



Foto: Martine Sprangers

De kracht van succeservaringen in het jongerenwerk

Talentontwikkeling stimuleert participatie en zelfvertrouwen

Door Irma van Hoorik

Talentontwikkeling is een activiteit waarmee het jongerenwerk de sterke punten van jongeren kan stimuleren. Door talentontwikkeling versterken jongeren hun gevoel van eigenwaarde en verwerven ze competenties die nodig zijn om een bijdrage te leveren aan de samenleving. Dat maakt talentontwikkeling een aantrekkelijke aanpak voor het jongerenwerk en voor gemeenten.

Vraag een willekeurig iemand wat talent is en het antwoord zal waarschijnlijk de woorden ‘aanleg’ of ‘van nature’ bevatten. Wetenschappers betwisten echter dat talent uitsluitend een kwestie is van genetische aanleg. Hoogleraar onderwijspsychologie Remy Rikers, die op allerlei terreinen onderzoek heeft gedaan naar talent, noemt ‘talent’ een vaag concept. Talent wordt pas zichtbaar als iemand een excellente prestatie levert. Uitblinkers steken veel meer tijd in hun ambitie dan mensen die minder ver komen en stellen hogere eisen aan zichzelf (Rikers, 2009). De Zweeds-Amerikaanse psycholoog K. Anders Ericsson onderzocht wanneer en waardoor iemand uitblinkt en concludeerde dat er tienduizend uur oefening nodig is om een vaardigheid echt onder de knie te krijgen (Ericsson, 1996).

Focussen op talent is een positieve manier om te bewerkstelligen dat mensen het beste uit zichzelf halen. De positieve psychologie, een jonge stroming binnen de psychologie, stelt dat mensen die zich concentreren op hun talenten tot bloei komen en gelukkig zijn. Ze ervaren *flow*: een mentale toestand waarin ze volledig opgaan in hun activiteit. Mensen die *flow* ervaren, verlangen naar herhaling van dat

gevoel en zijn gemotiveerd om zich daarvoor in te spannen (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000).

Talentontwikkeling

Talentontwikkeling is een benadering die in het jongerenwerk gebruikt kan worden om de ontwikkeling van jongeren te stimuleren via succeservaringen. Talentontwikkeling legt de nadruk op activiteiten waar jongeren goed in zijn en waarmee ze kunnen scoren.

Met name sport, kunst en ICT zijn geschikte middelen voor talentontwikkeling. Volgens neurowetenschapper Eveline Crone sluiten deze activiteiten goed aan bij de hersenontwikkeling van jongeren. Doordat hun hersenen nog niet volgroeid zijn, zijn ze flexibel en gericht op exploratie. Daarom zijn jongeren ook ontvankelijk voor spel (Crone, 2008).

Uit het onderzoek naar talentcoaching bij risicojongeren van Maïke Kooijmans blijkt dat talentontwikkeling een grote reikwijdte heeft. Het is een geschikte benadering voor alle jongeren. Ook voor risicojongeren, die overbelast zijn door een stapeling van problemen, variërend van gedragsproblemen en beperkte vaardigheden tot gebroken gezinnen, schulden, verslaving of criminaliteit in hun directe omgeving. Overbelaste jongeren worden in hun dagelijks leven en zeker in het onderwijs geconfronteerd met hun zwakke punten en tekortkomingen. Daardoor raken zij gedemotiveerd en verlaten ze vaak voortijdig het onderwijs.

Kooijmans pleit ervoor situaties te creëren waarin jongeren hun prestaties kunnen verbeteren en door succeservaringen *flow* kunnen beleven. Zo kan talentontwikkeling jongeren motiveren om zich in te spannen, zeker als ze zelf kunnen kiezen aan welke talenten ze werken. De ene jongere wil bezig zijn met muziek, de andere zal eerder kiezen voor *streetdance*, jongleren, *free running* of een andere sport.

Vaardigheden ontwikkelen

Talentontwikkeling biedt jongeren de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen waarmee zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en om te oefenen in situaties die hen voorbereiden op het burgerschap. Jongeren die graag *streetdancen*, kunnen bijvoorbeeld zelf een *streetdance battle* organiseren. Zo leren ze vaardigheden die ze ook in andere situaties kunnen gebruiken. Ze moeten een plan

maken, voorzien van een begroting en een planning. Daarin verwoorden ze, zo nodig met wat hulp van de jongerenwerker, wat ze willen, met wie, voor wie en waar, wat ervoor nodig is, wat het kost, waar het geld vandaan moet komen, met wie ze samenwerken en hoe ze erover communiceren.

Een voorbeeld is de methodiek van het Rotterdamse Talenthouse. Deze methodiek leert jongerenwerkers hoe ze op een andere manier met jongeren kunnen werken. Ze stellen zich op als coach; het bedenken, organiseren, uitvoeren en evalueren van activiteiten doen jongeren zelf. Andere organisaties, ouders en buurtbewoners maken deel uit van het concept. Het jongerenwerk smeedt coalities met alle personen en organisaties die van belang zijn in het leven van een jongere. Want school, arbeidsperspectief en een goede relatie met andere bewoners in de wijk zijn volgens de methodiek Talenthouse allemaal nodig om op te groeien tot volwaardig burger.

In de Talenthouse-methodiek begeleiden jongerenwerkers groepen jongeren bij de uitvoering van hun talentontwikkelingsplan. Daarbij wordt er altijd samenwerking gezocht met andere groepen of organisaties, zodat de jongeren kunnen leren van de expertise van anderen. Meiden die een modeshow willen organiseren, vragen bijvoorbeeld een verzorgingshuis om hulp bij het ontwerpen en naaien van kleding. Met de inzet van ouderen snijdt het mes aan twee kanten: de meiden leren van hen de kneepjes van het vak en de ouderen ervaren dat ze nog een rol spelen in de samenleving. Door het contact tussen ouderen en jongeren ontstaat er respect en begrip voor elkaar (Paulides, 2009).

Bij Talenthouse beslissen jongeren zelf welke talenten zij willen versterken en hoe. Een ander concept is UCee Station van de organisatie ClickF1 in Amsterdam. Daar ligt vast hoe talentontwikkeling geschiedt: via audiovisuele en interactieve media. Dat zijn effectieve middelen om jongeren te betrekken bij maatschappelijke thema's. Ze maken media-items waarin hun eigen buurt en omgeving centraal staan. Daarmee vergroten zij hun mediavaardigheden en prestaties en oefenen ze hoe je een actieve burger kunt worden. Het vergroot de maatschappelijke betrokkenheid van de jongeren.

Een verschil met Talenthouse is dat bij UCee Station de expertise komt van mediacoaches. Dat zijn specialisten, bijvoorbeeld rappers, die met de jongeren samenwerken. De jongerenwerkers treden op als procesbegeleider en zijn intermediair tussen de jongeren en de specialisten en tussen jongeren en andere samenwerkingspartners.

Wat een goede methodische aanpak van talentontwikkeling is, is nog niet onderzocht. De keuze voor een bepaalde aanpak kan afhankelijk zijn van de financiële mogelijkheden en beschikbare me-

dewerkers. Duidelijk is wel dat talentontwikkeling hoge eisen stelt aan de jongerenwerker. Daarom besteden zowel Talenthouse als UCee Station veel aandacht aan deskundigheidsbevordering. Jongerenwerkers moeten allereerst op de hoogte zijn van de jongerencultuur en de manier waarop zij via digitale media communiceren. Daarnaast moeten zij pedagogisch deskundig zijn en methodisch kunnen handelen.

Gedragverandering stimuleren

Frans Meijers, lector Pedagogiek van de beroepsvorming aan de Haagse Hogeschool, heeft veel onderzoek gedaan naar mentoring en coaching. Zijn theorie is bruikbaar bij het coachen van talentontwikkeling. Het stimuleren van gedragsveranderingen helpt jongeren maatschappelijk te participeren. Meijers onderscheidt in zijn publicatie *Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring* drie vormen van gedragsveranderingen waaraan jongerenwerkers weliswaar gelijktijdig kunnen werken, maar die verschillen in hun korte- en langetermijnperspectief (Meijers, 2008).

Allereerst onderscheidt Meijers gedragsveranderingen die relatief snel gerealiseerd kunnen worden, bijvoorbeeld leren op tijd te komen en iemand aan te kijken, of je kleding aan te passen aan de omgeving. Om deze gedragsveranderingen te stimuleren moet de jongerenwerker heldere doelen formuleren en de jongere begeleiden door onmiddellijk te belonen of te straffen. Daarnaast zorgt de jongerenwerker voor toepasselijke situaties waarin de jongere deze vaardigheden kan oefenen. In het geval van talentontwikkeling kan dat bijvoorbeeld een bezoek aan de woningbouwcorporatie zijn, om een gesprek te voeren over een leeg pand voor de *streetdance battle*. Vooraf bespreekt de jongerenwerker met de jongeren op welke gedragsveranderingen hij gaat letten in het gesprek. Samen bedenken ze wat de consequenties zijn als iemand bijvoorbeeld niet op tijd is voor het gesprek.

Op middellange termijn onderscheidt Meijers verandering van concrete attitudes en achterliggend gedrag, zoals initiatief tonen, verantwoordelijkheid nemen, doorzettingsvermogen, openstaan voor veranderingen, en activiteiten plannen. Daarbij is het nodig dat jongeren begrijpen hoe formele systemen als het onderwijs en de arbeidsmarkt werken. Een jongerenwerker kan met jongeren een dialoog beginnen over problemen bij sociale contacten, op school en in hun baan. Daarbij is het belangrijk dat hij inzicht biedt in de cultuur binnen organisaties. Daarnaast kan de jongerenwerker het

gedrag van jongeren spiegelen en gedragsmodellen aanbieden. ‘Als je je zo opstelt, kun je deze reactie verwachten.’ Voorts kan de jongerenwerker de jongere introduceren in relevante netwerken om te oefenen in een levensechte leeromgeving.

In het voorbeeld van de *streetdance battle* kan de jongerenwerker bij een eventueel negatief antwoord van de woningbouwcorporatie met de jongeren nagaan op wat voor andere manieren ze een geschikte ruimte kunnen vinden. Op die manier leren de jongeren initiatief te tonen, door te zetten en verantwoordelijkheid te nemen voor de uitkomst.

Als derde noemt Meijers verandering van het levensperspectief op langere termijn. Dit wordt identiteitsleren genoemd: wie ben ik, welke rol wil ik graag in de samenleving spelen, welk werk past bij mij. Deze vorm van leren vraagt een grote mate van zelfsturing en goed inzicht in formele systemen. Talentontwikkeling kan een bijdrage leveren aan het proces van identiteitsvorming, zeker als het gaat om kunstbeoefening, zoals rappen, dansen of kleding ontwerpen. In het *streetdance*-voorbeeld leren jongeren uitdrukking te geven aan hoe zij zichzelf zien. Inzicht in het eigen zelfbeeld is een basis om hun plek in de samenleving te definiëren.

Participatie van overbelaste jongeren

Via talentontwikkeling kunnen jongerenwerkers jongeren dus in aanraking brengen met situaties waarin zij het burgerschap in de praktijk kunnen oefenen. Ze leren dan vaardigheden en gedragingen die nodig zijn voor sociale participatie: respect tonen; inlevingsvermogen; tolerant zijn; zelfredzaamheid; zelfbeheersing; openstaan voor andersdenkenden en nieuwe ideeën; waardering voor diversiteit; oog voor de noden van anderen; en het vermogen om te leven met fundamentele verschillen tussen mensen (Trienekens, 2004).

Participeren impliceert dat burgers kunnen meepraten en meebeslissen over zaken die hen in hun dagelijks leven raken. Dat actieve burgerschap kent echter een keerzijde. Wie niet van huis uit de vaardigheden meekrijgt die ervoor nodig zijn, dreigt uitgesloten te raken. Dat geldt bijvoorbeeld voor overbelaste jongeren.

De huidige tendens onder gemeenten is dat ze willen dat het jongerenwerk zowel de individuele ontplooiing van jongeren stimuleert als hen helpt zich aan te passen aan de samenleving. (Metz, 2011). Gezien het beschikbare budget voor jeugdbeleid geven ze daarbij vaak de prioriteit aan overbelaste jongeren.

Hoogleraar Maatschappelijke opvoedingsvraagstukken Micha de Winter is echter van mening dat overbelaste jongeren, die veelal

komen uit gezinnen met een lage sociaaleconomische status, veel kunnen leren van leeftijdgenoten en volwassenen met een hogere sociaaleconomische status. Hij noemt dat overbruggende contacten (De Winter, 2011). Vanuit dit principe moet talentontwikkeling zich niet beperken tot de doelgroep overbelaste jongeren, maar zich richten op alle jongeren.

Wel vragen overbelaste jongeren meer begeleiding, omdat de opvoedstijl van hun ouders hun talenten niet vanzelfsprekend over het voetlicht brengt. Sociale klasse speelt daarbij een rol. In een midden-klassengezin is meer sprake van *concerted cultivation*, waarbij talenten, meningen en vaardigheden van het kind via georganiseerde activiteiten gestimuleerd, gekoesterd en geëvalueerd worden. Een kind dat deelneemt aan georganiseerde activiteiten doet wisselende ervaringen op en maakt zich andere informele competenties eigen, zoals werken in een team of opkomen voor zichzelf. Ouders met een lage sociaal-economische status hanteren vaker een *accomplishment-* of *natural growth*-stijl⁹. Zij laten het kind zelf opgroeien (Gladwell, 2008).

Effecten van talentontwikkeling

Uit het internationale literatuuronderzoek *Talentontwikkeling bij 'risicojongeren'* blijkt dat talentontwikkeling een effectieve benadering is om de ontwikkeling van kinderen en jongeren positief te stimuleren (Van Hoorik, 2011). Zo blijkt uit gesprekken met deelnemers en andere betrokkenen van scholen en welzijnsinstellingen dat de Amsterdamse projecten CATch en Sport-it, beide initiatieven van het Amsterdamse ClickF1, bijdragen aan de sociale vaardigheden en het zelfvertrouwen van jongeren (Rigter, 2008).

Het literatuuronderzoek leverde een reeks van bewezen effectieve projecten op met elementen van talentontwikkeling, van over de hele wereld. Deze hebben een aantal karakteristieken gemeen.

- Het project of de activiteit heeft als doel de eigen kracht en het zelfsturend vermogen van jongeren te versterken, zodat ze zelfbewuster worden.
- Het project of de activiteit kent een intensieve, soms individuele begeleiding of coaching, die naast de inhoudelijke en pedagogische kwaliteit getypeerd wordt door een zorgzame relatie met de jongere. Die relatie wordt gekenmerkt door wederzijds vertrouwen, aandacht voor elkaar, empathie, beschikbaarheid van de coach, bevestiging, respect en betrokkenheid.
- Het project of de activiteit heeft als neven doel de jongere bij te staan bij het opbouwen van een steunend netwerk, dat bijdraagt

aan het vergaren van ‘sociaal kapitaal’. De Franse socioloog Pierre Bourdieu definieerde sociaal kapitaal als de relaties en netwerken die mensen in staat stellen macht en invloed uit te oefenen in de samenleving (Bourdieu, 1986).

Welzijn Nieuwe Stijl

Deze drie karakteristieken zijn succesfactoren van gedragsverandering die zich richt op sociale participatie. Daardoor zijn ze belangrijk voor het gemeentelijk jeugdbeleid, omdat de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) gemeenten verantwoordelijk stelt voor een aanbod van zorg en welzijn dat iedere burger de kans biedt om te participeren in de maatschappij. Dat participeren gaat niet vanzelf. Jonge burgers moeten de gelegenheid hebben om dat in de praktijk met andere burgers te leren (Van Oenen en anderen, 2011). De ene jongere heeft daar meer begeleiding bij nodig dan de andere. Talentontwikkeling is een goede benadering om samen te werken aan burgerschapsontwikkeling.

Om gemeenten te helpen het doel van de Wmo te verwezenlijken, hebben het ministerie van VWS, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening het stimuleringsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl ontwikkeld. Welzijn Nieuwe Stijl moet gemeenten helpen duidelijke afspraken te maken met uitvoerende instellingen over de realisatie van politiek vastgestelde doelen. Daartoe zijn acht ‘bakens’ afgesproken: kenmerken waar het welzijnsaanbod aan zou moeten voldoen. Die bakens van Welzijn Nieuwe Stijl zijn: gericht op de vraag achter de vraag; gebaseerd op de eigen kracht van de burger; direct er op af; formeel en informeel in optimale verhouding; doordachte balans van collectief en individueel; integraal werken; niet vrijblijvend, maar resultaatgericht; gebaseerd op ruimte voor de professional (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2010).

De acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl kunnen dienst doen als methodische uitgangspunten voor talentontwikkeling.

- **Gericht op de vraag achter de vraag:** De mogelijkheden, wensen en behoeften van jongeren worden gehonoreerd voor zover ze aansluiten op de mogelijkheden en behoeften van de samenleving.
- **Gebaseerd op de eigen kracht van de burger:** Bij talentontwikkeling wordt de eigen kracht, of het zelfsturend vermogen, in levensechte situaties versterkt.
- **Direct er op af:** De jongeren van wie de indruk bestaat dat zij ondersteuning nodig hebben en die niet ontvangen, worden op het spoor gezet van talentontwikkeling.

- **Formeel en informeel in optimale verhouding:** Talentontwikkeling slaat een brug naar scholen, instellingen voor sport en cultuureducatie en jeugdhulpverlening.
- **Doordachte balans van collectief en individueel:** Er is ruimte voor individuele aandacht in de vorm van informatie en advies en probleemsignalering.
- **Integraal werken:** Talentontwikkeling gebeurt integraal en is gericht op brede begeleiding bij het persoonlijk functioneren en de sociale ontwikkeling tot volwassene.
- **Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht:** Talentontwikkeling is niet vrijblijvend, want er wordt aan concrete doelen gewerkt.
- **Gebaseerd op ruimte voor de professional:** Talentontwikkeling biedt ruimte voor de professional, want deze kiest een werkwijze die aansluit bij de ontwikkeling en vraag van de jongeren.

Sommige effecten van talentontwikkeling, zoals het ontwikkelen van verantwoordelijkheidsgevoel en doorzettingsvermogen en verandering van het levensperspectief, zullen pas op lange termijn zichtbaar worden. Het vraagt om een goede dialoog tussen de gemeente en het jongerenwerk om af te bakenen welke doelen realistisch en op korte termijn haalbaar zijn en welke investeringen pas op langere termijn resultaat opleveren. Als de directe omgeving en de burgers die daarin leven de proeftuin voor talentontwikkeling vormen, dan zullen participatiedoelen zeker realiseerbaar zijn.

Dit artikel is gebaseerd op een literatuurstudie in het kader van het Raak-Project Talentontwikkeling bij risicojongeren, een meerjarig onderzoeksproject van de Hogeschool van Amsterdam, Avans Hogeschool, het Nederlands Jeugdinstituut, de Universiteit van Amsterdam, de welzijnsorganisaties De Twern, Divers, Dock, Streetcornerwork, Combiwel en IJsterk, de Richard Krajicek Foundation en ROC Tilburg en ROC ASA.

Hoorik, I. van (2011). *(Hoe) werkt talentontwikkeling bij "risicojongeren"?* Utrecht, Nederlands Jeugdinstituut.

Het Europese programma Youth In Action subsidieert uiteenlopende projecten die de talenten en de participatie van jongeren stimuleren, zowel in binnen- als buitenland. Voor meer informatie over de mogelijkheden van Youth In Action: www.youthinaction.nl

Dit artikel is, net als de andere artikelen in dit nummer, gratis te downloaden via www.jeugdenco.nl > Kennis > Jaargang 2011 > No 4/2011.

Verder lezen

- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In: Richardson, J.G. (red.). *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education*. New York, Greenwood Press.
- Crone, E.A. (2008). *Het puberende brein*. Amsterdam, Bert Bakker.
- Ericsson, K.A. (1996). *The Road to Excellence. The Acquisition of Expert Performance in the Arts and Sciences, Sports and Games*. Mahwah, L. Erlbaum Associates.
- Gladwell, M. (2008). *Uitblinkers. Waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. Amsterdam/Antwerpen, Contact.
- Hoorik, I. van (2011). *(Hoe) werkt talentontwikkeling bij "risicjongeren"?* Utrecht, Nederlands Jeugdinstituut.
- Kooijmans, M. (2009). *Battle zonder knokken. Talentcoaching van risicjongeren*. Amsterdam, SWP.
- Meijers, F. (2008). *Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring*. Utrecht, Kennispunt Mentoring/FORUM.
- Metz, J.W. (2011). *Kleine stappen, grote overwinningen. Jongerenwerk: historisch beroep met perspectief*. Amsterdam, SWP.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2010). *Welzijn Nieuwe Stijl*. Den Haag, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Oenen, S. van & anderen (2011). *De waarde van jeugd welzijn. Een werkveldbeschrijving van het kinder-, tiener-, en jongerenwerk*. Utrecht, Nederlands Jeugdinstituut.
- Paulides, H. (2009). *We doen het zelf! Talenthouse: methodiekbeschrijving van het jongerenwerk in IJsselmonde*. Amsterdam, Radaradvies.
- Rigter, J.A.E. & Krooneman, P.J. (2008). *Evaluatie bijzondere trajecten risicjongeren 2006-2007*. Amsterdam, Regioplan Beleidsontwikkeling.
- Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje (oratie)*. Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, Free Press.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. In: *American Psychologist*. Jaargang 55, nummer 1, pagina 5-14.
- Trienekens, S. (2004). *Urban Paradoxes. Lived Citizenship and the Location of Diversity in the Arts* (proefschrift). Tilburg, Universiteit van Tilburg.
- Winter, M. de (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding*. Amsterdam, SWP.

Irma van Hoorik (i.vanhoorik@nji.nl) is medewerker van de afdeling Educatie & Opvang van het Nederlands Jeugdinstituut.