrouwensband.
2. Gebruik gebaren. Een presentatie kan worden verbeterd door een belangrijke boodschap te benadrukken met een gebaar. Je moet echter wel oppassen voor te veel gebaren, dat maakt een presentatie te druk en onrustig.
3. Ontspannen houding. Zorg ervoor dat je niet een 'strakke', houterige houding aanneemt. Het beste is om min of meer half 'en profile' naar het publiek te staan in een relaxte houding, rechtop en met licht gebogen knieën.
4. Levendige gezichtsuitdrukking. Weet dat 70% van de communicatie non-verbaal verloopt. Probeer daarom een positieve gezichtsuitdrukking aan te nemen.
5. Licht bewegen. Als je tijdens een presentatie zo nu en dan beweegt houd je de aandacht van het publiek beter vast. Vermijd drukke bewegingen, want dat creëert onrust.
6. Passende kleding. De kleding die je aantrekt bij een presentatie moet natuurlijk afgestemd zijn op het onderwerp en het type publiek. Er zijn wel enkele algemene aanwijzingen, je moet er wel verzorgd uitzien met schone en gestreken kleren. Voor heren is dat een kwestie van een nette broek of een pak met of zonder das. Als je dat niet hebt, koop of leen er een. Dat geldt ook voor de dames: kleed je representatief en niet al te excentriek. De boodschap moet de aandacht trekken en niet de kleding.

- Tip 3: Intonatie

Belangrijk is de intonatie of de toon waarmee je jouw verhaal uitspreekt. Bij een presentatie moet je op een heldere, duidelijke toon spreken.

- Tip 4: De opbouw van de presentatie

Een goede presentatie bestaat uit een korte en simpele boodschap met drie hoofdpunten: 1) waar gaat het over?, 2) waarom is dat belangrijk?, en 3) hoe pak je dat aan?

Oefen een korte, krachtige presentatie een paar keer voor de spiegel en bij familie en vrienden. Wie dit doet kan rekenen op een geslaagde presentatie. Spreek bij de eindpresentatie niet langer dan vijf minuten.

Bovenstaande tips worden toegepast in een volgende oefenronde waarbij iedereen weer aan de beurt komt. Na afloop hiervan sluit de jongerenwerker de bijeenkomst af: *“Geweldig, jullie kunnen nu presenteren. De eerste paar keer hadden jullie geen of weinig tekst en nu doen jullie het uit je hoofd. Daar kunnen jullie trots op zijn. Het gaat lukken volgende week.”*

§ 2.8 Eindpresentatie met feestelijke afsluiting

De ruimte op het hoofdkantoor van Swazoom is omgetoverd tot een feestelijke ruimte met slingers en ballonnen. De lange houten tafel heeft nu plaats gemaakt voor 10 rijen van ruim 6 stoelen. Vooraan hangt een scherm waar foto's van alle workshops van de training 100% voorbij komen: jongeren actief in een cirkel die bezig zijn met de energizer, jongeren die hun moodboard aan het beplakken zijn en foto's van de gastsprekers.

Rond 18.00 uur zijn er al een handje vol mensen aanwezig: enkele jongerenwerkers van Swazoom, de kokkin van het wekelijkse maal en een fotograaf die bezig is met het opbouwen van een kleine fotostudio (een groot wit scherm, diverse lampen en reflectiematerialen). Dan komen enkele jongeren, vrienden en familieleden binnen. De ene iets gespannen en onzeker: *“zit ik hier goed?”*, de ander verwonderd door de feestelijke en gezellige aankleding.

Opening

De jongerenwerker opent de bijeenkomst door alle aanwezigen welkom te heten en de betrokkenen bij het trainingsprogramma hartelijk te bedanken: leidinggevend en jongerenwerkers van de welzijnsorganisatie, de gastsprekers, de kokkin die iedere week voor een heerlijke maaltijd heeft gezorgd en natuurlijk alle deelnemers. Zij hebben zich ontwikkeld tot echte rolmodellen. Het was een ontzettend bijzondere en leerzame ervaring, ook voor de jongerenwerker. Hij vertelt daarnaast over de aanleiding, waarom hij het trainingsprogramma heeft opgezet.



“Ik kom in mijn werk vaak jongeren tegen die niet weten wat ze willen in hun leven, welke kant ze op moeten. Als ik ze dan een jaar later hier weer naar vraag, weten ze het nog steeds niet.” Genoeg reden dus om in een gerichte training jongeren te enthousiasmeren zich bezig te houden met hun toekomst, hen keuzes leren maken, en vaardigheden aanleren die van nut kunnen zijn bij het zoeken naar een plek in de maatschappij. De jongerenwerker introduceert ook het persoonlijke moodboard als leidraad door de training. Aan de hand van hun eigen moodboard zal iedere deelnemer vertellen over zichzelf, zijn of haar kwaliteiten, de rolmodellen die zij hebben en hun toekomstplan.

Eindpresentaties deelnemers

Een voor een presenteren de deelnemende jongeren hun moodboards en vertellen zij over wat zij hebben geleerd in het trainingsprogramma. Een aantal eindpresentaties worden hieronder uitgelicht.

Jongere (20): *“Goedemiddag allemaal. Of avond eigenlijk. Waar zal ik beginnen. Toen ik hier kwam, was het eigenlijk vanaf de eerste dag meer dan ik verwacht had. Van begin af aan werkten we met het moodboard. Er werd gezegd: aan het eind van het project moet je dit*

gaan presenteren. Aan het begin dacht ik: joh dit is gewoon een standaard project dus ik ben gewoon wat op gaan plakken. Als ik er nu naar kijk denk ik: wat had ik in mijn hoofd? Wie ben ik? Ik ben goed in sport, ik heb geen stress en ik kom vaak te laat, net ook weer. Toen ik er goed over na ging denken kwam ik tot de volgende conclusie: ik vind dat ik rustig ben, ondernemend, observerend, diep denkend, meelevend, creatief en stressbestendig.”

Jongere (22) stelt zich voor en zegt: “Ik ben 22 jaar. Ik sta onder meer op de flyer van het project. Ik ben een respectvolle jongen, ik heb respect voor anderen en anderen hebben respect voor mij. Ik ben heel spontaan, maar ik ben ook bescheiden. Dat is een goede eigenschap. En wat ik kan? Ik kan mensen motiveren, zodat we de doelen kunnen behalen die we willen behalen. Ik heb daarbij een brede blik: er zijn veel dingen die je kunt doen in deze maatschappij, sommige mensen denken alleen aan bijvoorbeeld rappen, maar er is veel meer. Mijn rolmodel is mijn familie. Bijvoorbeeld mijn vader, ondanks dat alles misgaat, blijft hij altijd positief. Mijn toekomstplan is huisje, boompje, beestje. Ik wil een goede baan en een mooi gezin.”

Jongere (22) “Mijn moeder en mijn oma zijn mijn rolmodellen, maar ik ben ook mijn eigen rolmodel. Ik heb veel meegemaakt en de manier waarop ik er weer bovenop ben gekomen daar ben ik trots op. De jongerenwerkster is ook mijn rolmodel, zij steunt mij en zorgt er altijd weer voor dat ik een lach op mijn gezicht heb, vandaag ook. Ik zit nu op het MBO en hierna wil ik het HBO gaan doen. Ik wil huisje, boompje, beestje en ik wil gaan reizen.”

Jongere (22): “Ik hou ervan om mensen te motiveren. Ik kan goed leren en heb doorzettingsvermogen, als ik mijn zinnen ergens op zet dan doe ik het ook echt. Mijn rolmodel is de jongerenwerkster, ik kan altijd naar haar toe gaan met vragen en ik vind haar advies belangrijk. In de toekomst wil ik met jongeren werken, het liefst wil ik leerplichtambtenaar worden. Net als iedereen wil ik ook huisje, boompje, beestje. Het huisje is er al, alleen het beestje nog niet.”

Jongere (18): “Hallo allemaal. Ik ga vertellen over wie ik ben, wat ik kan, mijn rolmodel en mijn toekomst. Wie ik ben? Ik ben een lange jongen van Ghanese afkomst. Ik ben donker. Ik ben betrouwbaar: als je geheimen hebt en je bent mijn vriend dan kan je dat bij mij kwijt, ik vertel het nooit. Ik maak zelf muziek en ik kan goed rekenen. Een vriend van mij is mijn rolmodel, en ook mijn broertje, mijn moeder en mijn vader.”

Woord van de directeur

De directeur van de welzijnsorganisatie vertelt over de veranderende invulling van het jongerenwerk. Vroeger ging het er meer om jongeren ‘van de straat te houden’ zodat ze geen overlast veroorzaakten voor buurtbewoners. Nu probeert het jongerenwerk veel meer pedagogisch bezig te zijn en de ontwikkeling van jongeren te stimuleren. Het trainingsprogramma 100% passie voor jouw toekomst is daar volgens hem een mooi voorbeeld van. Jongeren worden gestimuleerd om te werken aan een maatschappelijk toekomstperspectief en daarbij zoveel mogelijk de regie in eigen hand te nemen. Je eigen identiteit leren kennen is daarin essentieel.

Ervaringen van de onderzoekers

De onderzoekers delen hun inzichten en ervaringen met het trainingsprogramma en de effecten ervan op de deelnemers. Eigenlijk hebben jonge mensen drie ingrediënten nodig om een bestaan in

de moderne samenleving op te bouwen: je moet een diploma hebben, je moet weten wie je bent en een plan hebben voor de toekomst. Daar draagt het jongerenwerk aan bij. De onderzoekers vertellen dat de jongeren tijdens de training veel hebben geleerd, ze moesten oefenen met presenteren, solliciteren, rollenspellen spelen. *“Jullie hebben hier veel zelfvertrouwen uit gehaald, kennis over jullie zelf en mensenkennis in het algemeen opgebouwd. Jullie zijn een leuke groep geworden die open en oprecht met elkaar omgaat.”* De deelnemende jongeren worden hartelijk bedankt voor hun openheid, dat zij hun ervaringen hebben willen delen tijdens de interviews en zo hebben bijgedragen aan meer inzicht in de resultaten van het programma.



Certificaatuitreiking

Dan volgt de certificaatuitreiking. Een voor een ontvangen de jongeren hun verdiende certificaat. De jongerenwerker verzorgt de overhandiging en vertelt voor iedere jongere kort iets over hoe hij of zij gegroeid is en spreekt hen motiverend toe over hun toekomstplannen.

Na huldiging van de laatste kandidaat volgt een fotosessie en een gezamenlijke gezellige afsluiting onder het genot van een hapje, een drankje en een muziekje op de achtergrond.

Hoofdstuk 3. Theorie

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de theoretische achtergronden van de training '100% passie voor mijn toekomst' toegelicht. Allereerst worden de pijlers van de training uitgelicht: identiteitsontwikkeling en toekomstperspectief (§3.1). Daarna volgen theoretische inzichten van een aantal werkprincipes en werkvormen van de methodiek (§3.2).

§ 3.1. Pijlers van de training

Identiteitsontwikkeling

De definitie van 'identiteit' is volgens de Dikke van Dale (2016) 1) gelijkheid: je eigen identiteit bewijzen, bewijzen dat je de persoon bent voor wie je je uitgeeft 2) eigen karakter. In het boek 'Adolescentenpsychiatrie' van Verhulst en Verhey (2000) staat identiteit omschreven als: 'het gevoel dezelfde persoon te zijn en een in de tijd continue eenheid die te onderscheiden is van anderen en waaraan alle individuele acties en ervaringen kunnen worden gerelateerd'. Beide zijn zeer abstracte omschrijvingen van wat het concept identiteit inhoudt. Wat meer concrete beschrijvingen komen voort uit de definitie van 'identiteitsproblemen' van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) (zonder jaar); identiteitsproblemen kunnen zich uiten in problemen met 'het zelfbeeld', 'seksuele geaardheid', 'genderidentiteit', 'losmaking van ouders', 'aangaan van relaties', 'ontwikkelen van studie- of beroepsidentiteit', en met het 'ontwikkelen van een levensbeschouwing'.

Volgens Verhulst en Verhey (2000) ontstaat de volledige ontplooiing van het uiteindelijke identiteitsgevoel door een opeenvolging van kenmerken en verworvenheden vanaf de vroegste kindertijd. Jeugdigen leren te vertrouwen op de band met anderen, zelfstandig stappen te ondernemen en hun eigen werkelijkheid te creëren, mits dit wordt gestimuleerd door hun nabije omgeving. Wanneer er tijdens deze fases wat misgaat, kan dat blijvende gevolgen hebben voor de identiteitsontwikkeling. De problemen komen dikwijls tot uiting tijdens de adolescentie (Verhulst & Verhey, 2000). Emoties spelen een cruciale rol bij de opbouw van identiteit. In de meeste gevallen vindt identiteitsontwikkeling plaats als gevolg van een crisis. Hieruit volgt een leerproces dat gekoppeld is aan een emotie. Het proces van interne en externe dialoog stelt het individu al construerend en zoekend in staat om de balans tussen emoties en cognities te herstellen. Het leven wordt zodoende een eigen product. Identiteit is te beschouwen als een hulpmiddel bij zelfsturing. Kwetsbare jongeren hebben veel eigen kracht, maar die kracht, lijkt vooral in de eigen (peer)kring van toepassing te zijn en minder in andere sociale verbanden (Van Hoorik, 2011).

De vorming van identiteit staat centraal in de ontwikkelingspsychologische opvattingen van Erikson (1968) (postfreudiaan, ego-psycholoog) wiens theoretische inzichten een belangrijke rol hebben de methodiek van het vormingsprogramma '100% passie voor mijn toekomst'. Voor het verstevigen van de identiteit van deelnemende jongeren is het belangrijk dat zij in kaart brengen wie zij zijn, wat hun waarden zijn en welke richting zij willen geven aan hun leven. Deze aspecten zijn aan bod gekomen gedurende de training. Een goed gevormde identiteit bestaat volgens Erikson (1968) uit sociale en persoonlijke identiteit. Een persoonlijke identiteit, zoals ook eerder beschreven, is het gevoel dat de verschillende aspecten van iemands zelfdefinitie stabiel blijven over situaties en door de tijd heen. Sociale identiteit is tweeledig. Enerzijds wordt er vanuit de sociale omgeving erkenning gegeven aan

iemand's eigenheid. Anderzijds neemt een individu kenmerken over vanuit zijn omgeving, zoals waarden, idealen en gedragingen. Volgens Erikson is de adolescentie een cruciale fase in de identiteitsontwikkeling, vanwege de exploratie van sociale rollen, gedragspatronen en denkbeelden. Zeker voor kwetsbare jongeren is het niet vanzelfsprekend dat zij de tijd en ruimte krijgen om deze exploratieve periode tot een goed einde te brengen. Gedurende de training is het de bedoeling volop ruimte te bieden voor het verkennen van hun identiteit.

Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op de mate waarin iemand actief bezig is met het exploreren van zijn identiteit (Bosma, 2010). Allereerst gaat het om persoonsgebonden factoren zoals zelfwaardering, inzicht in eigen capaciteiten en behoeften en openstaan voor nieuwe ervaringen. Maar er spelen ook contextgebonden factoren een rol, zoals de keuzemomenten waarmee een individu geconfronteerd wordt en de mate waarin zijn of haar omgeving het exploreren van keuzes en mogelijkheden stimuleert en ondersteunt. Tijdens de adolescentie spelen voorbeeldfiguren en idealen een belangrijke rol in de vorming van identiteit en het bevestigen van een innerlijk levensplan. De valkuil in deze periode is volgens Erikson voornamelijk 'rolverwarring' (Erikson, 1983). Dit betekent dat het een jongere niet lukt om de verschillende aspecten die onderdeel vormen van zijn of haar identiteit met elkaar te verenigen. Vaak betekent dit dat de jongere het gevoel heeft definitief te moeten kiezen tussen bepaalde identiteitsonderdelen. Dit kan ook samenhangen met een conflict tussen enerzijds individuele voorkeuren van de jongere en anderzijds verwachtingen die vanuit samenleving of gemeenschap worden gesteld. Dit kan betrekking hebben op een variëteit aan onderdelen van identiteit zoals de seksuele identiteit, professionele identiteit en levensbeschouwelijke identiteit. Buurtjongeren krijgen op dit gebied vaak te maken met een extra uitdaging. Zij worden doorgaans meer dan jongeren uit middenklasse milieus geconfronteerd met een diversiteit aan leefwerelden die identiteitsvragen oproepen en het risico op rolverwarring vergroten.

De interactie tussen individu en de sociale omgeving wordt door Erikson gezien als de motor voor identiteitsontwikkeling. De jongerenwerker zal hierin een begeleidende/sturende rol op zich nemen tijdens de groepsbijeenkomsten; tevens zorgt deze professional ervoor dat er een veilige sfeer aanwezig is. Zodoende worden de jongeren gestimuleerd steeds meer volwassen gedrag te ontwikkelen, een beeld te vormen van wie zij zijn, hoe zij in relatie staan tot anderen, waarden en normen scherp te stellen en een toekomstplan te ontwikkelen. De levensgeschiedenis van de jongeren zal ook input vormen voor interactie. De jongerenwerker zal door middel van treffende vragen en opdrachten de exploratie van de jongeren stimuleren.

Het belang van een goed verloop van de identiteitsontwikkeling blijkt onder andere uit de manier waarop jongeren functioneren in de maatschappij (Marcia, 1993, in Bosma, 2010). Jongeren die een stevige identiteit hebben opgebouwd op basis van verkennen, experimenteren en sterke interpersoonlijke relaties, hebben meer kans op een positieve integratie in de maatschappij. Jongeren die weinig bezig zijn met het exploreren van hun identiteit, opportunistische keuzes maken in hun leven en geen hechte relaties opbouwen, nemen vaak een minder gunstige positie in de samenleving in en kampen vaker met depressie en sociaal-emotionele problemen (Meeus, 2012). Ook komen deze jongeren relatief vaker in aanraking met justitie.

Toekomstperspectief

In 1932 vatte een Australische psychiater genaamd W. Bérán Wolfe zijn filosofie als volgt samen: 'Als je een echt gelukkig mens gadeslaat, is hij bezig een boot te bouwen, een symfonie te schrijven, zijn zoon op te voeden, dubbele dahlia's te telen in zijn thuis of op zoek naar dinosauruseieren in de Gobiwoestijn'. Mensen die zich inspannen voor iets dat voor hen persoonlijk van belang is, zijn gelukkiger dan mensen die geen sterke dromen of aspiraties hebben. Het blijkt dat het naar een doel toe werken, het bezig zijn met een gewaardeerde en uitdagende activiteit, zelfs belangrijker is voor het welzijn dan het bereiken van dat doel. Wanneer passie en stimulans ontbreekt is het ontwikkelen van die ontbrekende passie en stimulans prioriteit. Het is belangrijk prioriteit te geven aan de doelen die op de lange termijn gelukkig maken. Het maken van een toekomstplan is hierbij van grote waarde (Lyumirsky, 2008).

De mate waarin mensen in staat zijn ambitieuze doelen te stellen of te streven naar een betere toekomst, hangt samen met hun sociale positie (Appadurai, 2004; Baillergeau, Duyvendak en Abdallah, 2015). Jongeren uit lagere sociale klassen blijken lagere aspiraties te hebben dan jongeren uit hogere sociale klassen. De toekomstdromen van jongeren blijken dan ook vaak niet gebaseerd te zijn op wat zij zelf het liefst zouden willen, maar op wat er vanuit hun omgeving van hen verwacht wordt. Jongeren uit de hogere sociale klassen lijken daardoor hogere doelen na te streven en maken daardoor ook meer kans om deze doelen te behalen (Baillergeau et al., 2015). Daarnaast beschikken jongeren uit lagere sociale klassen vaak slechts in beperkte mate over voorbeelden van succesvolle jongeren in hun omgeving, wat het voor hen moeilijker maakt om een voorstelling te maken van de mogelijkheden om hoge aspiraties te realiseren (Crul, 2003).

Veel jongerenwerkers vinden dat er voor hen een taak is weggelegd om kansarme jongeren te motiveren in het vergroten van hun aspiraties en hen daarmee te ondersteunen in hun toekomstperspectief (Abdallah, Kooijmans & Sonneveld, 2016). Dit is terug te zien in activiteiten gericht op het verbreden van hun horizon, zoals een excursie naar een andere wijk, stad of land of een rondleiding bij bedrijven (Veenbaas, Noorda & Ambaum, 2011). Ook wordt er in het jongerenwerk veel gewerkt met de inzet van rolmodellen: personen waarmee jongeren uit de doelgroep zich kunnen identificeren en die een voorbeeldfunctie vervullen. Uit onderzoek in de Verenigde Staten en in Nederland blijkt dat het inzetten van dit type mentoren leidt tot een afname van psychosociale problemen, gedragsproblemen en delinquentie, en bevorderend is voor schoolresultaten (Lipsey, 2009; Vos, Pot & Dotinga, 2012).

Met betrekking tot toekomstperspectief voor kansarme jongeren richt het jongerenwerk zich tot nu toe vooral op bewustwording van hun keuzemogelijkheden: zij mogen zelf bepalen wat ze willen bereiken en hoe hoog zij de lat leggen, en er zijn vaak meer opties dan zij denken (Abdallah et al., 2016; Baillergeau et al., 2015).

§ 3.2. Theoretische omschrijving werkvormen en -principes

In deze paragraaf zullen enkele werkvormen en -principes die genoemd zijn in hoofdstuk 1.2. nader onderbouwd worden vanuit de literatuur.

Rolmodellen

Rolmodelschap vindt plaats tussen twee individuen; een volger en een voorbeeld. Het voorbeeld wordt gekozen, doordat de volger bepaalt zijn aandacht te richten op een bepaald aspect van het gedrag van het voorbeeld. De volger zal binnen de volger-voorbeeldrelatie dusdanig veranderen dat hij meer gaat lijken op het voorbeeld. Rolmodelschap vindt van nature plaats in de context van sociale verbanden: relaties met ouders, andere familieleden, burens, leeftijdgenoten, leraren en andere belangrijke personen (Abdallah, Kooijmans & Raven, 2013).

Een zeer bekende theorie die ook verband houdt met rolmodelschap is de sociale leertheorie van Bandura e.a. (1963). De belangrijkste bijdrage van deze theorie is dat mensen indirect leren: via anderen. Het sociale of observationele leren is een proces waarbij mensen van elkaar leren door naar elkaars gedrag te kijken en tevens de consequenties van dit gedrag waar te nemen (Bronfenbrenner, 1982). De neiging tot imitatie (nadoen van concreet gedrag) en 'modeling' (weerspiegelen van ideeën, opvattingen en attitudes) is ingebakken tijdens de evolutie. Het 'gevaar' van rolmodelschap is dat de effecten zowel langdurig, kortdurend, positief (beleefdheid) of negatief (angst voor spinnen) van aard kunnen zijn. Een hechtere en meer intensieve relatie met een rolmodel vergroot de invloed.

In het jongerenwerk kan het rolmodelschap als gereedschap worden gebruikt om uiteenlopende doelen te bereiken, zoals het stimuleren van het ontdekken en ontwikkelen van talenten, sociaal gedrag, het versterken van de eigenwaarde en het kweken van ambities en motivatie. Het is hierbij belangrijk om in acht te nemen dat elke sociale groep zich kenmerkt door specifieke normen, waarden en kaders. Bij de keuze van het rolmodel is het belangrijk om de perspectieven die van invloed zijn op de individuele jongeren te begrijpen (Abdallah, Kooijmans & Raven, 2013).

Tijdens de workshops zal er veel met eenmalige rolmodellen gewerkt worden; per workshop komt er iemand zijn of haar verhaal vertellen. In principe is de jongerenwerker die wekelijks aanwezig is bij de bijeenkomst het belangrijkste rolmodel. De eenmalige rolmodellen kunnen als inspirerende factor worden gezien. Een jongerenwerker die een positieve relatie opbouwt met de jongeren zal op de langere termijn meer invloed hebben. Het heeft namelijk tijd nodig (vaak door gebrek aan vertrouwen en basisrespect), voordat jongeren een rolmodel accepteren. De trainer die wekelijks betrokken is bij de workshops is een belangrijk rolmodel. Voor sommige jongeren kan hij of zij zelfs het enige volwassen steunfiguur zijn. Een positieve binding tussen de trainer en de groep is een randvoorwaarde om te komen tot een succesvolle training. Een goed rolmodel of trainer ziet een persoon achter het gedrag van de jongeren (Van Strijen, 2011).

Moodboard

Ter versteviging van het proces van identiteitsverkenning kan onder andere gebruik worden gemaakt van een moodboard. Een moodboard is een visueel, mediërend middel om te communiceren en af te stemmen binnen kaders. Het is een esthetische manier van organiseren en wordt ook gebruikt als inspiratiebron voor innovatieve, nieuwe ideeën. Moodboards zijn een manier om kernwaarden en emotionele ervaringen over te brengen, waarbij er ruimte is voor authenticiteit en creatieve improvisatie (Nada Endrissat, Gazi Islam & Noppeney, 2015). Het heeft een integrerend en richtinggevend effect, maar behoudt autonomie en zelfexpressie. Moodboards worden bijvoorbeeld gebruikt door stylisten om een bepaalde sfeer over te brengen op de consument. Steeds vaker worden moodboards ook gebruikt in de coachings- of hulpverleningsprocessen.

Vanaf de eerste levensjaren worden, als gevolg van interactiepatronen tussen ouders en kind, ervaringen in de vorm van non-verbale patronen in het geheugen opgeslagen (Van Vreeswijk, Broersen & Nadort, 2008). Deze patronen bevatten zintuiglijke waarnemingen, ervaren emoties en handelingen. Dit is impliciete, non-verbale mentale activiteit die moeilijk te vatten is in woorden en cognities. Vaktherapieën (drama, muziek, beeldend, PMT) spelen hier op in door via een medium patronen en emoties te ervaren.

Een moodboard heeft een vergelijkbare werking. Bij het maken van een moodboard zullen jongeren door middel van plaatjes, kreten, foto's, etc. gaan ontdekken wie zij zijn. In deze training hebben de jongeren middels beeldmateriaal antwoord geven op vragen als; wie ben ik? Wat kan ik? Wie is mijn rolmodel en wat is mijn toekomst? Het maken van een moodboard helpt bij het ontdekken van de eigen mogelijkheden. Tevens zal het gemaakte werk een tastbaar hulpmiddel zijn voor deze jongeren tijdens hun verdere (professionele) ontwikkeling. Met het moodboard in hun achterhoofd kunnen zij zich elders presenteren.

Energizers

Een energizer is een doelgerichte, korte, introducerende oefening om een groep effectiever te laten werken (Karreman, 2010). Het kan zowel aan de start als in de loop van een workshop worden ingezet. Bij de keuze voor het soort energizer dat passend is binnen een groep staan een aantal vragen centraal zoals, wat is de doelgroep, doelstelling, het programma en juiste werkmethoden? Uit onderzoek blijkt dat het inzetten van fysieke energizers een positief effect heeft op de concentratie en zorgt voor beter taakgericht gedrag tijdens instructies (Matar, Murphy, Rowe, Golden, Shields & Raedeke, 2006). Regelmatige participatie aan fysieke activiteiten is gelinkt aan verbeterde aandacht en geheugen. Dit zorgt ervoor dat er beter geleerd kan worden (Research Brief, 2015).

Veilig groepsklimaat

Voor het ontstaan van een positief klimaat binnen een groep en om het individuele- én groepsproces optimaal te kunnen laten verlopen, wordt er ook wel gesproken van drie basisbehoeften die de deelnemers afzonderlijk dienen te ervaren. Deze basisbehoeften zijn: bij de groep horen, invloed en contact. Echter is veiligheid aan deze drie basisbehoeften



onderliggend (Gielis, Konig & Lap, 2007). Waarom veiligheid als basisbehoefte kan worden beschouwd wordt verklaard vanuit de piramide van Maslow (figuur 1). Dit model gaat ervan uit dat je pas toe bent aan een hogere stap in de piramide als de lagere behoeften vervuld zijn. Hierin wordt het belang van een veilige omgeving creëren benadrukt. Om tot maximale ontplooiing te komen moet er allereerst aan fysieke voorwaarden zijn voldaan, zoals voeding, kleding en onderdak. Bij de fasen die daarop volgen: veiligheid en orde, sociale contact (acceptatie) en waardering (respect) voorziet een positief klimaat in de voorwaarden voor de jongeren om zich in deze fasen te blijven ontwikkelen. Het is belangrijk om deze behoeften als achtergrondinformatie mee te nemen tijdens het vormingsprogramma omdat het een rol speelt in het groepsproces. De jongeren en trainers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een veilig groepsklimaat. Uiteraard hebben de trainers hierin een signalerende en monitorende rol.

Trainer

Zoals in diverse literaire bronnen wordt genoemd kan een trainer het resultaat van een training flink beïnvloeden: de trainer kan de training maken of breken. De vaardigheden van een trainer zijn te verdelen in drie gebieden:

1. Vakvaardigheden. Dit zijn de vaardigheden die gaan over de inhoud van wat er getraind wordt.
2. Didactische vaardigheden. Dit zijn vaardigheden die te maken hebben met de manier waarop de trainer de deelnemers iets aanleert.
3. Persoonlijke vaardigheden. Dit zijn vaardigheden die gaan over zelfkennis, reflectie en relationele vaardigheden.

Een trainer kan verschillende stijlen hanteren. Kurt Lewin onderscheid drie stijlen van leiderschap, die een trainer aan zou kunnen nemen (Robbins & Coulter, 2011);

- Autocratische stijl, wordt gekenmerkt door een leider die een bepaalde manier van werken voorschrijft en eenzijdig beslissingen neemt.
- Democratische stijl, wordt gekenmerkt door een leider die participatie van de groepsleden stimuleert en deze betreft in het beslissingsproces.
- Laissez-faire stijl, wordt gekenmerkt door een leider die groepsleden compleet vrijlaat in het nemen van beslissingen.

Elke vorm van leiderschap die een trainer zich aanneemt, heeft een ander effect op de groep en op de deelnemende jongeren individueel.

Hoofdstuk 4. Resultaten en effecten

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van het vormingsprogramma ‘100% passie voor mijn toekomst’. In de eerste paragraaf wordt de achtergrondinformatie van de deelnemers beschreven, zoals verkregen via interviews die zijn afgenomen bij de deelnemers voorafgaand aan het vormingsprogramma. Vervolgens worden in de tweede tot en met vierde paragraaf de effecten beschreven die vanuit de interviews, vragenlijsten en observaties naar voren zijn gekomen na het volgen van het vormingsprogramma. Hierbij is gekeken naar het verschil tussen voor en na het volgen van het programma.

§ 4.1. Doelgroep beschrijving

1. Achtergrondinformatie deelnemers

In totaal zijn elf deelnemers gestart met het volgen van het vormingsprogramma. Hiervan hebben acht deelnemers het gehele vormingsprogramma afgerond. De resultaten en effecten worden van deze acht deelnemers beschreven. De deelnemers bestaan uit vijf jongens en drie meisjes (zie Tabel 1). De leeftijd van de deelnemers varieert van 18 tot en met 25 jaar. Er zijn vier jongeren in de leeftijdscategorie van 18-20 jaar en vier jongeren van 21-25 jaar (zie Tabel 2). Er zijn zes deelnemers geboren in Nederland en twee deelnemers in Suriname (zie Tabel 3). Alle deelnemers wonen in de regio Amsterdam.

Tabel 1. Deelnemers naar sekse (n=8)

Sekse	Aantal
Jongens	5
Meisjes	3

Tabel 2. Deelnemers naar leeftijd (n=8)

Leeftijd	Aantal
18-20 jaar	4
21-25 jaar	4

Tabel 3. Geboorteland deelnemers (n=8)

Geboorteland	Aantal
Nederland	6
Suriname	2

Hulpverlening

De helft van de deelnemers geeft aan wel eens hulp te hebben gehad van bijvoorbeeld een schuldhulpverlener, jongerenwerker, personal life coach of van jeugdzorg. Drie jongeren geven aan

deze hulp als positief te hebben ervaren. *“Ik heb hulp gehad van een jongerenwerker voor het maken van planningen voor school toen ik nog wat jonger was. Dit was heel fijn en heeft me geholpen om hulp te aanvaarden” (jongere, 18).* *“Ik heb hulp gehad van een personal life coach. Het was prettig om te praten over school en vrije tijd. Ik kon er altijd terecht, buiten mijn familie en vrienden ook al had ik er soms geen zin in” (jongere, 22).* Eén jongere geeft aan dat de hulp te summier was. *“Ik heb wel eens hulp gehad van een huisarts. De hulp was niet goed genoeg; te summier en te standaard” (jongere, 21).*

Twee jongeren die geen hulp hebben gehad geven aan wel eens hulp te willen hebben bij het vinden van werk of bij financiën. *“Ik heb nog nooit hulp gehad, maar zou dit wel willen. Ik heb veel geld uitgegeven en wil hier wel hulp bij” (jongere, 18).* Eén deelnemer geeft aan geen hulp te willen hebben. *“Ik heb nog nooit hulp gehad en zou dit ook niet willen. Ik los het zelf op, zeker als er niemand is om te helpen. Het is goed dat er hulp is, maar ook goed om het zelf op te lossen” (jongere, 22).*

Tabel 4. Deelnemers naar hulpverlening gehad (n=8)

Hulp gehad	Aantal
Ja	4
Nee	4

2. Achtergrondinformatie gezin deelnemers

Alle deelnemers hebben broers en/of zussen. Zes deelnemers hebben twee tot vier broers/zussen en twee deelnemers hebben meer dan vijf broers/zussen (zie Tabel 5). Alle ouders van de deelnemers zijn geboren in het buitenland. De meeste ouders komen uit Suriname (zie Tabel 6). Vijf deelnemers geven aan niet te weten wat hun vader als beroep heeft, twee vaders werken binnen een bedrijf of als schoonmaker en één vader is overleden. Er werken drie moeders van de deelnemers binnen de zorg, twee moeders zijn werkloos, twee moeders zijn werkzaam binnen overige sectoren en van één moeder is het niet bekend.

Tabel 5. Aantal broers/zussen deelnemers (n=8)

Aantal broers/zussen	Aantal
2 - 4	6
meer dan 5	2

Tabel 6. Geboorteland vaders en moeders (n=16) deelnemers (n=8)

Geboorteland ouders	Aantal vaders	Aantal moeders
Suriname	5	4
Ghana	2	2
Brits Guyana	1	1
Frans Guyana	0	1

Cultuur deelnemers

Aan de deelnemers is in het interview gevraagd wat de cultuur waarin ze zijn opgegroeid voor hen betekent (zie Tabel 7). Met de vraag wordt bedoeld wat cultuur in het algemeen voor de jongeren betekent, of ze met cultuur bezig zijn, of er bijzonderheden zijn voor henzelf of hun ouders en welke ervaringen bij hen opkomen, zowel positief als negatief. Daarbij kan het zijn dat de jongeren de cultuur van hun ouders anders ervaren dan hun eigen cultuur. De meeste jongeren geven echter aan dat de hoe hun ouders cultuur ervaren niet afwijkt van hoe zij zelf cultuur ervaren.

Tabel 7. Betekenis cultuur voor deelnemers (n=8)

Betekenis cultuur	Reacties
Algemene betekenis	"Wereldburgers." "Neutrale cultuur opgegroeid, wil niet in 1 cultuur zijn maar in alle culturen. Cultuur van ouders meer aangetrokken door Surinaamse cultuur." "Opvoeding was Nederlands."
Specifieke betekenis	"Lekker eten, streng, jongens mogen meer dan meisjes, bijvoorbeeld laat buiten. Cultuur van ouders iets strenger, verder hetzelfde." "Ouders respecteren ten alle tijden, ik kan doen wat ik wil als ik maar luister." "Kan goed met elkaar omgaan." "Pluspunt is dat er respect is voor ieder. Minpunt is de maatregelen om respect te krijgen, staan nu dominanter, het is iets van vroeger." "Heel veel, houvast, veel is verwaterd. De cultuur is verwaterd en je vergeet veel. Wil doorgeven aan kinderen. Belangrijk is kledingdracht, er is een doordachte kledingstijl."

Klimaat van de groep

Er heerst gedurende de workshops over het algemeen een positief en veilig klimaat. De jongeren kijken elkaar aan als er iemand aan het praten is, ze luisteren naar elkaar, laten elkaar uitspreken, lachen naar elkaar en treden met elkaar in interactie door elkaar te bevragen. Ze durven elkaar tips te geven als iemand bijvoorbeeld presenteert. Bij een aantal workshops zijn de jongeren soms wat onrustiger, waarbij ze door elkaar heen praten en er minder eenheid in de groep lijkt te zijn. Er zijn dan een aantal jongeren die door elkaar heen praten, terwijl anderen wat stiller op de achtergrond zijn. Dit gebeurt voornamelijk op momenten dat er minder structuur wordt aangebracht door de trainer, er een onderdeel van de workshop te lang duurt of er onduidelijkheid is over wat er van de jongeren wordt verwacht. Er is tijdens alle workshops een actieve leider nodig. De deelnemers zijn zeer beleefd in hun communicatie en zij zijn over het algemeen meewerkend. Het is mooi om te zien hoe gedurende de workshops het wij-gevoel onder de jongeren toeneemt.

De trainers gebruiken over het algemeen een democratische trainingsstijl (vragen stellen, ruimte voor discussie creëren en veel interactie). Dit heeft ook het meest gewenste effect op de jongeren. Op momenten dat een trainer meer de stijl van laissez faire aanneemt, wat zich uit in het te vrij laten van jongeren en weinig structuur, zorgt dit voor veel onrust in de groep. Het grootste deel van de workshops gedragen de jongeren zich respectvol en volgend naar de trainer. Dit wordt gekenmerkt door gedrag als aandachtig luisteren naar de trainer, vragen stellen en humor gebruiken. Opvallend is

dat de jongeren zich in het begin anders gedragen als er een nieuwe trainer komt. Ze stellen zich wat meer afwachtend op, stellen kritische vragen en zijn afgeleid. Het lijkt erop dat ze de nieuwe trainer vooral aan het aftasten zijn.

Opvallend is dat de jongeren bij zowel gastspreker als trainer goed opletten als zij geboeid zijn door een verhaal. Het heeft een positief effect op de jongeren als degene voor de groep zichzelf is, zich kwetsbaar durft op te stellen, toegankelijk, open en oprecht is. Ook worden de jongeren geprikkeld als het verhaal dichtbij hun eigen beleavingswereld komt, door bijvoorbeeld te starten met het verhaal in de fase waar de jongeren zich nu bevinden. Op het moment dat iemand te hard zijn best doet of teveel zijn eigen successen benadrukt de jongeren afgeleid raken.

§ 4.2. Effecten

1. Interviewgedeelte

Vrije tijd

De meeste jongeren zijn tijdens hun vrije tijd bezig met sport en/of cultuur. De helft van de jongeren is lid van een sportclub, zoals fitness. Een aantal jongeren is lid van een voorziening die culturele activiteiten aanbiedt, zoals een muziekschool (zie Tabel 8). De deelnemers benoemen activiteiten die zij in het weekend of doordeweeks ondernemen zoals, voetbal of series kijken, zangles, muziek maken, dansen, uitgaan en lezen. De meeste activiteiten worden zowel met vrienden samen als alleen gedaan.

Tabel 8. Deelnemers (n=8) naar lidmaatschap vrije tijd

Lid voorzieningen	Aantal
Sportclub/fitness	4
Cultuur (muziekschool, dans, theater)	2
Geen	2

Op dit gebied heeft tijdens het vormingsprogramma bij de helft van de deelnemers een verandering plaatsgevonden. Deze jongeren geven aan dat ze meer bezig zijn met sollicitaties, werk, ondernemerschap of dans. *“In mijn vrije tijd gaat het beter met sollicitaties” (jongere, 18). “Ondernemerschap vraagt nu iets meer van mijn vrije tijd. Ik ben in mijn vrije tijd bezig uit te pluizen wat ik allemaal moet gaan doen om te gaan ondernemen en heb bijvoorbeeld een ontwerper in de arm genomen” (jongere, 22).*

Onderwijs

In Tabel 9 wordt een overzicht gegeven van het opleidingsniveau van de deelnemers. Hieruit blijkt dat het grootste deel van de jongeren een MBO-opleiding volgt of heeft gevolgd. Vier jongeren hebben voorafgaand aan de training een VMBO-diploma en sommige van deze jongeren volgen nu een MBO-opleiding. Eén jongere volgt havo-onderwijs en één jongere zit op het HBO.

Tabel 9. Deelnemers (n=8) naar opleidingsniveau

Onderwijsvorm	Aantal
Havo	1
MBO Niveau 1	1
MBO Niveau 3	3
MBO Niveau 4	2
HBO	1

Uit het interview komt naar voren dat de meeste jongeren voor en na het volgen van het vormingsprogramma school even nuttig vinden. Eén jongere heeft een havo-diploma gehaald gedurende het volgen van het programma.

Werk en inkomen

De meeste deelnemers geven tijdens de voormeting aan dat ze inkomen hebben via een (bij)baan en/of studiefinanciering (zie Tabel 10). Zes jongeren hebben een (bij)baan, twee jongeren geven aan geen werk te hebben of hier niks over te willen zeggen. De deelnemers hebben een (bij)baan bij bijvoorbeeld de Kruidvat, Albert Heijn of Perry Sport. Daarnaast geven een aantal deelnemers aan geld te verdienen via het maken van muziek of het geven van dansles. De helft van de jongeren geeft aan dat het niet makkelijk is om werk te vinden.

Tabel 10. Inkomsten deelnemers (n=8)

Inkomstenbron	Aantal
(bij)baan	6
Studiefinanciering	5
ouders/anderen	2
Lening DUO of bank	1

Bij een aantal jongeren is na het volgen van het vormingsprogramma de werksituatie veranderd. Zo hebben drie jongeren een andere (bij)baan gevonden. De mening bij jongeren is over het algemeen positief over het werk, zowel voor als na het volgen van het vormingsprogramma. *“Ik geef sportlessen. Het werk vind ik heel leuk. Ik kan mijn eigen invulling eraan geven. Vooral het werken met kinderen en jongeren vind ik leuk” (jongere, 18).* *“Ik werk in de Albert Heijn als vulploegmedewerker. Het gaat hier goed, ben altijd op tijd klaar en kan goed met collega’s omgaan” (jongere, 18).* Sommige jongeren geven aan het werk lastig te vinden. *“Ik werk bij de Smullers. Het werk is best zwaar, zowel fysiek als mentaal. Bijvoorbeeld hoe ga je om met klanten en je hebt soms twee eilanden bij collega’s” (jongere, 22).* Een aantal jongeren geeft aan dat er wel eens dingen zijn in het werk die ze lastig vinden, zoals vragen stellen aan collega’s, hoge werkdruk, geen leuke sfeer onder collega’s of het combineren van het werk met hun schoolrooster. *“Ik vind het lastige in mijn werk om te praten met collega’s. Bij de eerste keer was ik heel stil en probeer tijdens de pauze contact te vermijden tenzij ik een goede connectie met iemand heb” (jongere, 22).*

Vrienden

Aan de start van het vormingsprogramma geven alle deelnemers aan tevreden te zijn met hun vriendenkring zoals deze is. De jongeren hebben hun vrienden voornamelijk via school, familie of

buiten leren kennen (zie Tabel 11). Het aantal vrienden verschilt tussen de deelnemers van drie tot 50 vrienden. *“Ik ben tevreden met mijn vrienden, omdat ik op ze kan bouwen. We hebben het gezellig, ze zijn eerlijk en dat geeft me een veilig gevoel” (jongere, 22). “Ze steunen me waar ik mee zit. Ik kan met problemen bij ze terecht” (jongere, 22). “Ik heb geen goede vrienden, maar wel familie. Dat is goed, de rest niet” (jongere, 25).*

Tabel 11. Deelnemers (n=8) naar waar vrienden leren kennen

Waar	Aantal
School	6
Buiten	4
Werk	1
Familie	5

Na het volgen van het vormingsprogramma geven vijf jongeren aan meer vrienden en/of kennissen te hebben gekregen door de training. *“Door de training leer je elkaar beter kennen” (jongere, 20).*

Problemen

De deelnemers hebben te maken met verschillende moeilijkheden in hun eigen situatie of binnen hun omgeving. Zeven van de acht jongeren geven aan jongeren te kennen met problemen. De meest voorkomende problemen zijn huisvesting, schulden, thuisproblemen en problemen met politie/justitie. In Tabel 12 wordt weergegeven welke problemen jongeren benoemen bij voor- en nameting (jongeren hebben meerdere problemen kunnen aangeven).

Tabel 12. Deelnemers (n=8) naar jongeren kennen met problemen naar type probleem

Type problemen	Aantal voormeting	Aantal nameting	Vershil
Gezondheid	2	2	0
Huisvesting	4	5	+1
Alcohol	1	2	+1
Drugs	1	3	+2
Schulden	4	4	0
Gokken	1	1	0
Weinig sociale contacten	0	1	+1
Psychische problemen	2	2	0
Thuisproblemen	5	5	0
Spanningen tussen jong en oud in de woonbuurt	1	3	+2
Problemen met politie/justitie	4	4	0
Andere problemen	3	3	0

Na het volgen van het vormingsproject geeft de meerderheid van de jongeren aan meer verschillende problemen te kennen bij mensen om hen heen. Mogelijk zijn de jongeren bij de nameting opener tegenover de onderzoeker, waardoor ze meer problemen aan durven te geven. Problemen die worden genoemd bij ‘andere problemen’ zijn bij de voormeting: in de gevangenis

vastzitten, schoolmotivatie en werk vinden. Bij de nameting worden problemen genoemd zoals, vroegtijdig schoolverlaten en werk vinden.

Kwaliteiten

Aan de deelnemers is zowel voor de start van het vormingsprogramma als daarna gevraagd om zichzelf te omschrijven en welke kwaliteiten ze bezitten. Ook is gevraagd welk cijfer van 1 t/m 10 ze zichzelf geven voor de kwaliteiten die ze bezitten (zie Tabel 13).

Tabel 13. Omschrijving kwaliteiten deelnemers (n=8) voor- en nameting

Omschrijving voormeting	Omschrijving nameting	Ontwikkeling
"Ik ben een zachtaardig persoon in plaats van arrogant. Mensen zijn bang om mij aan te spreken, omdat ik zelfverzekerd ben. Ik heb veel meegemaakt en ervaring (cijfer: 8,5)."	"Ik ben uniek, behulpzaam, bied een luisterend oor en liefdevol. Ik ben creatief, zelfstandig en zelfverzekerd (cijfer: 8)."	Meer vanuit zichzelf omschreven en concretere termen.
"Vrijdenkend, sociaal, breeddenkend, soms op mezelf. Ik weet wat ik wel en niet wil delen en geef hierin grenzen aan. Ik kan goed praten, sport veel, kan me goed in anderen verplaatsen, ben van snel begrip en loyaal (cijfer; 7,5)."	"Ik ben rustig, ontwikkelend, onderzoekend, observerend en diepdenkend. Ik ben stressbestendig, meelevend met anderen, vooruitdenkend, creatief en positief (cijfer; 7,5)."	Andere termen gebruikt voor omschrijving kwaliteiten.
"Lief persoon, praat graag en ik hou van eten. Ben een beetje materialistisch en niet bescheiden. Verder ben ik creatief, behulpzaam, vriendelijk, leergierig en spontaan. Ik ben goed in dansen en voetbal (cijfer: 9)."	"Spontaan, altijd vrolijk, lachen, zelfverzekerd, leergierig, nauwkeurig en ik wil altijd gelijk hebben. Ik ben behulpzaam, zorgzaam en modieus (cijfer: 9)."	Geen opvallendheden in de ontwikkeling.
"Sociaal, omgaan met iedereen. Ik heb ook slechte punten, houd niet van mensen die respectloos zijn. Ik heb passie voor hobby's en doe geen mensen kwaad. Ik ben goed in muziek maken, tekenen, dansen, rekenen, sporten en ben creatief (cijfer: 7)."	"Spontaan, altijd actief, soms rustig, inlevingsvermogen, beetje mondig en grappig. Ik ben respectvol en kan mij goed aanpassen aan bepaalde denkwijze. Ik kan goed voor mezelf opkomen en weet wat mijn waarde is (cijfer: 8)."	Hobby's komen niet meer terug, maar juist meer aandacht voor zichzelf als persoon of individu; karaktertrekken en innerlijke kenmerken.
"Ik ben gedreven, sociaal, leergierig, heb ambitie en doorzettingsvermogen. Ik leer dingen best snel, ben bereid om te leren en stel me hiervoor open. Ik ben flexibel en punctueel (cijfer: 10)."	"Ik ben best een kalme jongen, een beetje dromerig en doelgericht. Ik ben gedreven en kan mij goed focussen. Ik kan mezelf beter beschrijven sinds deze training (cijfer: 10)."	In de eerste omschrijving vooral vaardigheden, daarna karakteristieke persoonsomschrijving.
"Ik kan lief en koppig zijn. Ik heb een vaste mening, een grote mond en een klein hart. Ik heb doorzettingsvermogen, leiderschap, kan goed samenwerken, adviezen geven en ben vriendelijk (cijfer: 8)."	"Ik ben dapper, mondig, weet wat ik wil en ga daar voor. Leiderschap, behulpzaamheid, vriendelijk, samenwerken een vooruitlopen op school. Ik geef graag tips, ook over dat je van alles aan kan (cijfer: 9).	Geen opvallendheden in ontwikkeling, wel benoemt wat hij voor anderen kan betekenen in de ontwikkeling.
"Ik ben een hardwerkende jongen, zorgzaam naar vrienden, kind en familie. Ik ben respectvol en een sociaal type. Ik kan goed presenteren, ben stressbestendig in school en kan goed motiveren (cijfer: 8)."	"Ik ben een gezellig type, kom sociaal over. Heb respect, ben grappig en serieus. Als het moet ben ik terughoudend en achterdochtig. Ik ben een snelle leerling, zelfstandig, een teamplayer, proactief, sociaal en flexibel (cijfer: 7)."	Meer containerbegrippen in vaardigheden. Bewust van terughoudendheid en achterdocht.
"Ik ben een persoon die zorgzaam is, recht voor zijn raap en humor heeft (cijfer:7,5)."	"Ik ben lief, zorgzaam en koppig. Ik kan goed luisteren, advies geven en ben grappig. Ook ben ik goed in autorijden (cijfer: 7)."	Meer gespecificeerde omschrijving; afwisseling van vaardigheden en karaktereigenschappen.

Opvallend is dat na het volgen van het vormingsprogramma sommige jongeren zichzelf op een andere manier omschrijven. Sommige jongeren gebruiken bij de nameting een concretere en uitgebreidere beschrijving van welke kwaliteiten zij bezitten. In de workshops is regelmatig aandacht besteed aan het achterhalen van de eigen kwaliteiten van deelnemers. Zo zijn jongeren bijvoorbeeld in workshop 2 'Ontdek jouw kwaliteiten' via specifieke werkvormen hun kwaliteiten en valkuilen gaan verkennen.

Maatschappelijk toekomstbeeld

Wat zijn de plannen van de deelnemers voor de toekomst op het gebied van opleiding, werk en gezin? Wat moeten ze allemaal doen om dit te bereiken, staan er nog dingen in de weg en hoeveel vertrouwen hebben ze erin dat dit gaat lukken? De deelnemers gaven hierop verschillende antwoorden. In Tabel 14 worden de antwoorden van de deelnemers weergegeven over hun toekomstplannen en stappen die ze hierin willen ondernemen. Hierin valt op dat de meeste jongeren na het volgen van het vormingsprogramma een specifiekere en uitgebreidere stappenplan hebben voor de toekomst. Mogelijk komt dit doordat de jongeren meer zijn gaan nadenken over wat ze moeten doen om hun toekomstplannen te bereiken. Gedurende de zesde workshop is hier o.a. aandacht aan besteed door te praten over hun toekomstplan. In Tabel 15 wordt weergegeven in hoeverre ze het idee hebben dat dit gaat lukken. Het valt op dat de jongeren na het volgen van het vormingsprogramma er gemiddeld meer vertrouwen in hebben dat de plannen voor de toekomst gaan lukken. Ze geven hiervoor gemiddeld een 7,9 tegenover een 7,1 bij de voormeting.

Tabel 14. Deelnemers (n=8) over plannen toekomst voor en na volgen vormingsprogramma

Plannen toekomst voormeting	Plannen toekomst nameting
"Eigen taxibedrijf starten. Hiervoor moet ik een taxicursus doen."	"Ik wil een eigen bedrijf starten. Hiervoor heb ik de hulp van anderen nodig."
"Ik wil de koninklijke marechaussee opleiding gaan doen. Tijdelijk jongerenwerk voor tijdens opleiding. Een vrouw, kinderen en een huis."	"Een 21+toets voor de opleiding psychologie en mezelf verder ontwikkelen. Werk weet ik nog niet. Huisje, boompje en beestje. Ook zit ik te denken om een appartement te bouwen op Curaçao of Suriname en dan te verhuren. Veel op vakantie gaan en leren van andere culturen. Om dit te bereiken moet ik een toets doen, opleiding volgen en werken."
"Nu Hbo-opleiding. Ik wil graag richting reclassering, leerplichtambtenaar. Qua gezin samenwonen en drie kinderen. Om dit te behalen eerst propedeuse en diploma behalen. Juristen stage lopen, werken, samenwonen met mijn vriend en een gezinswoning kopen."	"Leerplichtambtenaar worden, een goed betaalde baan hebben, groot huis, een man en twee of drie kinderen. Ook wil ik twee auto's en gelukkig zijn. Om dit te bereiken heb ik een stappenplan; hbo-opleiding afronden, stage lopen als leerplichtambtenaar, kunnen doorgroeien in een functie, veel geld verdienen, woning kopen/reoveren, kinderen krijgen en eerst 1 auto en dan een tweede."
"Ik wil wel accountant worden. Als dit niet lukt, dan producer of dj. Qua gezin graag bij mijn familie zorg weghalen en later wil ik zelf ook een gezin. Hiervoor moet ik doorstuderen, verder gaan met muziek en mijn moeder helpen."	"Hopelijk als het lukt kan ik een doorbraak maken in de muziek en bekend hierin worden. Of accountant worden en een eigen bedrijf opzetten. Ik moet hiervoor muziek maken, contacten leggen, accountancy meer studeren, mezelf een beetje verbreden en meer over mezelf praten bij anderen."
"Opleiding commerciële economie doen, adverteren of ondernemerschap. Hiervoor is volledige inzet nodig."	"Ik wil eerst commerciële economie afronden, werkervaring opdoen, netwerk opbouwen en stages lopen. Ik moet blijven doen wat ik nu doe, blijven vasthouden en niet afwijken. Stapsgewijs kom ik dan dicht bij mijn doel. Hiervoor moet ik blijven plannen."
"Voorlopig wil ik geen gezin, maar verder studeren en blijven werken. Hiervoor moet ik de pil slikken en toetsen leren."	"Mijn studie afmaken en rijbewijs halen. Hiervoor moet ik leren en er echt voor gaan."
"Een huisje zoeken, opleiding afmaken om een eigen bedrijf op te starten in de kleding. Ik moet mijn best doen, een opleiding volgen en meer kennis van mensen krijgen."	"Voor de toekomst opleiding fysiotherapie behalen. Mijn gezin gelukkig maken en hopen dat het bedrijf een hype wordt. Hiervoor is veel doorzettingsvermogen, motivatie en een goed zelfbeeld nodig."
"Doorstuderen op het HBO, een goede baan krijgen, vriend. Gewoon huisje boompje en beestje. Hiervoor moet ik mijn diploma behalen, mezelf blijven motiveren om door te zetten, een baan vinden om mijn studie te betalen."	"Hbo-opleiding volgen. Ik heb de hoop op een gezin, reizen en een huis. Hiervoor eerst mijn studie afmaken, baan en vriend vinden."

Tabel 15. Deelnemers (n=8) naar cijfer voor vertrouwen toekomst

Cijfer	Aantal voormeting	Aantal nameting
6	1	
7		1
8	4	1
9	1	2
10	2	4

Drie jongeren geven zowel voor als na het volgen van het vormingsprogramma aan dat er geen dingen zijn die hun toekomst in de weg staat. Een aantal jongeren geeft aan dat er wel bepaalde dingen zijn die hun toekomst in de weg staat (zie Tabel 16). Hieruit blijkt dat er na afloop van het vormingsprogramma meer jongeren zijn die obstakels zien bij het realiseren van hun toekomstplannen. Mogelijk heeft dit er mee te maken dat de jongeren een beter zicht hebben op de concrete stappen die zij moeten nemen om hun toekomstplannen te realiseren. In workshop 6 'Mijn toekomstplan' is er specifiek aandacht besteed aan het maken van een concreet stappenplan voor de toekomst. Ze lijken niet minder vertrouwen te hebben in hun toekomst ondanks dat ze meer obstakels zien, gezien het hogere cijfer voor het vertrouwen in de toekomst dat ze geven na het volgen van het programma. Opmerkingen die gemaakt worden door jongeren welke dingen in de weg staan: *"Mijn eigen gedachten moeten veranderen en andere interesses (jongere, 20)."* *"Dat mijn moeder en vader de muziek en accountancy accepteren. Ik heb toestemming nodig van mijn ouders"* (jongere, 18). *"Normale tegenslagen die ieder mens heeft"* (jongere, 21 jaar).

Tabel 16. Deelnemers (n=8) naar of er dingen de toekomst in de weg staan

Aantal voormeting	Aantal nameting
ja: 3	ja: 5
nee: 5	nee: 3

Ontwikkeling gedurende vormingsprogramma

Na het volgen van het vormingsprogramma is aan de deelnemers gevraagd waarin ze voor hun gevoel beter zijn geworden en wat ze van de training hebben geleerd. De jongeren hadden de mogelijkheid meerdere punten aan te kruisen waarin ze beter zijn geworden (zie Tabel 17).

Tabel 17. Ontwikkeling deelnemers (n=8) na volgen vormingsprogramma

Ontwikkelingspunt	Aantal
Communiceren	2
Samenwerken	2
Op tijd komen	3
Afspraken nakomen	4
Dingen positief bekijken	4
Toekomstplannen maken	6
Doorzetten	4
Jezelf beter hebt leren kennen	5
Jezelf presenteren	4
Ontdekt hebt waar je goed in bent	4
Nu meer kans hebt op een baan	2
Zekerder bent geworden / zelfvertrouwen hebt gekregen	2
Overig	2

Het merendeel van de jongeren geeft aan dat ze door de training beter zijn geworden in toekomstplannen maken, zichzelf beter hebben leren kennen, afspraken nakomen, dingen positief bekijken, doorzetten, zichzelf presenteren en ontdekken waar ze goed in zijn. Daarnaast worden bij overig nog punten genoemd zoals, bewust zijn van jezelf en anderen beter kunnen begeleiden.

Bij de vraag wat de jongeren hebben geleerd van de training staat bij het merendeel van de jongeren centraal dat ze zichzelf beter hebben leren kennen en ze beter weten wat ze willen in de toekomst; *“Ik heb een deel van mezelf leren kennen, waarom ik zo denk en waarom ik bepaalde keuzes maak” (jongere, 20). “Ik heb geleerd mezelf te presenteren, uit te leggen aan andere mensen hoe ik in elkaar zit, mijn toekomst scherp gesteld en wie mijn rolmodellen zijn” (jongere, 18). “Mijn twijfels zijn nu weg, ik weet nu beter wat ik wil” (jongere, 22). “Ik heb nieuwe ideeën gekregen om een onderneming op te starten in de toekomst” (jongere, 25).*

2. CBSA – Competentie Belevingsschaal voor Adolescenten

De CBSA is een vragenlijst voor Vlaamse en Nederlandse Adolescenten tussen de 12 en 18 jaar en is zowel bij voor- als nameting afgenomen bij de deelnemers. De vragenlijst bestaat in totaal uit 35 vragen met een vierkeuze mogelijkheid. Met de vragenlijst kan op een gestandaardiseerde wijze een indruk worden verkregen hoe de jongeren zijn competenties en gevoel van eigenwaarde beoordeeld.

De competenties zijn geclusterd in zes thema's: Schoolvaardigheden, Sociale acceptatie, Sportieve vaardigheden, Fysieke verschijning, Gedragshouding en Hechte vriendschappen. Het zevende thema: 'Gevoel van Eigenwaarde', geeft aan in hoeverre de jongere waardering voor zichzelf heeft. Een score 4 is de laagste score en geeft aan dat een deelnemer zich helemaal niet competent vindt op dit gebied. Een score 20 is de hoogste score en geeft aan dat een deelnemer zich heel erg competent vindt binnen dit thema.

De vragen worden beschreven als twee groepen jongeren, waarbij de jongere een keuze maakt tussen een groep jongeren en vervolgens dient aan te kruisen of hij zichzelf een beetje of helemaal tot deze groep vindt behoren. Een voorbeeld item is ‘Sommige jongeren worden niet gauw aardig gevonden maar Sommige jongeren worden gauw aardig gevonden’.

Uit de vragenlijst komt naar voren dat de deelnemers op alle thema's die competenties meten (schoolse vaardigheden, sociale acceptatie, sportieve vaardigheden, fysieke verschijning, gedragshouding en hechte vriendschappen) gemiddeld hoger scoren na het volgen van de training '100% passie voor mijn toekomst'. De waardering voor hun gevoel van eigenwaarde is gemiddeld genomen gelijk gebleven. De verschillen zijn klein te noemen. Echter is het wel opvallend dat er sprake is van een stijging bij alle competenties (zie Tabel 18).

Tabel 18. Uitslag deelnemers (n=8) CBSA

Competenties	Voormeting	Nameting	Vershil
Schoolse vaardigheden	15	17	2
Sociale acceptatie	14	15	1
Sportieve vaardigheden	14	15	1
Fysieke verschijning	16	17	1
Gedragshouding	15	16	1
Hechte vriendschappen	16	17	1
Gevoel van Eigenwaarde	16	16	0

Jongeren voelen zich competentier

Gemiddeld genomen geven de deelnemers aan dat ze het goed doen *op school, met sport en gymnastiek* en dat dit gevoel iets sterker is geworden na de training. Ze geven na de training aan dat ze wat meer bezig zijn met hun *uiterlijk en hoe ze er uitzien*. Hoe de deelnemers naar hun eigen *gedragshouding* kijken is ook iets beter na de training dan voor de training. Gemiddeld vinden de deelnemers dat ze zich behoorlijk gedragen, geen dingen doen die niet mogen en gedragen zoals van hen wordt verwacht.

Daarnaast geven de deelnemers aan zich iets meer *sociaal geaccepteerd* te voelen na de training. Dit verwijst naar dat de jongeren menen genoeg vrienden te hebben, makkelijk vrienden kunnen maken, zich geliefd voelen en vinden dat ze erbij horen. Ook voelen de jongeren na het volgen van de training dat ze meer *hechte vriendschappen* hebben en onderhouden dan dat voor de training ervaren werd.

3. De Vragenlijst Werknemersvaardigheden

De vragenlijst werknemersvaardigheden is gebaseerd op de 'checklist werknemersvaardigheden' van SBCM en is zowel bij de voor- als nameting afgenomen bij de deelnemende jongeren. SBCM is een organisatie dat bijdraagt aan zo regulier mogelijk en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de werknemersvragenlijst zijn een groot deel van de vragen vanuit de

checklist overgenomen. De antwoordcategorieën zijn aangepast met als doel verandering in kaart te brengen. De lijst bestaat uit 43 vragen verdeeld over 10 schalen (algemeen, werkmotivatie, leermotivatie, zelfstandigheid, opkomen voor jezelf, communicatie, stressbestendigheid, samenwerking, je houden aan regels en flexibiliteit). De vragen worden beantwoord met een vierkeuzemogelijkheid (0= weet ik niet, 1=kan ik niet, 2=kan ik een beetje, 3=kan ik wel). Voorbeelden van items zijn: 'Zoeken naar een baan', 'Extra werk doen' en 'Naar anderen luisteren'. De jongeren geven zowel in de voor- als nameting aan werknemersvaardigheden (een beetje) te bezitten. De verschillen op de schalen tussen de voor- en nameting zijn zeer klein (zie Tabel 19).

Tabel 19. Uitslag deelnemers (n=8) vragenlijst werknemersvaardigheden (gemiddelde totaalscore per schaal)

Werknemersvaardig heden	Range	Voormeting	Nameting	Vershil
Werkmotivatie	0-24	21	22	1
Leermotivatie	0-24	24	22	-2
Zelfstandigheid	0-24	21	21	0
Opkomen voor jezelf	0-24	22	21	1
Communicatie	0-24	23	23	0
Stressbestendigheid	0-24	20	18	-2
Samenwerking	0-24	24	24	0
Je houden aan regels	0-24	24	23	-1
Flexibiliteit	0-24	22	22	0
Algemeen	0-24	22	24	2

0 = weet ik niet; 1 t/m 8 = kan ik niet; 9 t/m 16 = kan ik beetje; 17 t/m 24 = kan ik wel

De deelnemers geven na de training aan iets minder stressbestendig te zijn, minder leermotivatie te hebben en zich iets minder aan de regels te houden. Enige groei lijkt zichtbaar in de algemene werknemersvaardigheden. Dit is passend gezien de inhoud van de workshops; er is in de workshops weinig tot geen aandacht geweest voor specifieke vaardigheden, maar wel is er gesproken over het belang van studie en/of werk voor de toekomst. Opvallend is dat in de werknemersvragenlijst naar voren komt, in zowel de voor- als nameting, dat de jongeren nauwelijks hulp vragen (opvallend lage score in vergelijking met de overige scores). Dit zegt, naar verwachting, meer over de doelgroep dan over het resultaat van de workshops.

4. De Erikson Psychological Stage Inventory (EPSI)

De EPSI geeft weer of er sprake is van algemene identiteitssynthese of –verwarring en is zowel bij de voor- als nameting afgenomen bij de deelnemende jongeren. De vragenlijst bestaat uit 12 items met een 5-keuzemogelijkheid (0= sterk mee oneens, 4= sterk mee eens).

De identiteit is opgebouwd uit een tal van puzzelstukjes. Er wordt gesproken over *identiteitssynthese* wanneer de verschillende puzzelstukjes van iemands identiteit in elkaar lijken te passen. Identiteitssynthese is een sterke voorspeller van psychosociaal functioneren op verschillende gebieden, zoals: eigenwaarde, depressie en relaties. Identiteitssynthese wordt gemeten middels zes items. Een voorbeelditem op de identiteitssynthese-schaal is: 'Ik heb een duidelijk idee over wat ik wil zijn'. Een hoge score op deze schaal betekent dat de verschillende onderdelen van de identiteit van de jongere bij elkaar lijken te passen.

Tegenover identiteitssynthese staat *identiteitsverwarring*; het gevoel niet in staat te zijn een langdurige verbintenis aan te gaan en te onderhouden met een bepaalde levensrichting. Bij mensen met identiteitsverwarring ontbreekt het gevoel van richting en een doel hebben (Schwartz, Zamboanga, Wang & Olthuis, 2009); het ene moment willen ze het een, het andere moment het ander. Ook identiteitsverwarring is gemeten middels zes items. Een voorbeelditem op de identiteitsverwarring-schaal: 'Ik verander vaak van mening over mezelf'. Een hogere score op deze schaal betekent dat de jongere het gevoel heeft *niet* in staat te zijn een langdurige verbintenis aan te gaan en te onderhouden met een bepaalde levensrichting.

Een score 0 op identiteitssynthese betekent dat de puzzelstukjes van iemands identiteit niet goed lijken te passen. Een score 4 geeft juist aan dat de identiteit een geheel lijkt. Een score 0 op identiteitsverwarring geeft aan dat iemand in staat is om doel en richting te bepalen. Een score 4 geeft aan dat iemand sterk zoekende is.

Uit de EPSI-vragenlijst blijkt dat de deelnemers gemiddeld hoger scoren op identiteitssynthese na deelname aan 100% passie voor mijn toekomst. Het verschil is echter zeer klein. Op identiteitsverwarring is er door de deelnemers geen verschil waargenomen. Zowel in de voor- als nameting geven de jongeren aan dat zij een gevoel van richting en doel hebben in hun leven. Ook wordt het beeld geschetst dat de puzzelstukjes van hun identiteit passend lijken te zijn (zie Tabel 20).

Tabel 20. EPSI: gemiddelde score per schaal

Competenties	Voormeting	Nameting	Vershil
Identiteitssynthese	3	3.5	0.5
Identiteitsverwarring	1	1	0

Tabel 21. EPSI: opvallende items

Opvallende Items
4. De belangrijke dingen in het leven zijn duidelijk voor mij
6. Ik weet welk soort persoon ik ben
11. Ik doe mijn best om een bepaald imago hoog te houden

In Tabel 21 is te zien op welke items de jongeren opvallend hoog of laag scoren. De individuele jongeren waarbij de identiteitsverwarring licht is toegenomen lijken zich er in de nameting bewuster van dat ze wel eens een imago proberen hoog te houden in het bijzijn van anderen (voor individuele scores op de EPSI; zie bijlage H). De jongeren waarbij de identiteitssynthese is afgenomen geven aan dat zij de belangrijke dingen in het leven minder scherp hebben dan voorheen. Tevens geven zij aan minder goed te weten welk soort persoon zij zijn. Voor deze jongeren geldt dat zij hun antwoord in de nameting lijken te nuanceren. De verwachting van de training, dat jongeren zich meer bewust worden van zichzelf, lijkt vanuit de EPSI zeer voorzichtig te kunnen worden bevestigd. Het gaat immers niet om het 'behalen' van meer of minder identiteitssynthese of -verwarring; het gaat erom dat de jongeren dichter bij zichzelf komen. Het zoekende zijn, wat een aspect is van identiteitsverwarring, kan hierbij behulpzaam zijn. Bewustwording is onlosmakelijk verbonden met identiteitsontwikkeling.

Een groot deel van de jongeren geeft in de voormeting aan dat er bij hen nauwelijks sprake is van identiteitsverwarring of weinig synthese. Dit doet denken aan het zelfbeschermende stadium van de theorie van Loevinger (1976). Zij heeft een concept van ego en ego-ontwikkeling omschreven. Het zelfbeschermende stadium kenmerkt zich, doordat deze personen, zoals de naam al zegt, zichzelf beschermen. Ze willen niet langer afhankelijk zijn van ouders en andere verzorgers en proberen zichzelf te redden in allerlei situaties. Een voorbeeld daarvan is de reactie op kritiek. Ze doen net alsof het ze niets kan schelen. Daarmee blijven ze zichzelf en anderen de baas. De buitenwereld moet tenslotte niet de indruk krijgen dat ze gekwetst kunnen worden. Het toont een schijn van onaantastbaarheid. Veel van de jongeren geven gedurende de training aan al veel te hebben meegemaakt en lijken zodoende in de overlevingsmodus te zijn geraakt, waardoor er ook een zekere vorm van schijnonaantastbaarheid is ontstaan. Bewustwording en contact maken met zichzelf is voor deze jongeren erg belangrijk.

§ 4.3. Ervaringen vormingsprogramma

Na de training is er in de interviews met de jongeren en jongerenwerker stilgestaan bij hun ervaringen van alle workshops. In deze paragraaf worden deze ervaringen beschreven.

Ervaringen jongeren

Het grootste deel van de jongeren gaf de gehele training het cijfer 8 of 9, een aantal jongeren gaf de training een 7. Het merendeel van de jongeren gaf aan geen verwachtingen te hebben van de training; niet te weten wat ze konden verwachten. *"Het is meer dan ik had verwacht. Ik had een standaard project verwacht en dat was dit niet"* (jongere, 20). *"Ik wist niet precies wat ik moest verwachten, maar ik ben er meer achter gekomen wie ik ben en wat ik wil"* (jongere, 22). Het grootste deel van de jongeren gaf aan de gastsprekers een leuk onderdeel te vinden van de training. *"Ik vond het heel leerzaam, vooral de gastsprekers hadden een pakkend verhaal waar ik wat van kon leren"* (jongere, 18 jaar). *"Wat ik leuk vond waren de gastsprekers, vanwege de ervaringen die ze deelden, wat ze hebben meegemaakt en hoe ze ermee om zijn gegaan plus de tips die ze hebben gegeven, bijv. bij tegenslag niet gelijk opgeven maar kijken wat er goed ging"* (jongere, 22). Daarnaast werden punten genoemd zoals, workshop over emoties, workshops waardoor ik achter mijn identiteit kon komen en de interactieve delen. Het merendeel van de jongeren gaf aan dat zij niks minder leuk vonden aan de training. Een aantal jongeren gaven als minder leuk het volgende aan; *"Het tijdstip*

was minder leuk, omdat ik dan normaal schoolwerk doe” (jongere, 21). “Dingen plakken en schrijven, maar dit geeft wel overzicht” (jongere, 22).

Ervaringen jongerenwerker

De jongerenwerker kijkt positief terug op de training, is tevreden over de opkomst en dat de deelnemers serieus bezig waren met de training. Dit komt volgens hem mede dankzij het afwisselende programma, waarbij er op een speelse manier kennis is overgebracht. De jongerenwerker geeft aan dat de opzet van de training gebaseerd is op de ervaring met jongeren in het buurthuis. De speelse manier van werken en het afwisselen van activiteiten spelen hierbij een belangrijke rol. Wat de jongerenwerker heeft gezien is dat de jongeren meer groeiden gedurende de trainingen en meer zelfvertrouwen hebben gekregen in bijvoorbeeld presenteren. Bij de eindpresentaties is vooral duidelijk geworden wat de jongeren hebben meegekregen van de training. Er zijn een aantal factoren die volgens de jongerenwerker hebben bijgedragen aan een succesvolle training, zoals degene die voor de groep staat. Hierbij wordt het belang benadrukt dat zij aansluiten bij de doelgroep en ervaring hebben met hetgeen ze over willen brengen. Daarnaast heeft het eetelement een belangrijke bindende rol gedurende de training. Ook de plek waar de training is gegeven heeft een rol gespeeld, aangezien dit een plek was waar de jongeren niet vaak komen. De jongerenwerker vertelt dat hij heeft gezien dat de jongeren veel van de gastsprekers hebben geleerd en geïnspireerd zijn geraakt door wat zij hebben meegemaakt. Ze hebben door de verhalen hun toekomstperspectief verbreed, zowel op het gebied van werk als school. Daarnaast zijn de jongeren bewust en onbewust gedurende alle workshops bezig geweest met hun eigen identiteitsontwikkeling, door na te denken, te discussiëren, te overleggen, samen te werken, te reflecteren en te luisteren naar inspirerende verhalen van anderen. Ook draagt de training bij aan het welbevinden en het sociale aspect van de jongeren door aanwezig te zijn met andere leeftijdsgenoten, samen te eten, samen iets te bereiken en jezelf te presenteren.

Ook benoemt de jongerenwerker een aantal knelpunten van de training. Zo waren er elke week jongeren die te laat kwamen bij de workshop. Mogelijk kan dit worden opgelost door het minder vrijblijvend te maken voor jongeren en ze bijvoorbeeld te laten betalen als ze te laat komen. Ook was er gedurende de workshops vaak tijdgebrek door het volle programma. Hierdoor is er geen tijd om te reflecteren op wat er gebeurt, mogelijk kan dit de volgende keer anders worden gedaan door bijvoorbeeld elke bijeenkomst een logboek bij te houden waar op een later moment op kan worden teruggekomen. Daarnaast zijn er tijdens de eindpresentatie weinig ouders gekomen, mogelijk hebben de jongeren de brief niet aan hun ouders gegeven. De jongerenwerker geeft aan dat hij de volgende keer een aantal zaken anders zou doen, zoals alle trainingen zelf geven omdat er dan altijd een vast persoon is voor de jongeren die ze kennen. Daarnaast zou hij de volgende keer meer de gastspreker promoten door hen bijvoorbeeld op de flyer te benoemen. Ook zou hij zelf direct contact opnemen met de ouders voor de uitnodiging en gedurende de workshops filmen wat dan kan worden vertoond tijdens de eindpresentatie. Een sportelement inbrengen in de workshops is volgens de jongerenwerker ook een goed idee, zo leren ze bijvoorbeeld doelen behalen middels een sportactiviteit. Voor de volgende training wil de jongerenwerker meer energizers gebruiken die passen bij het thema waar ze mee bezig zijn. Tevens wil hij meer tijd investeren in het moodboard zodat hier meer diepgang in komt.

Hoofdstuk 5 Conclusie en Aanbevelingen

Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste conclusies met betrekking tot de resultaten van het vormingsprogramma bij deelnemers op een rij gezet (§5.1). Op basis van deze resultaten en methodische en theoretische inzichten die in dit rapport zijn besproken worden een aantal aanbevelingen gedaan voor identiteitsvorming en toekomstperspectief als aandachtspunten voor lokaal jeugdbeleid (§5.2).

§ 5.1 Conclusies

Vrije tijd en arbeidsmarkt

1.

Na afloop van het programma vullen jongeren hun vrijetijdsbesteding op een andere manier in. Zij besteden meer aandacht aan toekomstplanning en arbeidsmarktoriëntatie in hun vrije tijd (o.a. solliciteren en ondernemerschap). Een aantal deelnemers is in de periode van het vormingsprogramma gewisseld van bijbaan. De helft geeft aan dat het lastig is om werk te vinden.

2.

Deelnemende jongeren geven te kennen dat hun sociaal netwerk na afloop van de training is uitgebreid. Via de training hebben zij meer mensen ontmoet en door het karakter van het vormingsprogramma hebben zij elkaar als deelnemers erg goed leren kennen en op een andere, minder oppervlakkige manier dan zij gewend zijn.

Kwaliteiten en competentiebeleving

3.

Deelnemende jongeren blijken hun kwaliteiten na afloop van het vormingsprogramma ruimer en uitgebreider te omschrijven. Zij benoemen hun kwaliteiten meer concreet en specifiek en hebben meer aandacht voor hun eigen karaktertrekken en innerlijke kenmerken naast de vaardigheden waarover zij beschikken.

4.

De competentiebeleving van deelnemende jongeren is licht gestegen. Zij hebben na afloop van het vormingsprogramma meer het gevoel competent te zijn op een breed aantal vlakken. Het gaat onder andere om schoolvaardigheden, maar ook om het opbouwen en onderhouden van hechte vriendschappen en zich sociaal geaccepteerd voelen. Daarnaast beoordelen de jongeren zichzelf hoger als het gaat om hun gedragshouding. Dat betekent dat zij meer dan voorafgaand aan het vormingsprogramma vinden dat zij zich behoorlijk gedragen, geen dingen doen die niet mogen en zich gedragen zoals van hen wordt verwacht. Opvallend is dat ondanks de gestegen competentiebeleving het gevoel van eigenwaarde bij deelnemende jongeren gelijk is gebleven.

5.

Deelnemers rapporteren zowel voorafgaand als na afloop over een vrij brede variëteit aan werknemersvaardigheden te beschikken. Er is op dit gebied dus weinig ontwikkeling waar te nemen.

Verschillen tussen voor- en nameting betreffen een lichte stijging in algemene werknemersvaardigheden, werkmotivatie en opkomen voor jezelf. Op de schalen leermotivatie, stressbestendigheid en regels naleven is juist een lichte daling waar te nemen. De verschillen zijn echter zeer klein.

Toekomstplanning

6.

Opvallend resultaat is dat jongeren die hebben deelgenomen na afloop van het vormingsprogramma meer vertrouwen hebben in de toekomst en meer zicht hebben op een concreet stappenplan om hun toekomstplannen te realiseren. Jongeren benoemen in de eindmeting wel meer obstakels waarmee zij te maken kunnen krijgen die hun plannen in de weg staan. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat zij zich meer bewust zijn geworden van de nodige tussenstappen en een concrete route om hun plannen te verwezenlijken.

7.

Als de jongeren wordt gevraagd om te reflecteren op wat zij hebben geleerd van de training benoemt het merendeel dat zij zichzelf beter hebben leren kennen en beter weten wat zij willen in de toekomst. Deelnemers vinden dat zij door de training beter zijn geworden in toekomstplannen maken, afspraken nakomen, dingen positief bekijken, doorzetten, zichzelf presenteren en ontdekken waar ze goed in zijn.

Identiteitsontwikkeling

8.

Met betrekking tot identiteitsontwikkeling is er een lichte groei geconstateerd op het gebied van identiteitssynthese. Dit betekent dat de verschillende puzzelstukjes van iemands identiteit in elkaar lijken te passen. Identiteitssynthese is een sterke voorspeller van psychosociaal functioneren op verschillende gebieden, zoals eigenwaarde, depressie en relaties.

9.

Bij een aantal individuele jongeren is de identiteitsverwarring licht toegenomen. Zij lijken zich er in de nameting bewuster van te zijn dat zij soms een imago proberen hoog te houden in het bijzijn van anderen. Tevens geven zij aan minder goed te weten wat zij belangrijk vinden in het leven en welk type persoon zij zijn. Voor deze jongeren geldt dat zij het beeld van zichzelf dat zij tijdens de voormeting schetsten, in de nameting lijken te nuanceren. De verwachting van de training, dat jongeren zich meer bewust worden van zichzelf, lijkt dan ook zeer voorzichtig te kunnen worden bevestigd. Het gaat immers niet om het 'behalen' van meer of minder identiteitssynthese of -verwarring; het gaat erom dat de jongeren dichter bij zichzelf komen. Het zoekende zijn, wat een aspect is van identiteitsverwarring, kan hierbij behulpzaam zijn.

Beoordeling vormingsprogramma

10.

De deelnemende jongeren beoordelen het vormingsprogramma erg positief. Met name de gastsprekers, het interactieve karakter en de onderdelen over emoties, eigen kwaliteiten en eigen identiteit zijn hoog gewaardeerd.

11.

Ook de jongerenwerker kijkt positief terug op het verloop van het vormingsprogramma. Het speelse karakter van het programma speelt volgens hem een belangrijke rol in het enthousiasmeren van de jongeren. Aansprekende trainers en gastsprekers die aansluiting kunnen vinden bij de leefwereld van jongeren zijn daarin een belangrijk element. Ook de gewoonte om na afloop gezamenlijk te eten zorgt volgens de jongerenwerker voor binding in de groep. Dit is positief voor het groepsklimaat maar ook voor het welbevinden van de jongeren.

12.

Aandachtspunten ter verbetering van het programma die de jongerenwerker noemt zijn: en minder vol programma en meer tijd inbouwen voor reflectie, minder vrijblijvendheid als het gaat om te laat komen, meer aandacht voor het uitnodigen van familieleden voor de eindpresentatie, en meer fysieke en sportieve activiteiten als onderdeel van het programma.

§ 5.2 Aanbevelingen

Zoals blijkt uit voorgaande conclusies geven de resultaten indicaties voor positieve effecten van het vormingsprogramma op de competentiebeleving en identiteitsexploratie van jongeren en hun toekomst- en arbeidsmarktoriëntatie. Het gaat niet op alle vlakken om even grote vorderingen, maar gezien de relatief korte duur van het programma is dat wellicht ook niet realistisch. Deze positieve indicaties geven aanleiding tot verder experimenteren met het vormingsprogramma onder de doelgroep van het jongerenwerk.

Om jongeren grotere stappen te kunnen laten maken in identiteitsontwikkeling en toekomstoriëntatie is een kortdurend en losstaand vormingsprogramma mogelijk niet voldoende. Het traject '100% passie voor mijn toekomst' biedt een mooie aanzet voor jongeren om hiermee aan de slag te gaan, maar juist na afloop lijkt het van belang om dit proces dat in gang is gezet ook voort te zetten. Deelnemers zijn in het programma aan het denken gezet over hun identiteit en hebben doelen geformuleerd voor de verre en de nabije toekomst. Om deze weg te vervolgen zouden zij hierin verder begeleid en gestimuleerd moeten worden.

Het is daarom niet alleen zaak om in vormingsprogramma's binnen het jongerenwerk en andere voorzieningen van lokaal jeugdbeleid intensief te werken aan identiteitsontwikkeling en toekomstoriëntatie, maar ook daarbuiten in de reguliere programma's meer aandacht te besteden aan deze thema's.

Interventies die inzetten op het verkennen van de identiteit, toekomstplannen maken, aanleren van vaardigheden en zelfredzaamheid bieden goede aanknopingspunten voor het stimuleren van jongeren tot persoonlijke groei en maatschappelijke vorming. Onderdelen uit dergelijke programma's zouden ook kunnen worden ingebouwd in reguliere activiteiten zodat jongeren over de algehele linie meer worden uitgedaagd om zich bezig te houden met hun identiteit en hun toekomst.

Voorop staat dat het voor jongeren belangrijk is te weten wie zij zijn, waar zij vandaan komen en zich openstellen voor de mogelijkheden die de maatschappij biedt. Door vanuit de omgeving (thuis, op school en in de wijk) uitgebreid aandacht te besteden aan identiteitsvorming en begeleiding te

bieden bij hun zoektocht naar hun persoonlijk identiteit en een maatschappelijke bestemming. Dit is dus een taak van de gehele 'pedagogische civil society' en zou in de thuisomgeving, op school en bij vrijetijdsvoorzieningen een meer prominente plek moeten krijgen.

Bijlagen

Bijlage A. Onderzoeksmethode

1. Procedure

Werving deelnemers, trainers en gastsprekers

In buurthuizen in Amsterdam Zuidoost zijn flyers verspreid over het vormingsprogramma met daarop informatie over voor wie de training bedoeld is, de data, tijdstippen, het doel van de workshops en hoe jongeren zich aan kunnen melden. Jongeren, verbonden aan het jongerenwerk, zijn voornamelijk persoonlijk benaderd door Marcello Dello Stretto, jongerenwerker van Swazoom. Hierbij heeft hij uitleg gegeven over de inhoud van de training en wat het doel is voor de jongere. Van de benaderde jongeren hebben elf jongeren toegezegd dat ze zullen gaan deelnemen aan de training. De jongeren dienden te voldoen aan de volgende inclusiecriteria: deelnemend aan het jongerenwerk, geen (duidelijk) toekomstperspectief en/of stevige identiteit en beschikken over motivatie en tijd om deel te nemen aan alle workshops.

Marcello Dello Stretto heeft in zijn netwerk mensen benaderd die als gastspreker iets willen komen vertellen in een workshop aan de jongeren. Hierbij is geselecteerd op personen die dichtbij de jongeren staan en zodoende inspirerend zijn voor hen. Het belangrijkste is dat de jongeren zich kunnen identificeren met de gastsprekers. Daarnaast zijn er twee externe trainers ingeroepen voor het geven van vijf workshops. Deze trainers hadden specifieke kennis van de desbetreffende workshop. Voor een overzicht van de gastsprekers en trainers zie bijlage C.

Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek is er op verschillende manieren en bij verscheidene bronnen data verzameld: afname van interviews en vragenlijsten bij jongeren, interviews met de jongerenwerker en participerende observatie tijdens de workshops. De afname van de interviews en vragenlijsten bij de jongeren hebben plaatsgevonden aan de start en het einde van de workshops van het programma. Tijdens de eerste workshop (21 april 2016) heeft de voormeting plaatsgevonden, waarbij tien jongeren aanwezig waren. Bij één jongere heeft deze meting plaatsgevonden voorafgaand aan de tweede workshop (28 april 2016). De nameting heeft plaatsgevonden gedurende de zevende workshop (9 juni 2016), waarbij zeven jongeren aanwezig waren. Bij één jongere is de nameting afgenomen voorafgaand aan de laatste workshop (16 juni 2016). Er is gekozen om de nameting te doen tijdens de één na laatste workshop, aangezien de laatste workshop een afsluitende bijeenkomst was waarbij alle jongeren gedurende de gehele workshop aanwezig moesten zijn in verband met de eindpresentatie. De interviews zijn in een één-op-één situatie afgenomen door een van de onderzoekers. Dit duurde ongeveer 20 minuten. Vervolgens hebben de jongeren individueel nog drie vragenlijsten ingevuld, wat ook ongeveer 20 minuten in beslag nam. Bij de eerste workshop hebben alle jongeren een informatiebrief ontvangen voor hun ouders, om hen uitleg te geven over de training en uit te nodigen voor de laatste bijeenkomst. Daarnaast is er gedurende de workshops participierend geobserveerd door twee onderzoekers, waarbij gelet is op het groeps- en werkproces. Ook is de jongerenwerker voorafgaand en na de workshops geïnterviewd door een onderzoeker. Deze interviews hebben telefonisch plaatsgevonden en duurden beide ongeveer 30 minuten.

Na afronding van alle workshops ontvingen de jongeren een persoonlijke boodschap en een kledingbon ter waarde van 5 euro om hen te bedanken voor deelname aan het onderzoek. De anonimiteit is gewaarborgd door alle jongeren een nummer te geven bij het verwerken van de data. Om de anonimiteit te waarborgen worden de resultaten zoveel mogelijk op groepsniveau beschreven. Bij de analyses die zijn verricht zijn alleen de resultaten van de jongeren meegenomen die hebben deelgenomen aan zowel de voor- als nameting.

2. Participanten

In totaal hebben elf jongeren deelgenomen aan de voormeting en acht jongeren aan de nameting. Van de acht jongeren die hebben deelgenomen aan zowel de voor- als nameting waren drie jongeren alle acht workshops aanwezig en waren vijf jongeren zeven van de acht workshops aanwezig. De drie jongeren die wel bij de voormeting betrokken waren en niet bij de nameting zijn respectievelijk één, drie en vijf van de acht workshops aanwezig geweest. Bij de derde workshop was een jongere aanwezig die niet heeft deelgenomen aan de voor- of nameting.

De groep van acht jongeren bij wie zowel bij een voor- als nameting is afgenomen, bestond uit vijf jongens en drie meisjes. De leeftijd van de jongeren varieerde van 17 tot 26 jaar (gemiddeld 20,25 jaar). Zes jongeren zijn geboren in Nederland en twee jongeren in Suriname. Alle jongeren wonen in de regio Amsterdam. De ouders van alle jongeren zijn in het buitenland geboren. De jongeren komen uit gezinnen met een laag sociaal-economische status (SES).

De jongerenwerker/trainer, Marcello Dello Stretto is geïnterviewd voorafgaand aan de training en na de gehele training geïnterviewd. Er is voor gekozen hem te interviewen, omdat hij een rol heeft gespeeld in het opzetten van de workshops, het geven van een deel van de workshops, hij bij alle workshops aanwezig is geweest en alle deelnemende jongeren, gastsprekers en trainers kent.

3. Meetinstrumenten

Hieronder worden de meetinstrumenten die zijn gebruikt voor het onderzoek beschreven.

Interview jongeren. De interviews die bij de jongeren zijn afgenomen zijn opgedeeld in een aantal thema's; persoonlijke gegevens, vrije tijd, school, werk, problemen van jongeren/de jongere, maatschappelijk toekomstbeeld en afsluitende vragen. Het interview dat is afgenomen tijdens de voormeting is opgebouwd uit vragen om een beter beeld te krijgen van wie de jongere is (achtergrondinformatie, kwaliteiten), wat de jongere doet (vrije tijd, werk, school, vrienden) en wat ze belangrijk vinden voor de toekomst. Het interview dat is afgenomen tijdens de nameting bestaat grotendeels uit dezelfde vragen die tijdens de voormeting zijn gebruikt om te bekijken op welke gebieden er een verandering heeft plaatsgevonden gedurende de training. In de nameting worden daarnaast nog vragen gesteld over de mening van de jongeren over de workshops en wat ze ervan hebben geleerd. Bij het samenstellen van de vragen van de interviews is rekening gehouden met; een geleidelijke opbouw van algemene vragen naar meer persoonlijke vragen; geschiktheid voor zowel voor- als nameting en niet te belastende vragen met een redelijke gespreksduur. De interviews bevatten vragen zoals, 'Hoe zou jij jezelf omschrijven?' of 'Wat zijn jouw plannen voor de toekomst op het gebied van opleiding, werk en gezin?'.

Competentie Belevingsschaal voor Adolescenten (CBSA) is een bewerking van het Self Perception Profile for Adolescents (SPPA; Harter, 1988), gericht op Vlaamse en Nederlandse Adolescenten

tussen de 12 en 18 jaar en is zowel bij voor- als nameting afgenomen bij de deelnemende jongeren. Met de CBSA kan op een gestandaardiseerde wijze een indruk worden verkregen van zowel de competenties als van het globaal gevoel van eigenwaarde zoals beoordeeld door de adolescent zelf. De competenties worden gemeten op zes specifieke gebieden, die staan voor zes subschalen: Schoolvaardigheden (Sv), Sociale acceptatie (Sa), Sportieve vaardigheden (Sp), Fysieke verschijning (Fv), Gedragshouding (Gh) en Hechte vriendschappen (Hv). Deze subschalen verwijzen naar de mate waarin specifieke competenties meer of minder aanwezig zijn dan bij andere adolescenten. De zevende subschaal: Gevoel van Eigenwaarde (Ge) verwijst naar de mate waarin iemand waardering voor zichzelf heeft en of dit meer of minder aanwezig is dan bij andere adolescenten. Elke subschaal bestaat uit vijf items. De vragenlijst bestaat in totaal uit 35 items met een vierkeuze mogelijkheid. De items gaan over hoe de adolescent zichzelf vindt. De items worden beschreven als twee groepen jongeren, waarbij de adolescent een keuze dient te maken tussen een groep jongeren en vervolgens dient aan te kruisen of hij zichzelf een beetje of helemaal tot deze groep vindt behoren. Een voorbeeld item is 'Sommige jongeren worden niet gauw aardig gevonden maar Sommige jongeren worden gauw aardig gevonden'. Een lage percentielscore (15 en lager) wordt geïnterpreteerd als afwijkend. Dit betekent dat de adolescent een lager dan gemiddelde competentiebeleving heeft. Een hoge percentielscore (85 of hoger) wordt geïnterpreteerd als een hoger dan gemiddelde competentiebeleving.

De CBSA is beoordeeld door de COTAN. De betrouwbaarheid is beoordeeld op een voldoende (Evers, 2007). De begripsvaliditeit en normering zijn beoordeeld met een goed. Naar de criteriumvaliditeit is (nog) geen onderzoek gedaan (Evers, 2007). De CBSA is genormeerd voor Nederlandse en Vlaamse adolescenten van 12 tot en met 18 jaar die het voorgezet onderwijs volgen. De Nederlandse normen zijn opgesplitst in sekse (jongens en meisjes) en opleidingsniveau (VBO/MAVO en HAVO/VWO) (Evers, 2007).

De Erikson Psychological Stage Inventory (EPSI) geeft weer of er sprake is van algemene identiteitsverwarring of –synthese en is zowel bij voor- als nameting afgenomen bij de deelnemende jongeren. Er wordt gesproken van identiteitssynthese wanneer de verschillende aspecten van iemands identiteit bij elkaar lijken te passen. Identiteitssynthese is een sterke voorspeller van psychosociaal functioneren op verschillende gebieden, zoals: eigenwaarde, depressie en relaties. Daar tegenover staat identiteitsverwarring; het gevoel niet in staat te zijn een langdurige verbintenis aan te gaan en te onderhouden met een bepaalde levensrichting. Bij mensen met identiteitsverwarring ontbreekt het gevoel van richting en een doel hebben (Schwartz, Zamboanga, Wang & Olthuis, 2009). Beide schalen worden in de vragenlijst gemeten middels zes items. De items zijn, tijdens de voor- en nameting, ingevuld door de deelnemende jongeren. De jongeren hebben de items op beide schalen beantwoord op een 5-puntsschaal (0= sterk mee oneens, 4= sterk mee eens). Een voorbeelditem op de identiteitssynthese-schaal is: 'Ik heb een duidelijk idee over wat ik wil zijn'. Deze schaal is positief geformuleerd. Een hoge score op deze schaal betekent dat de verschillende aspecten van de identiteit van de jongere bij elkaar lijken te passen. Een voorbeelditem op de identiteitsverwarring-schaal: 'Ik verander vaak van mening over mezelf'. Deze schaal is negatief geformuleerd. Een hogere score op deze schaal betekent dat de jongere het gevoel heeft niet in staat te zijn een langdurige verbintenis aan te gaan en te onderhouden met een bepaalde levensrichting.

De Vragenlijst Werknemersvaardigheden is gebaseerd op de 'checklist werknemersvaardigheden' van SBCM en is zowel bij de voor- als nameting afgenomen bij de deelnemende jongeren. SBCM is een organisatie dat bijdraagt aan een zo regulier mogelijk en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De checklist wordt door hen gebruikt als observatie-instrument om de leerpunten van de medewerker of het team vast te stellen. In de werknemersvragenlijst zijn een groot deel van de vragen vanuit de checklist overgenomen. De antwoordcategorieën zijn aangepast met als doel verandering in kaart te brengen. De lijst bestaat uit 43 vragen verdeeld over 9 schalen (werkmotivatie, leermotivatie, zelfstandigheid, opkomen voor jezelf, communicatie, stressbestendigheid, samenwerking, je houden aan regels en flexibiliteit). De jongeren hebben de vragen beantwoord op een 4-puntsschaal (0= weet ik niet, 1=kan ik niet, 2=kan ik een beetje, 3=kan ik wel). Voorbeelden van items zijn: 'Zoeken naar een baan', 'Extra werk doen' en 'Naar anderen luisteren'. De checklist werknemersvaardigheden is geen erkend instrument en is geconstrueerd ter ondersteuning van de kwalitatieve gegevens. Dit om een beeld te krijgen of de werknemersvaardigheden van de jongeren veranderen door de training.

Interview jongerenwerker. Doel van de interviews met de jongerenwerker/trainer is het onderbouwen van de methodiek van het vormingsprogramma. Deze interviews hebben plaatsgevonden voor en na afloop van de uitvoeringsperiode van het vormingsprogramma. In deze interviews worden de verwachtingen, rollen en valkuilen van de professional meegenomen. Self fulfilling prophecy kan een belangrijke rol spelen in de effecten van een training (Merton, 1948). De voorspelling van de effecten die een professional kan hebben van een training, kunnen direct of indirect leiden tot een andere uitkomst. Hierdoor zal er in de interviews aandacht worden besteed aan de rol die de professional heeft in deze training. Deze self fulfilling prophecy kan zowel op een positieve als negatieve manier invloed hebben op de uitkomst. Ook het Pygmalion effect kan een rol spelen. Met dit effect wordt bedoeld dat iemand zich gaat gedragen naar de verwachting die de 'gezaghebbende andere' van hem of haar heeft. In het interview voorafgaand aan het programma wordt aandacht besteed aan vragen zoals, 'Welk doel wil de trainer bereiken bij de jongeren; wanneer is de training succesvol; welke effecten van de training worden verwacht en welke knelpunten kunnen er zijn'. Aan het einde van het programma zijn vragen gesteld zoals, 'Hoe kijkt de trainer terug op de training; welke factoren hebben een bijdrage geleverd aan de training en wat hebben de jongeren aan de training gehad'.

Participerende observatie. Er is tijdens elke bijeenkomst participierend geobserveerd door twee onderzoekers. Participierend observeren levert het 'insider-perspectief' op, geeft toegang tot waarnemingen waartoe je anders geen toegang hebt. Participierend observeren levert een grote hoeveelheid gedragsinformatie op, omdat je het groepsproces van binnenuit beleeft. Op deze wijze leer je het ook te begrijpen.

Op basis van een aantal theorieën is er een participierend observatiemodel opgesteld. Dit observatiemodel is opgedeeld in twee onderdelen; beschrijving van het groepsproces en het werkproces. Het observeren van het groepsproces heeft als doel het groepsdynamische proces in kaart te brengen; wat zijn de rollen van de leden? Welke onderlinge relaties zijn er? Welke communicatie wordt er (non)verbaal gezien? Het observeren van het werkproces heeft als doel om een methodische beschrijving te geven van het programma; wat gebeurt er in de praktijk? Het observatiemodel bestaat bijvoorbeeld uit elementen zoals klimaat van de groep, ontwikkeling van de

groep en de interactie die gezien wordt tussen de trainer en de groep. In de bijlagen staat een volledige beschrijving van alle elementen van het observatiemodel.

4. Analyses

Na het verzamelen van de data hebben alle jongeren een nummer gekregen en is zodoende de data geanonimiseerd. De vragenlijsten zijn gescoord volgens de handleiding. De interviews zijn opgedeeld in thema's. Alle data is kwalitatief geïnterpreteerd wegens de kleine onderzoeksgroep, waarbij de voor- en nameting met elkaar is vergeleken.

Bijlage B. Draaiboek training - Format voor toekomstige gebruikers

In deze bijlage wordt de methodiek 100% passie per workshop beschreven in de vorm van een draaiboek. Er wordt geschreven over trainer. Er kan echter ook sprake zijn van meerdere trainers.

Workshop 1: Kick-off 100% passie voor mijn toekomst en mijn ideale buurt

A. Voorbereiding

Doelen

Benodigde materialen

Tijdsplanning

B. Programma Workshop 1

1. Welkom en introductie programma
2. De ideale buurt
3. Gastspreker
4. Afsluiting en afspraken

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van de eerste workshop weten en begrijpen de jongeren:

- Waar de training over zal gaan (identiteitsontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling)
- Wat zij mogen verwachten van de trainers
- Wat er van hen wordt verwacht
- Hoe hun ideale buurt er uit komt te zien

Benodigde materialen

- Pennen en notitieboekjes om uit te delen
- Flipover vellen
- Schrijfmateriaal

Tijdsplanning

1. Welkom, introductie programma en voorstellen	15	minuten
2. De ideale buurt	70	minuten
3. Energizer	5	minuten
4. Gastspreker	15	minuten
5. Afsluiting en afspraken	15	minuten
6. Gezamenlijk eten	30	minuten

B. Programma workshop 1

1. Welkom, introductie programma en voorstellen

15 minuten

Welkom. De trainer heet de jongeren welkom bij de training en stelt zichzelf voor. De trainer legt beknopt uit wat het doel is van de training en wat de doelen zijn van de workshop. Dit is een belangrijk onderdeel van de eerste bijeenkomst, omdat het behalen van einddoelen ook de motivatie kan opschroeven. Voor de deelnemers moet in ieder geval duidelijk zijn dat ze aan de slag gaan met hun ideeën over zichzelf en de toekomst die daarbij hoort.

De doelen van '100% passie voor mijn toekomst'

- Vragen als wie ben ik? Wat wil ik? steviger kunnen beantwoorden;
- In kaart hebben welke maatschappelijke ambities ze hebben;
- In kaart hebben welke kwaliteiten ze hebben en hoe ze deze verder kunnen verstevigen;
- Weten welke middelen en vaardigheden ze in kunnen zetten om hun maatschappelijke ambities na te streven.

Introductie gehele vormingsprogramma en programma workshop 1

Workshop 1 Kickoff: kennismaking, introductie en mijn ideale buurt

Workshop 2 Ontdek jouw kwaliteit

Workshop 3 Hoe solliciteer ik met succes

Workshop 4 Omgaan met groepsdruk

Workshop 5 Mijn leerpad

Workshop 6 Mijn toekomstplan

Workshop 7 Voorbereiding eindpresentatie

Workshop 8 Eindpresentatie en feestelijke afsluiting

Voorstellen. De trainer introduceert andere betrokkenen. Bijvoorbeeld onderzoekers of gasten. Daarna introduceert de trainer de voorstelactiviteit. De deelname van de trainer is gewenst. Voorbeelden van voorstelactiviteiten:

- Ga op volgorde van het alfabet staan met de eerste letter van jullie namen; de vier middelste vertellen vervolgens wat hun hobby's zijn.
- Ga op volgorde staan naar schoenmaat; de twee uitersten aan beide kanten vertellen waar ze opgegroeid zijn.
- Ga op volgorde van haarlengte staan; de 4 meest rechtse in de rij vertellen wat ze verwachten van de training;
- Ga in groepjes bij elkaar staan qua kleur T-shirt; de deelnemers met een zwart T-shirt vertellen hoe oud ze zijn.
- Ga in volgorde staan van grote van handen; de vier linkse deelnemers vertellen wat hun grappigste moment in hun leven is.

De trainer probeert zoveel mogelijk de interactie op te zoeken en de inbreng van jongeren te bekrachtigen. Ook eigen ideeën van de trainer of de jongeren om op volgorde te gaan staan zijn natuurlijk welkom; laat de creativiteit de vrije loop. Een open en vriendelijke houding van de trainer is van belang.

2. De ideale buurt

75 minuten

Het thema 'buurt' wordt geïntroduceerd. De buurt waar de deelnemers in leven wordt besproken, wat zijn leuke onderdelen van de buurt en wat zijn minder positieve aspecten? Het kan gaan over onderwerpen als een gezellig buurthuis en een mooi park, maar ook over aspecten als criminaliteit en overlast. Elke jongere gaat vervolgens aan de slag met het ontwerpen van hun 'ideale buurt' op een persoonlijke flipover. Als zij de kans kregen om hun buurt in te richten zoals zij dat graag zouden willen, hoe zou die buurt er dan uitzien? Wat vind jij belangrijk als jij de burgemeester was? Wat zou je in de buurt willen hebben aan voorzieningen? En wat ga jij dan in de buurt doen? De jongeren kunnen hun eigen creativiteit inzetten; de ene schrijft het in woorden en de ander zal letterlijk een wijk tekenen. Na de presentaties is er ruimte voor discussie. Tijdens deze discussie is er aandacht voor drie verdiepende vragen: welke rol kies je in jouw ideale buurt? Waarom kies je die rol? Waarom denk je dat je geschikt bent voor deze rol? Belangrijk is aandacht te hebben voor de moeilijkheid van de verdiepende vragen. Doorvragen op de antwoorden van het individu zoals 'wat maakt dat je dit kiest?' kan hierbij van belang zijn (uit: J. Noorda & A. van Dijk, Young Leaders).

3. Gastspreker

15 minuten

4. Energizer

5 minuten

De jongeren zitten allen op een stoel in een kring. De trainer geeft elke jongeren één woord. Bijvoorbeeld: ambitie, ondernemend en passie. Als één van deze woorden worden genoemd, dan wisselen deze jongeren van stoel. Daarnaast wisselt iedereen van stoel als bijvoorbeeld het woord 'zelfvertrouwen' wordt genoemd. Het spel kan spannender worden gemaakt door een stoel weg te halen uit de kring, diegene die geen stoel heeft, valt af in het spel.

5. Afsluiting en afspraken

15 minuten

Voordat de eerste bijeenkomst wordt afgerond, worden er afspraken gemaakt over de training:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan, uit.

Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *workshop 2 "Ontdek jouw kwaliteiten."*

6. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

Workshop 2: Ontdek jouw kwaliteiten

A. Voorbereiding

- Doelen
- Benodigde materialen
- Tijdsplanning

B. Programma Workshop 2

1. Welkom en programma workshop 2
2. Gast spreker
3. Activiteit 'wie ben ik?'
4. Energizer
5. Kwaliteitenspel
6. Fotospel en presenteren
7. Moodboard
8. Afsluiting
9. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten en begrijpen de jongeren:

- Wat kwaliteiten zijn
- Welke kwaliteiten zij (deels) bezitten
- Hoe zij deze kwaliteiten kunnen inzetten en zich hiermee kunnen profileren

Materialen

- 25x A2 formaat met 25 kwaliteiten
- Lijsten met de 25 kernkwadranten (kwaliteit, valkuil, allergie en uitdaging) (zie bijlage 6.1)
- A2 formaat leeg kernkwadrantenschema (zie bijlage 6.2)
- Drie kleuren A5 Post-Its
- Ongeveer 30 ansichtkaarten en/of foto's
- De moodboarden: Canvasdoeken met een vier vakken met links boven geschreven: 'Wie ben ik?' Rechts boven: 'Wat kan ik?' Links onder: 'Mijn rolmodel' en Rechts onder: 'Mijn toekomst'.
- Schrijfmateriaal
- Plakmateriaal
- Tijdschriften

Tijdsplanning

1. Welkom en programma workshop 2	5	minuten
2. Gast spreker	15	minuten
3. Activiteit 'Wie ben ik?'	30	minuten
4. Energizer	5	minuten

5. Kwaliteitspel	25	minuten
6. Fotospel en presenteren	15	minuten
7. Moodboard	15	minuten
8. Afsluiting	10	minuten
9. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma workshop 2

1. Welkom en programma workshop 2 **5 minuten**

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe.

2. Gastspreker **15 minuten**

3. Activiteit 'Wie ben ik?' **30 minuten**

Introductie van de trainer door middel van een persoonlijke ervaring over zijn studie-achtergrond of ervaring met een bruggetje naar: "wie ben ik?"

Opdracht. De trainer maakt een rondje langs de jongeren, waarbij elke jongere één kwaliteit van zichzelf mag benoemen. Spontane reacties van de jongeren zijn de duidelijkste indicaties voor talenten. Ook sterke verlangens (al van jongs af aan word je al aangetrokken tot bepaalde thema's), het vermogen snel te leren (je komt toevallig ergens mee in aanraking en merkt dat je het snel oppikt) en gevoelens van bevrediging (tot een goed einde brengen van een grote uitdaging) (Buckinham & Clifton, 2002).

De trainer benoemt dat de vraag "wie ben ik" behoort bij het ontdekken van je eigen identiteit. Trainer licht de definitie van identiteit verder toe.

Introductie. De trainer vraagt aan de jongeren om tweetallen met elkaar te maken. Indien de jongeren dit niet uit zichzelf doen, herhaalt de trainer zijn vraag. Vervolgens introduceert de trainer vier vragen:

1. Mijn grootste motivatie in mijn leven is...
2. Ik word blij als...
3. Wat heb je van huis uit mee gekregen?
4. Ik ben alleen succesvol als ik...

De trainer vraagt aan de jongeren hun pen en notitieboekje te pakken en de antwoorden in tweetallen te bespreken. Na 10 minuten vraagt de trainer aan één van de jongeren om te gaan staan. De trainer leest de vraag voor en vraagt om het antwoord aan de jongeren. Dit herhaalt zich tot alle jongeren zijn geweest. De sfeer en de veiligheid in de groep is hierbij belangrijk. De trainer heeft oog voor de rest van de groep als een jongere aan het woord is. Op positieve en negatieve reacties vanuit de groep reageert de trainer bekrachtigend of corrigerend.

4. Energizer **5 minuten**

De jongeren maken staand een ruime kring. De trainer of assistent-trainer introduceert de energizer en legt uit: "Kennen jullie het spelletje moordenaartje?" Een jongere gaat op de gang of in een andere ruimte staan, de ander jongeren beslissen samen wie de 'leider' wordt. Als de jongeren van de gang of uit de andere ruimte terugkomt, dient de leider zo onopvallend mogelijke bewegingen te maken die de rest van de groep na dient te doen. De jongere van de gang dient te raden wie de

‘leider’ is. Belangrijk bij de energizer is te vragen en rond te kijken of iedereen het snapt en zo mogelijk de uitleg te herhalen.

5. Kwaliteitenspel

25 minuten

De trainer introduceert het onderdeel ‘ontdekken van je kwaliteiten’. Iedereen heeft goede en minder goede kwaliteiten. Het kennen van je kwaliteiten en het benutten hiervan geven je zelfvertrouwen. Dit leidt tot plezier, ontspanning en succes in contact met anderen.

Kwaliteiten. In de ruimte hangen 25 vellen met kwaliteiten. De jongeren krijgen 3 kleuren post-Its en schrijft op elke Post-It een kwaliteit op die hij vindt dat bij hem past. Stel als trainer tussendoor verdiepende vragen:

- Wanneer is het handig om je kwaliteiten te kennen?
- Wie zullen er naar je kwaliteiten vragen?
- Als je het moeilijk vindt om te zeggen wat je kwaliteiten zijn; wat kun je dan doen?
- Waarom vinden mensen het soms moeilijk om hun kwaliteiten te benoemen?

In dit onderdeel is een belangrijk deel voor de trainer weggelegd. De jongeren zijn in dit onderdeel deels op elkaars feedback aangewezen. Houdt de sfeer in de groep daarom goed in de gaten. Tevens is het als trainer belangrijk om goed te luisteren naar de verhalen van de jongeren. Als jongeren iets negatiefs vertellen en niet weten welke kwaliteiten ze hebben, is het de kunst om als trainer te kunnen omdenken en een kwaliteit uit het verhaal te pikken.

Voorbeeld: ‘Ik ben nergens goed voor. Ik heb een wietplantage gehad, dat liep goed, maar dat mag dan weer niet en ik kreeg hiervoor een boete/straf.’ Het is mooi om als trainer hierop te kunnen zeggen: ‘maar als ik het goed begrijp heb jij de planten goed onderhouden; ik moedig het onderhouden van een wietplantage niet aan, maar je bent dus goed in tuinieren!’ Het is leuk als de jongeren dit ‘trucje’ door krijgen en ook richting elkaar inzetten.

Kernkwadranten. Na 10 minuten vraagt de trainer de jongeren weer te gaan zitten. Er worden papieren vellen met een vierkantschema uitgedeeld: een kernkwadrant met daarin ‘(links boven) kwaliteit, (rechtsboven) allergie, (linksonder) valkuil en (rechtsonder) uitdaging’ (zie bijlage 6.1). Daarnaast krijgen de jongeren een lijst met kernkwadranten die behoren bij de kwaliteiten (zie bijlage 6.2). De jongeren schrijven op dezelfde kleur Post-Its als de kwaliteit de bijbehorende allergie, valkuil en uitdaging op en plakken de Post-its op de juiste plek in het kernkwadrant.

6. Fotospel en presenteren

15 minuten

Fotospel. Op een tafel in de ruimte heeft de trainer foto’s en ansichtkaarten verspreid. De jongeren wordt gevraagd één foto of kaart te kiezen die het meeste bij hun kwaliteiten en kernkwadrant past.

Presenteren. De jongeren presenteren de foto of kaart aan de hand van hun kwaliteit(en) en kernkwadrant(en). Het kernkwadrant met de Post-Its mogen ze bij hun presentatie gebruiken. Tijdens het presenteren staan de jongeren in een halve cirkel.

7. Moodboard

15 minuten

Na de presentaties vraagt de trainer de jongeren te gaan zitten aan tafel en introduceert het moodboard. Op de tafel liggen tijdschriften, plakmaterialen en schrijfmateriaal. De trainer overhandigt elke jongeren een canvasbord dat is verdeeld in vier vlakken met daarop de vragen: Wie

ben ik? Wat kan ik? Mijn rolmodel en Mijn toekomst (zie lijst benodigde materialen).

8. Afsluiting

10 minuten

Evalueer kort op de afspraken die tijdens de eerste workshop zijn gemaakt. Over de onderstaande punten zijn afspraken gemaakt:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan uit.

Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *Workshop 3 “Hoe solliciteer ik met succes.”* Opdracht: Laat een notitieboekje rond gaan en vraag de jongeren hier een beroep of functie op te schrijven waar ze graag op zouden willen solliciteren. Indien dit lastig is, geef voorbeelden: verkoopster in een kleding of schoenenwinkel, receptioniste, maatschappelijk werker, communicatiemedewerker, psycholoog.

9. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

Workshop 3: Hoe solliciteer ik met succes

Deze workshop wordt gegeven door een externe trainer met expertise van solliciteren en presenteren.

A. Voorbereiding

Doelen
Benodigde materialen
Tijdsplanning

B. Programma workshop 3

1. Welkom en programma workshop 3
2. Gast spreker
3. Introductie: solliciteren met succes
4. Rollenspellen sollicitatiegesprekken en feedback geven
5. Afsluiting
6. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop kennen de jongeren:

- De basistechnieken van presenteren
- De basistechnieken van solliciteren
- De basistechnieken van het geven van opbouwende en positieve feedback

Materialen

- Flipover
- A5 Post-Its

Tijdsplanning

1. Welkom en programma workshop 3	5	minuten
2. Gast spreker	15	minuten
3. Introductie: solliciteren met succes	30	minuten
4. Oefenen sollicitatiegesprek en feedback geven	60	minuten
5. Afsluiting	10	minuten
6. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma workshop 3

1. Welkom en programma workshop 3 **5 minuten**

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe.

2. Gast spreker **15 minuten**

3. Introductie: solliciteren met succes

30 minuten

De trainer gaat in op het belang van je eigen presentatie tijdens een sollicitatiegesprek.

Punten die besproken kunnen worden:

- Welk taalgebruik kies je? (u of je)
- Gespreksvaardigheden
- Lichaamshouding en wat trek je aan?

4. Oefenen sollicitatiegesprekken en feedback geven

60 minuten

Voor de groep wordt een setting gesymboliseerd die overeenkomt met de setting voor een sollicitatiegesprek: een tafeltje met twee stoelen. De trainer heeft de beroepen die de jongeren de vorige workshop op hebben geschreven, voor zich. Elk sollicitatiegesprek duurt 4 à 5 min. Er wordt door één van de jongeren een stopwatch bijgehouden. De trainer voert de sollicitatiegesprekken met de jongere als sollicitant. De jongeren, het publiek, wordt gevraagd om op een post-it minstens één tip en één top te schrijven als feedback. Direct nadat een jongere is geweest wordt er een feedback rondje gehouden. Zie hieronder de informatie om feedback te geven.

Feedback geven. Als de jongeren elkaar feedback gaan geven zijn de onderstaande drie basisregels van belang. Als trainer is het van belang af te tasten in hoeverre de regels worden toegepast door de jongeren en welke regels nog extra aandacht vergen.

1. *Spreek in de ik-vorm.* Een ik-boodschap is: 'Ik word erg afgeleid als ik je hard hoor praten' Een jij-boodschap is: 'Jij praat te hard.' Een jij-boodschap zegt dat de ander iets fout doet, een ik-boodschap zegt dat je het graag anders wil (wenst) en je nodigt je gesprekspartner uit om het daarover te hebben.

2. *Bespreek veranderbaar gedrag.* Fout is: 'Je hebt een onprettig stemgeluid'. Goed is: 'Ik heb er last van dat je zo hard praat, dat leidt me af als ik met mijn huiswerk bezig ben. Ik zou het fijn vinden als je wat zachter praat'.

3. *Laat de ander reageren.* Vermijd woorden als altijd en nooit. Hierdoor voelen mensen zich vaak aangevallen.

5. Afsluiting

10 minuten

Evalueer kort de afspraken die tijdens de eerste workshop zijn gemaakt. Over de onderstaande punten zijn afspraken gemaakt:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan uit.

Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *Workshop 4 "Omgaan met groepsdruk"*

6. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

2.4. Workshop 4: Omgaan met groepsdruk

Deze workshop wordt gegeven door een externe trainer met expertise van groepsdruk

A. Voorbereiding

Doelen
Benodigde materialen
Tijdsplanning

B. Programma workshop 4

1. Welkom en programma workshop 4
2. Gast spreker
3. Introductie: Groepsdruk
4. Weerbaarheidsoefening
5. Moodboard
6. Afsluiting
7. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten en begrijpen de jongeren:

- Wat groepsdruk is
- Hoe zij individueel groepsdruk ervaren
- Hoe zij zich kunnen weren tegen groepsdruk

Materialen

- Flipover
- De moodboarden: Canvasdoeken met een vier vakken met links boven geschreven: 'Wie ben ik?' Rechts boven: 'Wat kan ik?' Links onder: 'Mijn rolmodel' en Rechts onder: 'Mijn toekomst'.
- Schrijfmateriaal
- Plakmateriaal
- Tijdschriften

Tijdsplanning

1. Welkom en programma workshop 4	10	minuten
2. Gast spreker	15	minuten
3. Introductie: Groepsdruk	45	minuten
4. Weerbaarheidsoefening	20	minuten
5. Moodboard	10	minuten
6. Afsluiting	10	minuten
7. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma workshop 4

1. Welkom en programma workshop 4

5 minuten

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe.

2. Gastspreker

15 minuten

3. Introductie: Groepsdruk

30 minuten

Fotospel. Koppeling maken met het verhaal van de gastspreker: “wat doet dit verhaal met jullie?” en vervolgens de koppeling met het thema groepsdruk; wat vindt de groep/wat vinden jullie, maar het gaat om jou/wat vind jij? De trainer legt kaarten op de grond en vraagt iedereen een kaart te pakken over hoe je op dit moment in het leven staat. Vervolgens vraagt hij wie er wat zou willen vertellen over de kaart.

Theorie groepsdruk. De trainer begint met een vraag: “Heb je wel eens groepsdruk ervaren?” In dit gedeelte van de training wordt een balans gezocht tussen het geven van theoretische informatie over groepsdruk en de interactie met de jongeren. De theorie wordt op een schematische eenvoudige manier meegeschreven op een flipover.

“Je sluit je aan bij een groep of vormt een groep omdat we van nature andere mensen nodig hebben om in onze sociale behoeften te kunnen voorzien. Binnen een groep is het belangrijk dat groepsleden hun gedrag afstemmen, anders blijft een groep niet lang bestaan. Tijdens dit afstemmen kan groepsdruk ontstaan. Groepsdruk die je onbewust of bewust kunt voelen. Bij onbewuste groepsdruk, pas je je uit vrije wil aan en zal je er geen last van hebben. Echter als je de groepsdruk meer bewust beleeft, kan het gedwongen aanvoelen. Bij dit laatste kan er een hoop in je lijf gebeuren, dit kan bewust maar ook onbewust zijn. Wat betreft lichaamssensaties zou het bijvoorbeeld kunnen zijn dat je gaat zweten, je hartslag omhoog gaat, je kunt gaan stotteren en je ademhaling kan veranderen. Dit is een verandering op basis van hoe je je voelt. Verdere gevolgen kunnen zijn dat je je verandert qua houding, uiterlijk en gedrag.”

Vragen voor de jongeren: “Hoe merken jullie groepsdruk?” “Hoe ben je hier mee om gegaan?” “Kun je je weren tegen groepsdruk?” Weren tegen groepsdruk is lastig, maar de volgende punten kunnen in dit deel besproken worden:

- Onderzoek je eigen ‘ik’, je persoonlijkheid en de rol die jij speelt in de groep; wat speelt er zich in mij af waardoor ik de druk voel om mij aan te passen en om maar niet tekort te schieten in de ogen van de groep.
- Vraag hulp van binnen en buiten de groep om voorbeelden te bespreken waarbij je de groepsdruk voelt en gezamenlijk te bekijken hoe je je hier mee om kan gaan. Bijvoorbeeld door in te brengen als je het ergens niet mee eens bent: “ik heb hier andere ideeën over”. Hier is wel wat durf voor nodig! Deze durf en dit lef kun je opdoen vanuit bijvoorbeeld weerbaarheidsoefeningen of trainingen.
- Ben je bewust van de gevolgen als je buiten de groep om hulp vraagt. Bijvoorbeeld het niet meer passen binnen de groepsnormen en afstand van de groep moeten doen.

4. Weerbaarheidsoefening

10 minuten

5. Moodboard

10 minuten

De jongeren kunnen verder werken met hun moodboard en met name met het vlak: “mijn rolmodel”. Mochten de jongeren het lastig vinden om dit vlak invulling te geven dan kun je als trainer de jongeren (individueel) bevragen op: “Wie is er voor jou belangrijk of tegen wie kijk jij op?” “Wat heeft of doet deze persoon dat hij of zij voor jou belangrijk is?” “Welke kwaliteiten of krachten die deze persoon heeft, zou jij ook graag willen hebben?”

6. Afsluiting

10 minuten

Evalueer kort op de afspraken die tijdens de eerste workshop zijn gemaakt. Over de onderstaande punten zijn afspraken gemaakt:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan uit.

Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *Workshop 5 “Mijn leerpad”*

7. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

Workshop 5: Mijn leerpap

Deze workshop wordt gegeven door een externe trainer met expertise van het effect van levensgebeurtenissen en rolmodellen (op jongeren)

A. Voorbereiding

Doelen
Benodigde materialen
Tijdsplanning

B. Programma workshop 5

1. Welkom en programma workshop 5
2. Gastspreker
3. Introductie: Leerpap
4. Opdracht en presentatie mijn leerpap
5. Moodboard
6. Afsluiting
7. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten en begrijpen de jongeren:

- iets meer van dat wat ze hebben meegemaakt en wat hen heeft gevormd
- Hoe zij hun krachten uit hun verleden kunnen halen

Materialen

- Flipover
- De moodboarden: Canvasdoeken met een vier vakken met links boven geschreven: 'Wie ben ik?' Rechts boven: 'Wat kan ik?' Links onder: 'Mijn rolmodel' en Rechts onder: 'Mijn toekomst'.
- Schrijfmateriaal
- Plakmateriaal
- Tijdschriften

Tijdsplanning

1. Welkom en programma workshop 5	5	minuten
2. Gastspreker	15	minuten
3. Introductie: Leerpap	20	minuten
4. Opdracht en presentaties mijn leerpap	60	minuten
5. Moodboard	10	minuten
6. Afsluiting	10	minuten
7. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma workshop 5

1. Welkom en programma workshop 5

5 minuten

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe.

2. Gastspreker

15 minuten

De gastspreker kan bij deze workshop ook de trainer zijn en presenteert zijn of haar levensverhaal en leerpad. Hij of zij legt helder aan de jongeren uit welke gebeurtenissen hem of haar hebben gevormd; welke lessen zijn geleerd? Hoe heeft dit je gevormd? Wanneer denk je terug aan deze gebeurtenissen?

3. Introductie: Leerpad

20 minuten

Bij de introductie van het leerpad refereert de trainer aan zijn eigen levensverhaal en leerpad. Indien de trainer ook de gastspreker was, kan hij verwijzen naar hetgeen hij eerder heeft verteld. Indien de trainer iemand anders is, pakt hij delen van zijn eigen levensverhaal of een pakkende casus waarin belangrijke levensgebeurtenissen een rol spelen in de verdere ontwikkeling.

Theorie. Ingrijpende levensgebeurtenissen kunnen je leven sterk veranderen. Dit kan tijdelijk zijn, van enkele weken tot aan enkele jaren, of jouw leven lang zijn. Dit zijn zowel negatieve als positieve gebeurtenissen. Bijvoorbeeld een verhuizing naar een andere wijk of ander land, een scheiding van je ouders of het overlijden van iemand die dicht bij je staat. Levensgebeurtenissen kunnen allerlei gevoelens met zich meebrengen van blijdschap en geluk tot aan boosheid, verdriet of angst en kunnen je dan ook vormen. Inzicht in jouw eigen levenspad, leert jou over jouw geschiedenis en hoe dit jou mogelijk vormt of al heeft gevormd voor de toekomst. Je levenspad is ook wel je leerpad.

4. Opdracht en presentatie mijn leerpad

60 minuten

Opdracht levenslijn. Elke jongeren krijgt individueel een flipover-vel en tekent hierop verticaal in het midden van de flipover een lijn. Aan de linkerkant van de lijn komen dingen te staan die belangrijk zijn voor de jongere en aan de rechterkant komt te staan hoe deze gebeurtenissen voor de jongere waren, hoe dit aanvoelde. Horizontaal worden er vier vlakken getekend, die staan voor de vier fases: Kinderjaren (0-4 jaar), Basisschooltijd (4-12 jaar), Middelbare schooltijd (12-16/18 jaar) en studietijd (vanaf 16/18 jaar). De jongeren krijgen de vrijheid om vragen te stellen aan de trainer(s) en aan elkaar.

Ophangen en rondlopen. Na 15 minuten mogen de jongeren de flipovers aan de muur hangen. Geef de jongeren de opdracht rond te kijken en de levenslijnen te lezen: "Kijk wat je inspireert en aanspreekt." Belangrijk dat alle personen die in de ruimte aanwezig zijn, langs de levenslijnen lopen om op die wijze hun betrokkenheid te tonen. De jongeren krijgen hier 5 à 10 minuten de tijd voor.

Nabespreking. De trainer vraagt aan de jongeren wat hun is opgevallen en waar ze vragen over hebben. Dit zodat de jongeren de vragen of opvallendheden mee kunnen nemen in hun presentaties.

Presentaties mijn leerpad. De trainer vraagt aan de jongeren om hun leerpad te presenteren. Na elke presentatie laat de trainer ruimte bij de jongeren om enkele vragen te stellen. De trainer vraagt in ieder geval aan elke jongere: "Wie zijn je rolmodellen?". Zorg er als trainer voor dat je de jongeren triggert met vragen die ingaan op hetgeen de jongeren in hun presentaties vertellen: "Wat maakt dat

je...”, “Hoe had jou leven eruit gezien als je ... niet had meegemaakt?” Of “Wat wil je na ... gaan doen?”

5. Moodboard

10 minuten

De jongeren kunnen verder werken met hun moodboard en met name het vlak: “mijn rolmodel”. Mochten de jongeren het lastig vinden om dit vlak invulling te geven dan kun je als trainer de jongeren (individueel) bevragen op: “Wat inspireert jou in hoe je bent of wilt zijn?” “Welke mensen of gebeurtenissen ben jij in je leven tegen gekomen die voor jou een voorbeeld zijn, waar je van hebt geleerd of leert?”

6. Afsluiting

10 minuten

Evalueer kort op de afspraken die tijdens de eerste workshop zijn gemaakt. Over de onderstaande punten zijn afspraken gemaakt:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan uit.

Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *Workshop 6 “Mijn toekomstplan”*

7. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

Workshop 6: Mijn Toekomstplan

Deze workshop wordt gegeven door een externe trainer die jongeren kan inspireren toekomstplannen te maken

A. Voorbereiding

- Doelen
- Benodigde materialen
- Tijdsplanning

B. Programma workshop 6

1. Welkom en programma Workshop 6
2. Gast spreker
3. Opdracht individueel: terugkijken
4. Opdracht duo's: terugkijken en vooruitkijken
5. Energizer
6. Presenteren: Mijn toekomstplan
7. Afsluiting
8. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten de jongeren:

- Wat het betekent om een toekomstplan te hebben
- Iets meer over hun plannen voor de toekomst

Materialen

- Flipover
- De moodboarden
- Schrijfmateriaal

Tijdsplanning

1. Welkom en programma Workshop 6	5	minuten
2. Gast spreker	15	minuten
3. Opdracht individueel: Terugkijken	20	minuten
4. Opdracht duo's: Terugkijken en vooruitkijken	20	minuten
5. Energizer	10	minuten
6. Presenteren: Mijn toekomstplan	40	minuten
7. Afsluiting	10	minuten
8. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma workshop 6

1. Welkom en programma workshop 6

5 minuten

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe.

2. Gastspreker

15 minuten

De gastspreker gaat in op zijn eigen levensverhaal en sluit hierop aan met een motto of theorie over het plannen naar je eigen toekomst en/of het stellen van doelen. Bijvoorbeeld het 10 staat tot 50 plan. "Als je 10 geeft en je krijgt er 50 voor terug is het een goede deal. Maar als je 50 geeft en 10 terugkrijgt niet. Vanaf je 15-25 jaar kun je nog veel doen in studie of werk, dan leg je de basis voor de tijd daarna: 25-75 jaar = 50 jaar. *Hoeveel geef ik en hoeveel krijg ik? Plannen is niet altijd waar je heen gaat, maar wat je ervoor terugkrijgt*"

3. Opdracht individueel: Terugkijken

20 minuten

Voor deze oefening staan de volgende vragen op de flipover:

- Wie ben ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik? (Mijn leven, mijn toekomst)

De trainer maakt de koppeling naar het verhaal van de gastspreker en vertelt dat de jongeren vandaag bezig gaan met hun toekomstplan. Allereerst zal er worden terug gekeken naar wat je over jezelf hebt geleerd tijdens de workshops. De jongeren krijgen hun moodboard en mogen de antwoorden op de vragen noteren. Deze oefening doet een beroep op het geheugen en hetgeen geleerd is. Het is goed alert te zijn op jongeren die bij dit onderdeel hulp nodig hebben. Dit kan gezien worden aan dat de jongeren afgeleid is, gaat praten met andere jongeren over andere onderwerpen of voor zich uit zit te staren. Stel open vragen aan de jongeren als: "Wat ging goed tijdens het sollicitatiegesprek?" of "Wat waren jouw kwaliteiten?" Maak gebruik van de moodboards van de jongeren en een eventuele programma-flyer.

4. Opdracht duo's: Terugkijken en vooruitkijken

20 minuten

De jongeren gaan elkaar interviewen op de vragen die ze voorafgaand individueel hebben voorbereid (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik). Daarbij wordt een vierde vraag toegevoegd:

- Wat is jouw toekomstplan; wat zijn jouw korte-, middel- en langertermijn doelen voor de toekomst over bijvoorbeeld 1, 5 en 10 jaar?

5. Energizer

10 minuten

De trainer maakt een cirkel met de jongeren en vraagt of ze vanuit de interviews beroepen hebben genoemd; wat ze later zouden willen gaan doen. De trainer noemt een beroep en de jongeren nemen in hun gedachten en in hun houding dit beroep aan. De trainer loopt rond en stelt vragen aan de jongeren. De jongeren geven antwoord vanuit de rol die ze op dat moment beoefenen. Beroepen als: politieagent, hotelmanager, vader/moeder, jongere uit de wijk waar ze vandaan komen (bijvoorbeeld Amsterdam Zuidoost). De trainer stelt korte vragen en soms dezelfde vragen aan verschillende jongeren achter elkaar: "Wat voel je? Wat ben je? Waar woon je? Wat is er aan de hand? Ben je gelukkig? Wie ben je?"

6. Presentaties: Mijn Toekomstplan

40 minuten

Na de energizer blijven de jongeren staan in dezelfde cirkel. De flipover met de vragen uit de vorige opdrachten wordt er bij gepakt. De jongeren presenteren om de beurt hun antwoorden op de vragen.

- Wie ben ik?
 - Wat kan ik?
 - Wat wil ik? (Mijn leven, mijn toekomst)
- Wat is mijn toekomstplan?

7. Afsluiten

10 minuten

Korte samenvatting met een boodschap van hetgeen vandaag is besproken. Benoem de krachten van de jongeren en complimenteer ze nogmaals voor de presentaties.

Evalueer kort op de afspraken die tijdens de eerste workshop zijn gemaakt. Over de onderstaande punten zijn afspraken gemaakt:

- Aanwezigheid, afmelden en op tijd komen
- Houding en instelling
- Omgangsvormen en gedrag, vertrouwen en veiligheid. Er is ruimte om je kwetsbaar op te stellen.
- Laatste bijeenkomst: nodig alvast je ouders, vrienden of andere mensen die dicht bij je staan uit.

Benoem dat dit de laatste workshop was waarin er een thema wordt behandeld. Introduceer de volgende workshop door kort het onderwerp toe te lichten: *Workshop 7 "Vorbereiding eindpresentaties"*

8. Gezamenlijke maaltijd

30 minuten

Workshop 7: Voorbereiding eindpresentatie

Deze workshop wordt gegeven door een externe trainer die expertise heeft over presenteren

A. Voorbereiding

Doelen
Benodigde materialen
Tijdsplanning

B. Programma workshop 7`

1. Welkom en programma workshop 7
2. Oefenen met presenteren
3. Introductie: leren presenteren
4. Oefenen met presenteren
5. Moodboard
6. Afsluiting
7. Gezamenlijke maaltijd

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten de jongeren:

- Hoe ze zichzelf kunnen presenteren
- Wat ze over zichzelf kunnen presenteren (wie ze zijn, wat ze kunnen, wie hun rolmodellen zijn en wat hun toekomst plan is)

Materialen

- Flipover
- De moodboarden
- Schrijfmateriaal
- Plakmateriaal
- Tijdschriften

Tijdsplanning

1. Welkom en programma Workshop 7	5	minuten
2. Oefenen met presenteren	10	minuten
3. Introductie: leren presenteren	40	minuten
3. Oefenen met presenteren	40	minuten
4. Moodboard	15	minuten
5. Afsluiten	10	minuten
6. Gezamenlijke maaltijd	30	minuten

B. Programma Workshop 7

1. Welkom en programma workshop 7

5 minuten

De trainer heet de jongeren welkom en licht het workshop programma van vandaag toe. De trainer benoemt dat er vandaag wordt geoefend met de presentaties en er manieren worden besproken om een mooie presentatie neer te kunnen zetten en de vrees voor het presenteren weg te nemen.

2. Oefenen met presenteren

10 minuten

De trainer vraagt de jongeren te presenteren wat ze op dit moment kunnen aan de hand van hun moodboard. Alle jongeren krijgen hun moodboard en mogen gaan staan. In enkele minuten presenteren zij hun verhaal. Dit is een “vrije opdracht” en zal de jongeren enigszins overvallen. Door te starten met al een korte presentatie dat mogelijk spanningen geeft, zijn de jongeren de eerste drempel van hun angst al over om tijdens deze workshop te oefenen met presenteren. Daarnaast geeft het de trainer de ruimte om een inschatting te maken op welke vlakken binnen het presenteren er nog aandacht gewenst is.

3. Introductie: Leren presenteren

40 minuten

Theorie. Elke trainer kan aan dit onderdeel zijn eigen invulling geven met als doel de jongeren te leren presenteren. Een wisselwerking van het geven van theorie en interactie met de jongeren en het gebruik maken van visuele middelen (powerpoint of de flipover) is belangrijk. De trainer kan de jongeren aantekeningen laten maken, zodat de informatie beter blijft beklijven. Hier onder staan theorieën over presentatietechnieken die met de jongeren besproken kunnen worden:

S.E.E. Dit staat voor

- SMILE : door te lachen wek je de interesse van je gasten.
- EYE CONTACT : door oogcontact te maken, creëer je een band.
- EXCITEMENT / ENTHUSIASM : door enthousiast te praten, komt je presentatie beter over.

Theorie: zeven elementen waarin mensen je bewust en onbewust observeren:

1. Oogcontact: schept vertrouwen, relatie en een band.
2. Gebaren: gebruik af en toe wat gebaren om je woorden extra nadruk te geven.
3. Houding: zorg dat je op een prettige manier voor mensen staat.
4. Gezichtsuitdrukking: 70% van de communicatie is non-verbaal, een positieve uitstraling zorgt voor aandacht van je gasten.
5. Beweging: Enkele keren op en neer lopen houdt mensen in het moment en interactief.
6. Kleding: wees qua kledingkeuze vooral jezelf, maar zorg wel dat je met schone kleren komt, pas je aan de situatie aan.
7. Postuur: manier waarop je staat, mensen beoordelen op hoe je het zegt; hoe recht sta je..”

4. Oefenen met presenteren

40 minuten

De trainer vraagt de jongeren in een halve cirkel te staan en zichzelf nogmaals te presenteren. Dit mag met hun moodboard en hun aantekeningen.

5. Moodboard afronden**15 minuten**

De jongeren krijgen de tijd om het moodboard af te ronden. Met name de vlakken “wie ben ik” en “mijn toekomstplan” zullen minder beschreven en beplakt zijn, hier is nu tijd voor.

6. Afsluiten**10 minuten**

Korte samenvatting over hetgeen vandaag is besproken. Benoem de krachten van de jongeren en complimenteer ze nogmaals voor de presentaties. De trainer geeft nog een korte samenvatting van de belangrijkste punten om een presentatie te geven. De trainer introduceert de laatste workshop: *de eindpresentaties en de feestelijke afsluiting* en inventariseert welke genodigden er komen.

7. Gezamenlijke maaltijd**30 minuten**

Workshop 8: Eindpresentatie met feestelijke afsluiting

A. Voorbereiding

- Doelen
- Benodigde materialen
- Tijdsplanning

B. Programma workshop 8

1. Welkom en programma Eindpresentaties
2. Eindpresentaties
3. Bedankwoord
4. Uitreiking certificaten en afsluiting
4. Hapjes en drankje

A. Voorbereiding

Doelen

Na afloop van deze workshop weten en voelen de jongeren:

- Wat ze over zichzelf kunnen presenteren (wie ze zijn, wat ze kunnen, wie hun rolmodellen zijn en wat hun toekomst plan is)
- Meer zekerheid over hun eigen 'ik' en toekomst

Materialen

- Powerpoint met foto's van de gehele training
- De moodboarden

Tijdsplanning

De tijdsplanning is naar invulling van de trainer.

B. Programma Workshop 8

1. Welkom en programma eindpresentaties

Een voorbeeld van een welkomstwoord door de trainer voor deze feestelijke avond: "Ik heet iedereen welkom, maar met name ook de aanwezige ouders, andere familie en vrienden van de deelnemers. Dat betekent veel voor de deelnemers. Fijn dat u er bent. Het grote doel van 100% passie voor mijn toekomst is: goed praten en nadenken over wie je bent, waar je goed in bent (jouw identiteit) en wat je later wilt bereiken en stap voor stap naar toe wilt werken (jouw toekomstplan). Dat is voor jongeren heel belangrijk om te weten. In de training 100% passie is in acht workshops aandacht besteed aan de volgende onderwerpen: wie ben ik, wie is mijn rolmodel, wat zijn mijn talenten en wat is mijn toekomstplan. Dat opschrijven op een moodboard en dat presenteren voor de groep hoorde er ook bij. Graag een applaus voor de jongeren die nu hun eindpresentatie zullen geven."

2. Eindpresentaties

De jongeren presenteren hun moodboard aan hun familie, vrienden, docenten, andere belangstellenden en vertegenwoordigers van bedrijven.

3. Bedankwoord

De trainer bedankt de jongeren en licht toe in welke aspecten de jongeren hebben geleerd. Daarna is er eventueel nog ruimte voor andere betrokkenen om een woordje te houden. Te denken is aan de directie van de organisatie, toekomstige werkgevers of andere betrokkenen.

4. Uitreiking certificaten en afsluiting

De trainer noemt één voor één de jongere naar voren en benoemt in enkele zinnen positieve kenmerken en talenten van de jongere. Het certificaat wordt overhandigd. Na de uitreiking bedankt de trainer iedereen nogmaals en geeft aan dat er hapjes en drankjes klaar staan.

5. Hapjes en drankjes

Bijlage C. Training 100% Passie huidige onderzoek

In deze bijlage wordt de training 100% passie die onderzocht is voor deze rapportage specifiek toegelicht. In het onderstaande schema staan gegevens als: datum, aantal aanwezige deelnemers/jongeren, de trainer(s) en de gastsprekers. Elke workshop wordt gegeven op het hoofdkantoor van Swazoom, Harriette Freezerstraat 119b in Amsterdam

	Datum	Aantal deelnemers	Trainers	Gastsprekers
Workshop 1 <i>Kick off 100% Passie voor mijn toekomst en mijn ideale buurt</i>	21 april 2016	10	Trainer: Marcello Dello Stretto, <i>jongerenwerker Swazoom</i> Assistent-trainers: Sjoerd Bakker, <i>jongerenwerker Swazoom</i> en Chantal van Dijk, <i>stagiaire jongerenwerker Swazoom</i>	Marcel la Rose, <i>ex-stadsdeelhouder Amsterdam Zuid-Oost, diversiteit in dit stadsdeel, 'het gaat er niet om dat je bepaalde gevoelens hebt, maar hoe je er mee omgaat'.</i>
Workshop 2 <i>Ontdek jouw kwaliteit</i>	28 april 2016	10	Trainer: Marcello Dello Stretto Assistent-trainers: Sjoerd Bakker en Chantal van Dijk	Phylcia Veldeman, <i>inwonster Amsterdam Zuid-Oost, achtergrond in International Business and Management, verhuizing van carrière in NL naar Suriname: "ik ben een klimmer, maar als je wilt, kom je er wel."</i>
Workshop 3 <i>Hoe solliciteer ik met succes</i>	5 mei 2016	9	Externe trainer: Erno Pieter, <i>trainer en trainersacteur in de communicatie "don't think, just feel"</i> . Assistent-trainers: Marcello Dello Stretto en Chantal van Dijk	Santuscha Alares, <i>oud stagiaire maatschappelijk werk van de trainer Marcello, verhuizing van Suriname naar NL, cultuurverschil, "ontdek jezelf en blijf jezelf"</i>
Workshop 4 <i>Omgaan met groepsdruk</i>	19 mei 2016	8	Externe trainer: Erno Pieter Assistent-trainer: Marcello Dello Stretto	Avi Kishna, <i>ondernemer van Surinaamse afkomst, van veel opbouwen in je leven naar veel verliezen; en dan? Doorzetten! "Wees vooral jezelf"</i>
Workshop 5 <i>Mijn leerpad</i>	26 mei 2016	8	Externe trainer: Glen Tjon A-Tsien Assistent-trainer: Marcello Dello Stretto	Glenn Tjon A-Tsien, <i>HBO-docent en oud docent van de trainer Marcello, verhuizing van Aruba naar NL en het gevoel van 'niet thuis horen', maar: "Probeer je dromen waar te maken."</i>

Workshop 6 <i>Mijn toekomstplan</i>	2 juni 2016	8	Externe trainer: Glen Tjon A-Tsien Assistent-trainer: Marcello Dello Stretto	Angelo Bromet, <i>ondernemer met vallen en opstaan, schulden en geld verdienen: "Hoeveel geef ik en hoeveel krijg ik? Plannen is niet altijd waar je heen gaat, maar wat je ervoor terugkrijgt."</i>
Workshop 7 <i>Vorbereiding eindpresentatie</i>	9 juni 2016	7	Externe trainer: Avi Kishna Assistent-trainer: Marcello Dello Stretto	-
Workshop 8 <i>Eindpresentatie met feestelijke afsluiting</i>	16 juni 2016	8	Trainer: Marcello Dello Stretto	-

Bijlage D. Participerende observatielijst met theoretische onderbouwing

1. Observatielijst

Beschrijving groepsproces

Aspecten	Inhoud	Observatiepunten	
1. Structuur-kenmerken	<i>Kenmerken van de groep</i>	• Bijeenkomstnummer : • Locatie : • Aantal deelnemers : • Samenstelling : • Rollen/taken (o.a. jongeren, trainer, gastspreker, observatoren): • Kennen jongeren elkaar :	
2. Klimaat van de groep	<i>Positief / Negatief</i> <i>Veilig / Onveilig</i> <i>Aanwezigheid van de gedrags-kenmerken van de jongeren.</i>	• Positief / Veilig klimaat (Bijvoorbeeld: deelnemers voelen zich goed, beleven plezier, treden in interactie met elkaar, saamhorigheid, wederzijds respect is zichtbaar) • Negatief / Onveilig klimaat (Bijvoorbeeld: deelnemers zijn afwachtend, beleven geen plezier, geen wederzijds respect, elkaar geen ruimte geven/ in de rede vallen)	
3. Ontwikkeling van de groep	<i>5 Stadia van ontwikkeling van een groep</i>	<i>Kenmerken</i>	<i>Aantal keer geobserveerd</i>
	<i>Forming</i>	Weifelende deelnemers	
		Beleefde communicatie	
		Bezorgdheid over de groepsdoelen	
		Een actieve leider	
		Meegaande leden	
	<i>Storming</i>	Kritiek op ideeën	
		Matige aandacht	
		Vijandigheid	
		Polarisatie en coalitievorming	
	<i>Norming</i>	Overeenkomen van afspraken	
		Afname van rolambigüiteit	
		Toegenomen wij-gevoel	
	<i>Preforming</i>	Besluitvormingsgericht	

		Probleem- Oplossingsgerichtheid		
		Wederzijdse samenwerking		
		Productiegericht		
	Adjourning	Ontbinding		
		Terugtrekking		
		Toegenomen onafhankelijkheid		
4.Communicatie	<i>Gedragingen per deelnemer/trainer (Roos van Leary)</i>	Gedrag • <i>Naam van deelnemer /trainer noemen</i>	Kenmerk verbaal	Non-verbaal
		Leidend	<i>Overtuigen Adviseren</i>	<i>Nadrukkelijk zichtbaar en hoorbaar</i>
		Helpend	<i>Begrip tonen verdedigen</i>	<i>Humor Oogcontact</i>
		Meewerkend	<i>Respect tonen Vleien</i>	<i>Luisteren Knikken</i>
		Afhankelijk/Volgend	<i>Bevestiging zoeken Vragen stellen</i>	<i>Oogcontact vermijden Onopvallend blijven</i>
		Teruggetrokken	<i>(zelf)kritiek uiten Klagen</i>	<i>Zich isoleren Somberheid uitstralen</i>
		Opstandig	<i>Conflict zoeken Kritische vragen stellen</i>	<i>Cynisme en afkeer tonen</i>
		Agressief/Aanvallend	<i>Bedreigingen uitspreken Beledigen</i>	<i>Nadrukkelijk zichtbaar en hoorbaar</i>
		Concurrerend/ Competitief	<i>Opscheppen bevelen</i>	<i>Arrogantie tonen Afkeer tonen</i>
5. Interactie van	<i>Beschrijf</i>	Stijl van de professional is over het algemeen:		

de trainer naar groep	<i>opvallende punten, hoe de trainer zich verhoudt naar de groep:</i> • <i>Non-verbaal & verbaal</i> • <i>Actief luisteren, activeren en stimuleren</i> • <i>Aandacht voor zelfbeeld, eigenschappen en motieven.</i>	Autocratisch / Democratisch / Laissez faire •	
6. Interactie van de groep naar de trainer	<i>Beschrijf opvallende punten hoe de groep zich verhoudt naar de trainer op het gebied van:</i> • <i>Non-verbaal & verbaal</i> • <i>Actief luisteren, activeren en stimuleren</i> • <i>Aandacht voor zelfbeeld, eigenschappen en motieven.</i>	• Stijl van de gehele groep of de voorlopers is over het algemeen: Opstandig / Volgend / Afwachtend / Respectvol •	
7. Overig	<i>Wat valt nog op in:</i> <i>Communicatie,</i> <i>Relaties / rollen</i> <i>Voorlopige conclusies</i> <i>Interpretaties van het gedrag</i>		

Beschrijving werkproces

Alles rapporteren dat wat er gebeurt tussen start en eind van de training. Met oog op identiteitsontwikkeling en toekomstplanning.

1. Reacties van de groep/de professional gericht op het programma
2. Reacties van de groep/de professional gericht op identiteitsontwikkeling en toekomstplanning
3. Overige opmerkingen van de groep/professionals

2. Theorie

Theorie beschrijving groepsproces

1. Structuurkenmerken van de groep: beschrijving van kenmerken van de groep (aantal deelnemers, samenstelling groep, rollen/taken van de deelnemers) (groepsdynamiek, site).
2. Klimaat van de groep: beschrijving aan de hand van gedragskenmerken van de jongeren. Door de manier hoe de jongeren zich gedragen wordt er gekeken of er sprake is van een positief/veilig klimaat of van een negatief/onveilig klimaat. Voor het ontstaan van een positief klimaat binnen een groep en om het individuele- én groepsproces optimaal te kunnen laten verlopen, wordt er ook wel gesproken van drie basisbehoeften die de deelnemers afzonderlijk dienen te ervaren. Deze basisbehoeften zijn: bij de groep horen, invloed en contact. Echter is veiligheid aan deze drie basisbehoeften onderliggend (Gielis, Konig & Lap, 2007). Als achtergrond waarom veiligheid een basisbehoefte is kan worden onderbouwd vanuit de piramide van Maslow (figuur 1). Dit model gaat ervan uit dat je pas toe ben aan een hogere stap in de piramide als de lagere behoeften vervuld zijn. Hierin wordt het belang van een veilige omgeving creëren benadrukt. Om tot maximale ontplooiing te komen moet er aan fysieke voorwaarden voldaan, zoals voeding, kleding en onderdak. Bij de fasen die daarop volgen: veiligheid en orde, sociale waardering (acceptatie) en waarderen (respect) voorziet een positief klimaat in de voorwaarden voor de jongeren om zich in deze fasen te blijven ontwikkelen. Het is belangrijk om deze behoeften als achtergrondinformatie mee te nemen in de groep.



Figuur 1 Piramide van Maslow

Bij de groep horen is een volwaardig lid willen zijn van de groep. Met invloed wordt bedoeld; invloed krijgen binnen de groep. Jouw mening, idee, initiatief moet meetellen. Het verschilt overigens per jongere op welke wijze hij invloed wil hebben. Tot slot de behoefte aan persoonlijk contact. Ook dit verschilt per jongere. Van het zoeken naar intieme vriendschap tot vriendelijk zakelijk contact.

3. Ontwikkeling van de groep: beschrijving van hoe de groep zich ontwikkelt door 5 stadia te onderscheiden. De fases worden onderscheiden door een aantal kenmerken die de jongeren laten zien in hun gedrag. Alle groepen maken een verandering door in de loop van de tijd. De ontwikkeling van een groep wordt beschreven volgens de theorie van Tuckman (Johnson & Johnson, 2008). Tuckman onderscheidt 5 fasen of stadia in de ontwikkeling van groepen en teams:

1. *Forming (de beginfase)*

Leden nemen een afwachtende houding aan. Het is een periode van onzekerheid. Er is nog geen groepsgevoel en de individuele posities en rollen zijn nog niet ingenomen. De plaats in de groep en de procedures en regels van de groep proberen de groepsleden te bepalen.

2. *Storming (de conflictfase)*

In deze fase proberen de leden hun positie in de groep in te nemen. Dit leidt onvermijdelijk tot een strijd wanneer ideeën van de teamleden met elkaar op gespannen voet staan.

3. *Norming (de norm of standaarden-fase)*

De regels en methodes van samenwerking worden bepaald. De gemeenschappelijke teamdoelen vastgelegd en gedeeld. De belangrijke en minder belangrijke rollen zijn gedefinieerd. Er kan een start worden gemaakt met samenwerking.

4. *Performing (productieve fase)*

De groep wordt een team. Teamleden vullen elkaar aan. Er wordt harmonieus gewerkt naar het gemeenschappelijke teamdoel.

5. *Adjourning (de afscheidsfase)*

Het doel is behaald en de groep wordt ontbonden.

Deze stadia worden niet altijd lineair doorlopen. Met name fase 3 en 4 worden cyclisch doorlopen. In de beginfasen hebben sociaal-emotionele taken de overhand, in de laatste fasen de taakgerichte taken.

4. Communicatie: beschrijving van de gedragingen per deelnemer aan de hand van kenmerken die (non-)verbaal gezien worden. De communicatie van groepen kan worden weergegeven middels verschillende modellen. Een veelgebruikt model is de Roos van Leary. De Roos van Leary werd gepubliceerd in 1957 (*The Interpersonal Diagnosis of Personality*) door de Amerikaanse psycholoog Timothy Leary. Hij hield zich bezig met typologie; de leer van karaktertypen. Via onderzoek en observaties kwam Leary erachter dat gedragspatronen voorspelbaar waren. Dat fenomeen heeft hij uitgewerkt in wat nu de Roos van Leary heet. De Roos van Leary gaat ervan uit dat gedrag, gedrag oproept. Met andere woorden; de Roos gaat uit van actie en reactie, oorzaak en gevolg, zenden en ontvangen. De Roos laat zien dat elk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen en hoe gedrag te beïnvloeden is. De Roos van Leary wil gedrag typeren en de werking van dat gedrag op anderen verduidelijken. Het gaat bij de Roos van Leary dus over de interactie tussen mensen; niet over hoe mensen qua karakter zijn. Daarbij stelt de Roos van Leary dat ieder mens elke gedraging uit de roos in zich heeft en op gezette tijden (binnen specifieke situaties) inzet. Dat ieder mens voorkeurgedragingen heeft is evident. Leary ontdekte dat menselijk gedrag grofweg over twee assen verloopt. Dit maakte hij visueel via een horizontale en verticale as. Deze 2 assen noemde hij respectievelijk de "samen-tegen-as" of de "agressie-liefde-as" en de "boven-onder-as" of de "dominantie-afhankelijkheidsas".
- De horizontale as staat voor de relatie die iemand met een ander heeft. Zo bestaat er 'samen-gedrag' of 'tegen-gedrag'. Met 'samen' wordt hier bedoeld dat iemand met de ander door één deur wil of kan. Er bestaat dan affiniteit met de ander. 'Samen' betekent dus dat het gedrag van de mensen is gericht op acceptatie van elkaar. Veelal op basis van wederzijds respect. Met 'tegen' wordt hier bedoeld dat iemand niet echt met de ander door één deur wil of kan. Er bestaat dan vijandigheid naar de ander. 'Tegen' betekent dus dat het gedrag

van de mensen is gericht op andere belangen dan acceptatie. Soms zelfs volledig tegengesteld aan acceptatie.

- De verticale as staat voor de opstelling die iemand tegenover een ander heeft. Zo bestaat er 'boven-gedrag' en 'onder-gedrag'. Met 'boven' wordt hier bedoeld dat iemand dominant gedrag vertoont naar de ander. Iemand beschouwt zich op dat moment als 'meerdere' van de ander. 'Boven' betekent dus dat het gedrag van de mensen is gericht op veel invloed ten opzichte van de ander. Met 'onder' wordt hier bedoeld dat iemand onderdanig gedrag vertoont naar de ander. Iemand beschouwt zich op dat moment als 'ondergeschikte' van de ander. 'Onder' betekent dus dat het gedrag nauwelijks of niet is gericht op veel invloed ten opzichte van de ander.

De uitwerking van 'samen-gedrag', 'tegen-gedrag', 'boven-gedrag' en 'onder-gedrag' is grofweg als volgt te omschrijven.

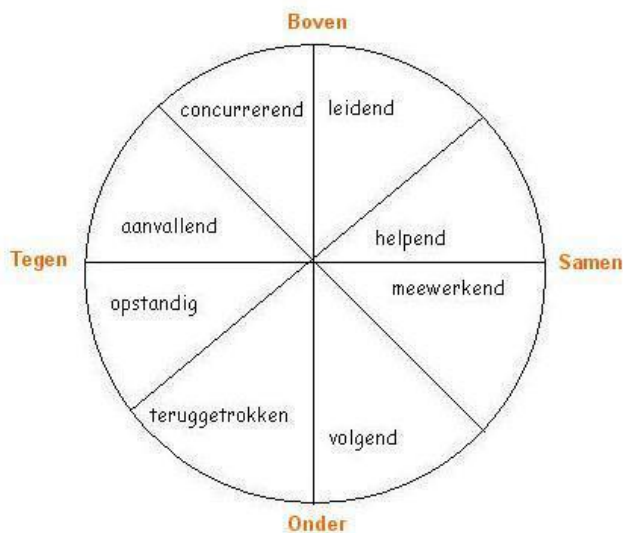
- Een samen-gedragspatroon uit zich in verantwoordelijk, behulpzaam, respecterend, dankbaar en samenwerkend gedrag.
- Een tegen-gedragspatroon uit zich in onafhankelijk, wantrouwend, gericht op overtuigen, kritisch en twijfelzuchtig gedrag.
- Een boven-gedragspatroon uit zich in actief, initiatief nemend, beïnvloedend, beheersend en motiverend gedrag.
- Een onder-gedragspatroon uit zich in niet assertief, afhankelijk, onderdanig, conformerend en bescheiden gedrag.

Leary wilde de twee assen qua gedrag met elkaar combineren om verschillend soort gedrag te kunnen onderscheiden. Vandaar dat hij de assen in een cirkel over elkaar legde. Zo ontstond er een kruis in een cirkel; een beginnende roos. Deze roos kende dus vier vlakken. Elk vlak representeerde een gedrag:

- het vak rechts-boven staat voor 'leiden'
- het vak rechts-onder staat voor 'volgen'
- het vak links-boven staat voor 'aanvallen'
- het vak links-onder staat voor 'verdedigen'

Om een genuanceerder beeld te creëren omtrent verschillende gedragingen, besloot Leary om elk vak te splitsen. Hierdoor ontstonden er acht verschillende basisgedragingen. Hieronder de onderverdeling:

- het vak rechts en helemaal boven staat voor 'leidend gedrag'
- het vak rechts in het midden (maar wel boven) staat voor 'helpend gedrag'
- het vak rechts in het midden (maar wel onder) staat voor 'meewerkend gedrag'
- het vak rechts en helemaal onder staat voor 'volgend gedrag'
- het vak links en helemaal boven staat voor 'concurrerend gedrag'
- het vak links in het midden (maar wel boven) staat voor 'aanvallend gedrag'
- het vak links in het midden (maar wel onder) staat voor 'opstandig gedrag'
- het vak links en helemaal onder staat voor 'teruggetrokken gedrag'



Het 'plaatsen' van gedrag is niet alleen belangrijk om iemand beter te begrijpen. Het plaatsen van gedrag is ook belangrijk bij het inspelen op iemands gedrag. Gedrag is volgens Leary namelijk altijd een gevolg van gedrag. Ofwel; gedrag heeft altijd een achtergrond, een oorzaak, een bron.

5. Interactie van de professional naar de groep: beschrijving van opvallende punten hoe de trainer zich verhoudt naar de groep zowel verbaal als non-verbaal.

Een professional kan verschillende stijlen hanteren. Kurt Lewin onderscheid drie stijlen van leiderschap (Robbins & Coulter, 2011);

- Autocratische stijl, wordt gekenmerkt door een leider die een bepaalde manier van werken voorschrijft en eenzijdig beslissingen neemt.
- Democratische stijl, wordt gekenmerkt door een leider die participatie van de groepsleden stimuleert en deze betreft in het beslissingsproces.
- Laissez-faire stijl, wordt gekenmerkt door een leider die groepsleden compleet vrij laat in het nemen van beslissingen.

6. Interactie van de groep naar de professional: beschrijving van opvallende punten hoe de groep zich verhoudt naar de trainer zowel verbaal als non-verbaal. Dit wordt beschreven voor de gehele groep of de voorlopers over het algemeen en grofweg onderverdeeld in opstandig, volgend, afwachten of respectvol.

7. Overig: beschrijving van wat er verder nog opvalt in de communicatie, relaties en rollen van de deelnemers.

Theorie beschrijving werkproces: beschrijving van wat er gebeurt gedurende elke workshop. Grofweg is deze beschrijving opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Reacties van de groep/de professional op het programma
2. Reacties van de groep/de professional gericht op identiteitsontwikkeling en toekomstplanning
3. Overige opmerkingen van de groep/professional

Bijlage E. Interview met jongerenwerker

Voormeting

1. Hoe zou je de methodiek '100% passie voor jouw toekomst' beschrijven?
2. Welk doel willen je bij de jongeren bereiken?
3. Welke middelen gebruik je hiervoor?
4. Wanneer is de training succesvol?
5. Welke factoren (werkzame ingrediënten) zorgen ervoor dat de training succesvol wordt?
6. Hoe ga je er als trainer voor zorgen dat de training succesvol gaat zijn?
7. Welke effecten/resultaten verwacht je van de training?
8. Wat zijn knelpunten van deze methodiek?

Nameting

1. Hoe tevreden ben je met de training? Cijfer van 1 tot 10?
 2. Het volgende heb je gezegd voorafgaand aan de training wanneer de training succesvol is, hoe denk je hier nu over?
 3. Wat is er goed gegaan? Wat waren hoogtepunten?
 4. A) Hoe kijk je terug op de training?
B) Aan het begin beschreef je het volgende doel, in hoeverre is dit doel bereikt? Is dit doel verandert tijdens de training?
 5. Wat waren knelpunten? Zijn hier oplossingen voor te bedenken?
 6. Wat zou je de volgende keer anders doen?
 7. A) Je gaf aan deze middelen te gaan gebruiken, hoe heeft dit vorm gekregen en welke veranderingen zijn er geweest?
B) Je benoemde de BBR methode, hoe ben je bij deze methode gekomen?
 8. Welke factoren hebben er volgens jou aan bijgedragen dat de training succesvol is?
 9. Wat is belangrijk om mee te nemen in de volgende training?
 10. Wat heb je gezien wat de jongeren aan de training hebben gehad?
 - A) Toekomstoriëntatie:
 - B) Zicht op interesses:
 1. School:
 2. Werk:
 3. Vrije tijd:
 - C) Zicht op eigen kwaliteiten
 - D) Identiteitsontwikkeling
 - E) Welbevinden/sociaal gebied
 11. Kun je iets vertellen over de achtergrond / gezinssituatie van de jongeren? Zijn het echt kwetsbare /achterstand jongeren? Hoe zou jij ze omschrijven?
- Kun je benoemen wat de reden is dat er drie jongeren niet meer deelnamen aan de training?

Bijlage F. Interview van de voor- en nameting jongeren

Het gehele interview is op aanvraag beschikbaar (in verband met grootte van het bestand) via info@loep-advies.nl

Opbouw interview voormeting:

Deel I, vragen over

- Persoonlijke gegevens
- Vrije tijd
- School
- Werk
- Jongeren / de jongere

Deel II Vragenlijsten

- Vragenlijsten CBSA, EPSI en werknemersvragenlijst

Deel III Afsluitende vragen over

- Maatschappelijk toekomstbeeld
- Afsluitende vragen (woonplaats, ouders en vrienden)

Opbouw interview nameting:

Deel I, vragen over

- Persoonlijke gegevens
- Evaluatie Training
- Vrije tijd
- School
- Werk
- De Jongere

Deel II Vragenlijsten

- Vragenlijsten CBSA, EPSI en werknemersvragenlijst

Deel III Afsluitende vragen over

- Maatschappelijk toekomstbeeld

Bijlage G. Individuele scores CBSA

Tabel 1. Ruwe scores CBSA Voormeting

Jongere nr. 1 - Voormeting	School- vaardigheden	Sociale Acceptatie	Sportieve vaardigheden	Fysieke vaardigheden	Gedrags- Houding	Hechte Vriend- schappen	Gevoel van Eigenwaarde
Schaalscore	11	12	12	15	10	14	12
Percentiel	16	12	20	52	8	19	8
Jongere nr. 4 - Voormeting							
Schaalscore	16	17	17	14	15	19	14
Percentiel	84	71	73	39	67	72	23
Jongere nr. 5 - Voormeting							
Schaalscore	18	17	15	20	19	20	20
Percentiel	96	71	76	99	91	82	98
Jongere nr. 6 - Voormeting							
Schaalscore	18	16	15	18	13	17	17
Percentiel	96	57	45	84	38	51	60
Jongere nr. 7 - Voormeting							
Schaalscore	18	14	17	20	17	17	17
Percentiel	89	27	73	98	86	51	60

Jongere nr. 8 - Voormeting	School- vaardigheden	Sociale Acceptatie	Sportieve vaardigheden	Fysieke vaardigheden	Gedrags- Houding	Hechte Vriend- schappen	Gevoel van Eigenwaarde
Schaalscore	17	12	8	15	12	19	16
Percentiel	95	12	11	75	25	55	60
Jongere nr. 9 - Voormeting							
Schaalscore	10	11	17	16	14	10	19
Percentiel	9	7	73	64	52	2	85
Jongere nr. 11 - Voormeting							
Schaalscore	15	16	11	12	18	14	15
Percentiel	82	57	34	39	98	11	48

Tabel 2. Ruwe scores CBSA Nameting 1

Jongere nr. 1 - Nameting	School- vaardigheden	Sociale Acceptatie	Sportieve vaardigheden	Fysieke vaardigheden	Gedrags- Houding	Hechte Vriend- schappen	Gevoel van Eigenwaarde
Schaalscore	14	12	14	17	15	13	13
Percentiel	57	12	34	75	67	12	13
Nr. Jongere nr. 4 - Nameting							
Schaalscore	16	14	16	14	15	16	15

Percentiel	84	27	60	39	67	41	35
Jongere nr. 5 - Nameting	School- vaardigheden	Sociale Acceptatie	Sportieve vaardigheden	Fysieke vaardigheden	Gedrags- Houding	Hechte Vriend- schappen	Gevoel van Eigenwaarde
Schaalscore	20	18	20	20	19	19	20
Percentiel	99	82	99	99	1	55	98
Jongere nr. 6 - Nameting							
Schaalscore	18	17	15	18	13	20	16
Percentiel	96	71	45	84	38	90	48
Jongere nr. 7 - Nameting							
Schaalscore	19	17	20	20	18	20	20
Percentiel	95	71	97	98	92	90	95
Jongere nr. 8 - Nameting							
Schaalscore	18	19	10	19	15	20	19
Percentiel	98	92	24	97	60	82	92
Jongere nr. 9 - Nameting							
Schaalscore	12	12	14	19	11	12	14
Percentiel	27	12	34	92	15	7	23
Jongere 11 - Nameting							
Schaalscore	17	14	8	10	18	17	13
Percentiel	95	27	11	22	98	32	26

Bijlage H. Individuele scores EPSI

Tabel 3 Scores EPSI 1

Jongere nr. 1		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	15	2.5
Nameting	21	3.5
Identity Confusion		
Voormeting	6	1
Nameting	2	~0.33
Jongere nr. 4		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	13	~2.17
Nameting	18	3
Identity Confusion		
Voormeting	5	~0.83
Nameting	5	~0.83
Jongere nr. 5		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	17	~2.83
Nameting	24	4
Identity Confusion		
Voormeting	7	~1.17
Nameting	2	~0.33
Jongere nr. 6		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	21	3.5
Nameting	20	~3.33
Identity Confusion		
Voormeting	7	~1.17
Nameting	9	1.5

Jongere nr. 7		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	20	~3.33
Nameting	24	4
Identity Confusion		
Voormeting	2	~0.33
Nameting	3	0.5

Jongere nr. 8		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	19	~3.17
Nameting	20	~3.33
Identity Confusion		
Voormeting	11	~1.83
Nameting	6	1

Jongere nr. 9		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	19	~3.17
Nameting	17	~2.83
Identity Confusion		
Voormeting	11	~1.83
Nameting	11	~1.83

Jongere nr. 11		
Identity Synthesis	Totaal items	Gemiddelde schaalscore
Voormeting	24	4
Nameting	24	4
Identity Confusion		
Voormeting	9	1.5
Nameting	6	1

Jongeren nummer 2, 3 en 10 zijn uitvallers.

De scores van de voormeting van deze jongeren zijn niet meegenomen in deze bijlage.

Bijlage I. Schaalscores Werknemersvragenlijst (WV)

Tabel 4. WV - Schaal Algemeen

Schaal	Algemeen															
Items	Zoeken baan		Brieven schrijven		Contact maken		Jezelf presenteren		Netwerken		Meer zelf-vertrouwen		Doorzettings-vermogen		Inleven	
Voor- (v) of Nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	24	24	23	22	23	24	22	23	19	20	23	23	22	22	23	22

Tabel 5. WV - Schaal Zelfstandigheid

Schaal	Zelfstandigheid					
Items	Verantwoordelijkheidsgevoel		Zelfstandig werken		Melden niet goed	
Voor- (v) of Nameting (n)	v	n	v	n	v	n
Totaal	22	22	23	21	19	20

Tabel 6. WV - Schaal Opkomen voor jezelf

Schaal	Opkomen voor jezelf							
Items	Wil uitdragen correct		Hulp vragen		Rustig kritiek		Problemen bespreken	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	24	23	18,5	18	22,5	19	21,5	22

Tabel 7. WV - Schaal Werkmotivatie

Schaal	Werkmotivatie							
Items	Enthousiast		Je best doen		Extra werk doen		Weinig aansporing	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	20	21	24	23	17	21	22	21

Tabel 8. WV - Schaal Leermotivatie

Schaal	Leermotivatie					
Items	Haalbare planning		Doorzettings-vermogen nieuw		Actief eigen Ontwikkeling	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n
Totaal	22,5	23	24	21	24	22

Tabel 9. WV - Schaal Communicatie

Schaal	Communicatie									
Items	Begrijpelijk Nederlands		Schriftelijke Instructies opvolgen		Vragen stellen bij onduidelijkheden		Informatie doorgeven		Luisteren anderen	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	23	24	23	21	23	23	24	23	22	24

Tabel 10. WV - Schaal Stressbestendigheid

Schaal	Stessbestendigheid							
Items	Rustig onverwachte situaties		Rustig anderen opjagen		Uitvoeren tijdsdruk		Doorwerken problemen	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	20,5	18	20	14	19	19	19	21

Tabel 11. WV - Schaal Samenwerking

Schaal	Samenwerking							
Items	Anderen helpen		Samenwerken		Gezamenlijke afspraken nakomen		Belangstelling en respect	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	24	23	24	24	24	24	24	24

Tabel 12. WV - Schaal Aan regels houden

Schaal	Aan regels houden							
Items	Aan de regels houden		Veilig werken		Omgang materiaal/gereedschap		Uiterlijke verzorging	
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	v	n
Totaal	23	22	24	23	24	23	23	24

Tabel 13. WV - Schaal Flexibiliteit

Schaal	Flexibiliteit						Totale gemiddelde van alle schalen over de gehele groep
Items	Aanpassen bij wijzigingen		Ander werk doen wanneer nodig		Omschakelen		
Voor- (v) of nameting (n)	v	n	v	n	v	n	
Totaal	22	22	22,5	22,5	23	22	
							22,05232558

Literatuur

- Abdallah, S., Kooijmans, M., & Sonneveld, J. (2016). *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren: Ontwikkelwerk, erkenningswerk, verbindingswerk*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In V. Rao & M. Walton (Eds.), *Culture and public action*. (pp. 59-85). Stanford: Stanford University Press.
- Asscher, L.F. & Bussemaker, J. (2015). *Aanpak jeugdwerkloosheid*. Verkregen van: <http://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/aanpak-jeugdwerkloosheid/documenten/kamerstukken/2015/11/30/kamerbrief-aanpak-jeugdwerkloosheid/29-11-2013-kamerbrief-aanpak-jeugdwerkloosheid.pdf>.
- Baillergeau, E., Duyvendak, J., & Abdallah, S. (2015). Heading towards a desirable future: commitments and the capability to aspire of young Europeans. *Open Citizenship*, 6, 12-23.
- Bandura, A., Ross, D., Ross, S.A. (1963). Vicarious reinforcement and imitative learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 67(6), p601-607.
- Bosma, H. (2010). Identiteitsontwikkeling. In: W. Slot & M. van Aken. *Psychologie van de adolescentie. Basisboek*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.
- Bronfenbrenner, U. (1982). Individualisme en socialisme, opvoeding in Amerika en de Sovjetunie. Deventer: van Loghum Slaterus.
- Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS]. (2015). CBS: *Jeugdwerkloosheid licht gestegen* [Persbericht]. Verkregen van: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/jeugdwerkloosheid-licht-gestegen.htm>
- Crul, M. (2003). Student mentoring onder allochtone jongeren: Een methodiek in ontwikkeling. *Pedagogiek*, 23, 21-39.
- De vaardigheden van een trainer. Jouw persoonlijke leerstijl. <http://www.persoonlijke-leerstijl.com/vaardigheden-van-een-trainer.html>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E.H. (1983). *Identiteit, jeugd en crisis*. Utrecht/Antwerpen: Uitgeverij Het Spectrum.
- Evers, A., Vliet-Mulder, J.C. van, & Groot, C.J. (2007) Documentatie van tests en testresearch in Nederland, aanvulling 2007/01 (COTAN). Amsterdam: Boom test uitgevers.
- Gemeente Amsterdam (2015a). *Factsheet Jeugdwerkloosheid Zuidoost*. Verkregen van: http://www.ois.amsterdam.nl/assets/pdfs/2014_factsheet_jwl_zuidoost.pdf
- Gemeente Amsterdam (2015b). *Gebiedsanalyse Bijlmer Centrum Stadsdeel Zuid-Oost*. Verkregen van: http://www.ois.amsterdam.nl/pdf/2015_gebiedsanalyse%2020%20bijlmer%20centrum.pdf

- Gemeente Amsterdam (2015c). *Jeugdwerkloosheid 2014 achtergronddocument*. Verkregen van: https://www.ois.amsterdam.nl/pdf/2015_monitor%20jeugdwerkloosheid%20Amsterdam.pdf
- Gemeente Amsterdam (2013) *Staat van de jeugd. Jeugdmonitor Amsterdam 2013*. Verkregen van: <http://www.ois.amsterdam.nl/nieuwsarchief/2013/de-staat-van-de-jeugd-jeugdmonitor-amsterdam-2013>
- Gielis, P., Konig, A. & Lap, J. (2007). *Begeleiden van de groep. Samenhang en spanningen in de klas*. Houten: EPN.
- Gonzalez-DeHass, A R., Willems P P & Doan Holbein, M. (2005). Examining the Relationship Between Parental Involvement and Student Motivation. *Educational Psychology Review*, 17(2).
- Harter, S. (1988a). *Manual for the Self-Perception Profile for Adolescents*. Denver, CO: University of Denver.
- Hoorik, I., van. (2011). *(hoe) werkt talentontwikkeling bij risicojongeren?* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (2008). *Groepsdynamica, theorie en vaardigheden*. Pearson Education.
- Karreman, M. (2010). *Warming-ups & energizers: voor groepen, teams en grote bijeenkomsten*. Thema, uitgeverij van Schouten & Nelissen.
- Lee, J.S. & Bowen, N.K. (2006). Parent involvement, cultural capital, and the achievement gap among elementary school children. *American educational research journal*, 43, 193-218. doi: 10.3102/00028312043002193
- Lipsey, M. (2009). The Primary Factors that Characterize Effective Interventions with Juvenile Offenders: A Meta-Analytic Overview. *Victims and Offenders*, 4, 1-36.
- Lyubomirsky, S. (2008). *De maakbaarheid van geluk*. Utrecht: Bruna Uitgevers B.V.
- Matar M.T., Murphy S.K., Rowe D.A., Golden J., Shields A.T. & Raedeke T.D.(2006). Effects of a Classroom-Based Program on Physical Activity and On-Task Behavior. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 38(12) 2086-94.
- Meeus, W., Van de Schoot, R., Keijsers, L. & Branje, S. (2012). Identity Statuses as Developmental Trajectories: A Five-Wave longitudinal study in early-to-middle and middle-to-late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41 (8), 1008-1021.
- Merton, R.K. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. *The Antioch Review*, 8(2),193-210.
- MOgroep Welzijn & Maatschappelijke dienstverlening (2009). *De staat van professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland anno 2009*. Verkregen van: https://www.sociaalwerknederland.nl/uploads/Webwinkel/De_staat_van_professioneel_jeugd_en_jongerenwerk_in_Nederland_2009.pdf

- Nada Endrissat, A., Gazi Islam, B. & Claus Noppeney, A.C. (2015). Visual organizing: Balancing coordination and creative freedom via mood boards. *Journal of business research*. doi:10.1016/j.jbusres.2015.10.004
- Nederlands Jeugdinstituut [Nji]. (2015). *Jeugdwerkloosheid*. Verkegen van: <http://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Cijfers-per-onderwerp/Jeugdwerkloosheid>
- Noorda, J. & Dijk, A. van (2015). *Young Leaders: positieve rolmodellen in kwetsbare wijken*. Amsterdam: VU University Press.
- Research Brief (2015). Active Education: Growing Evidence on Physical Activity and Academic Performance. Active Living Research.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2011). *Management*. Amsterdam: Pearson Education NL.
- Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Wang, W., & Olthuis, J. V. (2009). Measuring identity from an Eriksonian perspective: Two sides of the same coin? *Journal of Personality Assessment*, 91, 143-154.
- Strijen, F. van (2011). *Van de straat: de straatcultuur van jongeren ontrafeld*. Amsterdam: uitgeverij SWP.
- Veenbaas, R., Noorda, J., & Ambaum, H. (2011). *Handboek modern jongerenwerk*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Verhulst, F.C. & Verhey, F. (2000). *Adolsecentenpsychiatrie*. Assen: Van Gorcum & Comp. B.V.
- Vos, M., Pot, H., & Dotinga, A. (2012). *Met mentoring naar de TOP! Toekomst, ontwikkeling en perspectief. Evaluatieonderzoek stimuleringsprogramma mentorprojecten*. Groningen: Instituut voor integratie en sociale weerbaarheid.
- Vreeswijk, van, M. F., Broersen, J. & Nadort, M. (2008). *Handboek schematherapie: theorie, praktijk en onderzoek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Dit rapport is tot stand gekomen in een samenwerking tussen:



Oktober 2016