

EventHands

Van zorgvraag naar zelfregie

November 2019

Het werkblad (versie mei 2015) dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties:



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport



Nederlands
Centrum
Jeugdgezondheid



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Nederlands
Jeugdinstituut



Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Stichting B-Challenged

info@b-challenged.nl

020-7892200

www.b-challenged.nl (under construction) / <http://eventhands.nl>

Contactpersoon

Wim Haveman

wim@b-challenged.nl

06 42105016

Referentie in verband met publicatie

W. Haveman, T. d. Bruijn, I. v. Hoorik en N. Liefferink

EventHands – van zorgvraag naar zelfregie

Movisie, Utrecht

November 2019

Inhoudsopgave

Colofon	2
Samenvatting	4
1. Uitgebreide beschrijving	6
1.1. Doelgroep.....	6
1.2. Doel	8
1.3. Aanpak.....	10
2. Uitvoering	22
3. Onderbouwing	29
4. Onderzoek	36
4.1. Evaluatie	36
4.2. Onderzoek naar de uitvoering.....	36
4.3. Onderzoek naar de behaalde effecten	39
5. Samenvatting werkzame elementen	41
6. Aangehaalde literatuur	42

Samenvatting

De EventHands-aanpak richt zich op kwetsbare jongeren van 16 tot 24 jaar die er niet in slagen om zelfstandig de stap te zetten naar maatschappelijke- en arbeidsparticipatie. Binnen de aanpak wordt cultuurparticipatie als hulpmiddel ingezet voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Jongeren helpen onder professionele begeleiding in de uitvoering van diverse festivals. Daarnaast organiseren de jongeren met de opgedane ervaring activiteiten en evenementen. Via individuele coaching en groepsbegeleiding ontwikkelen jongeren kennis en vaardigheden die hiervoor nodig zijn en zetten zo de stap naar scholing en/of arbeidsmarkt. Uiteindelijke doel is het bevorderen van de maatschappelijke participatie van de jongeren. Om ze hierin te ondersteunen wordt een reeks workshops omtrent evenementenorganisatie en festivalwerk aangeboden.

Doelgroep

Kwetsbare jongvolwassenen in de leeftijd van 16 tot 24 jaar die er niet in slagen om zelfstandig de stap te zetten naar maatschappelijke (en arbeids-) participatie, vaak geen startkwalificatie¹ hebben, weinig tot geen ervaring met arbeid en een beperkt steunend netwerk, maar wel affiniteit hebben met cultuur en evenementen.

Doel

Bevorderen van maatschappelijke (en arbeids-) participatie, waardoor jongeren na deelname aan het programma ten minste twee treden zijn gestegen op de Participatieladder.

Aanpak

Jongeren in groepsverband onder begeleiding als vrijwilliger laagdrempelig, ongeschoold werk uit laten voeren op uiteenlopende evenementen, opdat succeservaring tot stand komt en verbinding tot een groter geheel ontstaat.

Hierbij wekelijkse uitwisseling- en ontmoetingsmogelijkheden faciliteren, contactmomenten vastleggen voor monitoring van ontwikkeling en reflectie met de jongere middels functioneringsgesprekken, individuele coaching en groepsbegeleiding.

Materiaal

Voor organisaties die willen werken met de interventie is beschikbaar; een handboek; een workshopbeschrijving; trainingsprogramma's; een deelnemersvolgsysteem, en in de uitvoering zijn voor de doelgroep beschikbaar; plannen van aanpak; projectplannen; vergaderformats; draaiboeken; certificaten.

¹ Startkwalificatie: een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

Onderbouwing

Een kleine groep jongvolwassenen lukt het niet de weg naar zelfstandigheid en maatschappelijke participatie te volbrengen in de vorm van betaald werk en/of opleiding zonder ondersteuning (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2016).

De aansluiting met het dagelijks leven en leeftijdsgenoten kan verloren gaan en uitgroeien tot sociaal isolement. Ook voor de samenleving heeft dit nadelige gevolgen (Nederland, Noordhuizen & Van Dijk, 2016). Het Centraal Planbureau (2016) bevestigt dat er een grote overlap bestaat tussen gebruikers van de Wajong, Bijstand en AWBZ, en jongeren met een jeugdzorgachtergrond. Ook kan het gebrek aan dagbesteding leiden tot overlast op straat (Nederland, Noordhuizen & Van Dijk, 2016).

Investeren in sociaal- maatschappelijk en intellectueel kapitaal is voor deze groep belangrijk voor het verkrijgen van een versterkte en autonome positie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. EventHands beoogt hieraan bij te dragen.

EventHands stoelt op theorieën over positieve psychologie, talentontwikkeling en ontwikkelingsstimulering door ervaringsleren, het opdoen van succeservaringen en individuele begeleiding in combinatie met groepswerk.

Onderzoek

Gedurende de periode 2013-2015 is een evaluatie uitgevoerd naar EventHands en de resultaten die het oplevert voor betrokken jongeren op het gebied van persoonlijke en psychosociale ontwikkeling, maatschappelijke participatie en succes bij arbeidstoeleiding.

Het onderzoek toont positieve aanwijzingen over de effectiviteit van EventHands en het realiseren van de doelstelling Noorda, J. & Dijk, van. A. (2015).

1. Uitgebreide beschrijving

1.1. Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van EventHands bestaat uit kwetsbare jongeren/jongvolwassenen in de leeftijd van 16 tot 24 jaar die er niet in slagen om zelfstandig de stap te zetten naar maatschappelijke (en arbeids-) participatie. Vaak hebben zij geen startkwalificatie, weinig tot geen ervaring met arbeid en een beperkt steunend netwerk, maar wel affiniteit met cultuur en evenementen, en willen deelnemen aan het sociaal-maatschappelijke en economische verkeer.

Intermediaire doelgroep

Niet van toepassing.

Selectie van doelgroepen

Aanmeldingen komen binnen via:

- Instanties die met de doelgroep werken of deze in het vizier hebben (jeugdhulp, schoolmaatschappelijk werk, leerplicht, buurtregisseurs, et cetera). Zij verwijzen jongeren door naar EventHands. Vaak omdat zij een aanvullende ondersteuningsbehoefte nodig zien op het hulpverleningstraject dat zij met de jongeren lopen.
- Jongeren die zichzelf aanmelden
- Deelnemers die zelf peers werven. Deelnemers werven onder vrienden, klasgenoten en andere jongeren.

Toelatingscriteria voor deelname:

- Jongeren van 16 tot 24.
- Een score van 3 of lager op de participatieladder² (VNG, 2010 & 2011).
- Belemmeringen op één of meerdere leefgebieden: dag- of vrije tijdsdagbesteding, wonen, financiën, sociale relaties, lichamelijke gezondheid, werk, scholing en activiteiten, psychische gezondheid of in beeld bij politie / justitie.
- Intrinsieke motivatie voor deelname aan het programma, bereid om inzet te tonen, leerbaarheid, motivatie om te werken aan persoonlijke leerdoelen en openheid om een netwerk op te bouwen.
- Toestemming van ouder of voogd (bij <18 jaar).
- Realistisch verwachtingspatroon m.b.t. mogelijkheden van het programma.

² Participatieladder: instrument om de mate van maatschappelijke participatie meetbaar te maken. De ladder bestaat uit zes treden: 1) geïsoleerd, 2) sociale contacten buitenshuis, 3) deelname georganiseerde activiteiten, 4) onbetaald werk, 5) betaald werk met ondersteuning en 6) betaald werk. Op welke trede een jongere zich bevindt wordt bepaald aan de hand van kwalitatieve informatie verkregen vanuit het kennismakingsgesprek.

Contra-indicaties voor deelname aan EventHands zijn:

- Bij jongeren < 18: geen toestemming van ouder/voogd.
- (Jeugd)detentie of voorlopige hechtenis; (waardoor er beperkte beschikbaarheid is).
- Ernstige psychische stoornis of gedragsstoornis die bij voorbaat deelname in de weg staat (bijvoorbeeld: het niet verbaal kunnen uiten of intensieve 1 op 1 begeleiding)
- Verstandelijke beperking en/of verslavingsproblematiek waardoor op voorhand de kans op een positieve ontwikkeling niet haalbaar lijkt of die van andere deelnemers in de weg staat.

Met een potentiële deelnemer³ wordt een kennismakingsgesprek gehouden op een door de jongere gekozen locatie, dit kan zijn op de locatie van EventHands, bij de jongere thuis of op een andere neutrale plek. Voor dit kennismakingsgesprek wordt een gestandaardiseerd format gebruikt (zie bijlage "kennismakingsgesprek"). Met de jongere wordt onder meer besproken wat EventHands inhoudt, wat de verwachtingen van de jongere en organisatie ten opzichte van elkaar zijn, wat hij wil bereiken en wat zijn motivatie is. Ook wordt met de jongere een inventarisatie van verschillende levensdomeinen gemaakt. De jongere kan zelf aangeven of er iemand uit zijn netwerk aanwezig moet zijn bij het gesprek.

De bevindingen van de coach die het gesprek gevoerd heeft, de informatie van de jongere zelf en eventuele informatie van de verwijzer worden ingebracht in de inhoudelijke vergadering met de gedragswetenschapper, jongerencoach, jongerenwerker en projectmanager. Hier wordt bepaald of de jongere in aanmerking komt voor deelname aan de kennismakingsmaand.

Bij deelname wordt een hulpverlener of persoon uit het eigen netwerk van de jongere betrokken.

Tijdens de kennismakingsmaand wordt aanvullend gelet op aanwezigheid van belemmerende factoren zoals:

- Agressief gedrag in de vorm van fysiek/verbaal geweld en/of intimidatie ten opzichte van deelnemers en/of begeleiders
- Geen aansluiting kunnen vinden bij de bestaande groep waardoor de groepsdynamische aspecten van de interventie voor de deelnemer niet tot ontwikkeling kunnen komen
- Geen kans op positieve ontwikkeling binnen het programma
- Onder invloed zijn tijdens activiteiten of door gebruik wegblijven bij activiteiten en afspraken
- Disbalans in de samenstelling van de groep bijvoorbeeld door een negatieve invloed op andere deelnemers of door het creëren van een niet-veilige omgeving waardoor de ontwikkeling van andere deelnemers stagneert.

Op basis van gesprekken met de deelnemer en observatie tijdens de activiteiten wordt na een maand geëvalueerd met de jongere tijdens een persoonlijk gesprek. Hierin komen de ervaringen van de jongere aan bod; sluiten deze aan bij de verwachtingen? Ook geeft de jongere aan wat hij denkt uit zijn deelname te kunnen halen en worden opnieuw de wederzijdse verwachtingen besproken. Tevens wordt besproken of

³ Voor het leesgemak wordt er in deze handleiding in het vervolg naar een jongere verwezen met 'hij', 'hem' en 'zijn', maar hier wordt ook 'zij' en 'haar' bedoeld.

eventuele belemmerende factoren verdere deelname in de weg staan of juist omgezet kunnen worden in te behalen leerdoelen of competenties.

Vervolgens wordt de instroom nader ingericht middels een aansluitend instroomgesprek (zie bijlage 01 instroomgesprek) waarin die leerdoelen worden vastgelegd en functioneringsgesprekken afgestemd.

Betrokkenheid doelgroep

In 2009 voerden twee studenten en een gedragswetenschapper een behoefteonderzoek uit onder vier groepen jongeren (Neuteboom, R. et al, 2009). Aan de hand hiervan koos B-Challenged de doelgroep 'jongeren met een zorgachtergrond'. In 2010 probeerden dertien jongeren het programma uit. Uit evaluatie in 2011 bleek: jongeren waren enthousiast, maar wilden meer leren over het organiseren van evenementen. (Haveman, W. 2011) Met professionals uit de praktijk zijn hierop workshops ontwikkeld in 2011 / 2012, welke zijn vastgelegd in een workshopbeschrijving (Wijk, v, K., 2016).

Deelnemers ervaren EventHands niet als hulpverlening die zij op andere plekken krijgen en ervaren als dit prettig. Bij EventHands worden zij bejegend als jongeren met kansen en talenten. Dit is de kracht van het programma en een leidraad voor ontwikkeling van het begeleidingsinstrumentarium (Schreuder, M. et al, 2011)

De meerwaarde van, en aandachtspunten binnen de begeleiding wordt uitgevraagd. Dit wordt meegenomen in de team- en casusbesprekingen. Een deelnemersraad geeft deelnemers inspraak in de organisatie. In de deelnemersraad wordt gesproken over praktische en inhoudelijke invulling van het programma, zij denken niet alleen mee maar worden ook betrokken bij de besluitvorming. De deelnemersraad adviseert het team waar nodig.

Aanvullend werkveldonderzoek in 2012, interviews met de deelnemende jongeren 2012 – 2013, een procesevaluatie (Noorda & Dijk, 2013 – 2015⁴), praktijkervaring en de verkregen informatie uit interviews met jongeren en betrokken hulpverleners / instanties, werkt door in de methodische onderbouwing en het beschrijven van EventHands.

1.2. Doel

Hoofddoel

EventHands bevordert maatschappelijke (en arbeids-) participatie bij EventHands-deelnemers, waardoor zij na deelname aan het eenjarige programma ten minste twee treden zijn gestegen op de Participatieladder.

Subdoelen

⁴ Ten tijde van de procesevaluatie (2013 – 2015) werd de participatieladder nog niet als meetinstrument gebruikt, maar was het kennismakingsgesprek leidend. Nu meer begeleid wordt naar werk, opleiding en samenleving is de participatieladder als indicatie/meet instrument voor een nulmeting toepasbaar en willen we deze als zodanig inzetten voor toekomstige trajecten.

Ook was de kennismakingsperiode van maand ten tijde van het onderzoek 2 maanden, maar is bijgesteld naar een maand. Veel jongeren wilden al sneller starten en dit biedt die mogelijkheid.

Het hoofddoel van de interventie kan door de deelnemers worden bereikt door realisatie van onderstaande subdoelen, opgedeeld in de categorieën; persoonlijke groei, voorbereiding arbeidsmarkt en scholing en maatschappelijke bewustwording, activering en participatie.

Tabel 1: Subdoelen van EventHands

Categorie	Deelnemers ...
A. Persoonlijke groei	... kennen hun persoonlijke capaciteiten, ambities, verantwoordelijkheden en perspectieven.
	... hebben inzicht in het eigen handelen, een positiever zelfbeeld en meer vertrouwen in het pro-actief kunnen verwezenlijken van persoonlijke doelen.
B. Voorbereiding arbeidsmarkt en scholing	... hebben kennis gemaakt met, en ervaring opgedaan in, de beroepspraktijk, georiënteerd op mogelijkheden voor scholing / (vrijwilligers)werk en een realistische keuze kunnen maken in hun vervolgstap.
	... hebben hun werknemersvaardigheden versterkt als: op tijd komen, afspraken nakomen, opvolgen van instructies, samenwerken, overleggen, budgetteren, planmatig werken en democratische besluiten nemen.
C. Maatschappelijke bewustwording, activering en participatie	... hebben hun sociale vaardigheden versterkt als: overleggen, hulp vragen en accepteren, communiceren en dragen bij aan de leefbaarheid door vrijwillige inzet op evenementen.
	... hebben hun sociale omgeving vergroot en een steunend sociaal en professioneel netwerk (van leeftijdsgenoten en volwassenen) opgebouwd, voelen zich geaccepteerd door anderen en denken na over hun meerwaarde voor zichzelf, anderen en de maatschappij.

Bovenstaand zijn de subdoelen beschreven die voor elke deelnemer gelden. Daarnaast zijn er in sommige gevallen nog individuele, aanvullende doelen per deelnemer te onderscheiden, omdat deelnemers onderling verschillen in hun ontwikkeling. Deze individuele doelen zijn niet voor iedereen geldend of noodzakelijk om het uiteindelijke hoofddoel te behalen.

Om te bepalen of een doel is behaald, wordt gebruik gemaakt van rapportages en gespreksvoering (zie bijlage "het voeren van een gesprek" en bijlage "inloop observatie formulier"). De deelnemers worden tijdens elk contactmoment geobserveerd, waarna er intern wordt gerapporteerd in het deelnemer volg systeem. Dit maakt de ontwikkeling van de deelnemer inzichtelijk en ondersteunt een goede begeleiding. De informatie vanuit deze observaties en rapportages wordt benut bij de functioneringsgesprekken met de deelnemer, waarin samen wordt gereflecteerd op het handelen en de vorderingen. Tijdens dit wordt in samenspraak

bepaald wanneer er sprake is van succes, welke doelen reeds behaald zijn en aan welk doel de komende periode zal worden gewerkt.

Voor vrijwel alle jongeren die deelnemen aan EventHands geldt dat zij niet of moeilijk in staat zijn voor zichzelf haalbare doelen te formuleren, te reflecteren op eigen handelen en de verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen ontwikkeling. Dit is inherent aan de fase van hun ontwikkeling. EventHands omschrijft haar doelgroep als adolescenten/jongvolwassenen die in de late adolescentiefase zitten. *De psychosociale, cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van late adolescenten en jongvolwassenen is gebaat bij individuele ondersteuning bij het vervullen van nieuwe perspectieven (perspectiefgericht begeleiden), de inzet van groepsdynamische processen voor sociaal-maatschappelijke activering/bewustwording (participatie), een versterkte autonoom zelfstandige positionering door de inzet van peers en het bieden van een netwerk (welzijnsbevordering)*(uit: Handboek EventHands, van zorgvraag naar zelfregie) Kenmerken van de late adolescent (Wit, Veer en Slot 2010), welke karakteristiek zijn voor deelnemende jongeren:

- Het vormen van de eigen identiteit en het bereiken van autonomie met betrekking tot hun opvoedingsomgeving (sociaal).
- Het leren omgaan met innerlijk beleefde conflicten (emotioneel).
- Het kunnen overzien van oorzaak en gevolg en hier zelfstandig naar kunnen handelen (cognitief).

De begeleiders van de deelnemers, de jongerencoaches en de jongerenwerkers, zijn vanaf het eerste kennismakingsgesprek gefocust op het bevorderen van de zelfstandigheid van de jongere. Door middel van onder andere reflectieve gespreksvoering (wat heb je ontdekt, ervaren, hoe heb je dat ervaren) en spiegelen (teruggeven aan de jongere wat is geobserveerd) wordt de jongere gestimuleerd een eigen invulling te geven aan zijn ontwikkeling binnen EventHands. De begeleiding van de jongere is niet een kwestie van vraaggericht (de jongere bepaalt) of aanbodgericht (de begeleider bepaalt) maar is gebaseerd op de dialoog tussen de jongere (wat heeft hij nodig) en de begeleider (zijn kennis en ervaring).

In de toelichtingen op de in de begeleiding gebruikte formulieren zijn instructies voor begeleiders op dit dialoogmodel gebaseerd (zie ook: Literatuurstudie *Hoe werkt talentontwikkeling bij "risicjongeren"*, I. van Hoorik, NJI 2011)

1.3. Aanpak

Opzet van de interventie

Van april tot en met maart, *het EventHands-seizoen*, kunnen deelnemers op elk gewenst moment instromen.

Er is op jaarbasis plek voor 20-40 (vrijwillige) deelnemers die drie opeenvolgende modules doorlopen:

- o Evenementenpraktijkschool (groepscohesie, verbinden, inspiratie).
- o Festivalcollege (zelfsturing, vaardigheden, kennisoverdracht).
- o Crewacademie (eigen kracht, zelforganisatie, autonomie).

Hierbinnen wordt de *EventHands-aanpak* minimaal 4 en maximaal 12 maanden (in hoge uitzondering kan besloten worden het begeleidingstraject te verlengen tot maximaal 24 maanden) ingezet en biedt drie trajecten:

- 1. *EventHands-traject*; met individuele coaching en groepsbegeleiding binnen de drie opeenvolgende modules. Een jongere kan op elk moment instromen in een module, deelnemen aan het groepsproces en hierin worden begeleid (zie tabel 2).
Individuele coaching start als er een vacante plek is (max. 20 jongeren) en beslaat minimaal 4 en maximaal 12 maanden (zie tabel 3). Individuele coaching loopt hierdoor niet synchroon met de drie modules uit de groepsbegeleiding. Wanneer een jongere bijvoorbeeld instroomt in september wordt zijn inbreng bij de activiteiten afgestemd op zijn ervaring. Zo zal hij nog niet in staat zijn een eigen evenement te organiseren, maar kan hij wel anderen assisteren en op die manier positieve ervaringen opdoen. De individuele begeleiding start wel volgens schema.
- 2. *Het Seniotraject of het Plustraject*;
 - a. Als de deelnemer na het Eventhands-traject aangeeft nieuwe uitdagingen te zien, stroomt hij door naar het Seniotraject. Hij blijft inzetbaar voor activiteiten en evenementen. Deelname is vergelijkbaar met het Eventhands-traject, maar zonder intensief begeleidingsprogramma en er hoeft minder tijd te worden geïnvesteerd.
 - b. Het Plustraject onderscheidt zich van het Seniotraject door verdieping in de training, het dragen van meer verantwoordelijkheid en het ontwikkelen van autonomie binnen de organisatie. Begeleiding vindt plenair plaats, maar kan op aanvraag van de deelnemer individueel worden ingezet.
- De module Crewacademie haakt in op dit traject en biedt acht trainingen voor deelnemers die als festival-assistent of hulpcoach inzetbaar willen zijn voor nieuwe deelnemers. Plussers kunnen na afronding van de training individueel dan wel beschut worden ingezet voor klussen, waarvoor zij een vergoeding ontvangen. Het Senior- / Plustraject duurt maximaal 12 maanden.
- 3. *Het Uitstroomtraject (12 weken)*; 'EventHands Werkt' start op verzoek na minimaal 4 en maximaal 21 maanden, gericht op het vinden van passend werk, opleiding, leer-werkplekken en het matchen van de jongere en werkgever of school.

Deelname aan het project is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Voor de begeleiding van de deelnemers is het noodzakelijk dat deelnemers minimaal 1 avond per week deelnemen aan een groepsactiviteit, afspraken nakomen met betrekking tot de functioneringsgesprekken en deelnemen aan de festivalwerkzaamheden.

Tabel 2: Opzet groepsbegeleiding

Insteek per fase	Insteek van de fase	Periode	Frequentie	Activiteiten
Pre-fase: Werving		April, doorlopend	Doorlopend	Start werving deelnemers
			Doorlopend	Netwerkonderhoud en acquisitie
Fase 1: Evenementen praktijkschool	Cohesie en verbinden (groepscohesie vergroten en inspireren)	Mei t/m augustus	Eenmalig, weekend	Excursie: kennismaken met de groep, kijkje achter de schermen
			Wekelijks	Groepsbijeenkomsten <ul style="list-style-type: none"> - Gezamenlijk eten - Vergaderen - Informeel contactmoment
			Vijf keer	Vrijwilligerswerk uitvoeren op evenementen en festivals
			Twee keer per maand	Deelname aan groepsactiviteiten
Fase 2: Festival college	Empoweren en zelfsturing d.m.v. vaardigheden en kennis versterken	September t/m december	Wekelijks	Groepsbijeenkomsten: <ul style="list-style-type: none"> - Workshops ter voorbereiding eindevenement (12 in totaal) - Opzetten eigen activiteiten - Organiseren en voorbereiden eindevenement
			Op initiatief van jongeren	Opzetten en uitvoeren van eigen activiteiten
Fase 3: Crew academie & Senior- / Plustraject	Eigen kracht en autonomie (zelforganisatie en regie)	Januari t/m maart	Eenmalig	Vorbereiden en uitvoeren van eigen eindevenement
			Eenmalig	Evalueren van eindevenement
			Wekelijks	Groepsbijeenkomsten: <ul style="list-style-type: none"> - Training Festival Assistent - Training Hulpcoach - Voorbereiding festivalwerk

Tabel 3: Individuele coaching

Fase	Max duur / frequentie	Contact-momenten	Inhoud	Middelen
Kennismaking	Eén maand ⁵	Eerste contactmoment na aanmelding	Eerste criteriatoetsing in overleg met verwijzer, uitleg over project en mogelijkheden, inventarisatie leefgebieden i.s.m. potentiële deelnemer.	-
		Kennismakingsgesprek		Werkblad kennismakingsgesprek
<u>Vanaf dit moment:</u> rapporteren van deelnemersobservaties in Deelnemersvolgsysteem (DVS)				
		Kennismakingsperiode	Tweede criteriatoetsing op basis van observaties.	Deelnemersvolgsysteem
Ontwikkeling	Elf maanden	Instroomgesprek	Opstellen van een individueel ontwikkelingsplan, doelen formuleren	Werkblad Instroomgesprek, Deelnemers volgsysteem
		Vier functioneringsgesprekken (op aanvraag zes uren contactmomenten)	Evaluëren van leerdoelen en afgelopen deelname	Werkblad dialoogmodel of competentiemodel, Deelnemers volgsysteem
Uitstroom	Eenmalig gesprek	Uitstroomgesprek	Evaluëren deelname, bepalen vervolgstappen, perspectief bieden, eventueel doorverwijzen.	Werkblad uitstroomgesprek, Deelnemers volgsysteem
Nazorg	Afhankelijk van behoefte deelnemer	Via telefoon/ mail/ Facebook, gesprekken indien nodig.	Contact onderhouden en inspelen op aanvullende ondersteuning.	Deelnemers volgsysteem

⁵ Dit wijkt af van de handleiding daar een kennismaking van een maand er toe bijdraagt dat een jongere z.s.m. volwaardig mee kan doen en de coaching kan worden gestart.

Inhoud van de interventie

EventHands biedt een leerervaringsplek en opent (nieuwe) perspectieven door evenementen als activeringsmiddel in te zetten ten behoeve van (sociaal)maatschappelijke participatie- en arbeidsparticipatie. Dit wordt bereikt door jongeren onder professionele begeleiding vrijwillig mee te laten werken op spannende, eigentijdse (culturele) evenementen en ze individueel te coachen. Aanvullend worden workshops over evenementenorganisatie aangeboden en kunnen deelnemers trainingen volgen waarmee additionele certificaten te behalen zijn. Coaches werken aan de hand van de volgende methodische principes.

Tabel 4: Subdoelen – Methode – Aanpak

Categorie	Doelen	Methode	Aanpak
A. Persoonlijke groei	1. ... kennen hun persoonlijke capaciteiten, ambities verantwoordelijkheden en perspectieven.	<ul style="list-style-type: none"> • Talentgericht werken • Activering • Aansluiten bij interesses en leefwereld jongeren • Ervaringsgericht leren • Reflectie en feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Nadruk op mogelijkheden en talenten, stellen van doelen en faciliteren van oefensituaties • Uitvoeren van werkzaamheden, organiseren • Werkzaamheden doen op culturele evenementen • Bieden van veilige leeromgeving en opdoen van concrete ervaringen tijdens werkzaamheden evenementen en organiseren activiteiten • Evalueren van competenties, leerdoelen en persoonlijke ontwikkeling
	2. ... hebben een positiever zelfbeeld	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • SMART doelen opstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Focus op eigen kracht en kansen zonder daarbij kwetsbaarheden te ontkennen • Opstellen van een plan met kleine, haalbare, concrete en meetbare doelen en evalueren.

		<ul style="list-style-type: none"> • Succeservaringen • Erkenning ervaren • 	<ul style="list-style-type: none"> • Behalen van de opgestelde doelen • Bekrachten van successen • Evalueren
	3. hebben inzicht in het eigen handelen, en meer vertrouwen in het proactief kunnen verwezenlijken van persoonlijke doelen	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Ervaringsgericht leren • Individueel begeleidings-traject dat aansluit bij kwetsbaarheden, mogelijkheden en behoeftes jongere • Psychologische gespreksvoering • Goede werkrelatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunen bij grip krijgen op de eigen situatie • Bieden van een veilige leeromgeving en opdoen van concrete ervaringen tijdens werkzaamheden evenementen en organiseren en reflectie in gesprekken • Jongere regie geven in keuze doelen en methode van gesprekvoering • Gesprekstechnieken inzetten tijdens individuele gesprekken • Gelijkwaardige, accepterende houding coach en vertrouwen in jongere • Evalueren
B. Voorbereiding arbeidsmarkt en scholing	1. ...hebben kennis gemaakt met, en ervaring opgedaan in de beroepspraktijk, georiënteerd op mogelijkheden voor scholing / (vrijwilligers)werk en een realistische keuze	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringsgericht leren 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring opdoen tijdens werkzaamheden evenementen en organiseren en reflectie in functioneringsgesprekken

	kunnen maken in hun vervolgstap.	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectie en feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Contacten opdoen en ontdekken nieuwe werkvelden en beroepsmogelijkheden • Evalueren van werkzaamheden en opgedane kennis
	2. ...hebben hun werknemersvaardigheid en versterkt als: op tijd komen, afspraken nakomen, opvolgen van instructies, samenwerken, overleggen, budgetteren, planmatig werken en democratische besluiten nemen.	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaringsgericht leren 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring opdoen tijdens werkzaamheden evenementen en organiseren en reflectie in gesprekken • Leerervaringsplekken invullen, workshops volgen en zelf organiseren
C. Maatschappelijke bewustwording, activering en participatie	1. ... hebben hun sociale vaardigheden versterkt als: overleggen, hulp vragen en accepteren, communiceren en dragen bij aan de leefbaarheid door vrijwillige inzet op evenementen.	<ul style="list-style-type: none"> • Groepsbegeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • Samen werkzaamheden uitvoeren en organiseren evenement. Gelijkwaardige, accepterende inzet van coaches
	2. ... hebben hun sociale omgeving vergroot en een steunend sociaal en professioneel netwerk (van leeftijdsgenoten en volwassenen) opgebouwd, voelen zich geaccepteerd door anderen en denken na over hun meerwaarde voor zichzelf, anderen en de maatschappij.	<ul style="list-style-type: none"> • Groepsbegeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • Samen werkzaamheden uitvoeren en organiseren evenement. Gelijkwaardige, accepterende inzet van coaches

In bovenstaande tabel wordt zichtbaar welke methodieken passen bij het werken aan de (sub)doelen bij de (individuele) jongeren of in de groepsbegeleiding. Hieronder meer uitleg over de methode, gekoppeld aan de subdoelen:

Talentgericht werken

Aansluiten bij de interesses en leefwereld van deelnemers (= voorwaarde voor alles)

Door te kiezen voor evenementen waar de jongeren zelf veel affiniteit mee hebben, raken deelnemers geactiveerd en garandeert EventHands de vrijwillige inzet en betrokkenheid van de jongeren. Bij EventHands ontmoeten deelnemers jongeren met eenzelfde interesse en achtergrond en komen in contact met een veelheid aan mensen en professionals.

Leren door te doen - Ervaringsgericht leren

Vrijwillige inzet op evenementen en festivals

De zomerperiode staat in het teken van het uitvoeren van werkzaamheden op festivals. Door gevarieerde klussen uit te voeren (kaartcontroles, decoratieactiviteiten, cateringwerk, helpen bij de op- en afbouw) doen deelnemers praktische werk- en succeservaring op en ontwikkelen werknemersvaardigheden. Bij EventHands draait het dan ook om 'leren door te doen en ontdekken door te ervaren'.

Onder supervisie van een coach en festivalcoördinator vormen zes deelnemers een team binnen de uitvoering van een evenement, of ze haken aan bij een grotere crew. Hierbinnen ontwikkelen deelnemers sociale vaardigheden en leren ze elkaar beter kennen. De dag sluit af met een groepsevaluatie waarin iedereen reflecteert op de dag, de resultaten en elkaars functioneren.

Organiseren van activiteiten

Gedurende het seizoen organiseren deelnemers zelf activiteiten die steeds complexer worden in omvang. Ook organiseren de deelnemers zelf, onder begeleiding van coaches, een evenement waarin alle opgedane kennis en ervaring in de praktijk wordt gebracht vanuit de Evenementenpraktijkschool en de workshops binnen Festivalcollege (zoals: het maken van een project- en communicatieplan, planning, begroting, draaiboek, het werven van fondsen). Coaches hanteren hierbij het principe van 'voordoen - samen doen – nadoen' en sturen bij om tot een succeservaring voor de deelnemers te komen.

Op basis van individuele kwaliteiten en behoeften / leerdoelen krijgen deelnemers rollen en verantwoordelijkheden waarin de zelforganisatie en ontwikkelde autonomie van de deelnemers tot uiting komen. Het zelfstandig organiseren draagt bij aan vertrouwen in het eigen kunnen, het ontwikkelen van een positiever zelfbeeld en het besef dat deelnemers als team uitvoerbare plannen kunnen maken. Dit rust deelnemers beter toe voor scholing en arbeidsmarkt. Tevens draagt het bij aan de ontwikkeling op psychosociaal en maatschappelijk gebied.

Veilige leeromgeving en Succeservaringen

De methodische werkwijze van EventHands creëert een veilige leeromgeving en faciliteert succeservaringen om het zelfvertrouwen van deelnemers te vergroten. Deze werkwijze speelt een belangrijke rol bij het

bewerkstelligen van gedragsverandering binnen het groepstraject. De begeleiding is er op gericht, in navolging van de Zone van de naaste ontwikkeling van Vygotsky, dat deelnemers zich op hun gemak voelen en worden uitgedaagd om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, zonder hen te overvragen. Deelnemers krijgen afgebakende taken en worden adequaat ondersteund bij de uitvoering. De taken die worden uitgevoerd op festivals zijn bijvoorbeeld laagdrempelig om de kans op succeservaringen te vergroten. Fouten maken mag. Via de begeleiding en individuele coaching wordt hier een leermoment van gemaakt en kunnen deelnemers bij een nieuwe poging ervaren dat het beter gaat. De opgedane succeservaring en het vertrouwen in het eigen kunnen sterkt de deelnemers.

Individuele coaching

Individuele coaching is gericht op empowerment, het bieden van kansen en (toekomst)perspectieven en om binding aan de samenleving te stimuleren. Om gedragsverandering te bewerkstelligen, wordt gebruik gemaakt van psychologische gespreksvoering en een aantal methodische hulpmiddelen, zoals:

- Ondersteuning bij het formuleren van heldere en haalbare doelen,
- Stimuleren van reflectie door het geven van feedback en spiegelen van gedrag,
- Positief bevestigen en belonen van wenselijk gedrag, inzichtelijk maken van succeservaringen,
- Geven van erkenning en waardering.

Coaching bestaat uit (praktische opbouw):

- Een *kennismakingsgesprek*; informatie wordt verkregen over de leefdomeinen van de jongere en de 'mate van participatie' wordt gemeten aan de hand van de participatieladder.
- Een *instroomgesprek*; kennismakingsperiode wordt geëvalueerd (voldoet het programma niet aan de verwachting, of zit bepaalde problematiek van de jongere een succesvolle deelname in de weg, kan worden besloten verdere deelname uit te stellen of hiervan af te zien). Ook worden er persoonlijke leerdoelen opgesteld die aansluiten bij de subdoelen van het programma.
- Vier *tweemaandelijks functioneringsgesprekken*; reflectie op de persoonlijke ontwikkeling en het leerproces.
- Het *door-/ uitstroomgesprek*; gestelde doelen en behaalde resultaten evalueren en het vervolgplan van de deelnemer bespreken om te bepalen hoe een deelnemer het best gefaciliteerd wordt in de door- / uitstroom en of er nog nazorg is gewenst.
- *Aanvullende (follow up)gesprekken*; ad hoc en op afroep kunnen coaches ingeschakeld worden om binnen of na afronding van het EventHands-traject gesprekken te voeren.
- *Daarnaast ontstaan tijdens groepsactiviteiten ook individuele contactmomenten die veelal een informeel karakter hebben maar essentieel zijn in het aangaan van een begeleidingsrelatie.*

Zelf de regie (=voorwaarde voor coaching)

Een belangrijk pedagogisch uitgangspunt is dat de deelnemer zo veel mogelijk zelf de regie krijgt. Coaches ondersteunen in het formuleren van de leerdoelen, maar de jongere bepaalt waar de nadruk op ligt in het eigen leerproces: op competenties of behaalde doelen. De jongere kiest hierin zelf het gespreksmodel (Competentiemodel of Dialoogmodel) en de locatie van het gesprek (outreaching werken).

Relatie (=voorwaarde)

Een coach is begeleider, maar ook onderdeel van het team. Hij doet mee met activiteiten en werkzaamheden op festivals. Een goede (werk)relatie wordt gekenmerkt door een gelijkwaardige, niet oordelende houding, onderling vertrouwen en oprechte betrokkenheid. De coach benadert de deelnemer op een positieve manier door uit te gaan van kwaliteiten en mogelijkheden van de deelnemer. Hij staat naast de deelnemer, begeleidt participierend en fungeert als rolmodel waar een deelnemer zich aan optrekt. De frequente momenten van informeel contact dragen bij aan een vertrouwensband en het vormgeven van de begeleidingsrelatie. Hierdoor nemen jongeren feedback van coaches eerder aan, ze komen sneller bij hen met vragen en problemen en laten zich beter motiveren om zichzelf te ontwikkelen. Wederzijds vertrouwen en oprechte betrokkenheid blijken een belangrijke voorwaarde voor de effectiviteit van interventies bij kwetsbare jongeren. Om te kunnen werken aan empowerment is het bovendien van belang dat begeleiders betrokken zijn, dit ook uitstralen en psychologische gespreksvoering en andere gesprekstechnieken inzetten om deelnemers o.a. in om te motiveren.

Methodische hulpmiddelen

Een coach zet naast gesprekstechnieken, methodische middelen in:

Doelen

De coach en deelnemer stellen samen een plan op met haalbare, concreet meetbare doelen. Door doelen op te breken in kleinere stappen (subdoelen) wordt de kans op succes vergroot. Doelen worden tijdens functioneringsgesprekken geëvalueerd en waar nodig bijgesteld (zie bijlage "Doelen stellen in een Plan van aanpak"). De deelnemer bepaalt welk doel kan worden afgerond, dit in samenspraak met de coach.

Reflectie

De coaching richt zich door het hele traject op het stimuleren van reflectie en geven van feedback op gedrag en prestaties. Door meer inzicht te geven in (de consequenties van) eigen gedrag, wordt het reflectievermogen op de eigen persoon en het eigen handelen vergroot. Dit draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling en groei. Coaches kunnen verschillende strategieën inzetten, afhankelijk van de situatie van de individuele deelnemer. Voorbeelden zijn, het vergroten van motivatie om een gesteld leerdoel te bereiken, inzicht verkrijgen in de persoonlijke ontwikkeling, of zich richten op het nakomen van afspraken, hanteren van structuur en leveren van inspanning.

Empowerment (geven van erkenning)

Empowerment wordt bereikt door participatie in de samenleving en succeservaringen te faciliteren, erkenning en waardering te geven en door deelnemers te coachen op kwaliteiten en kwetsbaarheden, rekening houdend met de eigen situatie en individuele kwetsbaarheden. Directe ontmoeting en contact blijken hierbij een goede anti-stigmastrategie te zijn. Samenwerking met betrokken professionals uit andere domeinen zorgt voor integrale ondersteuning. Doorstroom naar het Plus- dan wel Seniotraject geeft deelnemers erkenning en waardering voor hun inzet en ervaring.

Groepsbegeleiding

Deelnemers participeren in groepsbijeenkomsten en -activiteiten. De groepsbijeenkomsten vinden plaats onder begeleiding van een coach. Volgens inzichten uit de pedagogiek kan groepswork waardevol zijn, omdat in een groep sociale processen plaatsvinden die tijdens individuele contacten niet naar boven komen. De groepsbegeleiding is daarom complementair aan de individuele coaching, en dient ter stimulering van sociaal contact, erkenning van, en het oefenen met ingezette doelen, observatie hiervan, en heeft eigen specifieke kenmerken en aandachtsgebieden.

Talentontwikkeling

EventHands werkt volgens het principe van talentontwikkeling. De nadruk ligt op inzicht in mogelijkheden, eigen kunnen en latent aanwezige talenten. Door groepsactiviteiten en klussen ontdekken deelnemers wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn en ze krijgen binnen groepsmomenten tijd en uitdaging om daar vaardig in te worden. De coaches coachen op bewustwording door het reflecteren op deze momenten en stimuleren de deelnemers om met de opgedane inzichten, kennis en gedrag te oefenen in de groep, tijdens de inzet op de evenementen en in het persoonlijke leven.

Teambuilding

Het bevorderen van de groepscohesie en sociaal contact staan centraal. Er wordt gezamenlijk gekookt en gegeten, frequent worden verschillende activiteiten aangeboden (door jongeren zelf bedacht) en excursies ondernomen. De coaches ondersteunen deze activiteiten en zorgen voor een accepterende en open sfeer in de groep door een gevoel van onderling vertrouwen en gelijkheid te stimuleren. Deelnemers krijgen gelijke aandacht, iedereen kan zijn mening geven en besluiten worden democratisch genomen. In gesprek gaan met elkaar staat centraal. Dit bevordert sociaal contact en interacties met groepsleden. De coach gebruikt dit contactmoment ter versterking van de begeleidingsrelatie en om te observeren. Jongeren die afwezig zijn, worden gebeld om ze het gevoel te geven dat ze gemist worden en om te achterhalen wat er eventueel speelt.

Aansluitend op dit informele contactmoment vindt er overleg plaats, in de vorm van een vergadering. Hierin wordt geoefend met verschillende rollen zoals – voorzitter, notulist en penningmeester. Zo zijn de wekelijkse groepsbijeenkomsten bij uitstek de plek voor experiment en bedoeld voor ontmoeting, uitwisseling en ontwikkeling.

Naast deze groepsmomenten draagt het werken in een team op de festivals bij aan de teambuilding. Deelnemers doen gezamenlijk ervaring op, beleven eenzelfde succes en maken samen deel uit van een groter geheel.

Kennis en vaardigheden

Binnen de groepsbegeleiding wordt ingezet op zachte burgerschapsvaardigheden, zoals op tijd komen, elkaar aankijken en laten uitspreken. Dit bereidt deelnemers voor op maatschappij, school of werk. Er wordt hierbij vooral gelet op het (tijdig) communiceren. Tijdens de groepsbijeenkomsten wordt zowel gewerkt aan teambuilding als aan het opdoen van kennis, vaardigheden en het werken aan een gepaste (beroeps)houding. Deelnemers worden als crew aangesproken en verantwoordelijk gemaakt voor hun taken. Ook is er ruimte om met de eigen leerdoelen aan de slag te gaan. In groepsverband bedenken jongeren

eigen activiteiten, organiseren dit zelf en werken aan de hand van de workshops toe naar de organisatie van een eigen evenement. Binnen de organisatie hiervan doen ze een beroep op de opgedane kennis en passen hun ontwikkelde vaardigheden hierbinnen toe.

Workshops

Het Festivalcollege biedt twaalf workshops van professionals uit de evenementenwereld gericht op inspiratie, kennisoverdracht, het ontwikkelen van vaardigheden en het organiseren van het eigen evenement.

Trainingen

Crewacademie biedt acht trainingen verzorgd door een trainer en verschillende gasttrainers. De trainingen zijn gericht op het zelfstandig functioneren en het aannemen van een beroepshouding. Iedere training heeft een vaste opzet (beschreven in de trainingshandleiding) en wordt afgerond met een certificaat. Relevante certificaten voor het werkveld behalen, is mogelijk.

2. Uitvoering

Materialen

Onderstaande formulieren, formats en documenten zijn op te vragen via: www.eventhands.nl/aanmelden

Hieraan kunnen mogelijke kosten verbonden zijn.

- Wervingsmaterialen: o.a. folders, posters, stickers, beeldmateriaal en t-shirts.
- Website, LinkedIn - en Facebook pagina
- Materialen voor de uitvoering:
 - o Handboek
 - o Toestemmingsbrief
 - o Huishoudelijk reglement, middelenprotocol, meldcode huiselijk geweld
 - o Gespreksformulieren: werkblad instroom-/uitstroomgesprek, dialoog- / competentiemodel
 - o Functioneringsgesprekplanning
 - o Financieel projectadministratieformulier
 - o Declaratieformulier
 - o Observatieformulieren
 - o Festivalplanning, -logboek, -overeenkomst, - checklist, - observatieformulier
 - o Voorbesprekingsformat notulist/voorzitter
 - o EventHand van de maand checklist
 - o Workshopschema en -beschrijving
 - o Trainingsschema en -programma
 - o Deelnemersvolgsysteem
 - o Programma uitstroomtraject
- Materialen voor de doelgroep:
 - o Plan van aanpak
 - o EventHands crew T-shirts
 - o Format voor vergaderingen: aandachtspunten voor voorzitter en notulist
 - o Workshoppaspoort
 - o Projectplan, productie draaiboek en programma draaiboek eindactiviteit
 - o Website en Facebook pagina:
 - www.eventhands.nl
 - <https://www.facebook.com/EventHandsAmsterdam/?fref=mentions>
 - o Certificaten
- Materialen voor evaluatie
 - o Uitstroomverslagen

Locatie en type organisatie

De interventie vraagt om grootstedelijke omgevingen met voldoende evenementen en activeringsmogelijkheden. Coaching wordt ingezet in de leefomgeving van de jongere (outreaching), maar kan daarnaast ook op de werkplek van de organisatie plaatsvinden, als dit de wens is van de jongere. Groepsmomenten vinden ook plaats op de locatie bij de organisatie.

EventHands kan worden uitgevoerd door een Jeugdwelzijnsorganisatie die zich bezighoudt met vrijetijdsbesteding van jongeren en samenwerkt met Jeugdzorg-instellingen, waarbij EventHands preventief, dan wel responsief wordt benut. Bij de uitvoering van de interventie werken betrokken instanties intensief samen met de uitvoerende organisatie en onderhouden intensief contact over de ontwikkeling van jongeren. Ze houden elkaar op de hoogte van de ontwikkelingen en maken afspraken over rollen, taken en verantwoordelijkheden.

Samenwerking met evenementenorganisaties in de buurt die jongeren inzetten op de evenementen en in ruil daarvoor hun expertise en kennis willen delen tijdens de workshops, is heel belangrijk. Zo leveren deze partijen hun bijdrage aan het programma.

Opleiding en competenties van de uitvoerders

Het EventHands-team bestaat uit een programmamanager, een gedragsdeskundige, coaches (talentscout, jongerencoach), groepswerkers, stagiaires en ondersteunend personeel. Diversiteit in sekse, etniciteit en levensovertuiging binnen het team is belangrijk, zodat het team individuele deelnemers op verschillende manieren kan ondersteunen en benaderen. Het team is klein en werkt zelfsturend, wat inhoudt dat medewerkers zelf vormgeven aan het uitvoeringsproces en zich verantwoordelijk voelen het beste uit zichzelf en de jongeren te halen. Een inwerkperiode van een maand is gangbaar om de organisatie en methodiek eigen te maken.

Voor alle uitvoerders gelden de volgende eisen:

- Ervaring binnen vergelijkbare organisaties.
- Ervaring in evenementen- en zorg/welzijnsbranche.
- Affiniteit met cultuur en jongeren.
- Kennis van etniciteit en achtergrond van deelnemers.
- Ervaring met rapportagesystemen.
- Verklaring Omtrent Gedrag.
- Getraind zijn in de EventHands methode

Voor de volgende werknemers gelden specifieke competenties:

Programma-manager:

- Minimaal bacheloropleiding.
- Pioniersmentaliteit.
- Fondsenwerver.
- Pragmatisch en projectmatig leidinggeven.
- Oplossingsgerichte creativiteit.

- Netwerken en verbinden.

Gedragwetenschapper

- Minimaal master psychologie / pedagogiek.
- Drie jaar ervaring in zorg en welzijn.
- Procesmatig kunnen sturen.
- Intervisie en supervisie toe kunnen passen.
- Onderzoekende en verbindende houding.

Coach:

- Minimaal bacheloropleiding Social Work.
- Leiding kunnen geven aan groepsdynamische processen.
- Coaching- en begeleiding-skills.
- Observeren en registreren; overdracht en afstemming.
- Uitvoeringsformats en beheersystemen kunnen toepassen en door-ontwikkelen.
- Pragmatisch en projectmatig kunnen werken.
- Pioniersmentaliteit.
- Netwerken en verbinden.
- Leidinggeven aan team van ondersteunende medewerkers.

Jongerenwerker:

- Minimaal mbo-opleidingsniveau scw / spw.
- Groepsleiding-skills.
- Observeren en registreren; overdracht en afstemming.
- Uitvoeringsformats en beheersystemen kunnen toepassen.
- Projectmatig en planmatig werken.
- Pioniersmentaliteit.
- Netwerken en verbinden.
- Coaching- en begeleidingsvaardigheden.

Pre: rijbewijs B

Kwaliteitsbewaking

De gedragsdeskundige van EventHands bewaakt de inrichting en kwaliteit van de interventie. Die wordt samen met de programmamanager en coaches methodisch uitgevoerd, praktisch getoetst en doorontwikkeld. Hier wordt op gerefleeteerd tijdens super- en intervisiemomenten tussen gedragswetenschapper/ programmamanager en teamleden én door de betrokkenheid van een externe klankbordgroep van experts van verschillende Amsterdamse zorgverleners en kenniscentra. Ervaringen van jongeren binnen trajecten worden geobserveerd en uitgevraagd in begeleidingsgesprekken, vastgelegd in het deelnemersvolgsysteem en meegenomen in de evaluaties.

Het Deelnemervolgsysteem (DVS) bestaat uit:

- Verslaglegging van gevoerde gesprekken, individuele contactmomenten en observaties
- Een digitaal en fysiek dossier per deelnemer met uitgewerkte gespreksformats
- Overleggen met betrokken professionals en/of andere contactpersonen

Teamoverleg wordt frequent gevoerd: 1 x per twee weken vindt er inhoudelijk overleg plaats en 1 x per twee weken operationeel overleg. Tijdens het inhoudelijk overleg worden de ontwikkelingen van de deelnemers en de voortgang binnen het traject besproken. Dit gebeurt op basis van de observaties tijdens de activiteiten, de gesprekken met de deelnemers tussendoor en de rapportages van de functioneringsgesprekken. Tijdens dit overleg vindt ook de afstemming plaats tussen de coaches die groepsdynamisch met de deelnemers bezig zijn of juist individueel met hen gesprekken voeren. Zo nodig worden onderdelen van de begeleiding aangepast of toegevoegd. Daarnaast is er 1 x per maand inter- en supervisie dat gericht is op het professioneel handelen van de begeleiders.

Gedurende het jaar vinden er teamdagen plaats waarin de EventHands Aanpak met de medewerkers wordt geëvalueerd. Ook zijn er individuele gesprekken met medewerkers en de deelnemers(raad).

De jaarlijkse algemene rapportage bevat behaalde resultaten op organisatieniveau. Dit wordt met name overlegd aan het CBS en ministerie. Vanaf 2019 worden DVS-gegevens ook gebruikt voor het uitwerken van: doelrealisatie, gespecificeerde uitkomsten (opleiding, werk, stijging participatieladder), doelgroep- en werknemerstevredenheid. Dit wordt samengevat en teruggekoppeld aan de coaches voor verbeterplannen - > PDCA cyclus.

Tijdens de werkzaamheden bij festivals wordt de kwetsbare positie van de jongeren beschermd door een tweedelige begeleidingsstructuur: De festivalcoördinator is direct bij de uitvoering betrokken, werkt samen met de jongeren en is het aanspreekpunt tussen de festivalorganisatie en de jongere. Een begeleider gaat boventallig mee en is er voornamelijk voor de jongeren en hun ontwikkelingsproces. Hij observeert de jongeren, verzorgt de rapportages en kan indien nodig tussentijds ingrijpen om bijvoorbeeld met jongeren apart te spreken.

Daarnaast hanteert EventHands eigen algemene voorwaarden voor de festivalorganisatie. Zo zijn de werkzaamheden die jongeren uitvoeren aanvullend en boventallig, wordt van tevoren het maximaal aantal uur vastgesteld en worden afspraken gemaakt met betrekking tot de begeleiding van de jongeren en wie aanspreekpunt is. Ook wordt er voldoende tijd vrijgemaakt voor de jongere om het programma mee te maken.

Ter indicatie en verantwoording van de resultaten koppelen we de volgende registraties terug naar partners, financiers en opdrachtgevers,

- o Aantal doorlopen en afgeronde trajecten
- o Aantal deelnemers en gespreksverslagen
- o Aantal gerealiseerde participatie- en werkplekken en gestarte (officieel erkende) opleidingen
- o Feedback Jeugdprofessionals en opdracht- / werkgevers

Randvoorwaarden

- Goed opgeleid en getraind personeel;
- Materiaal ten behoeve van de uitvoering van de interventie;
- Intervisie, supervisie en individuele werkbegeleiding;
- Registratie- en verwerkingssysteem voor verslaglegging;
- Meldcode (huiselijk) geweld en kindermishandeling;
- Budget: een programma-financiering van drie tot vijf jaar
- Duurzame samenwerkingsrelaties, bestaande uit:
 - o Een hulpverleningsnetwerk
 - o Een evenementennetwerk
 - o Een welzijnsnetwerk
 - o Een cultuurnetwerk
 - o Individuele professionals
 - o Aanverwante organisaties voor doorverwijzen individuele deelnemers
- Betrokken partners in ontwikkelingsproces, hier contact over onderhouden en meedenken in verbeteren van de interventie;
- Evaluatiemoment met producent en deelnemers op evenement;
- Evaluatiemoment met producent na afronding opdracht;
- Tegenprestatie van producent voor inzet van jongeren op evenement;
- Pilot in het eerste jaar om de haalbaarheid te toetsen en de inzet van de interventie af te stemmen op de behoeften van de doelgroep, de netwerkpartners en uitvoerende organisatie;
- Locaties:
 - o Een kantoor met benodigde faciliteiten voor het team,
 - o Een werkruimte voor de deelnemers,
 - o Een ontmoetingsruimte voor deelnemers,
- Eén begeleidingstelefoon en één festivaltelefoon; internet en vast telefoonnummer;
- Vervoermiddelen en chauffeurs;
- Verzekeringen: bestuursaansprakelijkheidsverzekering, bedrijfsaansprakelijkheid kantoor- en festivalwerkzaamheden, rechtsbijstandsverzekering, inboedel- / inbraakverzekering, incidentele evenementenverzekering en ongevallenverzekering.

Implementatie

De uitvoeringspraktijk is vooralsnog beperkt tot B-Challenged in Amsterdam. Voor organisaties die de aanpak willen implementeren ziet de ondersteuning er in grote lijnen als volgt uit:

Fase 1: kennismaking met Eventhands

De geïnteresseerde organisatie krijgt een uitnodiging voor de manager en potentiële begeleiders om een dagdeel kennis te maken met EventHands, de medewerkers en de jongeren. Tijdens deze kennismaking worden de hoofdlijnen van de interventie besproken en kan er middels een werkbezoek meegekeken worden in de uitvoering op locatie. Op basis van deze vrijblijvende kennismaking beslist de organisatie het implementatieproces te starten of niet.

Fase 2 basisrandvoorwaarden regelen

Op managementniveau wordt een gesprek gepland tussen de projectleider van EventHands en de uitvoerend manager van de betreffende organisatie. In dit gesprek wordt de haalbaarheid van de randvoorwaarden besproken (zie pagina 27). Op basis van de uitkomst wordt besloten het implementatieproces voort te zetten of af te breken.

Fase 3 licentieovereenkomst en planning vastleggen

Bij voortzetting wordt een licentieovereenkomst afgesloten.

In deze licentieovereenkomst worden de volgende afspraken gemaakt:

- Algemene verplichtingen en voorwaarden om de interventie uit te mogen voeren.
- Tijdpad voor de voorbereidende werkzaamheden wat betreft randvoorwaarden, werving, begeleiding en jongeren. Ook wordt hierbij een overzicht gemaakt van het aantal uren ondersteuning die vanuit EventHands ingezet wordt en het daarvoor geldende uurtarief. Het aantal uren kan per organisatie verschillen, afhankelijk van in hoeverre de organisatie al aan randvoorwaarden voldoet en/of op korte termijn kan voldoen.
- Er worden afspraken gemaakt met betrekking tot de HR-training die EventHands ontwikkelt op basis van het handboek EventHands en de ontwikkelde formats en Deelnemers Volg Systeem, de fasering van de training (aansluitend op tabel 2 : opzet groepsbegeleiding en tabel 3: individuele coaching) en het aantal verplichte intervisiebijeenkomsten dat EventHands verzorgt voor de organisatie.
- Er wordt een driejarenplanning opgenomen met een overzicht van de ondersteunende inzet van EventHands.
- Er worden afspraken gemaakt met betrekking tot het gebruik van het registratiesysteem en de te maken kosten voor eventuele aanpassing van dit systeem aan de voorwaarden van de betreffende financier, subsidiegever.
- EventHands levert basismateriaal met betrekking tot huisstijl, website, enzovoorts waardoor de herkenbaarheid van de Interventie en de merknaam EventHands gewaarborgd blijft.
- EventHands zet een helpdesk constructie op waar de implementerende organisatie gedurende de overeenkomst gebruik van kan maken.

EventHands stelt op basis van bovenstaande punten een gespecificeerd kostenoverzicht op waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen de kosten die gelden voor het eerste opstart-jaar (implementatie- en uitvoeringskosten) en de uitvoeringskosten voor vervolgjaren. Bij dit kostenoverzicht is ook een betalingsschema opgenomen en het geldende uurtarief voor eventueel meerwerk.

3. Onderbouwing

Probleem

Veel jongvolwassenen doorlopen de weg naar zelfstandigheid en maatschappelijke participatie in de vorm van betaald werk en/of opleiding zonder noemenswaardige problemen. Een kleine groep lukt het echter niet zonder ondersteuning (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2016). EventHands beoogt bij te dragen aan het verbeteren van maatschappelijke (en arbeids-) participatie bij kwetsbare jongeren.

Volgens de definitie van het Nederlands Jeugdinstituut zijn kwetsbare jongeren; jongeren die meer ondersteuning nodig hebben bij de overgang van jeugd naar volwassenheid doordat ze op een of meerdere leefdoelgebieden belemmeringen ervaren⁶. Bijvoorbeeld; schooluitval, werkloosheid, moeite met sociale relaties en/of zelfredzaamheid (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2016). Tussen 2011 en 2016 hebben 187.576 jongeren één of meerdere vormen van jeugdhulp, jeugdreclassering en/of jeugdbescherming gehad. Dat is bijna 7,5% van alle 16 – 17 jarigen. Van alle Nederlandse jongeren van 16 tot 27 jaar bevindt circa 15 procent zich in een kwetsbare positie. Groningen, Flevoland, een deel Gelderland, Limburg en in de randstad bevinden zich de grootste concentraties kwetsbaren (Nederlands Jeugdinstituut, 2017).

De potentiële doelgroep van culturele zorginterventies als EventHands kan in Nederland geschat worden op ongeveer 125.000 jongeren van 16-27 jaar. Voor de gemeente Amsterdam betreft het bijna 5.500 jongeren in deze leeftijdscategorie.

Als kwetsbare jongeren niet adequaat bij de overgang naar een zelfstandig bestaan worden ondersteund, kunnen de gevolgen ingrijpend zijn. Zij kunnen het perspectief op een zelfstandig bestaan verliezen en krijgen te maken met complexe problemen in hun leefsituatie (Nederland, Noordhuizen & Van Dijk, 2016). De afstand tot de arbeidsmarkt wordt groter, wat kan leiden tot langdurige werkloosheid, armoede, schulden, criminaliteit en in sommige gevallen zelfs tot dakloosheid en zwerven. Ook liggen problemen in het gezin, psychische- en sociale problemen op de loer. De aansluiting met het dagelijks leven en leeftijdsgenoten kan verloren gaan en uitgroeien tot sociaal isolement. Ook voor de samenleving heeft dit nadelige gevolgen (Nederland, Noordhuizen & Van Dijk, 2016), waaronder hoge maatschappelijke kosten die ontstaan door een groep die langdurig afhankelijk wordt van een uitkering en schulden opbouwt. Het Centraal Planbureau (2016) bevestigde het beeld dat er een grote overlap bestaat tussen gebruikers van de Wajong, Bijstand en AWBZ, en jongeren met een achtergrond in de jeugdzorg. Tot slot kan het gebrek aan dagbesteding leiden tot overlast op straat (Nederland, Noordhuizen & Van Dijk, 2016). Investeren in sociaal- maatschappelijk en intellectueel kapitaal voor deze groep is belangrijk voor het verkrijgen van een versterkte en autonome positie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

⁶ Binnen de groep kwetsbare jongeren kunnen verschillende subgroepen onderscheiden worden, waaronder jongeren met een licht verstandelijke beperking, risicojongeren, overbelaste jongeren, jongeren met psychiatrische problemen, dak- en thuisloze jongeren, voortijdig schoolverlaters, en vluchtelingen en asielzoekers (Vereniging van Nederlandse Gemeenten, 2016; Steketee, Vandenbroucke & Rijkschroeff, 2009).

Oorzaken

Vele factoren spelen een rol bij de moeilijke overgang die kwetsbare jongeren maken naar zelfstandigheid en maatschappelijke participatie. Vaak gaat het om een opeenstapeling van problemen en zijn er onvoldoende protectieve factoren (draagkracht) om de risicofactoren (draaglast) te kunnen compenseren (Van der Laan & Blom, 2006 in Spierings, Tudjman, Meeuwisse & Onstenk, 2015). Door aanwezigheid van te veel risicofactoren in vergelijking met beschermende factoren, kunnen kwetsbare jongeren ontwikkelingsachterstand oplopen en hun potentieel op emotioneel-sociaal en cognitief gebied onvoldoende waarmaken (Spierings, Tudjman, Meeuwisse & Onstenk, 2016). Dit maakt dat zij een achterstand opbouwen in de ontwikkeling van vaardigheden die nodig zijn om in de maatschappij te functioneren en te participeren (Abdallah, Kooijmans & Sonneveld, 2016). Dit gaat over algemene praktische, sociale en burgerschapsvaardigheden; waaronder het kunnen aanpassen aan de omgeving, op tijd komen, discipline ontwikkelen, omgaan met autoriteit en sociale omgangsvormen. Deze vaardigheden worden werknemersvaardigheden genoemd (Evers, Wagemans & Fafieanie, 2017) en zijn nodig om in een werksituatie te functioneren. Een achterstand in het vergaren van intellectueel kapitaal hebben kwetsbare jongeren door bijvoorbeeld voortijdig schoolverlaten of het ontbreken van een startkwalificatie en in het opbouwen van een sterke identiteit (Van Hoorik, 2001). Risicofactoren bij jongeren die kwetsbaar zijn, kunnen liggen in de bredere omgeving, op gezins- en persoonsniveau (Meij & Ince, 2013; Spierings, Tudjman, Meeuwisse & Onstenk, 2015).

- Persoonsniveau: lage intelligentie, psychische stoornissen, temperamentvol, meemaken traumatische gebeurtenis(sen).
- Gezinsniveau: sprake van armoede, psychiatrische problematiek van opvoeders, problematische gezinsrelaties, antisociale ouders.
- Factoren in de bredere omgeving: een delinquente vriendengroep, omgang met leeftijdsgenoten met probleemgedrag, gebrek aan betrokkenheid school, spijbelen en voortijdig schoolverlaten. In de buurt en samenleving spelen; lage sociale cohesie in de buurt, geweld en criminaliteit en sociale uitsluiting. Een andere bredere omgevingsfactor die het probleem bemoeilijkt is de ontoereikende hulp die kwetsbare jongeren binnen het huidige zorgstelsel en Participatiewet ontvangen. Jongeren die al hulp hebben ontvangen vanuit jeugdzorg hebben tot slot vaak een lage motivatie voor hulpverlening (Weekers & Sohier, 2007). Ook is er vaak sprake van een gebrekkig probleembesef en –inzicht, waardoor ze denken geen hulp nodig te hebben of een hulpvraag moeilijk kunnen verwoorden (De Wit, Segeren, van Husen & Fransen, 2012). Zo ontbreekt het bij kwetsbare jongeren vaak aan persoonlijke effectiviteit (self-efficacy), waardoor zij niet overtuigd zijn dat ze met hun eigen gedrag persoonlijke doelen kunnen behalen.

Aan te pakken factoren

Risicofactoren als lage intelligentie, ontwikkelingsachterstand en traumatische gebeurtenissen zijn niet veranderbaar.

Het EventHands-programma adresseert de volgende risicofactoren:

- Gebrekkig probleembesef en lage motivatie voor hulp (door inzicht in problematiek en persoonlijke effectiviteit).
- Achterstand intellectueel kapitaal.
- Ontbreken werknemersvaardigheden.
- Gebrekkig sociaal netwerk.

Beschermende factoren die dynamisch en beïnvloedbaar zijn en bijdragen aan een positieve ontwikkeling, bieden tegenwicht aan risicofactoren en liggen binnen de sociale systemen rondom een jongere. Voor jongeren in een persoonlijke en sociale risicosituatie geldt het sociale netwerk (Brasil & Koller, 2009; Philips, 2010 en Van Hoorik, 2011) en relaties met belangrijke volwassenen en instituties in de omgeving (Meij & Ince, 2013; Spierings, Tudjman, Meeuwisse & Onstenk, 2016) als een belangrijke beschermende factor. Ince, Van Yperen & Valkestijn (2013) onderscheiden beschermende factoren die EventHands versterkt:

- Sociale binding.
- Kansen krijgen voor betrokkenheid.
- Erkenning en waardering voor positief gedrag.
- Steun van belangrijke volwassenen en voorzieningen in de omgeving.
- Constructieve tijdsbesteding.
- Goed ontwikkelde sociale, emotionele en gedragsmatige competenties.
- Positieve identiteit (o.a. geloof dat je met eigen gedrag persoonlijke doelen kunt bereiken).

De constructieve tijdsbesteding gecombineerd met positieve relaties met relevante anderen lijkt kansrijk in de bescherming tegen risicofactoren en het terugbrengen van de kans op risicogedrag (Hoge, Andrews & Leshied, 1996; Kristjansson e.a., 2010; Ince, Van Yperen & Valkestijn, 2013).

Verantwoording

EventHands stoelt op theorieën over positieve psychologie, talentontwikkeling en ontwikkelingsstimulering door ervaringsleren, het opdoen van succeservaringen en individuele begeleiding in combinatie met groepswork.

Persoonlijke ontwikkeling

Coaching en inzet gesprekstechnieken zijn gericht op de persoonlijke mogelijkheden, problematiek en ondersteuningsbehoeftes (Walz et al., 2011; Evers, Wagemans & Fafieanie, 2017). De jongere krijgt regie over zijn eigen leerproces en wordt zo eigenaar van dit proces. Dit zorgt voor motivatie om hieraan te werken (Van Yperen & Van der Steege, 2006). De coach brengt samen met de jongere in kaart wat zijn sterke kanten en talenten zijn, door reflectie op het praktijkgerichte deel, met als doel deze te versterken. De jongere krijgt inzicht in de belemmeringen en wordt gemotiveerd om stapsgewijs aan de gestelde doelen te werken. Zo wordt verandering gebracht in de persoonlijke situatie.

Kennen van de persoonlijke capaciteiten, ambities, verantwoordelijkheden en perspectieven

Evenementen met muziek, dans en theater spreken jongeren aan. Deze universele waarde activeert jongeren waardoor zij zich makkelijker inzetten (intrinsieke motivatie) en leren ze hun capaciteiten, ambities en perspectieven sneller kennen (Spierts, 2006, Walz et al., 2011). Deze receptieve vorm van cultuurparticipatie blijkt een van de middelen om maatschappelijke ontplooiing en sociale cohesie te bevorderen. Cultuurparticipatie heeft een positieve invloed op persoonlijke ontwikkeling, gemeenschapsvorming, identiteitsontwikkeling en gezondheid & welzijn. Cultuurparticipatie stelt in staat sociale vaardigheden te ontwikkelen. Deelnemers aan culturele activiteiten blijken zich meer in controle te voelen over wat er om hen heen gebeurt en meer vertrouwen te hebben in het eigen kunnen. De actieve bijdrage levert succeservaringen op en geeft zicht op jongeren kunnen, willen en leuk vinden op werkgebied. Dat motiveert hen om naar de toekomst te kijken (Walz et al., 2011). Zo ontdekken en ontwikkelen ze binnen EventHands realistische mogelijkheden, ambities en perspectieven.

Inzicht in het eigen handelen, een positiever zelfbeeld en meer vertrouwen in het proactief verwezenlijken van persoonlijke doelen

De nadruk op wat de jongere kan (talent en mogelijkheden), bevestigt de eigenwaarde en stimuleert het plezier om te leren en persoonlijk te ontwikkelen (Abdallah, Kooijmans & Sonneveld, 2016). Dit is van belang om ontwikkeling bij (kwetsbare) jongeren in gang te zetten (Walz et al., 2011).

Talentontwikkeling

Met name voor kwetsbare jongeren, die zijn vastgelopen op één of meerdere leefgebieden, is het opdoen van succeservaringen van groot belang. Faalervaringen gaan gepaard met demotivatie. Een succeservaring daarentegen, draagt bij aan een positiever zelfbeeld en stimuleert jongeren tot inzet voor herhaling van het gedrag. Talentontwikkeling blijkt een effectieve methode om kwetsbare jongeren te ondersteunen in hun ontwikkeling, als succeservaring geborgd is. Vooral op het gebied van de versterking van zelfvertrouwen en het verwerven van sociale vaardigheden (Noorda, J. & Dijk, v. A., 2016).

Kwaliteiten en talenten worden ook aangehaald wanneer een jongere moeilijkheden tegenkomt in het behalen van persoonlijke doelen. Kleine, haalbare, concrete en meetbare doelen (SMART), vergroten de kans op succeservaringen. Dit draagt bij aan het positieve zelfbeeld en motiveert om grotere uitdagingen aan te gaan (Orem et al., 2007; Bandura, 1989; Reeve, 2009). De focus op het formuleren van doelen wordt in de literatuur over competentie- en talentontwikkeling beschreven als een van de belangrijkste factoren voor duurzame gedragsverandering, net als het prikkelen van het reflectievermogen (Noorda, J. & Dijk, v. A., 2016). Binnen EventHands draagt talentontwikkeling bij aan empowerment.

Empowerment

Empowerment gaat uit van eigen kracht en het bevorderen van autonomie en zelfredzaamheid. De eigen regie stimuleren, het ontwikkelen van vaardigheden en het aanspreken van de eigen kwaliteiten is een proces van versterking waarbij jongeren grip krijgen op de eigen situatie en hun omgeving via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie (van Regenmortel, 2002 in Abdallah, Kooijmans, Sonneveld, 2016).

Vanuit een veilige leeromgeving ervaart de jongere succes en raakt overtuigd dat hij zijn doelen zelf kan behalen (self-efficacy). Coaches ondersteunen de jongeren in het empowerment-proces door een empathische, accepterende houding aan te nemen en vertrouwen te tonen in de jongere.

Beroepsontwikkeling

Hebben kennis gemaakt met, en ervaring opgedaan in, de beroepspraktijk, georiënteerd op mogelijkheden voor scholing / (vrijwilligers)werk en een realistische keuze kunnen maken in hun vervolgstap.

Het verrichten van werkzaamheden in de praktijk is een manier om werknemersvaardigheden op te doen (Evers, Wagemans & Fafieanie, 2017). Door het uitvoeren van werkzaamheden in de praktijk die aansluiten bij de interesses van jongeren, raken ze gemotiveerd. Zo doen zij gemakkelijker beroepsmatige vaardigheden, attitudes en werknemersvaardigheden op en leren bovendien de beroepspraktijken kennen (Spierts, 2006, Walz et al., 2011). Laagdrempelige werkzaamheden en het stellen van kleine, haalbare doelen helpen in dit proces, omdat zij de jongeren succeservaringen laten opdoen (Orem et al., 2007; Bandura, 1989; Reeve, 2009; in De Bruijn, Verheul en Bos, 2017).

Hebben hun werknemersvaardigheden versterkt als: op tijd komen, afspraken nakomen, opvolgen van instructies, samenwerken, overleggen, budgetteren, planmatig werken en democratische besluiten nemen

Binnen het sociaal werk is ervaringsleren (Kolb, 1984) een methode om jongvolwassenen te ondersteunen die op meerdere leefdomeinen belemmeringen ondervinden en zijn vastgelopen in trajecten die probleemgedefinieerd zijn ingezet. Ervaringsleren gaat ervan uit dat jongvolwassenen in staat zijn om verantwoorde keuzes te maken, passend binnen hun mogelijkheden en levenshouding. Dit stelt hen in staat om te werken aan het versterken van zelfbeeld, autonomie, en de ontwikkeling van competenties. Ervaringsleren is een vorm van empowerment: ontwikkelingsmogelijkheden worden gestimuleerd door het opdoen van concrete ervaring en het reflecteren hierop (Abdalla, Kooijmans, Sonneveld, 2016).

Bij EventHands doorlopen jongeren dit repetitieve proces; ervaringsgericht leren, dat bestaat uit een aantal fases (Kolb, 1984):

- Jongeren doen concrete ervaring (*concrete experience*) op door uitvoering van werkzaamheden, ondernemen van activiteiten en te oefenen met nieuwe vaardigheden.
- Reflectie op ervaringen tijdens de functioneringsgesprekken (*reflective observation*). Dit geeft inzicht in gedrag, wat nodig is om tot verandering te komen (Kolb, 1984) en helpt bij het ontdekken van eigen capaciteiten.
- Samen met de coach onderzoekt de jongere wat er nodig is voor verbetering (*abstract conceptualization*).
- Met deze inzichten kan de jongere experimenteren in de groepsactiviteiten (*active experimentation*).

Door te reflecteren in ieder gesprek, blijft het leerproces zich herhalen. Zo is er sprake van ontwikkeling, verandering en groei (Kolb, 1984).

Maatschappelijke bewustwording, activering en participatie

Hebben hun sociale vaardigheden versterkt als: overleggen, hulp vragen en accepteren, communiceren en dragen bij aan de leefbaarheid door vrijwillige inzet op evenementen.

Door deelnemers als vrijwilliger in te zetten en te laten samenwerken in een (nieuwe) groep, werken ze aan burgerschapscompetenties; competenties om deel te kunnen nemen aan het maatschappelijk leven. Dit zijn volgens filosoof Lolle Nauta: het vermogen tot identificatie, het vermogen tot representatie, aanspreekbaarheid en weerbaarheid. Sociaal-geograaf en cultuursocioloog Sandra Trienekens spreekt van zachte burgerschapscompetenties: erkenning van verschil, respect, empathie, zorg, wederzijds vertrouwen, acceptatie van onzekerheid en reflexiviteit.

Hebben hun sociale omgeving vergroot en een steunend sociaal en professioneel netwerk (van leeftijdsgenoten en volwassenen) opgebouwd, voelen zich geaccepteerd door anderen en denken na over hun meerwaarde voor zichzelf, anderen en de maatschappij

Binnen EventHands bouwen jongeren een sociaal netwerk op van leeftijdsgenoten en begeleidende volwassenen. Dat draagt bij aan sociale binding en sociale steun; een belangrijke beschermende factor voor het bieden van tegenwicht aan bestaande risicofactoren. Deze ondersteunende werking geldt vooral voor jongeren in een situatie met een groot aantal risicofactoren (Ince, Van Yperen & Valkestijn, 2013)

Doordat jongeren onderdeel uitmaken van een groep ervaren zij erkenning op drie niveaus, wat de eigenwaarde positief beïnvloedt:

- Niveau 1 (inclusie): Jongeren voelen zich geaccepteerd, serieus genomen en onderdeel van de groep.
- Niveau 2 (controle): Ze voelen dat ze in staat zijn iets te presteren en kwaliteiten hebben.
- Niveau 3 (affectie): Jongeren ervaren erkenning en waardering voor wie ze als persoon zijn (Schutz, 1975 in Remmerswaal, 2001).

In het advies " Niet langer met de ruggen naar elkaar" van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling uit oktober 2005 wordt over sociale verbondenheid onder meer gezegd:

"Dit begrip (in het Engels 'connectedness') komt in de recente internationale onderzoeksliteratuur naar voren als een cruciale sociaal-pedagogische factor die de ontwikkelingskansen, gezondheid, gedrag en welbevinden van jeugdigen in belangrijke mate blijkt te sturen. Mensen hebben het nodig om nodig te zijn in een gemeenschap, en ze hebben het nodig om duurzame verantwoordelijkheid voor anderen te dragen. Amerikaans onderzoek laat zien dat jeugdigen die het gevoel hebben dat zij in hun primaire omgevingen, vooral thuis en school, gewaardeerd worden en er wat toe doen ('to make a difference') aanzienlijk minder kans lopen op psychische problemen, criminaliteit, schooluitval, verslaving, et cetera. In een samenleving die individualisering nog niet in nieuwe instituties heeft weten in te kaderen, kan het tot stand brengen van die sociale verbondenheid worden opgevat als een uiterst krachtige vorm van preventie. Een vaccin met een wel

zeer breed spectrum, zoals de opsomming van ermee verwante problemen laat zien. Het gaat hier dus om een maatschappelijk-pedagogische uitdaging van de allereerste orde. Het betekent: jeugdigen serieus nemen, ze het recht gunnen om jong te zijn, maar ze tegelijkertijd erkennen als medeburgers die bezig zijn te leren hoe ze hun leven en hun samenleving moeten vormgeven. Het gemeenschappelijk zoeken naar oplossingen draagt niet alleen bij aan het intellectuele leerproces, maar vormt tegelijkertijd een leerschool voor wederkerigheid, samenwerking, tolerantie en respect.”

In datzelfde rapport wordt gesproken over de “Bindingsladder” die vier sporten telt:

“Op iedere sport neemt de intensiteit en duurzaamheid van het in projecten nagestreefde interetnische contact toe. Ontmoeting is het eerste niveau van de bindingsladder. Projecten van dit niveau beogen de leden van verschillende etnische groepen met elkaar in contact te brengen, zoals op straatfeesten en interculturele festivals. Elkaar leren kennen is het tweede niveau. Projecten op dit niveau hebben het doel begrip en respect tussen diverse bevolkingsgroepen te stimuleren. Voorbeelden zijn de interculturele dialogen die overal in den lande worden gehouden. Een geliefd voorbeeld is tevens de bijeenkomsten waar diverse etnische groepen eten of kleding uit hun herkomstland presenteren. Zo hoopt men op beter begrip voor de verschillende culturele achtergronden waaruit de desbetreffende mensen afkomstig zijn. Op het derde niveau van de ladder hebben projecten het specifieke doel om collectief handelen te realiseren. Veelal draaien zij om het maken van afspraken over de gang van zaken en de (gewenste) omgangsvormen in de buurt, in de openbare ruimte of op school. Voorbeelden hiervan zijn projecten waarin mensen samen een stadsetiquette of leefregels in een park of straat opstellen. Op de vierde en hoogste sport van de ladder is het doel het realiseren van wederzijdse hulprelaties, in het bijzonder tussen kansrijken en kansarmen. Te denken valt aan mentorprojecten waarin leden van middengroepen een kansarme allochtone jongere begeleiden op school of bij het zoeken naar werk.”

Hoewel het RMO rapport zich voornamelijk richt op bindingsaspecten in een multiculturele context is het begrip Sociale binding wel degelijk ook van toepassing voor het jongerenwerk.

Sociale processen die specifiek in een groep plaatsvinden, bieden een ander perspectief op de deelnemer en zijn gedrag (Noorda, J. & Dijk, v. A., 2016). Het contact en de interacties met groepsgenoten maken de maatschappelijke en sociale dimensie van individuele problemen inzichtelijk. Jongeren ontdekken dat er bepaalde gemeenschappelijke oorzaken aan ten grondslag liggen. Dit bewustwordingsproces gaat vaak gepaard met vermindering en bevrijding van stigma's die de jongeren in de loop van de jaren in interactie met hun omgeving over zichzelf hebben opgebouwd (Remmerswaal, 2001). Groepswork biedt daarmee mogelijkheden om gedrag te beïnvloeden. Juist de combinatie van individuele begeleiding en groepswork, waarbij de inzet van rolmodellen optimaal wordt benut, blijkt een waardevolle werkwijze bij interventies voor kwetsbare jongeren (Noorda, J. & Dijk, v. A., 2016).

4. Onderzoek

4.1. Evaluatie

Gedurende de implementatie van de EventHands Aanpak binnen EventHands hebben er verschillende (jaarlijkse) momenten van (interne) evaluatie plaats gevonden. We hebben informatie op verschillende manieren opgehaald, namelijk:

- Teamdagen met medewerkers
- Teamoverleg (inhoudelijk en operationeel)
- Overleg deelnemersraad
- Individuele gesprekken met deelnemers
- Individuele gesprekken met medewerkers
- Individuele gesprekken met ontwikkelaar

Deze evaluaties zijn in het werkblad EventHands verwerkt. Daarnaast zijn wij begonnen met het ontwikkelen van een training voor (toekomstige) gebruikers van de EventHands aanpak. Ook ontwikkelen wij een inwerk protocol voor nieuwe medewerkers. Dit zullen we in 2020 afronden.

4.2. Onderzoek naar de uitvoering

A titel van de publicatie;

A1 EventHands 2010 – evaluatieverslag (Haveman, W. 2010)

A2 EventHands evaluatieverslag 2011; blijf niet doen wat je al kan. (Haveman, W. 2012)

A3 : EventHands crew, onderzoeksrapport (Martens, K. & Bos, D. 2012)

A4 Jong geleerd, oud gedaan: training voor kwetsbare jongeren (Rodenhuis, L. 2014)

In 2016 is daarnaast de exploratieve procesevaluatie van Noorda & v. Dijk afgerond, wat inzage verschaft in de effecten die de aanpak bewerkstelligt. Deze evaluatie staat beschreven bij 4.2.

Bmethode van onderzoek

B1 - In de zomer van 2010 heeft een pilot plaatsgevonden waarbinnen dertien jongeren op zes evenementen meedraiden. Hun ervaringen tijdens deze pilot periode zijn door middel van observatie en kwalitatieve interviews verzameld in het registratiesysteem. De resultaten en opgedane ervaringen, staan beschreven in *EventHands 2010 – evaluatieverslag* (Haveman, W. 2010), incl. een festivalverslag van een deelnemer uit 2010 over haar ervaringen op een festival-dag, en feedback middels e-mails van betrokken professionals.

B2 - In 2011 is er onderzoek gedaan onder de deelnemers naar ervaring en behoeften door middel van diepte interviews. Tussen september 2011 en oktober 2011 zijn zes jongeren middels een vragenformulier geïnterviewd over hun ervaringen binnen het programma. Aansluitend hierop zijn er tussen november 2011 en februari 2012 nog eens zes deelnemers gesproken over hun deelname aan het programma. Hier zijn gespreksverslagen van. Enkele quotes uit deze gesprekken zijn opgenomen in *EventHands evaluatie verslag 2011; blijf niet doen wat je al kan.* (Haveman, W. 2012). De interviews en gesprekverslagen zijn niet verwerkt in een rapport, daar deze met name dienden ter aanscherping van programmaonderdelen, wel zijn ze gebundeld en additioneel opvraagbaar.

B3 - In 2012 is er een vervolgonderzoek geweest naar een aanvullende verdieping om jongeren langer betrokken te houden en aanvullend iets te bieden dat aansluit bij de behoeften van de deelnemers. In het kader hiervan zijn verschillende jongeren geïnterviewd. Hieruit is het trainingsprogramma voortgekomen en geïmplementeerd.

B4 – In 2014 is onderzocht welke onderdelen van de training sociale participatie bevorderen, door middel van literatuur- en veldonderzoek. Een jongerenwerker, de directeur en drie plus-deelnemers zijn geïnterviewd. De diepte-interviews zijn half-gestructureerd en daarom is er gewerkt met een topiclijst. De resultaten hiervan zijn opgetekend in het Afstudeerwerkstuk, *Jong geleerd, oud gedaan: training voor kwetsbare jongeren* (Rodenhuis, L. 2014). Resultaten zijn vertaald naar een herschreven training, het structureel betrekken van externe trainers, en het afnemen van een theoretische en een praktijktoets.

Bovengenoemde onderzoeken zijn intern uitgevoerd en niet gepubliceerd, daar dit onderzoeken betreffen die inzage verschaffen in de werkzame elementen en behoeften van actoren. Aan de hand hiervan is het programma verder uitgebreid en de methodiek ontwikkeld.

C. Samenvatting van resultaten

C1 – Belangrijkste uitkomst in *EventHands 2010 – evaluatieverslag* (Haveman, W. 2010) was dat alle drie de actoren in het verslag positief waren over de uitkomsten van het programma, zij allen duurzaam verbonden wilden blijven en het leverde inspiratie om professionals uit het veld te verbinden aan het programma. Daarnaast werd het jaar erop een vaste groepsavond opgezet, werd het team uitgebreid, werd een excursie als start van het seizoen ingezet en onderzoek gedaan naar het aanbieden van workshops. Ook werd ervoor gekozen een breed pallet aan (culturele) evenementen te verbinden, opdat deelnemers zo breed mogelijk konden oriënteren op cultuur en maatschappij en zo hun wereldbeeld verruimden. Zo ontstond, wat nu Evenementenpraktijkschool is gaan heten.

C2 – In het evaluatieverslag *EventHands evaluatieverslag 2011; blijf niet doen wat je al kan.* (Haveman, W. 2012) is te lezen wat de impact van de receptieve cultuurparticipatie is op deelnemende jongeren, komt naar voren dat de sociale participatie en netwerk wordt verbreed, blijkt de inzet van workshops aan te sluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van de deelnemers, wat ertoe leidde dat dit als vast onderdeel is

geïmplementeerd, en wat nu Festivalcollege is gaan heten, en dat een vaste eigen ontmoetings- en uitwisselingslocatie bijdraagt aan het welslagen van de aanpak.

C3 - Uit de interviews en gesprekken kwam naar voren dat jongeren het organiseren van een eigen evenement, aan de hand van workshops als meerwaarde ervaren, maar wel meer uitdaging wilden binnen het programma. Dit zette de organisatie ertoe aan om twee CMV studenten onderzoek te laten doen naar hoe die uitdaging ingericht moest worden. Zij onderzochten literatuur en vergelijkbare organisaties, interviewden professionals en de jongeren, en bundelden hun resultaten in het rapport: *EventHands crew, onderzoeksrapport* (Martens, K. & Bos, D. 2012). Aan de hand van dit onderzoek, zijn de trainingen ontwikkeld, welke tegenwoordig deel uitmaken van de module Crewacademie.

C4 - Ook is de validiteit van de trainingen ter bevordering van de sociale participatie onderzocht middels literatuurstudie, interviews en participierend onderzoek, door een student Pedagogiek. In haar scriptie *Jong geleerd, oud gedaan: training voor kwetsbare jongeren* (Rodenhuis, L. 2014) komt naar voren dat de trainingen bijdragen aan de sociale participatie door de opzet ervan en dat er onvoorziene effecten zijn die met name toe te schrijven zijn aan de inzet van externe trainers op specifieke onderdelen.

4.3. Onderzoek naar de behaalde effecten

A. Noorda, J. & Dijk, van. A. (2015). *Evaluatie EventHands, meedoen aan culturele evenementen helpt jongeren vooruit.*

B. De hoofdvraag luidt: *Is het interventieprogramma EventHands als variant van een culturele zorginterventie een effectief middel om persoonlijke activering, maatschappelijke participatie en opdoen van arbeidsmarktgerichte leerwerkervaring te realiseren voor werkloze jongeren van 16 tot 27 jaar met zowel psychosociale kwetsbaarheid als afstand tot samenleving en arbeidsmarkt?*

De methode van onderzoek bestaat uit een theoretische onderbouwing van de werkwijze, een methodiekb beschrijving van het werkproces, inclusief analyse van knelpunten en succesfactoren en een evaluatie van effecten bij deelnemende jongeren op het gebied van hun psychosociale ontwikkeling en zelfstandig maatschappelijk functioneren. Dit vertaalt zich in een exploratief evaluatieonderzoek naar EventHands en de resultaten die het oplevert voor betrokken jongeren op gebied van persoonlijke en psychosociale ontwikkeling, maatschappelijke participatie en succes bij arbeidstoeleiding, gedurende de periode 2013-2015. De eindrapportage is gebaseerd op onderzoeksvragen die zijn beantwoord aan de hand van twee methoden: effect-evaluatie bij deelnemers en procesevaluatie van het werkproces in methodisch en organisatorisch opzicht.

- De effectevaluatie betreft een nulmeting en eindmeting van deelnemers op relevante aspecten van hun leefsituatie. Het gaat om de items leeftijd, sekse, scholing, werkervaring, sociaaleconomische achtergronden, psychosociale situatie, sociaal gedrag, persoonlijke competenties en beroepscompetenties. Deze meting vindt plaats aan de hand van een gedragstest (Child Behavior Checklist, CBCL) en diepte-interviews met deelnemers bij de start van hun deelname aan het programma (nulmeting: 30) en na een periode van ongeveer een half jaar tot een jaar (eindmeting: 25), aangevuld met retrospectieve interviews met deelnemers uit een eerdere periode (4). De test is ingevuld door de jongeren zelf (met behulp van de Youth Self Report, ofwel YSR). Daarnaast zijn coaches geïnterviewd en hebben zij per individuele deelnemer tweemaal een TRF-vragenlijst (Teachers Report Form) ingevuld.
- De procesevaluatie is gebaseerd op analyse van projectdocumenten, bestudering van relevante literatuur, participerende observatie en interviews met betrokken begeleiders en vertegenwoordigers van betrokken instanties.

C. Er is bij 30 jongeren een nulmeting uitgevoerd (uitvalpercentage 16.7%). Dit betreft alle nieuwe deelnemers in de periode van juli 2013 tot en met juli 2015 die minimaal twee maanden hebben deelgenomen aan het interventieprogramma.⁷ Tussen nul- en eindmeting zit een periode van minimaal vijf maanden.

Uit het evaluatierapport blijkt dat de driedelige doelstelling van persoonlijke groei, voorbereiding op scholing en arbeidsmarkt en maatschappelijke participatie en activering grotendeels wordt behaald. Niet ieder doel is bij alle jongeren in dezelfde mate behaald. Dit hangt voor een deel samen met verschillen in hulpvraag en

⁷ Er hebben in deze periode meer jongeren deelgenomen aan het interventieprogramma EventHands. Het gaat om deelnemers die voor juli 2013 gestart zijn en deelnemers die in de periode juli 2013 – juli 2015 zijn gestart maar korter dan twee maanden hebben deelgenomen.

ontwikkelingsbehoefte. Kanttekening bij het onderzoek is het relatief kleine aantal respondenten. Vervolgonderzoek is dus nodig. Het onderzoek toont echter eerste positieve aanwijzingen over de effectiviteit van EventHands.

- Rapportage van coaches geeft een aanzienlijke afname in sociaal-emotionele problemen bij jongeren weer in de periode tussen de nul- en eindmeting. De afname in problemen is het hoogst op de schalen 'denkproblemen' en 'overtreden van regels'. De gegevens op basis van zelfrapportage van de jongeren laten een lichte afname in sociaal-emotionele problemen zien. Dit geldt alleen voor geïnternaliseerd probleemgedrag. Op de schalen 'denkproblemen' en 'teruggetrokken gedrag' is wel een relatief sterke afname in problemen waar te nemen.
- Jongeren geven aan met name vaardigheden te hebben ontwikkeld op het gebied van organiseren, samenwerken, vergaderen en communiceren. Daarnaast reflecteren zij op hun persoonlijke ontwikkeling in termen van identiteitsvorming en horizonverbreding. De meerderheid van de geïnterviewde jongeren geeft aan dat zij bij EventHands hebben ontdekt wat ze leuk vinden om te doen en waar hun kwaliteiten liggen. Ook tonen zij meer initiatief bij het beginnen van nieuwe dingen, zijn zij door hun deelname aan EventHands zelfstandiger geworden en hebben zij meer verantwoordelijkheidsgevoel ontwikkeld. Andere vorderingen betreffen meer doorzettingsvermogen, meer zelfvertrouwen en meer zelfinzicht. Jongeren hebben daarnaast een breder sociaal netwerk opgebouwd. Bijna alle jongeren noemen dat zij meer mensen hebben leren kennen en met name ook andere jongeren waarmee zij anders niet zo snel in contact zouden komen. Naast nieuw contact met leeftijdsgenoten hebben zij ook een breder netwerk als het gaat om contacten in met name de evenementenbranche.
- Veel jongeren hebben stappen vooruitgezet op gebied van hun werk- en schoolsituatie. Ruim een derde heeft bij de eindmeting een baan of bijbaan, tegenover een kwart ten tijde van de nulmeting. Bijna iedereen beschouwt hun deelname aan EventHands als een bevordering van hun werkervaring. Ongeveer 2/3 denkt door EventHands meer kans te maken op een baan, met name in de evenementenbranche of aanverwante sectoren. Een diploma blijft volgens hen echter ook onontbeerlijk. In de periode tussen nul- en eindmeting heeft een aanzienlijk deel van de jongeren een betere of meer stabiele schoolsituatie gekregen. Zij zijn bijvoorbeeld opnieuw gestart met een opleiding of van opleiding gewisseld zodat dit beter aansluit bij hun interesses en mogelijkheden. Ook de vrijetijdsbesteding van de jongeren heeft zich positief ontwikkeld. Met name door hun werkzaamheden bij EventHands vullen zij hun vrije tijd op een meer positieve en zinvolle manier in.

5. Samenvatting werkzame elementen

Wat zijn de werkzame elementen van deze interventie waardoor de gestelde doelen bij de doelgroep gerealiseerd worden? Geef een puntsgewijs overzicht van de belangrijkste werkzame elementen van de interventie. Denk daarbij aan inhoudelijke en praktische elementen.

Individuele coaching binnen een groepsdynamische context met activiteiten, projecten en vrijwilligerswerk in een aansprekende leeromgeving, biedt inzicht in ambitie, mogelijkheden en affiniteit wat weer handvaten geeft voor succeservaring, reflectie en verandering.

Werkzame elementen:

- Nadruk op de mogelijkheden en talenten van de jongeren (Walz et al., 2011)
- Aansprekende organisaties en werkzaamheden die aansluiten bij de interesses en leefwereld van jongeren (Spierts, 2006, Walz et al., 2011)
- Activering (Walz et al., 2011)
- Ervaringsgericht leren (Kolb, 1984) en reflectie
- Ontwikkelingsplan opstellen met SMART doelen (Van Yperen & Van der Steege, 2006)
- Succeservaringen (Orem et al., 2007; Bandura, 1989; Reeve, 2009)
- Individueel begeleidingstraject dat aansluit bij problematiek, mogelijkheden en behoeftes jongeren (Walz et al., 2011; Evers, Wagemans & Fafieanie, 2017).
- Een goede werkrelatie tussen coach en jongere (Abdallah, Kooijmans & Sonneveld, 2016)
- Opbouw van sociaal netwerk waarin jongeren zich erkend voelen en leren over gemeenschappelijke oorzaken van individuele problemen (Schutz, 1975; in Remmerswaal, 2001).
- Betrekken van werkgevers (Walz et al., 2011).
- Inzet peers als rolmodel (Mellanby en et al, 2000)
- Outreachend werken (Stam, 2013)).
- Integraal werken (Oenen & Westering 2010)
- Positief jeugdbeleid (Valkenstein, Ince & v. Yperen 2013)
- Reflectie en feedback (Kolb, 1984)
- Empowerment (van Regenmortel, 2002)
- Erkenning (Abdallah, S., Kooijmans, M. & Sonneveld, J. 2016).
- Psychologische gespreksvoering (Lang, G., H. T. v/d Molen 2012)
- Groepswork (Remmerswaal, 2001)

6. Aangehaalde literatuur

- Abdallah, S., Kooijmans, M. & Sonneveld, J. (2016). *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren. Ontwikkelwerk, erkenningswerk, verbindingswerk*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). *Jeugdhulp 1^e halfjaar 2016*. Binnengehaald 25 mei 2017, van <http://jeugdmonitor.cbs.nl/media/214404/2016A411-jeugdhulp-1e-halfjaar-2016.pdf>.
- Centraal Planbureau (2016, 13 juni). *Op eigen benen? Samenhang van jeugdzorg met het gebruik van WMO-zorg en inkomensondersteuning vanaf het achttiende levensjaar*. Binnengehaald 2 juni 2017, van <http://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-13juni2016-Op-eigen-benen.pdf>
- Evers, M., Wagemans, R. & Fafieanie, V. (2017). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren – Passend werk voor alle jongeren*. Binnengehaald 2 juni 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Arbeidstoeleidinguitgebreidehandreiking.pdf>
- Haveman, W. (2014). *EVENT•HANDS van zorgvraag naar zelfregie*. Amsterdam: B-Challenged
- Hoorik, I. van (2011). *Literatuurstudie (Hoe) werkt talentontwikkeling bij “risicjongeren”?* Bouwstenen voor nader onderzoek. Binnengehaald 16 augustus 2017, van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Hoe_werkt_talentontwikkeling_bij_risicjongeren.pdf
- Ince, D., Yperen, T. van & Valkestijn, M. (2013). *Top tien positieve ontwikkeling jeugd. Beschermende factoren in opvoeden en opgroeien*. Binnengehaald 3 januari 2018, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Top-tien-positieve-ontwikkeling-jeugd.pdf>.
- Kolb, D.A. (1984) *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kooijmans, M. (2009). *Battle zonder knokken. Talentcoaching van risicjongeren*. Amsterdam: SWP.
- Meij, H & D. Ince (2013). *De ontwikkeling van kinderen*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut
- Nederland, T., Noordhuizen, B. & Van Dijk, M. (2016, mei). ‘Jongeren buiten beeld’ achter de cijfers. Binnengehaald 23 mei 2017, van <http://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2016/jongeren-buiten-beeld>
- Nederlands Jeugdinstituut, *Feiten en cijfers Jongeren 16 – 27 jaar op weg naar zelfstandigheid*, <http://www.16-27.nl/assets/Uploads/073-2017101fctsheetsheet-1627def.pdf>, 2017
- Noorda, J. & v. Dijk, A. (2015), *Evaluatie EventHands, Meedoen aan culturele evenementen helpt jongeren vooruit*. Amsterdam: B-Challenged
- Remmerswaal, J. (2001). *Handboek Groepsdynamica. Een nieuwe inleiding op theorie en praktijk*. Soest: Uitgeverij H. Nelissen.
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2005). *Niet langer met de ruggen naar elkaar, een advies over verbinden*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling
- Spierings, F., Tudjman, T., Meeuwisse, M. & Onstenk, J. (2015). *Literatuurstudie Risicjongeren. Onderwijs, Arbeid, Zorg en Veiligheid*.
- Spierts, M. (2006). Nawoord: contract Mores leren met cultuur. In M. Houwerzijl (red.), *All Stars Catch, walk of life*. Amsterdam: Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot.
- Steketee, M., Vandenbroucke, M. & Rijkschroeff, R. (2009, augustus). *(Jeugd)zorg houdt niet op bij 18 jaar*. Binnengehaald 23 mei 2017, van https://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/Jeugdzorg%20houdt%20niet%20op%20bij%2018%20jaar_2697.pdf

- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2011). *Implementatie en gebruik Participatieladder – Een inventarisatie naar de stand van zaken bij 24 gemeenten en ISD-en*. Binnengehaald 3 mei 2017, van https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2011/participatieladder/201104_8_implementation_en_gebruik_participatieladder.pdf
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (2010). *Meetlat van participatie. Eenvoudig en eenduidig – Voor en door gemeenten*. Binnengehaald 3 mei 2017, van https://vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/werk_en_inkomen_2010/re_integratie/20100219_brochure_participatieladder.pdf
- Vereniging van Nederlands Gemeenten (2016). *Van 18-min naar 18-plus – Handreiking voor gemeenten bij de overgang van jeugd naar volwassenheid*. Binnengehaald 2 juni 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Handreiking-van-jeugdnaarvolwassenheid.pdf>
- Walz, G., Ommeren, M. van, Stroeker, N., Bokdam, J., Bourdrez, L. & Ince, D. (2011). *Handreiking interventies kwetsbare jongeren – Eindrapport*. Binnengehaald 12 juni 2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2011/04/04/handreiking-interventies-kwetsbare-jongeren>
- Weekers, S. & Sohier, R. (2007, 18 april). *Meerderjarig in de jeugdzorg, en dan..?* Binnengehaald 23 mei 2017, van <http://docplayer.nl/306298-Meerderjarig-in-de-jeugdzorg-en-dan.html>
- Wit de, M., Segeren, M., Husen van, G. & Franssen, N. (2012). Het voortraject van Amsterdamse zwerfjongeren: Risicofactoren en hulpverlening tijdens hun jeugd. Binnengehaald 9 augustus 2017, van https://publicaties.dsp-groep.nl/getFile.cfm?file=15nfggdos_Het_voortraject_van_Amsterdamse_zwerfjongeren.pdf&dir=rapport
- Yperen, T. van, Steege, M. van der (2006). *Voor het goede doel. Werken met hulpverleningsdoelen in de jeugdzorg*. Utrecht/Amsterdam: NIZW Jeugd/Uitgeverij SWP.
- Yperen, T. van, Steege, M. van der, Addink, A. & Boendermaker, L. (2010). *Algemeen en specifiek werkzame factoren in de jeugdzorg. Stand van de discussie*. Binnengehaald 19 december 2017, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Rapport-AlgemeenWerkzameFactoren.pdf>