

Methodiekbeschrijving groepswork in het jongerenwerk

Author(s)

Todorović, Dejan; Manders, Willeke; Sonneveld, Jolanda; Metz, Judith

Publication date

2017

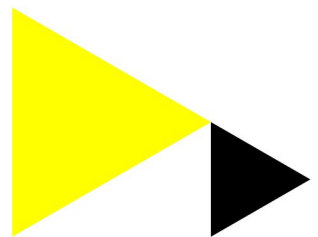
License

CC BY

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Todorović, D., Manders, W., Sonneveld, J., & Metz, J. (2017).
Methodiekbeschrijving groepswork in het jongerenwerk.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

METHODIEKBESCHRIJVING GROEPSWERK IN HET JONGERENWERK

CREATING TOMORROW



Dejan Todorovic MSc.
Dr. Willeke Manders
Jolanda Sonneveld MSc.
Dr. Judith Metz

COLOFON

De methodiekb beschrijving Groepswerk is tot stand gekomen door een samenwerking van de jongerenwerkaanbieders, Combiwel, Dock, Streetcornerwork, IJsterk, en The Mall de Baarsjes, de minor Jongerenwerk in de Grote Stad en het lectoraat Youth Spot van de Hogeschool van Amsterdam.

Auteurs: Dejan Todorovic, Willeke Manders, Jolanda Sonneveld en Judith Metz

Deelnemers aan de leesgroep: Hannah van der Grient en Silvia Hamersma

Het lectoraat Youth Spot richt zich op de professionalisering van het jongerenwerk. Zij werkt bottom up (onder meer op basis van de 'tacit knowledge' van jongerenwerkers) met een open blik naar stedelijke, landelijke en internationale ontwikkelingen in de werelden van jongeren, samenleving, wetenschap en beleid. Het lectoraat Youth Spot wordt gevormd door Combiwel, Streetcornerwork, Dock, Jongerenwerk Utrecht (JoU), Roc van Amsterdam, Youth for Christ, Xtra welzijn, Participe, ContourDeTwern (R-newt), De Schoor, Dynamo, Jeugd en Jongerenwerk Midden Holland en de Hogeschool van Amsterdam.

De foto op de voorpagina gemaakt door Wilbert van Woensel

Lectoraat Youth Spot
Amsterdams Kenniscentrum Maatschappelijke Innovatie
Hogeschool van Amsterdam
Postbus 1025
1000 BA Amsterdam
www.hva.nl/youth-spot

Copyright © 2017 Hogeschool van Amsterdam,
Overname van informatie uit deze beschrijving is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
DEEL 1 Positie van Groepswork	3
DEEL 2 Inhoudelijk kader	5
2.1 Wat is de aanleiding om Groepswork uit te voeren [Aanleiding]?	5
2.2 Op wie is Groepswork gericht? [Doelgroep].....	6
2.3 Wat wil je met Groepswork bereiken? [Doel]	7
2.4 Hoe wil je met Groepswork bijdragen aan de opvoeding van jongeren? [Pedagogische opdracht].....	8
DEEL 3 Organisatie	16
3.1 Locatie	16
3.2 Middelen.....	16
3.3 Veiligheid.....	17
3.4 Samenwerkingspartners.....	18
DEEL 4 Uitvoering.....	21
4.1 Fasen van het groepsproces	22
4.2 Methodische stappen	23
4.3 Methodische principes	29
DEEL 5 Aansturing	36
5.1 Samenstelling teams.....	36
5.2 Aansturing teams en jongerenwerkers.....	36
5.3 Contact met samenwerkende organisaties	37
5.4 Deskundigheidsbevordering	37
LIJST MET LASTIGE BEGRIPPEN	38
GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	40
BIJLAGEN	44
HOE IS DE METHODIEK TOT STAND GEKOMEN?	44
LITERATUUR VOOR VERDIEPING	45

Inleiding

Voor je ligt de methodiekbeschrijving van Groepswork, één van de werkwijzen van het professionele jongerenwerk.

Wat is Groepswork in het jongerenwerk?

Groepswork verwijst naar het type jongerenwerk waarin er gewerkt wordt met groepen jongeren. Groepswork wordt beschouwd als één van de belangrijkste en oudste werkwijzen van het jongerenwerk (ontstaan eind negentiende eeuw) en sluit aan bij de behoefte van jongeren om met leeftijdsgenoten om te gaan (Veenbaas, Noorda & Ambaum, 2011; Allen & Williams, 2012). Via Groepswork willen jongerenwerkers zo veel mogelijk de positieve functies van de groep laten gelden. Zo willen zij via Groepswork een omgeving bieden waarin jongeren anderen ontmoeten, plezier maken, samenwerken, van elkaar leren, zich leren verhouden tot anderen, herkenning en erkenning vinden bij elkaar, nieuwe ervaringen opdoen en tot zelfinzicht en nieuw gedrag komen. De negatieve kanten van de groep, zoals pesten, machtsmisbruik en groepsdruk, willen jongerenwerkers zo veel mogelijk tegengaan (Remmerswaal, 2005; Brown, 1979). Uiteindelijke inzet van het Groepswork is dat het bijdraagt aan de persoonlijke en sociale ontwikkeling van individuen en aan de ontwikkeling van de groep als geheel.

Waarom een methodiekbeschrijving?

Jongerenwerkers weten heel vaak wat zij wel en niet moeten doen om met een groep jongeren iets te bereiken, maar over hoe jongerenwerkers met groepen werken is weinig beschreven. In deze beschrijving staat praktisch en met onderzoek onderbouwd beschreven wat het alledaags uitvoeren van Groepswork inhoudt en hoe de jongerenwerker handelt in het contact met groep(en) jongeren. Het lectoraat Youth Spot heeft hiervoor praktijkgericht onderzoek¹ uitgevoerd in samenwerking met studenten en docenten van de Hogeschool van Amsterdam en ervaren jongerenwerkers van de organisaties Combiwel, Dock, Streetcornerwork, IJsterk, Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Zaanstreek Waterland (SMDZW) en The Mall de Baarsjes.²

De methodiekbeschrijving is gemaakt voor jongerenwerkers die Groepswork uitvoeren en studenten die leren voor het vak jongerenwerk en andere sociaal-agogische beroepen gericht op jongeren. Het is een praktische leidraad voor het uitvoeren van Groepswork in het jongerenwerk. Aan bod komt:

Deel 1: welke **positie** Groepswork inneemt in het jongerenwerk

Deel 2: hoe je met een **inhoudelijk kader** richting geeft aan de uitvoering van Groepswork.

Deel 3: welke **organisatorische zaken** er geregeld moeten worden.

Deel 4: welke methodische stappen en principes aandacht vragen tijdens **de uitvoering**

Deel 5: hoe Groepswork kan worden **aangestuurd**.

De methodiekbeschrijving is verrijkt met tips, voorbeelden en opdrachten die helpen om Groepswork in de praktijk toe te passen.

¹ Rumping, S., Metz, J., Awad, S., Nijland, E., Manders, W., Todorovic, D., Sonneveld, J. & Schaap, R. (2017). *Onderzoeksrapport Groepswork als generieke methodiek van het grootstedelijk jongerenwerk. Aflevering 5 Portfolio Jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam / Lectoraat Youth Spot.

² Bijlage 1 geeft inzicht in hoe en in samenwerking met wie deze methodiekbeschrijving over Groepswork tot stand is gekomen.

DEEL 1 Positie van Groepswerk

Groepswerk is een generieke methodiek van het professionele jongerenwerk. Dit houdt in dat Groepswerk altijd een rol speelt als er contact is met groepen jongeren in het jongerenwerk. Kenmerkend aan groepen jongeren binnen het jongerenwerk is dat jongeren er zelf voor kiezen om daarin te participeren. Het jongerenwerk bevindt zich immers in het domein van de vrije tijd waarbinnen geen wettelijk kader of opvoeders zijn die jongeren kunnen dwingen om te participeren (Metz, 2011). Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het onderwijs waarbinnen jongeren verplicht zijn om deel te nemen aan de groep.

Jongerenwerk

Het jongerenwerk is een basisvoorziening in het derde milieu (buiten gezin, school en werk) primair voor jongeren uit de lagere sociaaleconomische klasse en kwetsbare jongeren. Vertrekpunt vormt de leefwereld van de jongeren. Inzet van het jongerenwerk is de volwaardige deelname van jongeren aan de samenleving. De precieze inhoud en doelgroepen van het jongerenwerk bewegen mee met maatschappelijke ontwikkelingen en trends in de behoeften en leefsituaties van jongeren (Metz, 2011a).

Kern Groepswerk met jongeren

Ondanks dat Groepswerk één van de oudste werkwijzes is van het jongerenwerk, zijn jongerenwerkers in de dagelijkse praktijk nog altijd bezig met de vraag hoe zij groepen zodanig kunnen beïnvloeden dat zij een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van jongeren individueel en de ontwikkeling van de groep als geheel (Sonneveld & Metz, 2015). In de groep kunnen jongeren zichzelf ontdekken, zichzelf uiten, gedrag oefenen en onderzoeken wat de impact daarvan is op anderen. Jongeren wisselen ervaringen, standpunten en ideeën uit en ze beïnvloeden, stimuleren en corrigeren elkaar. Deze sociale interacties in een groep maken het mogelijk om houdingen, gedragingen en gevoelens te veranderen. De competenties die jongeren ontwikkelen in de groep kunnen zij bovendien ook inzetten in andere omgevingen (op werk, school, straat, thuis etc.) (Brown, 1979; Bolt & Van der Wekke 2012; Schwartz, 1971: In Wohl, 2000). De inzet van Groepswerk is echter ook om de positieve kanten van groepen optimaal te benutten en te stimuleren, waardoor de groep zich als geheel ontwikkelt (Brown, 1979; Remmerswaal, 2005; Mullender & Ward, 1991).

Omdat Groepswerk altijd een rol speelt als er contact is met groepen jongeren binnen het Groepswerk is de uitvoering van Groepswerk heel uiteenlopend. De duur en periode kan variëren van een structurele wekelijkse groepsactiviteit tot een éénmalige, spontane bijeenkomst op straat waarbij een jongerenwerker een begeleidende rol heeft (Van Stegeren, 1967; Spierts, 1998). Door het vrijwillige karakter van Groepswerk in het jongerenwerk kunnen groepen vrij gemakkelijk gedurende het groepsproces wisselen van samenstelling. Het is niet gegarandeerd dat de hele groep bij iedere bijeenkomst compleet is (Brown, 1979: In Wohl, 2000). De groepsgrootte verschilt evenals de duur van het Groepswerk, afhankelijk van het doel en de doelgroep van het specifieke aanbod.

Hieronder staat in een schema uitgewerkt hoe de methodiekbeschrijving Groepswork is opgebouwd. De laatste vier onderdelen: inhoudelijk kader (deel 2), organisatie (deel 3), uitvoering (deel 4) en aansturing (deel 5) worden hierna uitgewerkt.

Methodiek Groepswork			
Deel 1. Positie Kern van Groepswork met jongeren			
Deel 2. Inhoudelijk kader (wie, wat, waar, waarom, waartoe?)			
Aanleiding Wat is de aanleiding om groepswork uit te voeren?	Doelgroep Op wie is Groepswork gericht?	Doelen Wat wil je met Groepswork bereiken?	Pedagogische opdracht Hoe wil je met Groepswork bijdragen aan de opvoeding van jongeren (pedagogische opdracht)?
Deel 3. Organisatie - Locatie - Middelen - Veiligheid - Samenwerking met partnerorganisaties			
Deel 4. Uitvoering (inclusief het handelen van de jongerenwerker)			
Deel 5. Aansturing - Samenstelling teams - Aansturing teams en jongerenwerkers - Contact met samenwerkende organisaties - Deskundigheidsbevordering			

DEEL 2 Inhoudelijk kader

Het inhoudelijk kader geeft richting aan de uitvoering van Groepswerk. In dit kader worden antwoorden gegeven op de vragen:

- Voor welke behoefte of welk probleem wordt Groepswerk ingezet? (aanleiding)
- Op wie is Groepswerk gericht? (doelgroep)
- Wat wil je met Groepswerk bereiken? (doelen)
- Hoe wil je met Groepswerk bijdragen aan de opvoeding van jongeren (pedagogische opdracht)?

In dit deel van de methodiekbeschrijving beschrijven we de vier onderdelen van het inhoudelijk kader op hoofdlijnen. Hoe het inhoudelijk kader er precies uit komt te zien hangt af van de specifieke situatie waarin jij aan de slag gaat met een groep jongeren.

Methodiek Groepswerk			
Deel 2. Inhoudelijk kader (wie, wat, waar, waarom, waartoe?)			
Aanleiding Voor welke behoefte of welk probleem wordt Groepswerk ingezet?	Doelgroep Op wie is Groepswerk gericht?	Doelen Wat wil je met Groepswerk bereiken?	Pedagogische opdracht Hoe wil je met Groepswerk bijdragen aan de opvoeding van jongeren (pedagogische opdracht)?

2.1 Wat is de aanleiding om Groepswerk uit te voeren [Aanleiding]?

Er zijn verschillende aanleidingen om Groepswerk uit te voeren in het jongerenwerk.

Aanleidingen voor het inzetten van Groepswerk kunnen zijn dat jongeren behoefte hebben aan een plek waar zij kunnen ontspannen of elkaar kunnen ontmoeten, waar zij deel kunnen nemen aan leuke groepsactiviteiten, waar zij zich kunnen ontwikkelen, en waar zij zich in kunnen zetten voor elkaar en hun buurt. Hieronder worden enkele situaties van jongeren geschetst die aanleiding geven voor Groepswerk:

1. Een jongerenwerker ontmoet een groep jongeren op straat. De jongeren hangen veel op straat en komen uit gezinnen die over weinig financiële middelen beschikken. Lid worden van een club is voor deze jongeren financieel niet mogelijk. De jongerenwerker nodigt de jongeren uit om naar het jongerencentrum te komen. Ze kunnen daar met elkaar chillen, andere jongeren ontmoeten en deelnemen aan groepsactiviteiten op het gebied van sport, koken, media, muziek en dansen.
2. Een aantal jongeren meldt zich bij de jongerenwerker dat ze graag iets voor jongeren in de buurt willen organiseren. De jongerenwerker richt samen met deze jongeren een jongerenraad op waarin zij zich in kunnen zetten voor andere jongeren in de buurt. Elke zondag komen ze samen in het jongerencentrum. Zij organiseren zelf activiteiten voor jongeren in de buurt en andere jongeren kloppen bij hen aan als ze iets willen organiseren in de wijk.
3. In een bepaalde wijk hebben de jongeren en volwassen buurtbewoners nauwelijks contact. Jongeren ervaren een tekort aan begrip en tolerantie bij buurtbewoners en buurtbewoners ervaren overlast van jongeren in de wijk. De jongerenwerker zet de

- jongeren aan om een buurtbarbecue te organiseren om het onderlinge contact en begrip tussen jongeren en buurtbewoners in de buurt te bevorderen.
4. Een aantal meisjes met een laag zelfbeeld verstuurt regelmatig seksueel getinte foto's van zichzelf via social media. De jongerenwerker start een project waarin met deze meisjes in groepsverband wordt gewerkt aan het vergroten van hun weerbaarheid en het leren communiceren over hun wensen en grenzen en het respectvol omgaan met elkaar aan.

2.2 Op wie is Groepswork gericht? [Doelgroep]

Het is belangrijk om zo nauwkeurig mogelijk te benoemen op welke jongeren Groepswork zich richt. Een doelgroep formulering maakt het mogelijk om tijdens evaluaties te toetsen of je de beoogde groep jongeren bereikt. Indien dit niet zo blijkt te zijn, is het belangrijk om te achterhalen waarom je de doelgroep niet bereikt en wat je eventueel kunt doen om de doelgroep wel te bereiken. Ook kan het zijn dat de formulering van de doelgroep niet klopt, en dat deze in overleg met opdrachtgevers en samenwerkingspartners moet worden bijgesteld. Daarnaast wil je weten of je daadwerkelijk kunt bieden wat nodig is bij de doelgroep waar je je op richt.

De primaire doelgroep van Groepswork zijn jongeren in de leeftijd van 10 tot en met 23 jaar. Het kan per organisatie en activiteit verschillen op welke doelgroep het Groepswork zich specifiek richt. De doelgroep kan verschillen op drie kenmerken: leeftijd, sekse en aanwezigheid van één of meerdere vormen van kwetsbaarheid.

Kenmerk 1: Leeftijd

Groepswork richt zich op jongeren in de leeftijd van 10 tot en met 23 jaar. Sommige praktijken rekken de leeftijdsgrens op tot en met 27 jaar. Sommige praktijken richten zich op een brede leeftijdsgroep, bijvoorbeeld 12+ , terwijl andere praktijken zich op een specifieke leeftijdsgroep richten zoals 15 t/m 18 jaar.

Kenmerk 2: Sekse

Er zijn jongerenwerkpraktijken die sekse als onderscheidend kenmerk hanteren. Sommige praktijken richten zich alleen op meisjes terwijl andere praktijken zich alleen richten op jongens. De meeste praktijken richten zich echter op jongens en meisjes. Ervaring leert echter dat als er geen expliciete aandacht is voor meisjes, jongens met hun stemgeluid en gedrag het jongerenwerk domineren en meisjes het onderspit delven en wegblijven (Metz, 2011).

Kenmerk 3: Kwetsbaarheid

Ten slotte hanteren jongerenwerkpraktijken het opgroeien in kwetsbaarheid als criterium. Hiermee wordt bedoeld dat jongeren op één of meerdere leefgebieden te maken hebben met een vorm van kwetsbaarheid waardoor zij een achterstand moeten overbruggen of een verhoogd risico hebben op uitval. Voorbeelden van kwetsbaarheid zijn het opgroeien in armoede, het hebben van laagopgeleide ouders, zelf een lage opleiding volgen, leven in eenzijdig samengestelde sociale netwerken of de aanwezigheid van problemen thuis (Abdallah, Kooijmans & Sonneveld, 2016). Dit betekent overigens niet, dat jongeren die geen achterstand te overbruggen hebben, niet welkom zijn in het jongerenwerk. Wel betekent het dat het Groepswork zich vooral richt op jongeren met een ondersteuningsvraag.

'Ik richt me voornamelijk op (...) meiden met achterstanden. Elk meisje mag hier binnenkomen. Het is niet zo van, je moet problemen hebben en dan kom je binnen. Eigenlijk heeft elk pubermeisje wel problemen. Dat is onzekerheid, dat kan alcoholmisbruik zijn, dat kan pesten zijn, dat kan ruzie met je ouders zijn. Dus eigenlijk heeft elke puber wel z'n zorgen, en sommigen wat meer dan anderen. En ik heb ze allemaal en dan zit ik nog specifieker op de extra kwetsbare.'

2.3 Wat wil je met Groepswerk bereiken? [Doel]

Het formuleren van doelen geeft inzicht in wat je met Groepswerk wilt bereiken. Ook kun je naderhand vaststellen of je het gewenste resultaat hebt bereikt. Voor Groepswerk kun je onderscheid maken tussen hoofddoelen van Groepswerk (wat het jongerenwerk met Groepswerk beoogt te bereiken) en individuele doelen en groepsdoelen van de jongeren die aan Groepswerk deelnemen. De individuele en/of groepsdoelen van jongeren zijn uiteenlopend en hangen af van de behoeften en wensen van de jongeren. Meer over het formuleren van de individuele en groepsdoelen van jongeren vind je in deel 4.1. Methodische stappen bij stap 3. Doelen stellen. De hoofddoelen van Groepswerk worden hieronder beschreven.

Hoofddoelen van Groepswerk

Uit onderzoek naar de doelen en resultaten van Groepswerk blijkt dat Groepswerk in het jongerenwerk zes hoofddoelen kent:

1. Binding aan de samenleving

Er zijn aanwijzingen dat Groepswerk bijdraagt aan de binding van jongeren aan de samenleving. Dit gebeurt op twee manieren: door middel van het aanbieden van groepsgerichte vrijetijdsbesteding of het betrekken van groepen jongeren bij de buurt. Deelname aan Groepswerk is op zich ook al een vorm van binding aan de samenleving. Groepswerk zorgt er, meer dan andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, voor dat jongeren beter weten wat zij willen in de toekomst. Ook leert Groepswerk, evenveel als andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, jongeren wat zij leuk vinden om te doen in hun vrije tijd.

2. Vorming

Er zijn aanwijzingen dat Groepswerk bijdraagt aan de vorming van jongeren. Jongeren ontwikkelen zich binnen het Groepswerk door deel te nemen aan groepsgerichte activiteiten of door gezamenlijk activiteiten te ontwikkelen, organiseren, en uit te voeren. Groepswerk zorgt er, meer dan andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, voor dat jongeren zelfvertrouwen krijgen, leren om hun eigen mening te geven, leren waar ze wel en niet goed in zijn, leren wat ze belangrijk vinden en leren wie ze zijn. Ook leert Groepswerk, evenveel als andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, jongeren om te luisteren.

3. *Ontspanning*

Groepswork zou bij kunnen dragen aan de ontspanning van jongeren. Groepswork biedt jongeren een plek waar zij samen kunnen ontspannen en plezier kunnen hebben en kunnen deelnemen aan laagdrempelige activiteiten. Groepswork zorgt er, meer dan andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, voor dat jongeren verschillende activiteiten ondernemen zoals dansen, sporten, koken, muziek maken, spelletjes doen of games spelen. In groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk chillen jongeren meer dan bij groepsactiviteiten binnen het jongerenwerk. Er moet nog verder worden onderzocht of Groepswork inderdaad bijdraagt aan het ervaren van ontspanning door jongeren.

4. *Bewust maken van gewenst gedrag*

Groepswork zou bij kunnen dragen aan het bewust maken van jongeren van gewenst gedrag. Jongeren leren zich door Groepswork prosociaal te gedragen dan jongeren die deelnemen aan groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk. Jongeren worden echter ook meer brutaler door deelname aan Groepswork binnen het jongerenwerk in vergelijking met jongeren die deelnemen aan groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk. Jongeren zouden zich door deelname aan Groepswork bewuster kunnen worden van zowel ongewenst als gewenst gedrag. Dit moet nog verder onderzocht worden.

5. *Ontmoeting*

Groepswork zou bij kunnen dragen aan het ontmoeten van andere jongeren met dezelfde en met andere achtergronden. Dit stelt jongeren in staat om ervaringen van jong zijn en volwassen worden met elkaar uit te wisselen. Door de omgang met jongeren met andere achtergronden kunnen jongeren zelfbewustzijn ontwikkelen: wie ben ik in relatie tot de ander en hoe verhoud ik mij hiertoe? Jongeren blijken vrienden te maken door Groepswork. Er moet nog onderzocht worden of en hoe Groepswork daadwerkelijk bijdraagt aan het ontmoeten van andere jongeren.

6. *Verantwoordelijkheid leren dragen*

Er zijn aanwijzingen dat Groepswork bijdraagt aan het leren dragen van verantwoordelijkheid door jongeren. Dit gebeurt door jongeren vaardigheden te leren die nodig zijn om praktische invulling aan het dagelijks leven te geven. Ook worden jongeren gestimuleerd om als groep met initiatieven en ideeën te komen en zelfstandig activiteiten te organiseren. Groepswork zorgt er, meer dan andere groepsactiviteiten buiten het jongerenwerk, voor dat jongeren leren om verantwoordelijkheid te hebben.

2.4 Hoe wil je met Groepswork bijdragen aan de opvoeding van jongeren?

[Pedagogische opdracht]

Bij Groepswork in het jongerenwerk richt je je op jongeren in de leeftijdsgroep 10 tot en met 23 jaar. Je hebt te maken met een doelgroep die zich bevindt in de overgang van kind naar volwassenheid. Je hebt naast ouders of verzorgers en leraren op school een rol in het opvoeden van jongeren. De rol van Groepswork in het opvoeden van jongeren wordt ook wel de pedagogische opdracht genoemd. Het is belangrijk om je bewust te zijn van deze pedagogische rol. Dit houdt onder andere in dat je jezelf af moet vragen wat jij jongeren wilt / kunt leren en welke stijl van begeleiden bij jou past en aansluit bij de behoeften van jongeren.

De pedagogische opdracht bestaat uit een visie op de rol van Groepswork in het opvoeden van jongeren (pedagogisch concept), die praktisch tot uiting komt in het pedagogische klimaat en de pedagogische verhouding. Het pedagogisch klimaat verwijst naar de sociale omgeving waarin Groepswork plaatsvindt. De pedagogische verhouding verwijst naar de rol van jongerenwerkers bij Groepswork in het opvoeden van jongeren.

Aandacht voor de pedagogische opdracht

De pedagogische opdracht van het jongerenwerk heeft de afgelopen tien jaar meer aandacht gekregen. Aanleiding voor die aandacht is het inzicht dat kinderen en jongeren onvoldoende gelegenheid krijgen om te leren wat wel of niet kan, wat wel of niet belangrijk is en daardoor op oudere leeftijd vastlopen in de samenleving (Hermanns, 2007). Het tekort schieten van de opvoeding van kinderen en jongeren is een reden om expliciet de aandacht te vestigen op pedagogische processen. Micha de Winter (2011) pleit voor het investeren in de publieke opvoeding (pedagogische *civil society*) omdat daar vanuit kinderen en jongeren veel behoefte aan is, terwijl daar in de hedendaagse samenleving weinig aandacht voor is. De hedendaagse pedagogische opdracht van het jongerenwerk bestaat uit een combinatie van emancipatie met disciplineren (Metz, 2013). Het gaat erom dat jongeren zichzelf kunnen ontdekken en leren zich te verhouden tot de ander en de samenleving als geheel.

Pedagogisch concept

Het pedagogisch concept beschrijft de visie op de rol van Groepswork in het opvoeden van jongeren. Het verschilt namelijk tussen organisaties welk idee zij hebben over hoe jongeren met elkaar zouden moeten omgaan en op welke gebieden jongeren zich zouden kunnen ontwikkelen. Indien jouw organisatie nog niet beschikt over een pedagogisch concept dan kun je deze samen met je teamleider en collega-jongerenwerkers formuleren.

Onderzoek wijst uit dat het pedagogisch concept van Groepswork drie belangrijke uitgangspunten heeft:

- 1) Democratische vorming
Dit houdt in dat je jongeren op onderzoek uit laat gaan en dat je jongeren via groepsactiviteiten laat ontdekken hoe zij zich tot elkaar en de samenleving als geheel willen verhouden. Hiermee geef je jongeren de gelegenheid om normen en waarden en houdingen en vaardigheden te leren die nodig zijn om met anderen op gelijk niveau te kunnen samenwerken en samenleven.
- 2) Zelfregie
Met zelfregie wordt bedoeld dat je jongeren zeggenschap geeft over de uitvoering van groepsactiviteiten. Je geeft de groep autonomie om zelf initiatieven te nemen, met ideeën te komen, na te denken over hoe om te gaan met problemen en conflicten in de groep, regels te formuleren voor de omgang met elkaar én beslissingen te nemen. Jongeren zijn dan

op alle niveaus gezamenlijk verantwoordelijk voor de activiteiten. Hierdoor worden jongeren zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid en hun zelf organiserend vermogen wordt versterkt.

3) Inclusie

Inclusie betekent dat je alle jongeren, ongeacht hun sociaal-culturele achtergrond, sekse, leeftijd, opleidingsniveau, seksualiteit, talenten, maar ook hun beperkingen, op een gelijkwaardige manier mee laat doen met groepsactiviteiten. Dit betekent niet dat je alle jongeren samen in één groep moet laten participeren. Je schat in binnen welke groep(en)

verschillende jongeren kunnen participeren en creëert een veilige omgeving zodat de groep zich als geheel kan ontwikkelen.

Aandachtspunt inclusie

Uit sociologisch onderzoek blijkt dat mensen niet vanzelf op gelijkwaardige wijze met mensen omgaan die anders zijn. Mensen hebben een voorkeur voor mensen die op hen lijken. Ook hebben jongeren de neiging om jongeren die afwijken van de hoofdstroom actief buiten te sluiten. Deze uitsluiting gaat soms zo ver dat jongeren zondebok worden en structureel worden gepest. Door aandacht te besteden aan de verschillen tussen jongeren en deze op een respectvolle wijze bespreekbaar te maken, leren jongeren dat er verschillen zijn in de maatschappij en dat er verschillen mogen zijn. Ook leren jongeren hoe zij met deze verschillen om kunnen gaan.

Positief pedagogisch klimaat

In een positief pedagogisch klimaat is er aandacht voor zowel de ontwikkeling van individuele groepsleden als de groep als geheel. Het is vanzelfsprekend dat jongeren, ook als zij verschillend zijn, elkaar positief bejegenen en elkaar onderling helpen en steunen (Hermens & Marissing, 2012; Jeffs & Smith, 2010; Klein, Mak & Gaag, 2011). Hierdoor voelen jongeren zich fijn en beschermd en durven zij zichzelf te zijn. Het positieve pedagogische klimaat bestaat uit drie elementen:

1) Positieve groepsdynamiek

Inzetten op positieve groepsdynamiek betekent dat je de sociale veiligheid in een groep waarborgt zodat iedereen zich veilig voelt en er geen sprake is van (ongewenst) grensoverschrijdend gedrag. Door het waarborgen van een positieve groepsdynamiek ervaren jongeren in een groep verbondenheid met elkaar en voelen zij zich medeverantwoordelijk voor de groep als geheel (Kearns & Forrest, 2000).

2) Afwezigheid van onderhuidse spanningen

Afwezigheid van onderhuidse spanningen houdt in dat je alert bent op onderhuidse spanningen en deze aanpakt als je ze signaleert. Onderhuidse spanningen zijn voor buitenstaanders moeilijk waarneembare, negatieve interacties tussen jongeren waar direct betrokkenen vaak veel hinder van ondervinden. Uitingen daarvan zijn: uitsluiten en negeren, roddelen, uitschelden, sarcastische opmerkingen maken of het gebruik van een bepaalde lichaamstaal waarin andere jongeren worden afgewezen.

3) Structuur

Dit betekent dat je de groep een heldere structuur biedt. Sommige jongeren krijgen deze structuur thuis niet aangeboden. Jongeren hebben een omgeving nodig waarin regels en grenzen gesteld en nagestreefd worden (zie ook deel 4 uitvoering; 4.3. methodische principe; principe 1 Werken met de omgeving). Praktisch gaat het er om dat je groepsleden laat weten wat er van de groep en van hen individueel wordt verwacht (Jongepier, Struijk, Van Der Helm, 2010). Een heldere structuur biedt jongeren duidelijkheid over welk gedrag wel en niet wenselijk is. Hiermee draagt het ook bij aan het gevoel van veiligheid.

Pedagogische verhouding

Als jongerenwerker sta je in een pedagogische verhouding tot jongeren. Dit houdt in dat je je bewust bent van het verschil in verantwoordelijkheid tussen jou en de jongeren. Het is belangrijk dat je je realiseert dat je een voorbeeld bent voor jongeren die bezig zijn om volwassen te worden. De pedagogische verhouding tussen jongeren en jongerenwerkers bij Groepswork kent vier kenmerken:

1) Positieve benadering

Jongeren positief benaderen houdt in dat je de jongeren erkent, waardeert en respecteert zoals zij zijn. Door jongeren positief aan te spreken en samen met de jongeren te kijken naar wat goed gaat en naar mogelijkheden in plaats van naar wat fout gaat en naar onmogelijkheden, maak je jongeren bewust van hun capaciteiten en geef je jongeren vertrouwen en kracht voor de toekomst.

'Ze denken heel vaak vanuit het probleem en dat moet jij als jongerenwerker niet doen.' (Jongerenwerker)

2) Dialogiserend opvoeden

Dit houdt in dat je een democratische omgangscultuur creëert. Je richt je op de (ontwikkeling van) groepsnormen in drie stappen: Als eerste (1) ontwikkel je (samen met jongeren) de normen van de betreffende groep.

'Ik wil het over grenzen hebben. Ik wil het over hun eigen waarden hebben. Dat zijn belangrijke zaken die ik echt wil bespreken en dat verweef ik door de lessen heen.' (Jongerenwerker)

Ten tweede maak je jongeren bewust van hun gedrag en hoe dit zich verhoudt tot de ontwikkelde groepsnormen. Als laatste probeer je jongeren eigenaar te maken van deze groepsnormen.

'Ja ja, en daar durven ze nu ook voor op te komen en dat vind ik heel mooi, dat ze elkaar ook aanspreken en corrigeren op gedrag. Dat blijf ik toch na zes jaar bijzonder vinden en dat gebeurt steeds vaker en vaker.' (Jongerenwerker)

3) Gezag

Met gezag bedoelen we de door jongeren aanvaarde macht van de jongerenwerker. Je krijgt als het ware het 'recht van spreken' om je te mengen in de bezigheden, het gedrag of zelfs het levenspad van jongeren (Abdallah, Kooijmans, & Sonneveld, 2016). Je krijgt het gezag niet vanzelfsprekend toegekend. Het kost tijd om gezag te verwerven binnen een groep. Je verdient sneller gezag als je jongeren serieus neemt en gelijkwaardig behandelt (Cloos, Köngeter, Müller & Thole, 2009; Malekoff, 1994; Spierts, 2014). Een onderdeel van de werking van gezag is dat je een voorbeeld bent voor jongeren. Het goed uitdragen van deze voorbeeldfunctie vraagt van je dat je je bewust bent van de waarden, normen en omgangsvormen die je onderschrijft en wilt uitdragen.

'Als ik een opmerking heb gemaakt of als ik iets heb gedaan waarvan ik achteraf denk dat had ik niet moeten doen, dan roep ik hen bij me, wat ik gedaan heb, sorry daarvoor. Vooral bij de tien plus jongens, die zijn nog heel gevoelig en die gaan ook niet meer terug komen bij jou. Ik wil ze leren, vergeef de ander en op het moment dat ik iets verkeerd doe vraag ik ook om vergeving voor wat ik gedaan heb. Dat vind ik gewoon heel belangrijk.' (Jongerenwerker)

4) Variërende leiderschapsstijlen

Binnen Groepswork maak je in de pedagogische verhouding gebruik van verschillende leiderschapsstijlen. Je schat in op basis van het type jongeren, de groepsactiviteit, en de positie van jongeren in de groep welke leiderschapsstijl het meest effectief is om in te zetten. Er zijn vier leiderschapsstijlen te onderscheiden om groepen te begeleiden: (a) directief (b) overtuigend (c) participerend (d) delegerend (Remmerswaal, 2006).

(a) Directieve leiderschapsstijl

Bij een directieve leiderschapsstijl geef je de richting aan en geef je instructies. Je verwacht vervolgens dat deze worden uitgevoerd zoals afgesproken.

Je houdt streng toezicht op de geleverde prestaties, besteedt nauwelijks aandacht aan de inbreng van de groepsleden en verwacht gehoorzaamheid. De nadruk in deze leiderschapsstijl ligt op het uitvoeren van een taak of een doelstelling (Sonneveld & Metz, 2015).

'Een jongen zegt dat hij op zoek is naar een baan. Dan zeg ik 'Nou, mooi. Heb je een cv? Heb je een brief?' en als hij dan alleen 'Nee, nee, nee' zegt dan zeg ik (..) 'Nou, begin eerst met een brief te schrijven en een cv te maken.' (Jongerenwerker)

(b) Overtuigende leiderschapsstijl

Bij een overtuigende leiderschapsstijl zet je je eigen overtuigingskracht in om met de groep tot resultaten te komen.

'Ik probeer jongeren te laten zien, dat niet alles onmogelijk is, dat je eigenlijk gewoon je schouders er onder moet zetten en dingen moet proberen en daardoor proberen we jongeren te laten zien dat dingen mogelijk zijn. Daardoor proberen wij ze te activeren.' (Jongerenwerker)

(c) Participerende leiderschapsstijl

Bij een participerende leiderschapsstijl bevorder je de onderlinge betrekkingen, de omgangsvormen, de sfeer en het groepsklimaat.

'We hebben bijvoorbeeld een jongen gehad, die ineens de groep uit stapte en van de een op de andere dag zei: 'Ik stop ermee.' Iedereen uit z'n facebook verwijderde en uit de groepsapp. Toen ging iedereen naar zichzelf kijken van oh, ik heb misschien iets verkeerd gezegd. Dan ga je daarop in en bespreek je het met die jongeren die zich daar rot over voelen, maar ook met die ene jongen van wat is er aan de hand. Die had eigenlijk te veel aan zijn hoofd en hij had geleerd dat hij nee moest zeggen. Dat heeft ie dus gedaan, maar niet op een manier die heel handig is. Dus dan haal je hem er weer bij en dan ondersteun je hem eerst individueel en dan in de groep door uit te leggen dat hij het niet zo handig gedaan heeft en dat anderen dan hun teleurstellingen kunnen uitspreken, maar hem daarna weer opnemen in de groep.' (Jongerenwerker)

(d) Delegerende leiderschapsstijl

Bij een delegerende leiderschapsstijl geef je verantwoordelijkheden en autonomie aan de groep.

'Hoe meer het van hun wordt, het is hun club. In de loop van het jaar wil ik hen steeds meer verantwoordelijkheid geven. Nu organiseren wij alles want het jaar is net begonnen maar uiteindelijk gaan wij ze helpen met het organiseren van een club, en uiteindelijk moeten ze het gewoon een keertje helemaal zelf doen. En dan zijn we er natuurlijk ook, want dan gaan we niet op het terras zitten. Zij moeten eigenaar van hun club zijn en zijn dat ook echt.' (Jongerenwerker)

Opdrachten bij deel 2

Opdracht 1: Inhoudelijk kader

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

In hoeverre ben jij op de hoogte van het inhoudelijk kader voor Groepswork binnen de organisatie waar jij werkt of stage loopt?

Raadpleeg hiervoor beleidsnota's, werkplannen of handboeken van de organisatie. Verzamel de bestaande informatie. Probeer onderstaande vragen te beantwoorden:

- *Wat is de aanleiding om Groepswork uit te voeren?*
- *Op wie richt Groepswork zich?*
- *Wat zijn de doelen van Groepswork?*
- *Wat is de pedagogische opdracht van Groepswork?*

Probeer de eventuele ontbrekende informatie aan te vullen door hiernaar te vragen bij jouw teamleider of collega jongerenwerkers.

Voor studenten:

Kun jij achterhalen wat het inhoudelijk kader voor Groepswork is bij een (jongerenwerk)organisatie?

Probeer informatie over de organisatie en het inhoudelijk kader te verzamelen. Maak daarvoor gebruik van tenminste twee bronnen (bijvoorbeeld de website van de organisatie en een interview met een jongerenwerker). Probeer aan de hand daarvan de schuingedrukte vragen hierboven te beantwoorden.

Opdracht 2: Behaalde doelen

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Ga binnen de organisatie waar je werkt of stage loopt na welke resultaten er van Groepswork worden geregistreerd.

- *Biedt deze informatie volgens jou voldoende inzicht in of de doelen van Groepswork behaald zijn?*
- *Welke informatie ontbreekt en hoe zou je deze informatie kunnen verzamelen?*

Voor studenten:

Kun jij achterhalen welke resultaten er van Groepswork worden geregistreerd bij een (jongerenwerk)organisatie?

Verricht deskresearch om informatie over de resultaten van Groepswork te verzamelen. Maak daarvoor gebruik van tenminste twee bronnen (bijvoorbeeld de website en een jaarverslag van de organisatie). Probeer aan de hand daarvan de schuingedrukte vragen hierboven te beantwoorden.

Opdracht 3: Pedagogische concept

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Ga binnen de organisatie waar je werkt of stage loopt na of de pedagogische visie op de rol van Groepswork in het opvoeden van jongeren is vastgelegd. Indien jouw organisatie nog niet beschikt over een pedagogische visie dan kun je deze samen met je teamleider en collega-jongerenwerkers formuleren. Probeer daarbij uitgangspunten te formuleren met betrekking tot het pedagogisch concept, het pedagogisch klimaat, en de pedagogische verhouding.

Voor studenten:

Kun jij achterhalen wat de pedagogische visie op de rol van Groepswork is in het opvoeden van jongeren bij een (jongerenwerk)organisatie?

Maak daarvoor gebruik van tenminste twee bronnen (bijvoorbeeld de website van de organisatie en een interview met een jongerenwerker).

DEEL 3 Organisatie

Voordat je daadwerkelijk met Groepswerk aan de slag gaat is het belangrijk om een aantal zaken vooraf te organiseren. Bij Groepswerk vraagt dit om het beschikken over een locatie en middelen, het waarborgen van veiligheid en het aangaan en onderhouden van relaties met relevante samenwerkingspartners.

Methodiek Groepswerk
Deel 3 Organisatie
- Locatie - Middelen - Veiligheid - Samenwerkingspartners

3.1 Locatie

Groepswerk is een vorm van jongerenwerk waarbij toegankelijkheid en laagdrempeligheid van belang zijn. Om toegankelijk te zijn voor jongeren is het van belang om je als jongerenwerk te vestigen in de wijken waarin jongeren (bv. jongeren die opgroeien in minder kansrijke omgevingen) leven. Groepswerk kan plaatsvinden op plekken die specifieke faciliteiten bieden (afhankelijk van de aard van de activiteit) of waar jongeren zich bevinden. Zo kun je met jongeren bijeen komen in een jongerencentrum, fotostudio, speeltuin, sportzaal, in het park, op straat of op school. Ook kun je bewust aandacht besteden aan het creëren van een uitnodigende en huiselijke sfeer zodat jongeren zich welkom voelen en makkelijk binnenlopen. Ook kun je de ruimtes zo inrichten dat jongeren er hun talenten kunnen ontwikkelen (bijvoorbeeld door het inrichten van een studio voor geluidsopname).

3.2 Middelen

Om Groepswerk uit te kunnen voeren zijn drie middelen van belang: faciliteiten, tijd en een activiteitenbudget. Je moet gebruik kunnen maken van faciliteiten voor Groepswerk. Dit is nodig om toegankelijk te kunnen zijn richting jongeren en om de begeleiding van groepen jongeren praktisch mogelijk te maken. Belangrijke faciliteiten voor de toegankelijkheid voor jongeren zijn toegang tot internet (Wifi) en eventueel beschikbare computers. Daarnaast zijn ontspanningsfaciliteiten (zoals een tafeltennistafel, spelcomputers en een pooltafel) en faciliteiten die de ruimtes een huiselijke sfeer kunnen geven (zoals tafels en stoelen, banken en grote hanglampen) van belang (Brown, 1979; Van Veen, 1991; Metz & Sonneveld, 2012). Begeleidende faciliteiten hangen af van het type activiteit. Zo kunnen jongeren die deelnemen aan sportactiviteiten gebruik maken van sportspullen zoals een voetbal en ruimtes waar gesport kan worden. Verder kun je als jongerenwerker gebruik maken van promotiemiddelen om de groepswerkactiviteiten meer bekendheid te geven onder jongeren. Zo kun je posters, folders en sociale media (Facebook, Instagram, Snapchat, WhatsApp, YouTube, etc.) gebruiken om jongeren te bereiken, hun deelname aan de groepswerkprojecten te bevorderen en om jongeren bepaalde informatie te verstrekken. Naast faciliteiten heb je tijd nodig om de groepsactiviteiten uit te voeren en om een relatie op te bouwen met (jongeren in) de groep (zie ook deel 4 uitvoering, stap 2 kennis maken).

Met een budget voor groepsactiviteiten kun je onkosten zoals reiskosten, boodschappen, nieuwe faciliteiten en culturele en sportieve uitjes financieren. De hoogte van het budget verschilt per groepswerkactiviteit en wordt gebaseerd op de verwachte uitgaven. Goed inzicht in het beschikbare activiteitenbudget helpt je om te overzien hoeveel en welk type aanvullende

activiteiten er georganiseerd kunnen worden. Indien mogelijk kun je jongeren activeren om extra budget te werven via fondsen of bij het opzetten van ludieke inzamelacties.

3.3 Veiligheid

Het waarborgen van de veiligheid is noodzakelijk zodat alle jongeren zich thuis (blijven) voelen in de groep en (blijven) deelnemen aan de activiteiten. Om de veiligheid van Groepswork te waarborgen voor jongeren en medewerkers kun je het volgende doen:

Veilige ruimte creëren. Het gaat hierom dat de jongeren veilig zijn binnen de muren van het jongerenwerk en dat de locatie voor de Groepswork activiteiten op een veilige plek is gesitueerd zodat jongeren er kunnen komen en zich prettig voelen (Nijland, Boomkens & Metz, 2016).

Het werken in koppels. Door te werken in koppels kun je elkaar ondersteunen bij het voorkomen of tegengaan van ongewenst gedrag in groepen. Indien de capaciteit het niet toelaat om in koppels groepen te begeleiden kun je:

- onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een koppel te vormen in samenwerking met collega's van andere instellingen of vrijwilligers.
- ervoor kiezen om alleen op bepaalde momenten in koppels Groepswork uit te voeren.
- afspreken dat je direct contact opneemt met collega's of de teamleider zodra je verwacht in een onveilige situatie te belanden.

Inzetten van een veiligheidsprotocol. Een veiligheidsprotocol bied je houvast voor het handelen tijdens onveilige- of noodsituaties. Vaak zijn er afspraken binnen de organisatie gemaakt over hoe je handelt als er sprake is van een incident. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan hoe er wordt gehandeld bij verbaal en/of fysiek geweld en in welke situaties de politie wordt ingeschakeld. Als er geen veiligheidsprotocol is, is het aan te bevelen om afspraken over het waarborgen van de veiligheid te maken met je teamleider en collega jongerenwerkers. Vergeet niet om ook de meewerkende stagiaires en vrijwilligers op de hoogte te stellen van deze afspraken.

Huisregels duidelijk formuleren en handhaven. De huisregels zijn voorschriften waaraan jongeren (en jongerenwerkers) zich in het jongerenwerkcentrum of tijdens activiteiten buiten het jongerenwerkcentrum aan moeten houden (zie ook Principe 1 Werken met Regels in Deel IV).

Het naleven van de wettelijke veiligheidsvoorschriften. Organisaties zijn verplicht om zich te houden aan een aantal veiligheidsmaatregelen. Zorg er onder andere voor:

- dat er altijd iemand aanwezig is met een diploma Bedrijfshulpverlening (BHV);
- dat er een goed gevulde verbandtrommel aanwezig is;
- dat er een vluchtroute en een ontruimingsplan aanwezig zijn, zodat iedereen weet wat hij/zij moet doen als er brand uitbreekt;
- dat het maximaal aantal mensen dat in de ruimte aanwezig mag zijn bekend is en niet wordt overschreden;
- dat er wordt voldaan aan de normen voor wat betreft hygiëne en voedselveiligheid.

3.4 Samenwerkingspartners

Groepswork staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van de omgeving van jongeren. Het is daarom van belang dat je als jongerenwerker samenwerkt met ouders, vrienden, en buurtgenoten die zich in de sociale omgeving van jongeren bevinden. Daarnaast werk je ook samen met peers, vakspecialisten en diverse instanties.

Ouders

Het is van belang om samen te werken met ouders. Ten eerste zijn ouders een belangrijke informatiebron voor jongerenwerkers om meer te weten over de leefwereld en kwetsbaarheden van jongeren. Ten tweede kun je ouders informeren over de deelname van hun kind aan groepsactiviteiten. Ouders zijn dan op de hoogte van de activiteiten waaraan hun kind deelneemt en wat hun kind doormaakt in het jongerenwerk. Hierdoor gaan ouders zich mogelijk meer betrokken voelen bij wat er gebeurt in het jongerenwerk. Tot slot kun je ouders vragen om te helpen bij het organiseren en/of uitvoeren van groepsactiviteiten.

Vrienden

Net als ouders kunnen vrienden een belangrijke informatiebron zijn voor jongerenwerkers om meer te weten te komen over de leefwereld, kwetsbaarheden en behoeften van jongeren. Ook kun je vrienden inspireren om ook mee te doen aan het organiseren of uitvoeren van groepsactiviteiten van het jongerenwerk. Niet alleen bereik je hierdoor een grotere groep jongeren maar jongeren haken ook minder snel af als hun vrienden ook deelnemen aan en betrokken zijn bij het jongerenwerk.

Buurtgenoten

Jongeren kunnen zich meer onderdeel voelen van de buurt als zij zich voor de buurt inzetten. Ook kan het in contact brengen van jongeren met buurtbewoners tot meer onderling begrip leiden. Je kunt jongeren bijvoorbeeld een buurtbarbeque laten organiseren voor buurtgenoten of een bijeenkomst organiseren voor jongeren en hun buurtgenoten.

Peers

Peers zijn leeftijds- of leefstijlgenoten die onder jouw supervisie jongeren mee begeleiden (Manders, Metz & Sonneveld, 2017). Zij kunnen een belangrijke rol spelen bij het werken met groepen jongeren. Concreet kun je peers laten bijdragen aan groepsactiviteiten door hen groepsworkactiviteiten te laten voorbereiden (bijvoorbeeld het klaar zetten van de benodigde spullen), door hen deel te laten nemen aan groepsactiviteiten (en hen als rolmodel te laten functioneren) en door hen onder jouw supervisie groepsactiviteiten te laten begeleiden (bijvoorbeeld toezicht laten houden op de voortgang of hen de ruimte te geven om jongeren aan te spreken op hun gedrag) (zie ook Deel 4, principe 2: Peer-Support).

Vakspecialisten

Voor sommige activiteiten werk je samen met vakspecialisten (zoals fotografen, dj's, kunstenaars etc.). Tijdens de groepsactiviteiten is het belangrijk dat je de taken en rollen duidelijk verdeelt tussen de vakspecialisten en jou als jongerenwerker. De vakspecialisten geven de jongeren bijvoorbeeld tools mee voor het uitvoeren van de activiteiten. Jij als jongerenwerker zorgt er bijvoorbeeld voor dat alle jongeren actief meedoen en zich aan de regels houden.

Instanties

Je kunt samenwerken met diverse maatschappelijke instanties zoals scholen, gemeente, politie, culturele instellingen, sportclubs en hulpverlening. Samenwerken met deze instanties kan verschillende doelen hebben:

- afstemmen van werkprocessen
- het versterken van het sociale netwerk van jongeren
- delen van relevante informatie over jongeren
- doorverwijzen van jongeren voor eventuele benodigde hulp of passende begeleiding
- promotie voor de groepsworkactiviteiten
- gebruiken van passende locaties voor de groepsactiviteiten.

Om structurele samenwerkingsrelaties met diverse instanties op te bouwen is het noodzakelijk om deel te nemen aan netwerkoeverleggen en kennis te hebben van de sociale kaart:

Deelname aan netwerkoeverleggen

Naast één-op-één contact met samenwerkingspartners, neem je ook deel aan verschillende netwerkoeverleggen waarin je verschillende professionals van maatschappelijke instanties ontmoet. Het verschilt per netwerk welke instanties deelnemen en wat jouw verwachte rol en bijdrage is. Deze overleggen vinden meestal op structurele basis plaats. Vanuit je specifieke expertise heb je daarin een adviserende rol, maar ook een rol om te signaleren en groepen in kaart te brengen. Zo worden overlast gevende jongeren bijvoorbeeld door de wijkagent in beeld gebracht en werken de netwerkpartners vervolgens samen bij de uitvoering van een groepsaanpak.

Kennis van de sociale kaart

Goede kennis van de sociale kaart en het beschikken over een groot netwerk is voor de uitvoering van Groepswork onmisbaar. Dit is onder meer nodig om jongeren goed te kunnen doorverwijzen en toe te leiden naar geschikte netwerkpartners. Het is allereerst van belang om kennis te hebben van de sociale kaart in jouw werkgebied. Een sociale kaart is een overzicht van relevante instellingen, vrijwilligersorganisaties en buurtinitiatieven op het gebied van wonen, zorg, welzijn en vrije tijd in een bepaalde regio. Je kunt de sociale kaart van de organisatie waarvoor je werkt raadplegen om inzicht te krijgen welke organisaties in de omgeving van jongeren actief zijn. Indien jouw organisatie niet over een sociale kaart beschikt, dan kun je deze zelf maken. Een sociale kaart van Amsterdam en de stadsdelen vind je bijvoorbeeld online: www.socialekaart.amsterdam.nl of www.socialekaartnederland.nl.

Het is daarnaast belangrijk om de sociale kaart te blijven vernieuwen, aan te passen en na te gaan of de huidige routes de snelste en/of beste zijn om jongeren naartoe te begeleiden.

In deel 5 (contact met samenwerkingsorganisaties) wordt verder uitgewerkt wat de samenwerking met bovenstaande partners inhoudt.

Opdrachten bij deel 3

Opdracht 4: Faciliteiten

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Bekijk eens kritisch de faciliteiten die in de organisatie waar je werkt of stage loopt aanwezig zijn voor Groepswork en stel jezelf de volgende vragen.

- *Welke faciliteiten zijn er aanwezig?*
- *In hoeverre maken deze faciliteiten het mogelijk om bij te dragen aan wat jij belangrijk vindt in het Groepswork?*
- *Welke faciliteiten ontbreken er volgens jou en de jongeren en waarom?*
- *Welke mogelijkheden zie je om deze faciliteiten in Groepswork beschikbaar te krijgen?*
- *Welke rol kunnen jongeren hierin hebben?*

Voor studenten:

Probeer informatie over de faciliteiten voor Groepswork bij een (jongerenwerk)organisatie te verzamelen. Maak daarvoor gebruik van tenminste twee bronnen (bijvoorbeeld de website van de organisatie en een interview met een jongerenwerker). Probeer aan de hand daarvan de schuingedrukte vragen hierboven te beantwoorden.

Opdracht 5: Samenwerken

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Breng in beeld met welke partners je samenwerkt en wat zij je bieden in de begeleiding van jongeren. Denk hierbij aan ouders, vrienden, buurtgenoten, peers, vakspecialisten en het aanbod van vrijwilligersorganisaties en hulpverlenende instanties.

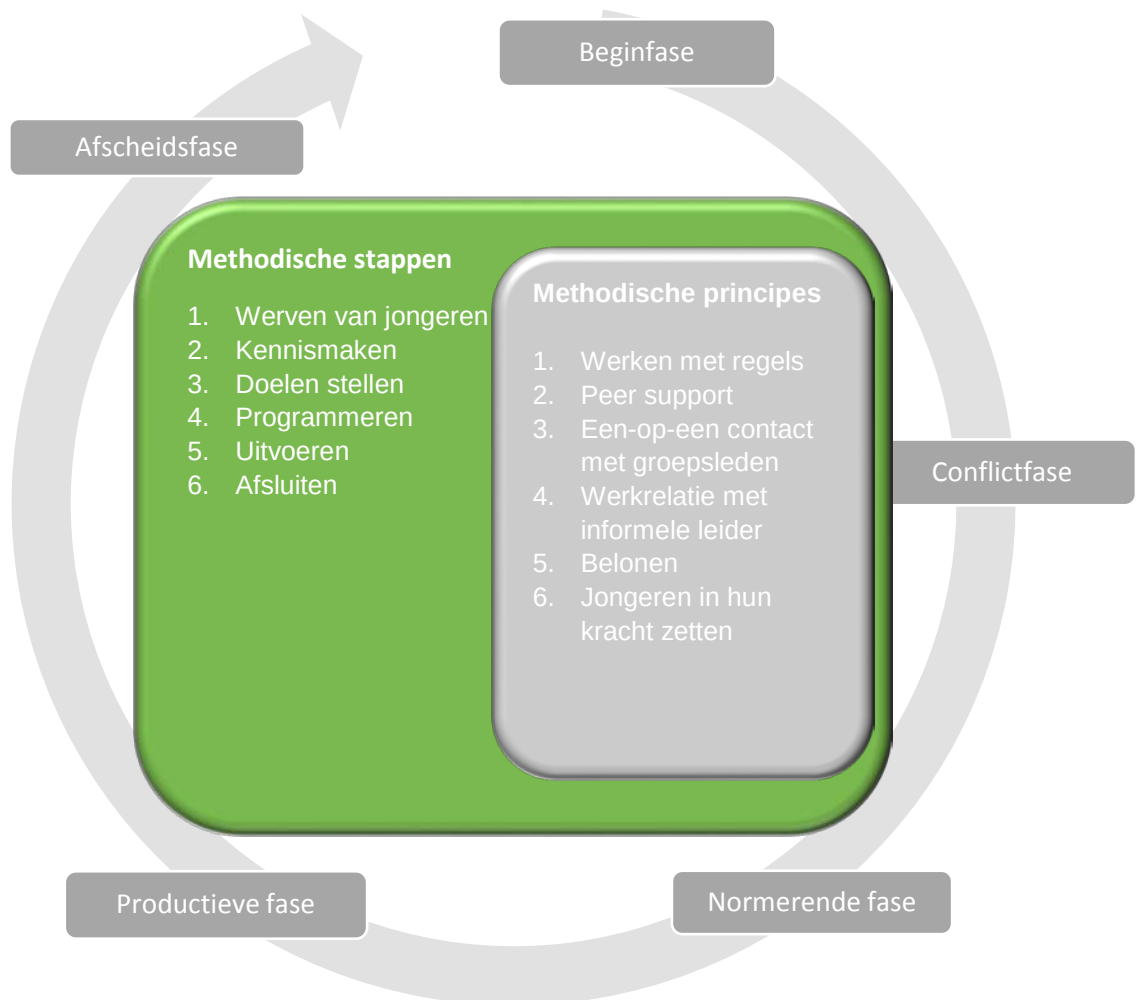
- *Met welke partners werk je al samen als jongerenwerker binnen Groepswork?*
- *Waarom werk je met deze instanties samen?*
- *Met welke instanties is de samenwerking nog niet aanwezig of optimaal? Waarom is dat?*
- *Hoe ga je de samenwerkingsrelaties met deze instanties opbouwen en onderhouden?*
- *Missen er samenwerkingsrelaties in de sociale kaart?*

Voor studenten:

Probeer informatie te verzamelen over met welke partners jongerenwerkers in een (jongerenwerk)organisatie samenwerken. Maak daarvoor gebruik van tenminste twee bronnen (bijvoorbeeld een jaarverslag van de organisatie en een interview met een jongerenwerker). Probeer aan de hand daarvan de schuingedrukte vragen hierboven te beantwoorden.

DEEL 4 Uitvoering

In het vierde deel van de methodiekbeschrijving richten we ons op de uitvoering van Groepswerk; over wat je precies doet in het contact met groepen jongeren. De uitvoering van Groepswerk bestaat uit de fasen van het groepsproces, de methodische stappen en de methodische principes. De fasen van het groepsproces hebben betrekking op de fasen die onderscheiden kunnen worden in de ontwikkeling van groepen. Als je de specifieke ontwikkelfase van een groep herkent kun je doelgericht handelen tijdens de begeleiding van groepen. Er zijn vijf fasen van het groepsproces. Er zijn zes methodische stappen die de volgorde van jouw handelen aangeven in het contact met jongeren. Er zijn zes methodische principes die inhoudelijk richting geven aan jouw contact met jongeren (Metz & Sonneveld, 2012; Koops, Metz & Sonneveld, 2013). De totale uitvoering van Groepswerk ziet er als volgt uit:



In de volgende paragrafen worden de vijf fasen van het groepsproces, de zes methodische stappen en de zes methodische principes achtereenvolgens uitgewerkt.

4.1 Fasen van het groepsproces

Tuckman en Jensen (1977) beschrijven in het Model of Group Development het proces van groepsvorming aan de hand van vijf fasen: beginfase, conflictfase, normerende fase, productieve fase en afscheidsfase. In elke fase houdt de groep zich bezig met specifieke, aan het groepsproces gerelateerde vraagstukken. De vijf fasen zijn niet streng gescheiden, maar lopen vloeiend in elkaar over en overlappen elkaar soms ook. Niet alle fasen duren even lang. De beginfase is een periode van onzekerheid waarin de groepsleden hun plaats in de groep en de procedures en regels van de groep trachten te bepalen. Wie neemt het initiatief? Wie is dominant, wie volgt? Jongeren zijn in deze fase nieuwsgierig naar wat er gaat gebeuren, wat er van hen in de groep wordt verwacht en of ze geaccepteerd zullen worden of niet. Ze zijn benieuwd naar wie er nog meer deelnemen aan de groep (Johnson & Johnson, 2006 in Sonneveld & Metz, 2015).

De strijd om het (informele) leiderschap is soms de opmaat naar de conflictfase. Tijdens die fase ontstaan problemen. Groepsleden gaan zich tegen de invloed van de groep of van bepaalde personen verzetten, willen een andere koers varen of weigeren om bepaalde taken op zich te nemen. Door teveel conflicten kan een groep voortijdig uiteenvallen (in subgroepen of in een hoofdgroep met enkele outsiders). Als de groepsleden er echter in slagen het aantal conflicten te beperken, is de ontwikkeling van de groep veilig gesteld. Er groeit een samenhangende, samenwerkende groep (Tuckman & Jensen, 1977; Gieles 1997a In: Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015).

Tijdens de normerende fase bereiken de groepsleden een zekere consensus over de rolstructuur en de groepsnormen. De groepscohesie en betrokkenheid nemen toe. Jongeren zitten in een levensfase waarin zij behoefte hebben aan het vormen van een identiteit die verschilt met hun identiteit binnen het gezin. Zij willen bij de groep horen, van elkaar leren en elkaar ondersteunen bij het verwerven van competenties. Deze sterke aanwezige behoefte onder jongeren zorgt vaak voor een hechte groep (Argyle in: Douglas, 1976 p. 44 in Sonneveld & Metz, 2015).

In de productieve fase ligt de focus op uitvoering, productiviteit en prestatie. De groepsleden proberen de groepsdoelen te bereiken. Er wordt duidelijk wie in een bepaalde situatie het beste een bepaalde taak kan vervullen (rolverdeling) en wie op sommige momenten de beslissingen neemt (hiërarchie). De groepsleden leren op basis van hun gedeelde ervaringen hoe zij bepaalde problemen moeten oplossen. Iedereen kent en accepteert zijn rol (Tuckman & Jensen, 1977 in Sonneveld & Metz, 2015).

In de laatste fase van het groepsproces, de afscheidsfase, worden de groepsleden minder afhankelijk van elkaar. De groep valt uiteen doordat de groepsleden zich terugtrekken. De groepsleden beginnen zich te oriënteren op andere groepen (Tuckman & Jensen, 1977 in Sonneveld & Metz, 2015). Groepswork met jongeren in de vrije tijd kan eindigen als jongeren hun interesse in de groep verliezen of als het seizoen is afgelopen (Van Stegeren, 1964 in Sonneveld & Metz, 2015). Jongeren kunnen afscheid nemen ook moeilijk vinden, met name als de groep een goede tijd achter de rug heeft en er sterke emotionele banden zijn ontstaan tussen jongeren (Johnson & Johnson, 2006; Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015). Ook komt het voor dat groepen niet na een bepaalde periode stoppen, maar van samenstelling wisselen. De Inloop is een voorbeeld van een jongerenwerkmethodek waar je te maken hebt

met steeds wisselende groepssamenstellingen (Sonneveld & Metz, 2015). Jongeren die op een gegeven moment te oud worden of andere interesses krijgen verlaten de groep en nieuwe jongeren arriveren (Douglas, 1976 In Sonneveld & Metz, 2015). Deze voortdurende wisselende groepssamenstelling maakt het lastig voor groepen om de productieve fase te bereiken (Sonneveld & Metz, 2015). Ideaal gezien vindt de afscheidsfase plaats als alle doelen zijn bereikt. Veel groepen komen echter niet zo ver. Sommige groepen vallen uiteen in de conflictfase (Johnson & Johnson, 2006 in Sonneveld & Metz, 2015). Anderen worden nauwelijks productief, en gaan van de normerende fase over in de afscheidsfase.

4.2 Methodische stappen

Bij de begeleiding van groepsgerichte activiteiten loop je een aantal methodische stappen door (Sonneveld & Metz, 2015).



Stap 1: Het werven van jongeren

Jongeren komen over het algemeen niet zomaar terecht bij Groepswork in het jongerenwerk. Het werven van jongeren bestaat uit vier fasen: de jongeren opzoeken, contact met hen leggen, jongeren motiveren om deel te nemen aan activiteiten in groepsverband, en het screenen van jongeren.

(a) Jongeren opzoeken

Ten eerste kun je om nieuwe jongeren te werven voor groepsactiviteiten op zoek gaan naar jongeren. Je werkt daarbij vindplaatsgericht en zoekt naar jongeren op plekken waar zij zich vaak bevinden zoals bijvoorbeeld straten, buurten, scholen, koffieshops, etc. Mond tot mond reclame kan ook een belangrijke rol spelen bij het werven van jongeren. Jongeren kunnen doordat zij verhalen van anderen (jongeren, docenten, ouders etc.) over de activiteit horen enthousiast worden om deel te nemen aan groepsactiviteiten. Andere manieren om jongeren op te zoeken zijn: verschillende activiteiten organiseren die jongeren interesseren, jongeren werven via social media en het inzetten van flyers. Flyers kun je direct aan jongeren overhandigen of via andere personen aan jongeren doorgeven.

'Is het op een straathoek, in een koffieshop of in een lounge ruimte? We weten waar ze staan en waar ze komen. Het is een kwestie van je gezicht laten zien en op de groepen afstappen.' (Jongerenwerker)

(b) Contact met jongeren leggen

Daarna maak je contact met jongeren die wel of niet deel uitmaken van bestaande groepen. Soms staan jongeren of groepen jongeren niet open voor contact. Het is aan jou om op een geschikt moment contact te leggen met jongeren. Bij het contact leggen met een groep jongeren is het belangrijk dat je goed peilt wie je van de groep benadert: individu, leider van de groep of de hele groep.

Bij het benaderen van jongeren die deel uitmaken van een groep houd je rekening met in hoeverre de betreffende jongere een positieve of negatieve invloed op de groep heeft. Voor tips om in gesprek te raken met een nog onbekende groep zie Methodiekb beschrijving Ambulant Jongerenwerk (Sonneveld, Metz & Koops, 2013).

Bestaande en nieuwe groepen

Een bestaande groep is gevormd bijvoorbeeld doordat de jongeren bij elkaar in de buurt wonen en elkaar buiten op straat ontmoeten. Deze groepen hebben al hun eigen informele leider en ook de andere rollen binnen de groep zijn verdeeld. Een nieuwe groep bestaat uit jongeren die elkaar nog niet of nauwelijks kennen. De nieuwe groep wordt gevormd omdat de jongerenwerker jongeren samenbrengt in het jongerencentrum of bij een andere, georganiseerde groepsactiviteit (De Jong, 2007: in Sonneveld & Metz, 2015). Het onderscheid in type groep is van invloed op de begeleiding van groepen (Douglas, 1976: in Sonneveld & Metz, 2015).

(c) Jongeren motiveren

Vervolgens is het belangrijk dat je jongeren motiveert voor groepswerkactiviteiten. Dit is belangrijk omdat een intrinsieke motivatie voor deelname aan groepsactiviteiten bij jongeren niet altijd aanwezig is. Je probeert in jouw omgang met jongeren hen te motiveren, en je richt groepsactiviteiten zodanig in dat ze jongeren motiveren. Je laat jongeren zien wat een activiteit hen te bieden heeft en waarom het belangrijk is dat zij komen. Soms neem je direct actie samen met jongeren en komt de motivatie daarna tot stand doordat jongeren zien wat de actie hen heeft opgeleverd (Brown 1979; Kooijmans, 2010: in Sonneveld & Metz, 2015).

(d) Jongeren screenen

Met screenen maak je het mogelijk om geschikte kandidaten voor een specifieke groep of activiteit te vinden en te ontdekken wie de jongeren zijn. Daarnaast biedt screening jou de gelegenheid om te sturen op de verhouding binnen de groep: is de verhouding in de groep evenwichtig bijvoorbeeld qua ervaring, leeftijd, sekse, capaciteiten, etc.? (Van Veen, 1991; Delgado & Staples, 2008; Brown, 1979). Er kan onderscheid gemaakt worden tussen formele screening en informele screening. Bij formele screening interview je vooraf de jongere of gebruik je een intake formulier. Bij informele screening screen je de jongere bijvoorbeeld door middel van een informeel gesprek op straat. Het is niet de bedoeling van het screenen van jongeren om gemotiveerde jongeren af te wijzen maar om de groep en de groepsactiviteiten bij jongeren aan te laten sluiten.

Stap 2: Kennismaken

De tweede stap is het kennismaken met de groep. Bij het kennismaken is het van belang dat je de tijd neemt om de groep te leren kennen en dat de groepsleden de gelegenheid krijgen om jou en elkaar te leren kennen (Allen & Williams, 2012; Leirman, 2005; Van Veen, 1991). De verschillende fasen in de kennismaking zijn: het opbouwen van een relatie, het afstemmen van verwachtingen en het peilen van behoeftes.

(a) Relatie opbouwen met de groep

Bij het opbouwen van een relatie met een groep zijn twee aspecten van belang: gezag verwerven en kracht versus kwetsbaarheid. Met gezag verwerven wordt bedoeld dat de jongeren het gezag van jou over de groep aanvaarden. Als de groep jou serieus neemt, krijg je het gezag om hen te sturen en te motiveren om deel te nemen, te leren en vooruit te komen (Spierts, 2014: in Sonneveld & Metz, 2015) (zie ook deel 2 Pedagogische verhouding, Gezag). Je kunt het gezag van jongeren verdienen door hen serieus te nemen en als gelijkwaardig te behandelen. Openheid, eerlijkheid en oprechtheid zijn hiervoor belangrijke waarden (Jongepier, 2011: in Sonneveld & Metz, 2015). Bij kracht versus kwetsbaarheid gaat het erom dat je zo nu en dan jouw kwetsbare kanten onthult aan de jongeren en tegelijkertijd betrouwbaar en sterk overkomt voor jongeren. Hierdoor kan een werkrelatie ontstaan waarin jongeren zich open durven te stellen en waarin jij hen perspectief kunt bieden.

(b) Afstemmen verwachtingen

Zowel bestaande als nieuwe groepen vragen zich af wat er van hen wordt verwacht. De kennismaking vraagt daarom duidelijkheid over de bedoelingen van het Groepswerk, de procedures, jouw rol en verantwoordelijkheden en over bestaande (huis)regels en omgangsvormen (Johnson & Johnson, 2006; Van Stegeren, 1967; Van Veen, 1991; Remmerswaal, 2006). Het is hier van belang dat je initiatief neemt om regels, procedures en rollen vast te stellen of als er al regels zijn, deze bij jongeren onder de aandacht brengen of. Je kunt ook de groep zelf regels laten maken waardoor de groepsleden zich mogelijk meer verantwoordelijk voelen voor de naleving ervan (zie ook principe 1 Werken met regels). Dit zorgt voor vertrouwen in de groep en draagt bij aan het creëren van een goede band met de groep.

De groep analyseren

Onderdeel van de kennismaking is het maken van een groepsanalyse. Wie gaan er met elkaar om? Welke rollen hebben jongeren in de groep? Hoe zijn de verhoudingen tussen groepsleden onderling, tussen groepsleden en jou en tussen jou en de groep als geheel? Inzicht in de groep is nodig om een goede inschatting te kunnen maken hoe de rollen en gezagsverhoudingen in de groep zo goed mogelijk benut kunnen worden om ontwikkeling van zowel de groep als individuen mogelijk te maken (Sonneveld & Metz, 2015).

(c) Behoeftes peilen

In de laatste fase van de kennismaking, onderzoek je wat de behoeften van de jongeren zijn: Wat vinden ze leuk om te doen? Wat willen ze leren? Wat zijn hun interesses? Behoeften peilen is nodig om met groepsactiviteiten aan te sluiten bij het niveau, de leerbehoeften en de interesses van jongeren. Je gaat op individueel- en groepsniveau op zoek naar behoeften van jongeren.

Je informeert bijvoorbeeld naar hobby's en interesses van jongeren of naar wat er in hun omgeving of leefwereld afspeelt. Dit kun je doen door aan het begin van een activiteit of tijdens een activiteit met de jongeren in gesprek te gaan. Indien het om persoonlijke problemen gaat doe je dit niet in een groep, maar ga je een één-op-één gesprek aan met de jongere (zie ook principe 3 één-op-één contact met groepsleden).

Stap 3: Doelen stellen

Als derde stap worden de doelen gesteld voor het Groepswerk. Bij het doelen stellen wordt onderscheid gemaakt tussen ontwikkeldoelen en groepsdoelen. Ontwikkeldoelen betreffen de doelen van het groepswerk. De groepsdoelen zijn de doelen die de groep voor zichzelf heeft gedefinieerd. Kenmerkend voor het jongerenwerk is dat jongeren aan hun eigen doelen werken, de groepsdoelen. Door hen te begeleiden bij deze zelf opgestelde groepsdoelen kunnen tegelijkertijd de ontwikkeldoelen van het Groepswerk worden gerealiseerd.

Ontwikkeldoelen

Je neemt de leiding in het formuleren van de ontwikkeldoelen voor de groep. Jongeren kunnen vaak onvoldoende overzien welke ontwikkelbehoeften zij hebben en welke verder reikende doelen daaraan gekoppeld kunnen worden (vraag achter de vraag). Jongeren geven bijvoorbeeld niet uit zichzelf aan dat zij willen werken aan zelfbewustzijn, het versterken van hun zelforganiserend vermogen of hun houding ten opzichte van seksuele diversiteit. Het is daarom de verantwoordelijkheid van de jongerenwerker om in lijn met de opdracht, de groepsanalyse en de behoeften van de groep doelen te formuleren die eraan bijdragen dat jongeren zich als groep en als individu kunnen ontwikkelen (Kurland, 2005; Remmerswaal, 1992: in Sonneveld & Metz, 2015).

Groepsdoelen

Het formuleren van groepsdoelen is van belang voor de ontwikkeling van de groep en het groepsproces. Je geeft bij het stellen van de groepsdoelen zoveel mogelijk de regie aan jongeren ('Wat willen jullie zelf?'). Groepsdoelen worden bijvoorbeeld geformuleerd binnen specifieke jongerenmethodieken als

Youth Organizing en Talentontwikkeling waarin jongeren worden uitgedaagd om als groep zo zelfstandig mogelijk een taak te volbrengen (Sonneveld & Metz, 2015). Om effectief deze taak te kunnen volbrengen, moet een groep doelen stellen waaraan alle leden zich verbinden en waarvoor zij zich gezamenlijk inzetten (Johnson & Johnson, 2006: in Sonneveld & Metz, 2015).

Stap 4: Programmeren

Bij programmeren bedenk en ontwerp je groepsactiviteiten die een bepaalde ordening of structuur hebben. Hierbij houd je continu rekening met de (gebeurtenissen in) de situatie, de jongeren, waardenkaders, omgevingsfactoren en groepsdynamiek (Van Stegeren, 1967; Spierts, 1998 in: Sonneveld & Metz, 2015). Je denkt na over waar je met de groepsactiviteit naar toe wil. De vorm van de activiteit is belangrijk om goed aan te kunnen sluiten bij de

behoefte van de doelgroep en om het doel van de activiteit te kunnen bereiken. Op basis van de literatuur zijn door Sonneveld & Metz (2015) verschillende activiteiten onderscheiden die worden ingezet tijdens Groepswork waaronder doe activiteiten, uitstapjes, en groeps gesprekken. Hieronder worden deze activiteiten beschreven.

(a) Doe activiteiten

Doe activiteiten zijn erop gericht dat jongeren samen activiteiten ondernemen. Voorbeelden hiervan zijn sport- en spelactiviteiten of artistieke activiteiten zoals dans, zang of theater. Binnen deze activiteiten is er onderscheid te maken in enerzijds groepsgerichte activiteiten zoals voetbal en anderzijds individuele activiteiten in een groep zoals computeren in De Inloop. De kracht van groepsgerichte doe-activiteiten is dat deze bijdragen aan groepsbinding en teamvorming en het ontwikkelen van vaardigheden zoals samenwerken (Bolt & Van de Wekke, 2012; Brown, 1979; Douglas, 1976 in Sonneveld & Metz, 2015).

(b) Uitsapjes

Bij uitstapjes gaan jongeren samen met de jongerenwerker op stap, bijvoorbeeld naar een museum, een bedrijf, een theatervoorstelling, of (pret)park. Het doel van uitstapjes is de horizon van jongeren te verbreden en groepsbinding te versterken. Ook als een groep vast zit in de ontwikkeling, biedt een uitstapje de mogelijkheid om de ontwikkeling te bevorderen.

(c) Groeps gesprekken

Bij groeps gesprekken wordt een onderwerp of thema onder de aandacht gebracht van jongeren en worden de ervaringen en opvattingen van jongeren besproken. Door het delen van ervaringen en/of opvattingen kan blijken dat jongeren dezelfde worstelingen doormaken en kunnen mogelijke vooroordelen worden weggenomen (Malekoff & Laser, 2008 In Sonneveld & Metz, 2015).

Stap 5: Uitvoeren

Bij de uitvoering van de activiteiten begeleid je zowel de groep als de individuele jongeren (Sonneveld & Metz, 2015). De uitvoering van activiteiten loopt vaak niet zoals gepland. Jongeren hebben soms een korte spanningsboog, veranderen van onderwerp en groepen wisselen van samenstelling. Het vraagt van jou geduld en flexibiliteit om met deze veranderingen om te gaan (Malekoff, 2007 In Sonneveld & Metz, 2015). Jouw rol in de uitvoering van groepsactiviteiten kan sterk verschillen afhankelijk van het type groep, de fase van het groepsproces, de doelen van Groepswork en de krachten en beperkingen van de individuele jongeren. Jouw rol kan zoal zijn: trainer, bemiddelaar, onderhandelaar, facilitator, organisator, of ontwikkelaar (Brown 1979 In Sonneveld & Metz, 2015). Bij de uitvoering zijn er drie aandachtspunten: het begeleiden van micro-interacties, het omgaan met conflicten en de integratie van nieuwe jongeren.

In de uitvoering van Groepswork is aandacht nodig voor het begeleiden van micro-interacties. Met micro-interacties wordt bedoeld hoe jongeren in een groep op elkaar reageren. Bij het begeleiden van micro-interacties is jouw rol als vormgever van een sociale omgeving van belang. In deze rol heb je aandacht voor de persoonlijke vorming en socialisatie van jongeren (zie ook paragraaf 2.4 Wat is de pedagogische opdracht van Groepswork?). Elke gebeurtenis,

verandering van samenstelling of interactie heeft invloed op het groepsproces en kan van invloed zijn op het positieve pedagogische klimaat. Onderstaande citaten illustreren dit soort micro-interacties.

'Sterker nog de groepssamenstelling bepaalt heel erg wat voor jongeren je voor je treft en dat is echt iets waar je in het begin aan moet wennen (...). Dat heeft echt wel een enorme impact. Het is heel duidelijk, het is een hele sterke groep met daarbinnen sterke subgroepjes. Heel veel weten ze onderling en er zijn heel veel ruzies. Enorm dat bepaalt ook of er naar zo'n Inloop iemand komt. Er is een tijd geweest dat niemand kwam en ik dacht van oké waar ligt dat aan. En dan kom je er na een week achter dat de twee grote leiders ruzie hebben met elkaar. En de ene denkt 'hij is daar dus dan ga ik niet' en de ander denkt 'mijn aanhang gaat niet' en andersom. Waarbij wij dan denken wat is er allemaal aan de hand.' (Jongerenwerker)

'Het is wel Groepswork maar in een groep zitten bijvoorbeeld 10 individuen en van die individuen moet je weten hoe ieder persoon in elkaar zit en dat is in het Groepswork erg belangrijk.' (Jongerenwerker)

Het tweede aandachtspunt gaat over jouw rol bij conflicten in de groep. Indien de conflicten onderdeel zijn van het groepsproces is het van belang dat je deze conflicten niet als fout gedrag beschouwt, maar hiervoor begrip opbrengt richting de groep. Je begeleidt jongeren in deze fase en geeft hen inzicht in het proces (Van Engelen, 2011; Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015). Tijdens conflicten stel je je als bemiddelaar (mediator) neutraal op en help je jongeren om een oplossing te zoeken die in hun ogen eerlijk, rechtvaardig en werkbaar is (Johnson & Johnson, 2006:286-287; Van der Helm e.a., 2009 In Jongepier e.a. 2010; Van Veen, 1991; Huber & Bouwes, 2011 In Sonneveld & Metz, 2015). Belangrijk is om aan te sluiten bij oplossingsrichtingen die vanuit de groep komen (waar mogelijk) en die kans bieden op succes. Op deze manier wordt er draagvlak en begrip gecreëerd voor de oplossingen (Gualtherie van Weezel & Waaldijk, 2004 In Huber & Bouwes, 2011 In Sonneveld & Metz, 2015). Indien een groep in staat is om zelf conflicten op te lossen dan geef je de groep hiervoor ook de ruimte en het vertrouwen. Doet je dit niet, dan bestaat het risico dat er een conflict ontstaat tussen jou en de groep (Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015).

Tip bij omgaan met conflicten in de groep

Als bemiddeling geen geschikte manier is om tot een oplossing te komen, kun je nog twee andere technieken toepassen. Als eerste alternatief kun je onderhandelen met de leider van de groep. Als tweede kun je gebruik maken van je eigen machtspositie in de groep, bijvoorbeeld door de groep of een deel van de groep tijdelijk de toegang tot het jongerencentrum te ontfemen (Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015).

Een derde aandachtspunt is het begeleiden van nieuwelingen bij hun integratieproces in de groep. De komst van een nieuw lid in een groep kan zorgen voor onrust en onzekerheid en kan impact hebben op het bestaande groepsproces (Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015). Als er niet adequaat begeleid wordt, kunnen bij leden van de groep verschillende bezorgdheden naar boven komen, zoals de behoefte aan structurering, angstige benauwdheid

en onaangepast en vaak overdreven gedrag (Remmerswaal, 1992, p. 48 In Sonneveld & Metz, 2015).

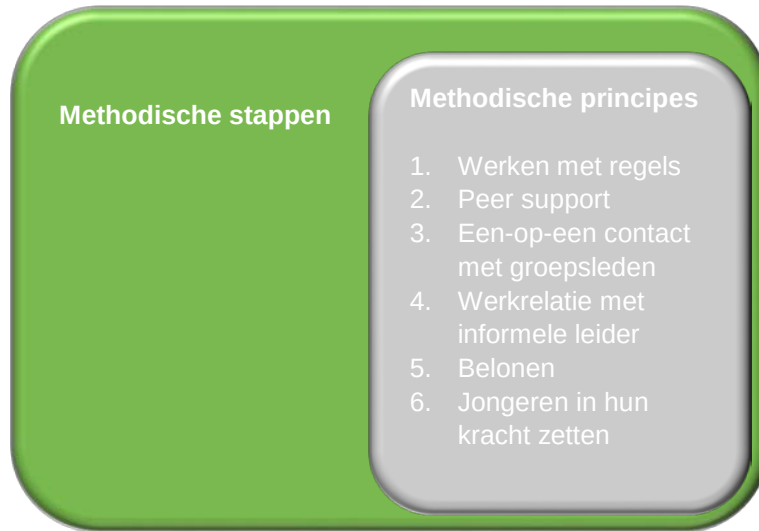
Stap 6: Afsluiten

Als laatste stap sluit je de groepsactiviteit af aan het einde van een bijeenkomst of bij beëindiging van de groepsactiviteit. Bij het beëindigen van een groepsactiviteit houdt de groep die naar aanleiding van de activiteit is ontstaan veelal op te bestaan en de jongerenwerker vertrekt. Tijdens het afsluiten ben je gericht op twee zaken: het evalueren van de activiteit met de jongeren/collega's en kijken naar een eventueel vervolg voor de groep en de individuele jongeren.

Het evalueren aan het einde van een activiteit bestaat uit het terugblikken op het proces, de resultaten en de bijdragen van de verschillende groepsleden. Ook wordt stilgestaan bij de positieve en negatieve gevoelens die jongeren hebben ervaren (Van Stegeren, 1967; Van Veen 1991, Baert e.a. 2005). Het evalueren aan het einde van een activiteit heeft twee functies: enerzijds biedt het jongeren een moment van reflectie en bewustwording (wat is er allemaal gebeurd) en anderzijds is het een manier om het groepsproces af te ronden en afscheid te nemen. Evalueren kan door het voeren van een evaluatiegesprek, door invulling van een simpele vragenlijst over ervaringen, veiligheid en sfeer in de groep (Douglas, 1976: in Sonneveld & Metz, 2015) of door een groepsproject plezierig af te sluiten (een feestje, een slotbijeenkomst, een uitstapje of door ouders en/of buurtgenoten uit te nodigen om gezamenlijk stil te staan bij de resultaten van de groep (Van Engelen, 2014: in Sonneveld & Metz, 2015). In de afsluitfase kijk je samen met de groep en individuele jongeren naar behoeften aan een eventueel vervolg. Je kunt zowel de groep als de individuele jongeren ondersteunen bij het maken van vervolgstappen, zoals het zelfstandig verder gaan als groep of het aansluiten bij een andere groep of ander initiatief.

4.3 Methodische principes

Naast de zes methodische stappen die je volgt in het contact met jongeren zijn er een zestal methodische principes te onderscheiden. Deze methodische principes geven inhoudelijk invulling aan jouw contact met jongeren en vormen de kern van jouw handelen. In tegenstelling tot de methodische stappen, zet je de methodische principes niet in een bepaalde volgorde in. Deze principes zijn jouw gereedschap tijdens Groepswork. Het hoeft niet zo te zijn dat je tijdens Groepswork alle zes de principes inzet. Je maakt gebruik van een principe wanneer het op dat moment nodig en passend is afhankelijk van de jongere(n), de situatie, de doelen en de beschikbare middelen.



Principe 1: Werken met regels

Met regels worden de afspraken bedoeld waaraan jongeren zich dienen te houden. Jongeren weten hierdoor beter wat ze wel en niet mogen doen. Duidelijkheid over regels geeft rust in de groep. Werken met regels houdt in dat je als jongerenwerker regels (samen met) jongeren opstelt, bespreekt en handhaaft. Er is een onderscheid tussen formele en informele regels (Sonneveld & Metz, 2015).

(a) Formele regels

Formele (huis) regels zijn voor iedereen duidelijk of zichtbaar. Er zijn twee manieren waarop de formele regels tot uiting komen. Ten eerste via zichtbare borden (regelborden of huisregels). Ten tweede via het benoemen van afspraken. Je benoemt regelmatig afspraken en biedt kaders aan waarbinnen de jongeren kunnen handelen. Dit is belangrijk omdat dit jongeren en werkers duidelijkheid en veiligheid kan bieden.

(b) Informele regels

Informele regels zijn minder duidelijk en minder strak omlijnd en worden vaak in de groep zelf geformuleerd (Langen, 2007). Het zijn regels die meestal niet zichtbaar op borden zijn geschreven of vastliggen in een openbaar protocol. Deze regels gaan veelal over omgangsvormen met elkaar. Voorbeeld hiervan is elkaar welkom heten of een hand schudden bij binnenkomst.

Aandachtspunt Handhaven van formele regels

Het handhaven van formele regels is nodig om de beoogde structuur en rust te realiseren en jongeren de gelegenheid te bieden zich de beoogde omgangsvormen eigen te maken. Het handhaven van regels gaat makkelijker wanneer jongeren betrokken zijn geweest bij het opstellen van regels. Niet de jongerenwerker maar de jongeren zelf zijn er dan eigenaar van. De beste manier om regels te handhaven is door met jongeren het gesprek aan te gaan en deze regels samen met de groep of de leiders van de groep af te spreken/op te stellen. Een tweede manier om de regels op een adequate manier te handhaven is door de groep zelf verantwoordelijk te maken voor het naleven ervan.

Principe 2: Peer-support

Peer-support kan worden gezien als de 'onderlinge steun van en door peers' (Kinable, 2006 in Manders e.a., 2017). Je stimuleert jongeren om elkaar in de groep te ondersteunen of aan te moedigen. Via peer support probeer je de verantwoordelijkheid, eigen regie, eigen waarde en morele ontwikkeling van jongeren te stimuleren (Luigies 2006; Abdallah e.a. 2013; Huber & Bouwes 2011).

Als jongerenwerker kun je het principe inzetten bij terloops contact met jongeren. Bijvoorbeeld door jongeren aan te moedigen om met elkaar samen te werken tijdens een activiteit. Of door een jongere een compliment te geven als je ziet dat hij/zij een ander ergens mee heeft geholpen. Een compliment (of bekrachtiging) nodigt jongeren uit om dit gedrag te herhalen. Als je het compliment geeft waar anderen bij zijn kunnen andere groepsleden het gedrag als voorbeeld nemen. Je kunt het principe ook toepassen bij het programmeren van groepswerk. Een voorbeeld hiervan is het koppelen van jongeren aan elkaar om intensief met elkaar op te trekken en elkaar te helpen voor een bepaalde periode (Sonneveld & Metz, 2015).

Tip voor het stimuleren van peer-support

Bekrachtig positief gedrag van jongeren in de groep. Deze bekrachtiging zet jongeren in hun kracht en nodigt hen uit om dit gedrag te herhalen. Andere jongeren in de groep kunnen dit gedrag als voorbeeld nemen. Hiermee wordt de jongere gemotiveerd dit gedrag te herhalen en dit aan anderen te tonen.

Principe 3: Eén-op-één contact met groepsleden

Het principe één-op-één contact met groepsleden gaat over de momenten waarop je jongeren individueel aanspreekt buiten de groep om.

Er zijn een aantal redenen waarom je individueel contact met jongeren kunt hebben. Ten eerste kunnen jongeren behoefte hebben aan informatie en advies. Je kunt aan de jongere passende informatie verstrekken of een passend advies geven. Bijvoorbeeld door jongeren informatie te geven over hoe zij overzicht kunnen houden over hun financiën of hen door te verwijzen naar schuldhulpverlening als blijkt dat zij hoge schulden hebben. Als het gevoelige onderwerpen betreft (denk aan seksuele intimidatie, zwangerschap, hoge schulden) is het nodig om jongeren individueel een advies of informatie te geven en dit niet in de groep te doen (zie ook *Onderzoek naar Informatie & Advies als specifieke methodiek van het grootstedelijk jongerenwerk*, 2017).

Ten tweede kun je tijdens één-op-één contact emotionele steun bieden aan de jongeren. Met deze steun geef je jongeren individuele aandacht of moedig je ze aan om iets te doen of te bespreken. Daarnaast laat je met deze steun richting jongeren blijken dat zij er toe doen in de maatschappij.

Ten derde kun je één-op-één contact inzetten om een jongere aan te spreken en te corrigeren op zijn/haar gedrag in de groep (Sonneveld & Metz, 2015). Dit kan effectief zijn, maar kan ook leiden tot een machtsstrijd en gezichtsverlies van jongeren in de groep (Koops, e.a. 2013: geciteerd in Sonneveld & Metz, 2015). Een één-op-één gesprek over acties van jongeren die het succes van de groep in de weg staan draagt er aan bij dat een jongere zich minder passief gaat opstellen en alleen maar meelift met anderen (Johnson & Johnson, 2006: geciteerd in Sonneveld & Metz, 2015).

Belangrijk bij het corrigeren van jongeren (zowel één-op-één als in de groep) is aan te geven welk gedrag gewenst is (Bolt & Van der Wekke, 2012: geciteerd in Sonneveld & Metz, 2015).

Tip bij aangaan één-op-één contact

Het is belangrijk dat je het juiste moment afwacht om met een jongere in gesprek te gaan. Eén-op-één contact kan gevolgen hebben voor de positie van de jongere in de groep. Daarom is het van belang om mogelijkheden te creëren waarop jongeren individueel jou kunnen aanspreken en andersom.

Principe 4: Werkrelatie met informele leider

Door een werkrelatie met de informele leider van een groep jongeren op te bouwen kun je gebruik maken van de machtspositie en de kwaliteiten van de informele leider om de groep positief te beïnvloeden (Van Engelen, 2014: in Sonneveld & Metz, 2015). Om de machtspositie en de kwaliteiten van de informele leider in te zetten voor het positief beïnvloeden van de groep zijn drie aspecten van belang: (a) het achterhalen van de informele leider, (b) het aangaan en onderhouden van contact met de informele leider en (c) het sturen van de groep middels de leider.

(a) De informele leider achterhalen: Om te weten wie de informele leider is analyseer je de groep. Hierbij gaat het erom dat je inzicht krijgt in wie er met wie omgaat, wie welke rol heeft en wie welke positie inneemt. Door aanwezig te zijn in de groep krijg je de mogelijkheid om de groep te bestuderen en inzicht te krijgen in de groepsdynamiek. De informele leider van een groep staat niet altijd zichtbaar op de voorgrond, maar heeft wel een groot aandeel in de regie van de groep. Vaak zijn het wat oudere jongeren die bijvoorbeeld door hun charisma, intelligentie of gedrag het gezag van de overige groepsleden verdienen. De leider van de groep heeft een belangrijke rol in het bepalen van de normen (Van Engelen, 2014 In Sonneveld & Metz, 2015) en de regie van de groep.

(b) Contact met de informele leider: Als de informele leider is geïdentificeerd zijn er verschillende manieren om contact te krijgen met de informele leider, bijvoorbeeld door hem/haar aan te spreken en te vragen naar zijn/haar behoeften en de behoeften van de groep.

'Door zeg maar de leider van de groep aan te spreken (..) zo hebben we de vorige groep ook binnen gehaald. Door de leider van de groep aan te spreken en uit te nodigen om naar binnen te komen om met hem te klankborden over de wensen, wat hij leuk vindt en wat zijn groep leuk vindt.' (Jongerenwerker)

(c) Sturen van groep via informele leider: Je kunt de machtspositie van informele leiders inzetten door de leider te gebruiken als sturingsmiddel in de groep. Als leiders positief gedrag vertonen bevestig je de leidersrol van de informele leider en zet je hem/haar in om de groep of groepsleden positief te beïnvloeden. Indien de leider een negatieve invloed heeft op de groep, is het belangrijk om hier met de leider over in gesprek te gaan en hem of haar de juiste richting op te sturen. Indien dit niet lukt, kun je de verantwoordelijkheden van de leider verminderen en de werkrelatie met de leider stoppen.

'Bijvoorbeeld bij gedragingen van bepaalde jongens, (..) natuurlijk spreken wij de jongeren ook zelf aan. Het moet niet zo zijn dat de jongere [leider] dat moet doen, maar we geven het ook aan bij de leider dat zulke dingen niet gewenst zijn. En door hem zeg maar naar onze zijde te trekken en daardoor (..) hebben we meestal meer invloed op de doelgroep.' (Jongerenwerker)

Principe 5: Belonen

Onder het principe belonen wordt verstaan dat jongeren iets krijgen voor hun inzet of door deelname aan een bepaalde groepsactiviteit. Belonen wordt ingezet om gewenst gedrag van de groep en individuele groepsleden te stimuleren, om verantwoordelijkheid van de groep of groepsleden te vergroten en om jongeren perspectief te bieden. Het idee dat jongeren voor hun inzet iets kunnen terugkrijgen kan voor hen motiverend werken (Sonneveld & Metz, 2015). Je kunt jongeren 'spontaan' belonen als je contact met hen hebt, bijvoorbeeld door hen een compliment of schouderklopje te geven.

'Geef gewoon een aai over de bol of een schouderklopje. Als de hele groep erbij is, zeg je dan zoiets van je hebt het echt goed gedaan.' (Jongerenwerker)

Ook kun je jongeren systematisch belonen zodat jongeren weten wanneer zij worden beloond. Een voorbeeld hiervan is dat jongeren privileges verdienen zoals het krijgen van meer verantwoordelijkheden in de groep. Een privilegesysteem kan een jongere motiveren om zich in te zetten en te presteren in de groep en zorgt er tegelijkertijd voor dat jongeren zich verantwoordelijk gaan voelen voor de groep (Sonneveld & Metz, 2015). Het leren omgaan met deze verantwoordelijkheden biedt jongeren tevens perspectief voor hun toekomst (school of werk). Je kunt jongeren ook belonen met andere symbolische beloningen als een certificaat of uitje. Materiele beloningen zoals een geldprijs of sportoutfit kunnen ook motiverend werken voor jongeren.

Principe 6: Jongeren in hun kracht zetten

Bij het principe jongeren 'in hun kracht zetten' zoek je samen met jongeren naar hun kwaliteiten of mogelijkheden om hun kwaliteiten verder te ontwikkelen, benutten en in te zetten in de groep. Met kwaliteiten worden zowel specifieke vaardigheden bedoeld zoals goed kunnen dansen, schrijven, of organiseren, als sociale vaardigheden zoals luisteren, feedback geven, elkaar helpen en leiderschap tonen. Om jongeren bewust te maken van wat hun krachten zijn kijk je naar wat jongeren goed doen, complimenteer je hen hiermee, en nodig je de groepsleden uit om elkaar te complimenteren. Als jongeren niet weten, waar zij goed in zijn of zouden willen leren is het aan jou om hen uit te nodigen verschillende dingen uit te proberen. Door vervolgens te bespreken hoe iets is verlopen stimuleer je de jongeren om zich bewust worden van wat zij wel en niet leuk vinden, en wel of niet goed kunnen.

Een stap verder is dat je jongeren in de groep uitnodigt voor een taak of opdracht omdat zij dit goed kunnen of graag willen leren. Hierdoor werk je aan de bewustwording van het bestaan van verschillende kwaliteiten bij jongeren, draagt je eraan bij dat alle jongeren een eigen positie hebben in de groep, en stimuleer je de samenwerking binnen de groep (Johnson & Johnson, 2006 In Sonneveld & Metz, 2015).

'Bij de wijkverandering wordt een groep jongeren ingezet om een groep tieners wat te leren. Dan zetten we de groep in om elkaar te stimuleren, om verantwoordelijkheid te leren hebben en met elkaar iets te gaan bereiken zodat ze allemaal op hun kracht worden ingezet. De een is goed in speechen, de ander in presenteren, de ander kan goed over dingetjes nadenken en die is weer goed in media, dus dan vullen ze elkaar op die manier meer aan, door elkaar te stimuleren en ze leren veel van de groepsprocessen. Dat geven ze dan ook aan, het feedback krijgen van elkaar, het omgaan met teleurstellingen.' (Jongerenwerker)

Tip jongeren in hun kracht zetten

Besteed niet alleen aandacht aan specifieke vaardigheden van jongeren, zoals bijvoorbeeld goed kunnen dansen of schrijven, maar ook aan sociale vaardigheden. In groepsverband kun je bijvoorbeeld werken aan de weerbaarheid van meisjes zodat zij zich beter kunnen redden in de maatschappij.

Opdrachten bij deel 4

Opdracht 6: Groepsfase

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Bekijk een groep jongeren waarmee jij al een tijdje samenwerkt en stel jezelf de volgende vragen.

- *In welke groepsfase bevindt de groep zich? (beginfase, conflictfase, normerende fase, productieve fase, of afscheidsfase)?*
- *Lukt het deze groep om de productieve of afsluitfase te bereiken? Waarom wel/niet?*
- *Wat is er nodig om de huidige groepsfase succesvol af te ronden?*

Voor studenten:

Neem een interview af bij een jongerenwerker om informatie over de groepsfasen waarin groepen jongeren zich bevinden bij een (jongerenwerk)organisatie te verzamelen. Probeer aan de hand daarvan de schuingedrukte vragen hierboven te beantwoorden.

Opdracht 7: Groepsanalyse

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

Breng een groep jongeren in beeld waarmee jij al een tijdje samenwerkt en stel jezelf de volgende vragen.

- *Wie gaan er met elkaar om?*
- *Welke rollen hebben jongeren in de groep?*
- *Hoe zijn de verhoudingen tussen groepsleden onderling, tussen groepsleden en jou en tussen jou en de groep als geheel?*

Voor studenten:

Denk aan een groep jongeren waarvan jij al een tijdje deel uitmaakt (bv. vriendengroep, groepje klasgenoten, sportgroep etc.) en stel jezelf bovenstaande vragen.

Opdracht 8: Belonen

'Geef gewoon een aai over de bol of een schouderklopje. Als de hele groep erbij is, zeg je dan zoiets van je hebt het echt goed gedaan.' (Jongerenwerker)

Voor jongerenwerkers of stagiaires:

- *Wat zet jij in om (groepen) jongeren te belonen?*
- *Wat zetten jouw collega's in?*
Wat zou je deze week voor nieuwe beloningsstrategieën willen uitproberen?

Voor studenten:

- *Wat zou jij inzetten om (groepen) jongeren te belonen?*

DEEL 5 Aansturing

Dit deel van de methodiekbeschrijving is primair bedoeld voor leidinggevend en uitvoerende jongerenwerkers. In dit deel wordt ingegaan op de samenstelling van teams, de aansturing van teams en jongerenwerkers, het contact met samenwerkende organisaties, en deskundigheidsbevordering.

Methodiek Groepswerk
Deel 5. Aansturing - Samenstelling teams - Aansturing teams en jongerenwerkers - Contact met samenwerkende organisaties - Deskundigheidsbevordering

5.1 Samenstelling teams

Werken in teamverband kan de kwaliteit van Groepswerk waarborgen, doordat de betrokkenen elkaar kunnen aanvullen op verschillende gebieden zoals coaching, netwerken, vakdeskundigheid (bijvoorbeeld fotografie) en het handhaven van regels. Diversiteit in het team draagt een breed palet aan kennis en ervaring met zich mee waaruit geput kan worden bij het werken met groepen jongeren. Daarom is het ook aan te bevelen om een divers team samen te stellen qua etniciteit, sekse, en ervaring. Een etnisch divers team is noodzakelijk om goed te kunnen werken met jongeren van verschillende culturele achtergronden (Broekx, 2002; Otten & Jongerenwerkteam Iriszorg Nijmegen, 2007). Het draagt eraan bij dat jongeren met verschillende culturele achtergronden zich kunnen identificeren met jongerenwerkers. De aanwezigheid van vrouwelijke werkers, draagt bij aan de toegankelijkheid voor meiden (Adema, 1995; Boonstra & Wonderen, 2009). Daarnaast zijn jongerenwerkers met ervaringskennis (*streetwise*) beter in staat om aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren en kunnen van daar uit versneld een goede relatie opbouwen met jongeren. Verder kan door in duo groepen jongeren te begeleiden meer aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de groep en aan de individuen in de groep (twee zien meer dan één) (Sonneveld & Metz, 2015). Voor de jongeren biedt een duo van jongerenwerkers het voordeel dat jongeren meer kansen hebben om zich met een jongerenwerker te identificeren.

5.2 Aansturing teams en jongerenwerkers

De aansturing van teams kan praktisch vorm krijgen door regelmatig teamvergaderingen te organiseren waarin aandacht is voor de dagelijkse gang van zaken, werkafspraken, casuïstiek, de methodiek van Groepswerk en de verantwoording van resultaten.

In het teamoverleg is het heel belangrijk dat er tijd is voor het bespreken van casuïstiek en dilemma's met betrekking tot het werken met groepen. Dit biedt mogelijkheden voor jongerenwerkers om te reflecteren op hun handelen en van elkaar te leren. Door ervaringen te delen groeit er bovendien een gezamenlijke aanpak als team. Dit soort uitwisselingen van ervaringen, kennis en dilemma's kan ook op een informele vorm manier plaatsvinden, bijvoorbeeld tijdens de lunchpauze.

Een ander belangrijk aandachtspunt voor de teamleider is erop toezien dat jongerenwerkers enerzijds een stevige binding hebben met de organisatie en anderzijds de ruimte en het mandaat krijgen om zelf vorm te geven aan het contact met jongeren, inclusief toegang tot de daarbij behorende middelen (Verhagen, 2008). Het vraagt om het zoeken naar een balans

tussen structuur en vrijheid (Kelderman, 2002). Aanvullend op de teamvergaderingen kan er zo nu en dan (wekelijks of maandelijks) een bilateraal overleg plaatsvinden tussen teamleider en jongerenwerker met het doel om de kwaliteit van functioneren van de individuele werkers te bespreken.

5.3 Contact met samenwerkende organisaties

Jongerenwerkers werken bij Groepswerk vaak samen met instituties in de omgeving van jongeren zoals school, zorginstellingen of de politie, maar ook met partners in de buurt zoals buurtbewoners, ondernemers, buurtinitiatieven en verenigingen (zie ook paragraaf 3.4 Samenwerkingspartners). De teamleider is verantwoordelijk voor het onderhouden van het contact op organisatieniveau en het vastleggen van samenwerkingsafspraken. Voor het onderhouden van structurele samenwerkingsverbanden nemen teamleiders/jongerenwerkers deel aan netwerkoeverleggen met partners als bijvoorbeeld de gemeente (openbare orde en veiligheid), de wijkagent, de zorgregisseur en jeugdhulpinstanties. Zo worden overlastgevende jongeren bijvoorbeeld door de wijkagent in beeld gebracht en werken de netwerkpartners vervolgens samen bij de uitvoering van een groepsaanpak.

Het hebben van duidelijke afspraken met samenwerkingspartners is heel belangrijk, omdat verkeerde uitvoering of naleving van de afspraken de kwaliteit van de begeleiding aan jongeren kan verminderen. Een document waarin de afspraken helder beschreven zijn en waaruit duidelijk wordt welke verantwoordelijkheid bij welke partij ligt kan uitkomst bieden.

5.4 Deskundigheidsbevordering

Om te zorgen dat de kwaliteit van Groepswerk wordt gewaarborgd en jongerenwerkers zich professioneel (blijven) ontwikkelen, is deskundigheidsbevordering nodig.

Deskundigheidsbevordering kan verschillende vormen hebben, uiteenlopend van:

- Introductie en basistrainingen voor nieuwe medewerkers binnen de organisatie;
- Het volgen van de ontwikkeling van jongerenwerkers via een Persoonlijk ontwikkelingsplan
- Periodieke in-company-trainingen om de deskundigheid van de jongerenwerkers binnen Groepswerk te vergroten. Hierbij kan gedacht worden aan trainingen over groepsdynamica, motiverende gespreksvoering, omgaan met agressie, en zelfsturend en zelf oplossend vermogen;
- De mogelijkheid externe studiedagen of conferenties bij te wonen;

LIJST MET LASTIGE BEGRIPPEN

Disciplineren: jongeren orde en (streng) handhaving van regels leren.

Doelgroep formulering: een algemene beschrijving van de groep jongeren die je met de werkwijze wilt bereiken. In de doelgroep formulering kun je onder andere gegevens opnemen over: geslacht, leeftijd, maatschappelijke positie, sociale omgeving en eventuele bijzondere kenmerken.

Doorleiden: jongeren in contact brengen met instanties of organisatie die (mogelijk) aansluiten bij hun behoeften of problemen.

Emancipatie: het streven naar gelijke rechten en zelfstandigheid voor alle groepen in de bevolking (www.encyclo.nl).

Formeel sociaal netwerk: instanties op het terrein van onderwijs, hulpverlening (zorg) en maatschappelijke dienstverlening.

Groepsdynamiek: Groepsdynamiek betreft het gedrag en de verschillende rollen van jongeren in de groep. Het gaat in de groepsdynamiek ook om de invloed die jongeren in een groep op elkaar hebben.

Grootstedelijk jongerenwerk: professioneel jongerenwerk dat uitgevoerd wordt in grote steden in Nederland. In vergelijking met het jongerenwerk op het platteland wordt er binnen grootstedelijke gebieden gewerkt met grotere diversiteit aan doelgroepen en werkwijzen.

Informeel sociaal netwerk: sociale verbanden op persoonlijke basis. Voorbeelden hiervan zijn bewonersorganisaties, ondernemers en sportverenigingen.

Intrinsieke motivatie: de motivatie die een jongere uit zichzelf heeft om in actie te komen of stappen te ondernemen. Wanneer een jongere intrinsiek gemotiveerd is, wil hij/zij handelingen doen omdat hij/zij dat zelf wil en niet omdat iemand anders dit opdraagt (als iemand van buitenaf wordt gemotiveerd spreek je van extrinsieke motivatie) (www.encyclo.nl).

Kwetsbare jongeren: jongeren met complexe problemen op diverse levensterreinen. Het is juist de opeenstapeling van problemen wat deze groep kwetsbaar maakt. Bijvoorbeeld jongeren met problemen op het gebied van onderwijs, de thuisomgeving, werk, wonen of financiële huishouding.

Methodiekbeschrijving: praktische leidraad van een bepaalde werkwijze. Het doel, de doelgroep en de aanpak zijn dusdanig uitgewerkt dat je er meteen mee aan de slag kan.

Methodische principes: het gereedschap van de jongerenwerker dat hij/zij nodig heeft om de doelen van de werkwijze te kunnen bereiken en te kunnen werken met de doelgroep. De methodische principes geven inhoudelijk richting aan het contact dat de jongerenwerker heeft met jongeren.

Methodische stappen: geven de volgorde van handelen van de jongerenwerker aan in contact met jongeren.

Motiverende gespreksvoering: een veelgebruikte methode om cliënten te stimuleren hulp te zoeken voor of zelf aan de slag te gaan met hun problemen of hun (ongezonde) levenswijze (Bartelink, 2013).

Pedagogisch concept: de visie van de organisatie op de wijze waarop zij bijdraagt aan de opvoeding van jongeren.

Pedagogische civil society: gemeenschappelijke activiteiten van burgers rondom het grootbrengen van kinderen en jongeren.

Pedagogische opdracht: betreft de rol van het jongerenwerk in het opvoeden van jongeren.

Pedagogische relatie: de opvoedrelatie van de jongerenwerker met de jongere.

Peergroup: een groep mensen uit de samenleving, die een vergelijkbare leeftijd, status, belang of belangstelling heeft. Peergroup wordt ook wel een 'vriendengroep' genoemd.

Professionaliteit: het deskundig, op een kwalitatief goede manier uitoefenen van een beroep door de beroepskracht.

Registreren: het vastleggen van informatie en gegevens om inzicht te kunnen krijgen in de resultaten van de werkwijze.

Sociaal-agogische werkwijze: werkwijze die wordt ingezet door een agogische professional met de bedoeling dat mensen zich op de een of andere manier ontwikkelen (Brinkman, 2009).

Sociale samenhang: Mate waarin jongeren in de maatschappij verbondenheid ervaren en zich medeverantwoordelijk voelen voor het algemeen welzijn.

Sociale veiligheid: De mate waarin mensen beschermd zijn en zich beschermd voelen tegen persoonlijk leed door misdrijven (criminaliteit), overtredingen en overlast door andere mensen.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Abdallah, S. E., Kooijmans, M.J.B, Raven, T.J. & Sonneveld, J. (2016) *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren. Ontwikkelwerk, erkenningswerk, verbindingswerk*. Bussum: Coutinho.
- Abdallah, S.E., Kooijmans, M.J.B & Raven, T.J. (2013). *Perspectieven op talentontwikkeling in het jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam / Lectoraat Youth Spot.
- Adema, M. (1995). Jongeren praten mee in Hilversum. Jongerenopbouwwerk, intermediair tussen jongeren en organisaties. *Tijdschrift Voor Jeugdhulpverlening En Jeugdwerk*, 7(10), 59-65.
- Allen, T. T. & L.D. Williams (2012). An approach to life skills group work with youth in transition to independent living: theoretical, practice, and operational considerations. In: *Residential treatment for children & youth*, 29:4, pp 324-342.
- Awad, S. & Metz, J. (2015). *Waardevol, maar niet eenvoudig. De pedagogische kracht van sport en spel voor inclusief jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam/Lectoraat Youth Spot.
- Baert, H., Beunens, L., & Clement, M. (2005). Groepswork in (project)onderwijs doordacht aansturen. In: J. Remmerswaal (2005) *Groepswork als uitdaging*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Boer, E.E. de & J.W. Metz (2014). *Meiden? Dit kan je ermee. Methodische principes van het sekse specifiek werken met meiden*. Amsterdam: Lectoraat Youth Spot, Hogeschool van Amsterdam.
- Bolt, A. & Wekke, I. van der. (2012). *Dit is mijn leven, vriend. Begeleiden van jongeren in de straatcultuur. Handboek voor professionals*. Amsterdam: SWP.
- Boomkens, C., & Metz, J. W. (2015). *Meidenwerk, hoe en waarom werkt het? Een theoretisch verklaringsmodel*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Boomkens, C., Nijland, E., & Metz, J. W. (2015). *Veiligheid als randvoorwaarde van het meidenwerk*. unpublished. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Boonstra, N., & Wonderen, R. v. (2009). *Het goede voorbeeld. Leefbare buurten door de inzet van 'jongeren van de straat'*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Broekx, I., Drabbe, M. en Robinson, J. (2002). *Veilige vindplaatsen. Methodiek van het straathoekwerk (I)*. Amsterdam: Stichting Streetcornerwork.
- Brown, A. (1979). *Groupwork*. London: Heinemann Educational Books Ltd.
- Cloos, P., Köngeter, S., Müller, B. & Thole, W. (2009). *Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Coyle, G.L. (1948). *Group Work and American Youth*. New York.
- Delgado, M., & Staples L. (2008). *Youth-Led Community Organizing: Theory and Action*. New York: Oxford University Press.

Dorsselaer, S., Looze, M. d., Vermeulen-Smit, E., Roos, S. d., Verdurmen, J., Bogt, T. t., & Vollebergh, W. (2010). *Gezondheid, welzijn en opvoeding in Nederland*. Utrecht: Trimbos instituut.

Douglas, T. (1976). *Groupwork practice*. New York: International Universities Press, Inc.

Engelen, R. van (2014). *Grip op de groep*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Ewijk, H. van (1992). *Methodiek in het jeugdwerk: basisleerboek jeugd en-jongerenwerk*. Houten: BohnStafleu van Loghum.

Ginkel, F., Veenbaas, R., & Noorda, J. (2006). *Jongerenwerk. Stand van zaken en perspectief*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Goossens, W. (2005). Co-begeleiding van groepen. In: Remmerswaal, J. [red] (2005) *Groepswork als uitdaging. Perspectieven en dynamieken van groepen* (pp. 193-231). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Gumpert, J. & P.N. Black (2006). Ethical issues in group work: What are they? How are they managed? In: *Social Work with Groups*, 29:4, 61-74.

Hartland, M. (2011). *Inclusief jongerenwerk. Een verkenning naar jongeren met een beperking in het Amsterdamse jongerenwerk*. Amsterdam: Youth Spot, Hogeschool van Amsterdam.

Hermanns, J.M.S. (2007). Opvoeden en opgroeien: een visie achter het beleid. In: P.A.H. Lieshout,

Hermens, N., & Marissing, E. van. (2012). *Positief opvoeden en opgroeien. De rol van buurtsportverenigingen*. Utrecht: Verweij- Jonker Instituut.

Huber, M. & T. Bouwes [red] (2011). *Samensturing in de Maatschappelijke Opvang. De tegenstelling voorbij*. Utrecht: Movisie.

Jeffs, T. & Smith, M.K. (2010). *Youth work practice* (Basingstoke ed.) Palgrave MacMillan.

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2006). *Joining together: group theory and group skills*. Essex: Pearson Education.

Jongepier, N. (2011). Gesloten residentiele jeugdzorg als veilige haven. Groepsopvoeder moet balans vinden tussen flexibiliteit en controle. In: *Jeugd en Co Kennis*, jaargang 5, nummer 4, december 2011.

Jongepier, N., M. Struijk en P. van der Helm (2010). Zes uitgangspunten voor een goed pedagogisch klimaat. Pedagogisch handelen in de residentiele zorg. In: *Jeugd en Co Kennis*, jaargang 4, nummer 1, maart 2010).

Kearns, A. & Forrest, R. (2000). Social cohesion and multilevel urban governance. *Urban Studies*, 37(5), 995-1017.

Kelderman, I. (2002). *Straathoekwerk*. Amsterdam: Stichting Streetcornerwork.

Klein Van Der, M., Mak, J., & Gaag Van Der, R. (2011). *Professionals en vrijwilligers (organisaties) rond jeugd en gezin. Literatuur over samenwerking de pedagogische civil society*. ZonMw/Verweij-Jonker instituut.

- Konopka, G. (1964). *Groepswork* (vertaling van *Social group work*). Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Kooijmans, M. (2010). *Integraal motiveren in het jongerenwerk van de Twern*. Den Bosch: Avans Hogeschool.
- Koops, K., Metz, J. & Sonneveld, J. (2013). *'Wij zijn de brug naar zelf aan de slag gaan.'* Onderzoeksrapport Ambulant Jongerenwerk in de grote stad. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot.
- Leirman, W. (2005). Het vormingsproces in de kleine groep. In: Remmerswaal, J. [red] (2005). *Groepswork als uitdaging. Perspectieven en dynamieken van groepen*. p. 63-84. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Luigies, E. (2006). *Peer support. Leerlingen ondersteunen elkaar binnen een nieuw didactisch concept*. Den Bosch: Cinop.
- Malekoff, A. (1994). A guideline for groupwork with adolescents. *Social Work with Groups*, 17(1-2), 5-19.
- Malekoff, A. (2007). A flexible organizing framework for group work with adolescents. In: *Social Work with Groups*, 30:3, 85-102.
- Meij, M.S.S. van der & Pree, J.C.I. de (Eds.). *Bouwstenen voor een betrokken jeugdbeleid. WRR Verkenningen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Metz, J. & J. Sonneveld (2012). *'De Inloop als ingang'. Onderzoeksrapport over de werking en resultaten van De Inloop als werkwijze binnen het grootstedelijk jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Youth Spot.
- Metz, J. (2011a). *Kleine stappen, grote overwinningen. Jongerenwerk als historisch beroep met perspectief*. Amsterdam: SWP.
- Metz, J. (2013). *De waarde(n) van het jongerenwerk. Lectorale rede uitgesproken op dinsdag 8 oktober 2013*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Metz, J. W. (2011b). De kracht van welzijn. Professionalisering van sociale interventiepraktijken. In H. Alma & G. Gerty Lensvelt-Mulders (Eds.), *Zingeving en humanisering in het wetenschappelijk onderwijs* (pp. 147–158). Amsterdam: Humanistic University Press.
- Mullender, A., & Ward, D. (1991). *Self-directed Groupwork: Users Take Action for Empowerment*. Londen: Whiting & Birch.
- Nijland, E., Boomkens, C. & Metz, J.W. (2016). *Kracht van meiden! Methodiekb beschrijving voor het werken met meiden in het jongerenwerk*. Amsterdam: Youth Spot.
- Noorda, J., Clement, D., & Dobbe, I. (2008). *Evaluatie IMAR 2006-2008. Resultaten en adviezen*. Amsterdam: Noorda en Co.
- Onstenk, J. (2012). Jongeren in het onderwijs. In Hermes, J., Naber, P. & Dieleman, A. (Red.), *Leefwerelden van jongeren. Thuis, school, media en populaire cultuur* (pp. 147-165). Bussum: Coutinho.
- Otten, J., & Nijmegen, J. I. (2007). *De liefde ligt op straat. Over jongeren en straathoekwerk*. Nijmegen: Quixot.

- Remillard, A. M., & Lamb, S. (2005). Adolescent girls' coping with relational aggression. *Sex Roles*, 53(3/4), 221-229.
- Remmerswaal, J. (2005). *Groepswork als uitdaging. Perspectieven en dynamieken van groepen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Remmerswaal, J. (2006). *Begeleiden van groepen: groepsdynamica in praktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, Houten.
- Schaap, R., Todorovic, D., Awad, S., Manders, W., Sonneveld, J., & Metz, J. (2017). *Informatie & Advies als specifieke methodiek van het grootstedelijk jongerenwerk. Portfolio jongerenwerk aflevering 6*. Amsterdam: Lectoraat Youth Spot, Hogeschool van Amsterdam.
- Schellekens, J. (1998). *Hoeklijnen Ambulant Jongerenwerk*. Utrecht: SWP.
- SCP/CBS (2013). *Armoedesignalement 2013*. Den Haag: SCP/CBS.
- Sonneveld, J., & Metz, J. (2015). *Groepswork met jongeren in de wijk* (1st ed.). Amsterdam: SWP.
- Spierts, M. (2014a). Groepswork. Te downloaden via www.bodyofknowledgesociaalwerk.nl
- Stegeren, W. F. van (1967). *Groepswork. Een Nederlandse oriëntering*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Veen, G. van (1991). *De beginnende groepsleider. Inleiding op het praktijkgericht werken met groepen*. Baarn: Uitgeverij H. Nelissen.
- Veenbaas, R., Noorda, J., & Ambaum, H. (2011). *Handboek modern jongerenwerk. Visie, methodiek en voorwaarden*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Verhagen, R. (2008). *Ambulant jongerenwerk Maastricht en Gulpen-Wittem. Praktijkvoorbeeld*. Utrecht: Movisie.
- Waldron, L. M. (2011). "Girls are worse": drama queens, ghetto girls, tomboys, and the meaning of girl fights. *Youth & Society*, 43(4), 1298-1334.
- Winter, M. d. (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding; Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding*. Amsterdam: SWP.

BIJLAGEN

HOE IS DE METHODIEK TOT STAND GEKOMEN?

De methodiek Groepswork is een product van het Lectoraat Youth Spot en maakt onderdeel uit van het meerjarige onderzoeksproject Portfolio jongerenwerk. De inzet van het onderzoeksproject Portfolio jongerenwerk is het inzichtelijk en overdraagbaar maken van de werkzame bestanddelen en de resultaten van het jongerenwerk. De ontwikkeling naar *evidence based* werken in de sociale sector versterkt de behoefte aan inzicht in de werkzame bestanddelen en resultaten van het jongerenwerk in het algemeen (Metz, 2012). De aanleiding voor het project vormt de noodzaak voor de professionalisering van het jongerenwerk (Fabri, 2009). Binnen dit project werken verschillende jongerenwerkaanbieders samen met studenten van diverse sociaal-agogische opleidingen, docenten en onderzoekers. Met het Portfolio jongerenwerk onderzoekt Youth Spot jaarlijks één specifieke werkwijze aan de hand van een vaste systematiek. In dit onderzoek staan de werkstijlen en de strategieën van jongerenwerkers centraal die worden verbonden met doelen en resultaten. Door een vaste systematiek te hanteren is het mogelijk om op basis van losse beschrijvingen van de verschillende aanbieders, één methodiekbeschrijving te maken. Door dit project te herhalen voor diverse activiteiten of werkwijzen van het jongerenwerk, ontstaat er een *body of knowledge* die omvangrijk genoeg is om het samen te voegen in een handboek jongerenwerk.

Groepswork is beschreven als werkwijze binnen het grootstedelijk jongerenwerk, gepositioneerd in de literatuur en op resultaten onderzocht. Het onderzoek is gebaseerd op praktijkbeschrijvingen van zes praktijken van Groepswork binnen het Amsterdamse jongerenwerk die gezamenlijk een goede afspiegeling vormen van Groepswork binnen het grootstedelijk, professionele jongerenwerk in een multiculturele stad. De uitkomsten zijn gebaseerd op een combinatie van documentanalyse, observaties, diepte-interviews, registratiegegevens, vragenlijsten, focusgroepen en literatuuronderzoek.

Wie hebben er meegewerkt?

- 1) Eén locatie coördinator en 11 jongerenwerkers van de organisaties Combiwel, Dock, Streetcornerwork, IJsterk, Stichting Maatschappelijke Dienstverlening (SMD) en The Mall de Baarsjes.
- 2) Studenten van de minor 'Jongerenwerk in de grote stad' van de Hogeschool van Amsterdam 2014-2015: Björn Beerendonk, Boy Bertrand, Cheyenne Binnekamp, Dianne Meuleman, Diego Khodabaks, Fhausia Wijndal, Hilde Korving, Jaleesa Isselt, Juliant Kraus, Kaylee van Middendorp, Lisa-Jane Derks, Lisette Defourny, Lucianne Granneman, Maroussia Kortram, Matteo van der Tuuk, Nicky Hooijmans, Rakesh Mahabier, Robin Prade, Tobias Polman, Zouhair Touali.
- 3) Docenten van de opleiding Culturele en Maatschappelijke vorming: Silvia Hamersma, Joris Steutel en Sebastian Abdallah.
- 4) Onderzoekers van Youth Spot: Judith Metz, Jolanda Sonneveld, Kamiel Koops, Sanne Rumping, Evelien Rauwerdink-Nijland, Saïd Awad, Willeke Manders, Dejan Todorovic en Rick Schaap.
- 5) Deelnemers leesgroep onderzoeksrapport Groepswork: Angela Bijker, Hannah van der Grient, Anneke van der Molen, Thea van Susteren, Iddegien Kok, Mohamed el Boulahfati.
- 6) Deelnemers leesgroep methodiekbeschrijving Groepswork: Hannah van der Grient en Silvia Hamersma.

LITERATUUR VOOR VERDIEPING

Awad, S., J. Metz, J., Koops, K. & Sonneveld, J. (2017). *Onderzoeksrapport Youth Organizing. Aflevering 4 Portfolio jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot.

Engelen, R. v. (2014). *Grip op de groep*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Engelen, R. van (2011). *Bouwen aan je groep*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Ferwerda, H., & Kloosterman, A. (2006). *Jeugdgroepen in beeld. Stappenplan en randvoorwaarden voor de shortlistmethodiek*. Arnhem: Bureau Beke.

Hermes, J., Naber, P., & Dieleman, A. (2012). *Leefwerelden van jongeren. Thuis, school, media en populaire cultuur*. Bussum: Coutinho.

Laursen, E.K. & Tate, T.F. (2012). Democratic Group Work. In: *Reclaiming children and youth*, vol. 20, nr 4, winter 2012, pp. 46-51.

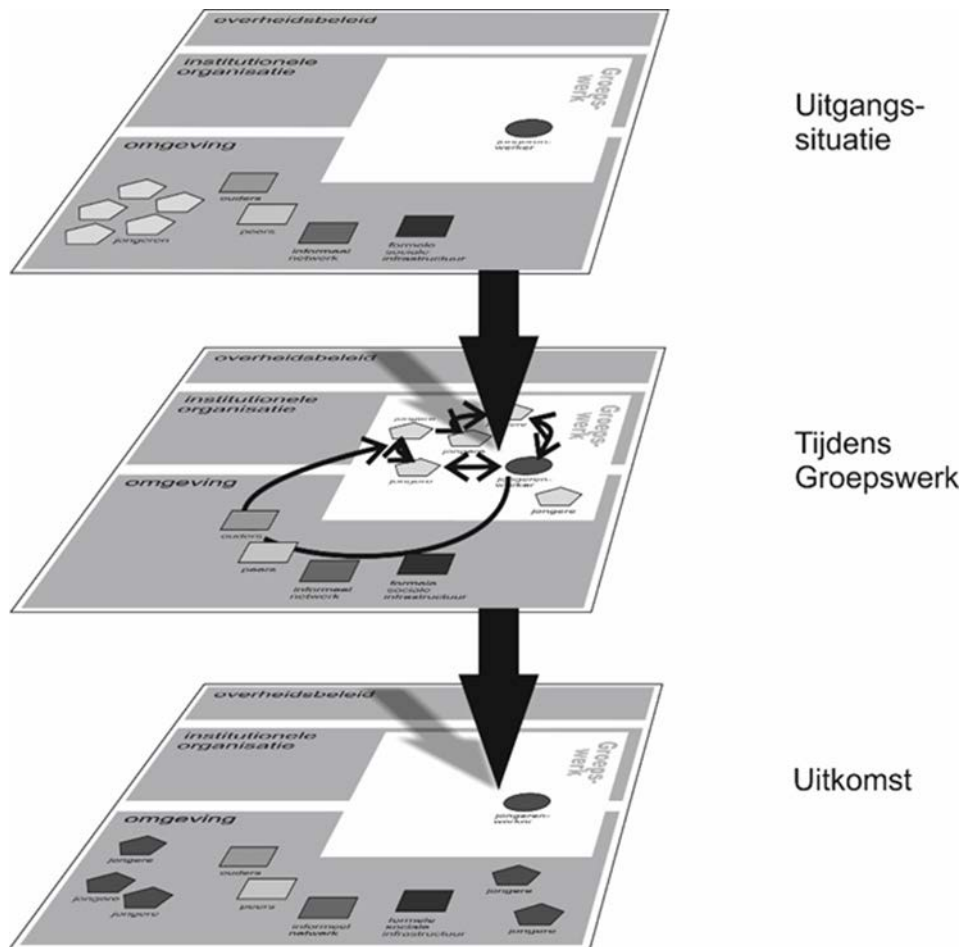
Luitjes, M., & Zeeuw-Jans, I. de (2011). *Ontwikkeling in de groep. Groepsdynamica bij kinderen en jongeren*. Bussum: Coutinho.

Remmerswaal, J. (2015). *Handboek Groepsdynamica. Een inleiding op theorie en praktijk*. Amsterdam: Boom/Nelissen.

Riet, N. van (2006). *Groepswork in het maatschappelijk werk*. Assen: Van Gorcum.

Ward, David & Audrey Mullender (1991). *Self-directed Groupwork. Users take action for empowerment*. London: Whiting & Birch Ltd.

GROEPSWERK ALS SOCIALE INTERVENTIE



Het Groepswork vindt plaats binnen en buiten het jongerenwerk. Groepswork wordt gestuurd vanuit het overheidsbeleid, bemiddeld door de institutionele organisatie en krijgt vorm in interactie met de jongeren en de omgeving van de jongeren. De toevoeging van de tijdsdimensie maakt zichtbaar dat Groepswork een proces is, waarin de jongeren onder invloed van Groepswork veranderen en meer met elkaar en de samenleving in verbinding treden.

© Hogeschool van Amsterdam
December 2017

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

Lectoraat Youth Spot

Postbus 1025

1000 BA Amsterdam

hva.nl/youth-spot

