

Molensteen of groeidiamant?

Over de waarde van talentontwikkeling voor het jongerenwerk

De lokale overheden roepen talentontwikkeling uit tot de centrale opdracht voor het jongerenwerk. Het is echter onduidelijk wat de betekenis van talentontwikkeling is voor jongeren en hun toekomst. In dit artikel verkent Judith Metz het begrip en gaat ze op zoek naar de waarde van talentontwikkeling.

Het jongerenwerk is een basisvoorziening in de vrije tijd (buiten gezin, school en werk) die primair bedoeld is voor jongeren uit de lagere sociaaleconomische klasse en voor jongeren met sociale, psychische of fysieke beperkingen (de zogeheten kwetsbare jongeren). Steeds vaker wordt talentontwikkeling benoemd tot nieuwe opdracht voor het jongerenwerk. Talentontwikkeling omvat de interventies die jongerenwerkers inzetten om jongeren te stimuleren hun talent(en) te ontwikkelen en te gebruiken, met als doel bij te dragen aan de empowerment van jongeren (Youth Spot 2009). Daartoe worden jongerencentra omgebouwd tot productiehuzen waar jongeren onder leiding van vakdocenten werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het aanbod varieert van techniek en zorg tot sport, media, cultuur en kunst (Abdallah, De Boer, Bos, Hamersma & Spierts 2007; Abdallah, De Boer & Bos 2008; Houwerzijl 2006a; Houwerzijl 2006b; Houwerzijl 2006c). Het jongerenwerk voor kwetsbare jongeren benut talentontwikkeling om deze jongeren toe te leiden naar school, werk en huisvesting. Het krijgt vorm in (individuele) trajecten waarin een positieve benadering en aansluiting bij de leefwereld van jongeren voorop staat (Idema, Krooneman & Rigter 2010).

Maar wat betekent talentontwikkeling voor de mogelijkheden van jongeren om zelfstandig deel te leren nemen aan de maatschappij? Is het, net als alle talentenshows op tv, de zoveelste bevestiging van het beeld dat de bomen tot in de hemel groeien en dat alleen prestaties tellen of steunt talentontwikkeling jongeren daadwerkelijk met het verwerven van een eigen plekje in de volwassenenmaatschappij? In dit artikel ga ik na hoe talentontwikkeling zich verhoudt tot de pedagogische en maatschappelijke opdracht voor het jongerenwerk. Om te begrijpen wat de eigenlijke verwachtingen van

talentontwikkeling voor jongeren zijn schets ik eerst de opkomst van talentontwikkeling als centrale opdracht voor het jongerenwerk. Vervolgens onderzoek ik hoe talentontwikkeling zich verhoudt tot de legitimatie, doelgroepen, doelen en werkwijzen van het jongerenwerk. Ten slotte verken ik theorieën die aanknopingspunten bieden voor het begrijpen van de werking van talentontwikkeling.

OPKOMST TALENTONTWIKKELING IN HET JONGERENWERK

–
Onder de economische hoogconjunctuur ontstaat er midden jaren negentig van de vorige eeuw weer ruimte voor sociale vraagstukken. Welzijnswerkers worden van links tot rechts hergewaardeerd vanwege hun mogelijke rol in de sterk geïndividualiseerde, weinig samenhangende en bovendien zeer snel veranderende samenleving (Haan & Duyvendak 2002). Achterstand bestrijden, activeren en verbinden wordt hun nieuwe opdracht.

Vanaf de millenniumwisseling wordt bovendien van hen gevraagd om zich te richten op risicobestrijding (Metz 2011a). Dankzij nieuwe wetenschappelijke technologie en kennis kunnen er relaties gelegd worden tussen gevaar en menselijke activiteit. Het gevolg is dat overheden verplicht worden om zich bezig te houden met risicomanagement en veiligheidsbeleid (Beck 1992; Boutellier 2002). Daarmee verschuift het zwaartepunt binnen welzijn van het aanpakken van daadwerkelijke problemen naar het voorkomen van mogelijke problemen (Baillergeau & Hoijtink 2010). De inzet van het jeugdbeleid is om kansen van jongeren te bevorderen en uitval te voorkomen (Gilsing 2005). In het coalitieakkoord Balkenende-IV staat daarover: 'Ieder kind moet de kans krijgen om gezond en veilig op te groeien, zijn talenten te ontwikkelen en plezier te hebben en zich goed voor te bereiden op zijn toekomst, waarbij van jongeren een positieve bijdrage aan de samenleving wordt verwacht.'

Beide taken kunnen niet los worden gezien van twee ontwikkelingen, te weten activering als strategie om de groeiende afhankelijkheid van de overheid te verminderen en meritocratisering van westerse samenlevingen.

ACTIVERING ALS STRATEGIE

Met de enorme werkloosheid in de jaren tachtig van de vorige eeuw wordt voor het eerst zichtbaar dat de verzorgingsstaat ook negatieve effecten kent. Als gevolg van uitgebreide sociale zekerheidstelsels worden individuele burgers minder zelfredzaam (Adriaansens & Zijdeveld 1981; Doorn & Schuyt 1978). Om die toenemende afhankelijkheid van de overheid en de uitkeringscultuur te doorbreken bedenkt Adriaansens het

activerende arbeidsmarktbeleid, waarbij arbeid bijdraagt aan de maatschappelijke integratie van burgers (Adriaansens 1989; Adriaansens, Van Beek & Dercksen 1992).

In de dertig jaar die volgen, krijgt het idee van activering verdere invulling. Voorbeelden daarvan zijn sociale activering, inburgering, de vermaatschappelijking van de zorg, de Wmo en recent ook maatschappelijke stages. Talentontwikkeling kan beschouwd worden als een speelse manier om jongeren uit te nodigen actief te werken aan de eigen ontwikkeling. Het doet een beroep op jongeren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling in de vrije tijd.

MERITOCRATISERING

Hedendaagse westerse verzorgingsstaten worden steeds vaker gekarakteriseerd als meritocratie. In tegenstelling tot de standenmaatschappij waarin afkomst en bezit de doorslag geven, bepalen in de meritocratie individuele verdiensten de hoogte van het inkomen en de maatschappelijke status van burgers. De meritocratie produceert nieuwe vormen van ongelijkheid. Wie minder goed kan leren of minder hard kan werken, heeft het aan zichzelf te wijten dat hij onder aan de maatschappelijke ladder belandt (Sennet 2003). De op cognitie gebaseerde standaard in het onderwijs leidt daarbij tot een eenzijdige benadering van talent (Terwijn 2006). De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) benadrukt in het rapport *Vertrouwen in de school* dat aanbod uit een andere leeromgeving, zoals toneelverenigingen, jongerenproductiehuizen, en sportclubs (WRR 2009), voor leerlingen die vastlopen op school positief kan uitpakken. Ze krijgen dan de kans andere dan cognitieve talenten te ontwikkelen. Bovendien kunnen ze dit in hun vrije tijd doen, in een niet-formele leeromgeving.

TALENTONTWIKKELING ALS NIEUWE OPDRACHT

Lokale overheden gaan mee met het landelijk jeugdbeleid, gericht op het bieden van kansen en voorkomen van uitval, en benoemen talentontwikkeling tot centrale opdracht voor het jongerenwerk. De gedachte is dat talentontwikkeling bijdraagt aan het vergroten van het zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen van kinderen en jongeren en hen mogelijkheden biedt om zich verder te ontwikkelen. Talentontwikkeling wordt ingezet als een preventief middel om enerzijds overlast en jeugdcriminaliteit te bestrijden en anderzijds om jongeren die (op school) buiten de boot dreigen te vallen alsnog een aangrijpingspunt te bieden om zich positief te ontwikkelen (Sonneveld 2011). Vanuit het jongerenwerk wordt op deze nieuwe opdracht gemengd gereageerd. Enerzijds is het een erkenning van de centrale inzet van het jongerenwerk, te weten het stimuleren en ondersteunen van jongeren bij hun persoonlijke ontwikkeling (ook

wel bekend onder de noemer vorming). Anderzijds staat het haaks op een aantal klassieke uitgangspunten en werkwijzen van het jongerenwerk. Het open jongerenwerk met een laagdrempelige ontmoetingsplaats voor jongeren moet plaatsmaken voor activiteitengericht jongerenwerk. Jongerenwerkers betwijfelen of talent de juiste noemer is om jongeren die in hun dagelijks leven worstelen om te overleven, te benaderen. Deze jongeren hebben hun handen al vol aan het halen van een startkwalificatie. Ook betekent talentontwikkeling als opdracht dat jongerenwerkers op zoek moeten naar andere manieren van contact leggen met en motiveren van jongeren om deel gaan nemen aan die activiteiten. Hierna neem ik de verhouding tussen talentontwikkeling en de opdracht van het jongerenwerk nader onder de loep.

Talenthouse in IJsselmonde: brede talentontwikkeling

In het jongerenwerk van IJsselmonde (Rotterdam) is in 2007 het roer omgegaan. Tot die tijd fungeerden de jongerencentra hier als ontmoetingsplek (hangplek) en amusementcentrum waar jongeren als consumenten gebruikmaakten van activiteiten en faciliteiten die jongerenwerkers aanboden. Inmiddels zijn de jongerencentra omgedoopt tot Talenthouses en ligt de focus op het aanboren en ontwikkelen van talenten. Jongeren worden niet langer als consumenten, maar als producenten aangesproken. Er wordt niets meer vóór hen georganiseerd, maar ze organiseren zelf hun activiteiten en worden daarbij ondersteund door jongerenwerkers die hen de ruimte geven, maar ook grenzen stellen (Paulides & Frank 2009).

Het concept Talenthouse van IJsselmonde bestaat uit twee pijlers die elkaar versterken. Ten eerste ontdekken en ontwikkelen jongeren zélf (met steun van jongerenwerkers) hun talenten en kwaliteiten en wordt hen geleerd hoe ze zelf verantwoordelijk kunnen zijn voor het krijgen en benutten van kansen op maatschappelijke participatie. Daarnaast gaan jongerenwerkers coalities aan met organisaties en personen die een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van jongeren tot democratische burgers, zoals buurtbewoners, ouders, school, werk, politie en hulp- en dienstverlenende instanties.

OPDRACHT VAN HET JONGERENWERK

—
De maatschappelijke opdracht van het jongerenwerk is het begeleiden van jongeren bij het volwassen worden in de samenleving vanuit de behoefte van jongeren of van de samenleving (Metz 2011b). Zoals gezegd maken vooral jongeren uit de lagere sociaal-

economische milieus en kwetsbare jongeren gebruik van jongerenwerk (Noorda 2009). Deze jongeren zullen het de komende jaren zwaar gaan krijgen. Wie niet leert wat wel of niet kan en wat wel of niet belangrijk is, loopt snel vast in de samenleving (Hermanns 2007; De Winter 2007). Met de Wmo en Welzijn nieuwe stijl wordt een beroep gedaan op de zelfredzaamheid van personen en hun sociale netwerken. Het probleem van jongeren uit lagere sociaaleconomische milieus en kwetsbare jongeren is juist dat zij over minder sociaal kapitaal beschikken om zichzelf te kunnen redden (Metz 2010).

Het jongerenwerk kent vijf doelstellingen: binding aan de samenleving, vorming, ontmoeting, ontspanning en gedragsbeïnvloeding. Het is afhankelijk van de tijdgeest, de maatschappelijke vraagstukken en de leefomstandigheden van de jongeren welke van deze vijf doelstellingen de boventoon voeren en hoe de specifieke doelen invulling krijgen (Metz 2011b).

Het *binden aan de samenleving* is van belang, omdat jongeren de toekomst vormen van die samenleving. Problemen met binding kunnen drie vormen aannemen. Sommige jongeren zijn niet in staat om de aansluiting met de samenleving te maken vanwege een financiële, culturele, sociale, fysieke cognitieve of psychische oorzaak, met uitval als gevolg. Daarnaast komt het voor dat jongeren niet mee mogen doen, zij worden uitgesloten. Voorbeelden daarvan zijn jeugdwerkloosheid, het niet tolereren van de aanwezigheid van jongeren in de openbare ruimte en racisme. Ten derde zijn er jongeren die niet mee willen doen. Een extreme variant daarvan is radicalisering (Schuyt 2006).

Vorming is een ander belangrijk doel. Jongeren moeten leren wat nodig is om later als volwassene goed te kunnen functioneren in de samenleving. Vorming wordt door de jaren heen aangeduid met verschillende begrippen zoals verheffing, (zelf)ontplooiing en gedwongen leren in tijden van jeugdwerkloosheid. Vorming bestaat uit aanvullend onderwijs, bedoeld voor jongeren die om welke reden dan ook geen gebruik van het reguliere onderwijs kunnen maken. Tegenwoordig valt dit onder de noemer educatie. Daarnaast omvat vorming aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. Onder invloed van activering en een positieve benadering van jongeren wordt dit sinds de millenniumwisseling aangeduid met het begrip talentontwikkeling (Metz 2011b).

Ontmoeting en ontspanning, het derde en vierde doel van jongerenwerk, zijn vooral van belang voor jongeren die opgroeien in een achterstandsituatie. Zij leven vaak met (te) veel mensen in krappe behuizing, zodat ze thuis geen plek hebben om te ontspannen of vrienden te ontvangen. Geld om gebruik te maken van commerciële ontmoetingsplekken hebben ze ook niet. Ook overbelaste jongeren hebben behoefte aan ontspanning en ontmoeting. Het betreft jongeren die dermate gebukt gaan onder een opeenstapeling van problemen – uiteenlopend van beperkte vaardigheden en gedragsproblemen

tot gebroken gezinnen, chronische armoede, schulden, verslaving en criminaliteit in de directe omgeving – dat het hen eenvoudig te veel wordt en zij voortijdig de school verlaten (WRR 2009). Ten slotte richten deze doelen zich op jongeren die, als het misgaat hun problemen internaliseren. Het voorkomt dat zij in sociaal isolement raken (Gemmeke, Hilverdink, Hoogenes, Valkestijn, Vink & Smid 2011).

Rondhangende jongeren op straat is een veel voorkomende aanleiding voor het inzetten van jongerenwerk. Het gaat dan om *gedragsbeïnvloeding*: door jongeren een alternatief te bieden voor de straat en hen bewust te maken van gewenst gedrag, levert het jongerenwerk een bijdrage aan het voorkomen en verminderen van overlast. Overigens ligt de oorzaak van overlast niet altijd bij jongeren zelf, maar ook in de perceptie van anderen. Als de acceptatie van jongeren beperkt is, wordt hun aanwezigheid snel als overlast aangemerkt. De laatste jaren wordt overlast beschouwd als voorbode van criminaliteit en wordt met jongerenwerk ingezet op gedragsbeïnvloeding, in de hoop uitval te voorkomen (Van Dam & Zwicker 2008).

TALENTONTWIKKELING ALS DOEL OF MIDDEL

—
Kenmerkend voor het jongerenwerk is dat het werkt vanuit de behoeften en leefwereld van de jongeren en niet vanuit een specifieke methodiek. Doelen en doelgroep zijn leidend voor het bepalen van de werkwijze. Welke activiteiten en vaardigheden concreet aangeboden worden, is tijd- en gemeenschapgebonden. Bij zijn ontstaan eind negentiende eeuw heeft jongerenwerk de vorm van een gericht activiteitenaanbod, waaronder sport, lezen en timmeren of handwerken. Met het ontstaan van de jongerencentra in de jaren twintig biedt jongerenwerk ook een plek om te zijn, te ontspannen en anderen te ontmoeten. Jongerenwerkers houden zich onder meer bezig met contact maken, signaleren, motiveren, activeren en toeleiden (Van Ewijk 1992; Van Ginkel, Veenbaas & Noorda 2006; Hazekamp & Van der Zande 1992). Dit blijft zo tot in de eenentwintigste eeuw. Onder druk van de overheid maakt bij de start van de eenentwintigste eeuw, het accommodatiegebonden jongerenwerk plaats voor talentontwikkeling (Metz 2011b).

De voorbeelden in de tekstkaders illustreren dat talentontwikkeling binnen het jongerenwerk op verschillende manieren vorm krijgt. Gemene deler is het stimuleren van jongeren om creatief of sportief talent te ontwikkelen. Het verschil zit in de mate waarin talentontwikkeling als doel of als middel wordt ingezet en het beroep op de eigen verantwoordelijkheid van de jongeren voor het creëren van de leeromgeving. Bij Shine en Talenhouse is talentontwikkeling het doel, bij Doelbewust wordt talentontwikkeling ingezet om jongeren te stimuleren tot gedragsverandering. Bij Talenhouse leren

jongeren bovendien zelf verantwoordelijkheid te dragen voor het creëren van hun leeromgeving. Bij Shine en Doelbewust krijgen ze deze omgeving aangeboden.

Talentontwikkeling als doel past in de lijn van vorming. Als middel is het een manier om gedragsverandering of actieve participatie (een vorm van binding) van jongeren te stimuleren. Hiermee is talentontwikkeling net als andere werkwijzen van het jongerenwerk, zoals De Inloop, figuurzagen of voetballen, een manier om jongeren vanuit hun eigen leefwereld te ondersteunen bij het volwassen worden en actief lid worden van de samenleving.

Kijkend vanuit de maatschappelijke opdracht, doelgroepen en doelen van het jongerenwerk wordt zichtbaar dat talentontwikkeling als doel slechts één, weliswaar belangrijk, deel van de omvangrijke taken van het jongerenwerk betreft. Dit staat in schril contrast tot de huidige financieringstromen die voor meer dan de helft gericht zijn op talentontwikkeling (Noorda 2009).

Bij talentontwikkeling als middel is het de vraag in hoeverre jongeren via talentontwikkeling kunnen leren wat wel of niet kan en wat wel of niet belangrijk is in de Nederlandse maatschappij. Wat biedt talentontwikkeling jongeren die op zoek zijn naar ruimte om te zijn en elkaar te ontmoeten? Hoe draagt het bij aan educatie voor voortijdig schoolverlaters? Op deze vragen zijn nog geen antwoorden voorhanden. De expliciete inzet op andere vormen van talent dan cognitief talent, reikt vooral jongeren uit de lagere sociaaleconomische klassen alternatieve bronnen van ontwikkeling, plezier en trots aan. Tegelijkertijd is het de vraag of die sterke inzet op talentontwikkeling niet te veel is gevraagd van deze veelal toch al overbelaste jongeren. Ofwel, is talentontwikkeling de molensteen om de nek van jongeren of vormt het de groeidiament die maakt dat ze in het leven zullen slagen?

Doelbewust in Den Bosch: talentcoaching

Sinds 2006 voert het Bossche jongerenwerk van Welzijnsonderneming Divers in samenwerking met Sport Buurtwerk van de gemeente 's-Hertogenbosch het project Doelbewust uit. Dit talentenproject is ontwikkeld om overlastgevend en antisociaal gedrag van jongeren te voorkomen en waar nodig aan te pakken. Met voetbal worden jongeren in tien Bossche wijken uitgedaagd het beste in zichzelf naar boven te halen en zich op verschillende gebieden positief te ontwikkelen. De aanpak is een mix van een groepsgerichte benadering en individuele coaching. Stimuleren en disciplineren gaan hand in hand. Kernbegrippen zijn samenwerking, loyaliteit, normen en waarden, teamspirit en verantwoordelijkheid (Nootbos 2010). Er wordt in het project een wereld van professioneel voetbal nagebootst,

waarin jongeren een plek kunnen verdienen door zich in te zetten voor het team en zich ook in de wijk en op school positief te gedragen. Het ontwikkelen van sportief talent is niet het hoogste doel, maar vooral een middel om jongeren te motiveren voor gedragsverandering. Dit talentenproject won in 2009 de Hein Roethofprijs, een jaarlijkse prijs voor het beste initiatief in Nederland om criminaliteit te voorkomen. In de wijken waar het project al langer loopt, blijkt de overlast te zijn verminderd, de schoolresultaten verbeterd en de betrokkenheid tussen jongeren, ouders, buurtbewoners en politie toegenomen.

THEORIEËN OVER TALENTONTWIKKELING

—
Wetenschappelijk kennis is noodzakelijk voor de kwaliteit van jongerenwerk. Volgens de klassieke professionaliseringstheorie is wetenschappelijk onderzoek zelfs een voorwaarde voor de inhoudelijke beroepsontwikkeling (Carr-Saunders & Wilson 1933). Nieuw is dat nu ook van de sociaal-agogische beroepen - jongerenwerk inclusief - verwacht wordt dat zij hun handelen legitimeren met wetenschappelijk onderzoek. *Evidence based practice* (EBP) wordt de nieuwe norm (Rensen, Van der Kooij, Booijink, Van der Zwet & Verduin 2009; Van Yperen & Veerman 2008). Vanuit dat perspectief is de focus op talentontwikkeling verrassend. De overheid legitimeert deze keuze door te stellen dat ontmoeting als doel in jongerenwerk te soft is en te weinig concreet oplevert. Tegelijkertijd is er echter weinig bekend over de doelen, werking en resultaten van talentontwikkeling in het jongerenwerk. Voor meer informatie over de mogelijke werking van talentontwikkeling kunnen we te rade gaan bij theorievorming over beschermende factoren en bij leertheorieën.

Beschermende factoren zijn factoren die een rol spelen in het voorkómen van probleemgedrag (Van der Laan, Van der Schans, Bogaerts & Doreleijers 2009). Er worden twee soorten onderscheiden. Allereerst zijn er *protectieve factoren*. Deze dempen het effect van risico's en zijn daarmee indirect van invloed op probleemgedrag. Daarnaast zijn er *promotieve factoren* die het risicogedrag beïnvloeden (Luthar, Cicchitti & Becker 2000). Beschermende omgevingsfactoren zijn bijvoorbeeld sociale steun, adequate opvoedingsstijl, sterke (affectieve) binding met conventionele gezinsleden en met school, opgroeien in niet-conflictueuze huishouden en prosociale vrijetijdsactiviteiten. Beschermende persoonlijkheidsfactoren zijn zelfhandhavingstrategieën (copingmechanismen), zelfbeeld, zelfbeschikking, zelfcontrole (driftregulering), sociaal vaardig gedrag, verlegenheid, concentratievermogen en een normaal of hoog IQ. De criminologie maakt zichtbaar dat beschermende factoren ook een positieve rol kunnen spelen in het beïn-

digen van ongewenst gedrag zoals een criminele carrière. Voorbeelden daarvan zijn het versterken van zowel menselijk kapitaal (de vaardigheden en handelingsmogelijkheden) als sociaal kapitaal (een stimulerend nieuw netwerk) (McNeill 2008).

Kijken we vanuit deze theorie over beschermende factoren naar de huidige inzet van talentontwikkeling in het jongerenwerk, dan valt op dat begrippen als 'talent,' 'ergens goed in zijn,' 'presteren' of 'ontwikkelen' niet direct als beschermende factor worden genoemd. De theorie concentreert zich daarentegen op sterke sociale (en conventionele) bindingen enerzijds en individuele vaardigheden anderzijds. Talentontwikkeling in het jongerenwerk heeft het creëren van sociale bindingen niet als doel. Indirect kan het daaraan wel bijdragen, omdat het jongerenwerk veelal met groepen werkt en groepsdynamiek (inclusief binding) daarin een rol speelt. Talentontwikkeling draagt echter niet meer bij aan het creëren van bindingen dan andere vormen van jongerenwerk. Ook voor het ontwikkelen van vaardigheden kan niet zonder meer gesteld worden dat talentontwikkeling daaraan direct een bijdrage levert of meer kan bijdragen dan het overige jongerenwerk. Veel talentontwikkeling is primair gericht op de ontwikkeling van sportief of artistiek talent, niet op beschermende factoren als sociale vaardigheden, zelfcontrole en zelfvertrouwen. Uitblinken in sport of samen een dansproductie maken kunnen manieren zijn om dergelijke vaardigheden te verwerven, maar doen dat niet automatisch.

Een ander aanknopingspunt voor het begrijpen van de werking van talentontwikkeling is te vinden in leertheorieën zoals informeel en non-formeel leren (deze komen in andere bijdragen aan dit themanummer uitgebreid aan bod). Deze leertheorieën vestigen aandacht op het type leeromgeving en leerstijlen dat talentontwikkeling jongeren biedt (Coombs & Ahmed 1974; Jeffs & Smith 2005). De beweging naar talentontwikkeling lijkt dan een beweging te zijn van informeel en alledaags (en terloops) leren naar non-formeel en intentioneel leren. Immers, het spontane leren tijdens laagdrempelige ontmoetingsactiviteiten maakt plaats voor een gericht activiteitenaanbod waar jongeren alleen welkom zijn als zij gemotiveerd zijn om te leren en actief meedoen. Vraag is wat deze wisseling van leeromgeving en leerstijl betekent voor de ontwikkeling van jongeren. Vormt talentontwikkeling een krachtiger leeromgeving waardoor jongeren zich sneller en beter ontwikkelen of vormt de gevraagde motivatie en inzet een te hoge drempel, met als gevolg dat meer jongeren uitvallen?

Deze theoretische perspectieven op beschermende factoren en leren bieden een eerste houvast voor het begrijpen van de mogelijke, positieve werking van talentontwikkeling in het jongerenwerk. Tegelijkertijd roepen ze daarover vragen op. Immers, talent wordt

nauwelijks genoemd als beschermende factor. Ook is het nog maar de vraag in hoeverre non-formeel leren aansluit bij de behoefte aan leren van vooral jongeren met een lagere sociaaleconomische achtergrond.

Om meer grip te krijgen op de werking van talentontwikkeling bij risicojongeren is Youth Spot, het onderzoek- en praktijkcentrum voor jongerenwerk van de Hogeschool van Amsterdam het vierjarige onderzoek *Talentontwikkeling bij risicojongeren* gestart. Dit gebeurt in samenwerking met Avans Hogeschool, Nederlands Jeugdinstituut, Universiteit van Amsterdam, ROC ASA, ROC Tilburg en zes Amsterdamse en Brabantse jongerenwerk aanbieders. Het wordt gefinancierd vanuit Raak Pro, een subsidieregeling van Stichting Innovatie Alliantie (SIA) gericht op versterking van praktijkgericht onderzoek binnen het hbo samen met de beroepspraktijk. Doel van het onderzoek is om in bestaande praktijken van talentontwikkeling werkzame bestanddelen inzichtelijk en overdraagbaar te maken om zo de kwaliteit en effectiviteit van talentontwikkeling te verbeteren en de kennis te verduurzamen door publicaties, implementatie en deskundigheidsbevordering voor professionals en onderwijsontwikkeling (Youth Spot 2009). Het veldwerk vindt plaats in onderzoekswerkplaatsen waar promovendi samenwerken met jongerenwerkers, docenten en studenten. Dit om te kunnen garanderen dat de ontwikkelde kennis aansluit op de jongerenwerkpraktijk. Voor het jongerenwerk is het voor het eerst dat er een dermate groot, wetenschappelijk onderzoek wordt uitgevoerd.

Shine in Houten: talentontwikkeling voor risicojongeren

In Houten worden jongeren uitgedaagd hun artistieke talenten te ontwikkelen in hiphopschool Shine, een jongerencentrum voor podiumkunsten. Er wordt bewust gewerkt in gemengde groepen van jongeren met wie het goed gaat en jongeren met problemen. De focus van de professionals van Shine (vakdocenten en sociaal agogen) ligt op versterking van de talenten en potenties van deze jongeren in plaats van op hun tekortkomingen en probleemgedrag.

Shine werkt vanuit een door hen zelf ontwikkelde MOTOR-aanpak: Motiveren, Ontwikkelen, Talentgericht werken, Ontdekken en Reflecteren (MOTOR). Er wordt gezocht naar mogelijkheden om aan te sluiten bij beschermende elementen uit de leefwerelden van jongeren. Dit kunnen elementen zijn binnen of buiten het individu. De methode is zoals gezegd niet gericht op tekortkomingen en het antisociale gedrag van jongeren, maar juist op hun potenties en talenten. Hun ambities, dromen en behoefte aan positieve aandacht worden beschouwd als beschermende factoren waarop de interventies zijn gericht.

CONCLUSIES

Talentontwikkeling wordt breed uitgeroepen tot de nieuwe opdracht voor het jongerenwerk. Daar zijn diverse kanttekeningen bij te plaatsen. Talentontwikkeling impliceert een positieve benadering van jongeren. Dit is heel belangrijk, zeker in een samenleving waarin jongeren vaak als probleem worden ervaren. Het begrip ‘talent’ is eigentijds en sluit goed aan bij de belangstelling van veel jongeren voor de diverse talentenshows. De verhouding tussen talentontwikkeling en de meritocratische samenleving is echter ambigu. Enerzijds biedt talentontwikkeling een tegenwicht tegen het eenzijdige beroep in het onderwijs op cognitieve vaardigheden, waar vooral de doelgroepen van het jongerenwerk moeilijk aan kunnen voldoen. Anderzijds reproduceert het de meritocratie waarin alleen prestatie en uitblinken tellen. Gewoon zijn en overleven lijken niet goed genoeg. Jongeren lijken ook nog sportief of creatief te moeten zijn, terwijl grote groepen al kampen met overbelasting.

In het jongerenwerk krijgt talentontwikkeling enerzijds invulling als doel en anderzijds als middel of methode. Als doel is het een hedendaagse jasje voor het klassieke doel vorming. Daarbij is het de vraag in hoeverre talentontwikkeling bijdraagt aan de andere doelen van het jongerenwerk, zoals binding aan de samenleving of ontmoeting en ontspanning voor jongeren die op zoek zijn naar een plek om te zijn. Als middel lijkt talentontwikkeling verwant aan de klassieke werkwijzen in het jongerenwerk zoals De Inloop of groepsactiviteiten als voetbal of figuurzagen. Dit zijn alle activiteiten waarin jongeren in aansluiting op hun eigen leefwereld worden uitgenodigd om te werken aan de eigen ontwikkeling.

Ten derde staat de gebrekkige kennis over talentontwikkeling in schril contrast staat tot het enthousiasme en volledigheid waarmee het (deels afgedwongen door lokaal beleid) is ingevoerd in de jongerenwerkpraktijk. En dat in een tijdperk waarin ook voor de sociaal-agogische beroepen *evidence based practice* de norm wordt. Zo is er nog weinig bekend over de werking en effecten van talentontwikkeling. Datgene wat we wel weten wijst erop dat talentontwikkeling functioneert door het scheppen van een leeromgeving waarin jongeren sociale netwerken kunnen opbouwen, vaardigheden kunnen ontwikkelen en ondersteund worden bij het volwassen worden en deel worden van de samenleving. Dit vertoont parallellen met de taakopvatting van het jongerenwerk als geheel. Talentontwikkeling is mogelijk een belangrijke aanvulling op en actualisering van de werkwijzen van het jongerenwerk. Of zij ook de radicale vernieuwing brengt die beleidsmakers haar toedichten, zal uit het net gestarte RAAK Pro-onderzoek moeten blijken. .

Dr. Judith Metz

Dr. Judith Metz is programmaleider van Youth Spot en projectleider van RAAK Pro-onderzoek *Talentontwikkeling bij risicjongeren*. Youth Spot is het onderzoek- en praktijkcentrum voor jongerenwerk in Amsterdam; het wordt mogelijk gemaakt door Combiwel, IJsterk, Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam, Dock, Streetcornerwork, ROC ASA, ROC van Amsterdam en Hogeschool van Amsterdam.

De praktijkvoorbeelden zijn tekstbijdragen van Maike Kooijmans. Zij werkt als docent Creatief Agogische Methoden en als onderzoeker bij Avans Hogeschool in 's-Hertogenbosch. Zij is auteur van het boek *Battle zonder knokken. Talentontwikkeling van risicjongeren* (SWP 2009) en promovenda bij het RAAK Pro-onderzoek.

LITERATUUR

- **Abdallah, S.E., Boer, N. de, Bos, A., Hamersma, S. & Spierts, M.** (2007). *Samenspel in de baarsjes. Pedagogische interventies in de publieke ruimte*. Amsterdam: Youth Spot, Hogeschool van Amsterdam.
- Abdallah, S.E., Boer, N. de & Bos, A.** (2008). *Track de talent methodiebeschrijving*. Amsterdam: Youth Spot, Hogeschool van Amsterdam.
- Adriaansens, H.P.M.** (1989). *Arbeid en burgerschap: Een nieuwe dimensie*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Adriaansens, H.P.M., Beek, K.W. van & Dercksen, W.J.** (1992). *W61 minimum loon, verstand en misverstand*. Den Haag: Sdu.
- Adriaansens, H.P.M. & Zijderveld, A.C.** (1981). *Vrijwillig initiatief en de verzorgingsstaat. Cultuursociologische analyse van een beleidsprobleem*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Baillergeau, E. & Hoijtink, M.** (2010). *Youth work and 'youth at risk' in the Netherlands*. Sociétés Et Jeunesses En Difficulté.
- Beck, U.** (1992). *Risk society. Towards a new modernity*. London: Sage.
- Boutellier, J.C.J.** (2002). *De veiligheidsutopie. Hedendaags onbehagen en verlangen rond misdaad en straf*. Den Haag: Boom.
- Carr-Saunders, A.M. & Wilson, P.M.** (1933). *The professions*. London: Oxford University Press.
- Coombs, P.H. & Ahmed, M.** (1974). *Attacking rural poverty. how non-formal education can help*. Baltimore: John Hopkins University Press.

- Dam, C. van & Zwikker, N.** (2008). *Jongerenwerker*. Utrecht: Movisie.
- Doorn, J.J.A. & Schuyt, C.J.M.** (1978). *De stagnerende verzorgingsstaat*. Meppel: Boom.
- Ewijk, H. van** (1992). *Methodiek in het jeugdwerk. Basisboek jeugd en jongerenwerk*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Gemmeke, M., Hilverdink, P., Hoogenes, A., Valkestijn, M., Vink, C. & Smid, M.** (2011). *De emancipatie van het jongerenwerk*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Gilsing, R.** (2005). *Bestuur aan banden. Lokaal jeugd beleid in de greep van nationaal beleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ginkel, F. van, Veenbaas, R. & Noorda, J.** (2006). *Jongerenwerk. Stand van zaken en perspectief*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Haan, I. & Duyvendak, W.G.J.** (2002). *In het hart van de verzorgingsstaat: Het ministerie van maatschappelijk werk en zijn opvolgers (CRM, WVC en VWS), 1952-2002*. Zutphen: Walburg Pers.
- Hazekamp, J. & Zande, I. van der** (1992). *Jongerenwerk in hoofdlijnen*. Amsterdam: Balans.
- Hermanns, J.** (2007). *Opvoeden en opgroeien: een visie achter het beleid*. In **P. van Lieshout, M. van der Meij & J. De Pree** (Eds.), *Bouwstenen voor betrokken jeugd beleid* (pp. 21-49). Amsterdam: Wetenschappelijke Raad voor het Jeugd beleid/Amsterdam University Press.
- Houwerzijl, M.** (2006a). *All stars catch, walk of life*. Amsterdam: Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam i.s.m. Youth Spot.
- Houwerzijl, M.** (2006b). *All stars. life is a performance*. Amsterdam: Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam i.s.m. Youth Spot.
- Houwerzijl, M.** (2006c). *Brotherhood*. Amsterdam: Stedelijk Jongerenwerk Amsterdam i.s.m. Youth Spot.
- Idema, W.S., Krooneman, P.S. & Rigter, J.A.E.** (2010). *Evaluatie bijzondere trajecten risicjongeren 2008 – 2009*. Amsterdam: Regioplan.
- Jeffs, T. & Smith, M.K.** (2005). *Informal education. conversation, democracy and learning*. Ticknall: Education Now.
- Laan, A.M. van der, Schans, C.A. van der, Bogaerts, S. & Doreleijers, T.A.H.** (2009). *Criminogene en beschermende factoren bij jongeren die een basis-raadsonderzoek ondergaan. Een verkennende inventarisatie van de mate van zorg en van risico- en beschermende factoren gesignaleerd door raadsonderzoekers*. Den Haag: WODC.
- Luthar, S.J., Cicchitti, D. & Becker, B.** (2000). *The construct of resilience. A critical evaluation and guidelines for future work*. *Journal of Child Development*, 71(3), 543-562.
- McNeill, F.** (2008). *Towards effective practice in offenders supervision*. Glasgow: University of Glasgow.

- Metz, J.W.** (2010). *Het draait om burgers, niet om professionals*. Tijdschrift Voor Sociale Vraagstukken, 3, 16-19.
- Metz, J.W.** (2011a, te verschijnen). *Welzijn in de 21ste eeuw. Van sociale vernieuwing naar welzijn nieuwe stijl*. Amsterdam: SWP.
- Metz, J.W.** (2011b). *Kleine stappen, grote overwinningen. Jongerenwerk als historisch beroep*. Amsterdam: SWP.
- Noorda, J.** (2009). *De staat van het professioneel jeugd- en jongerenwerk in Nederland anno 2009*. Utrecht: MO-groep.
- Nootebos, W.** (2010). *Doelbewust. Theoretische onderbouwing van een preventieve jeugdinterventie*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Paulides, H. & Frank, M.** (2009). *Begrensd kansen bieden. Toevoeging aan de Rotterdamse methodiek jongerenwerk op het onderdeel ruimte geven en grenzen stellen*. Rotterdam: Radar Advies in opdracht van Dienst Jeugd, Onderwijs en Samenleving, Gemeente Rotterdam.
- Rensen, P., Kooij, A. van der, Booijink, M., Zwet, R. van der & Verduin, M.** (2009). *Passend bewijs voor effectiviteit in de sociale sector*. Discussiestuk. Utrecht: Movisie.
- Schuyt, C.J.M.** (2006). *Steunberen van de samenleving*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Sennet, R.** (2003). *Respect in a world of inequality*. New York: Norton.
- Sonneveld, J.** (2011). *Amsterdam werkt aan professionalisering jongerenwerk*. Dossier Professionalisering. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Terwijn, H.** (2006). *Toekomstperspectieven en talentontwikkeling in plaats van 'hoog komen'*. In C. Brinkgreve & R. van Dalen (Eds.), *Over gelijkheid en verschil* (pp. 119-129). Amsterdam: Het Spinhuis.
- Winter, M. de** (2007). *Opvoeding, onderwijs en jeugdbeleid in algemeen belang. De noodzaak van een democratisch-pedagogisch offensief*. In P. van Lieshout, M. van der Meij & J. De Pree (Eds.), *Bouwstenen voor betrokken jeugdbeleid* (pp. 225-272). Amsterdam: Wetenschappelijke Raad voor het Jeugdbeleid/ Amsterdam University Press.
- WRR** (2009). *Vertrouwen in de school. Over de uitval van 'overbelaste' jongeren*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Youth Spot** (2009). *Talentontwikkeling bij risicojongeren*. Raak Pro aanvraag Youth Spot, Kenniscentrum Maatschappij en Recht Hogeschool van Amsterdam i.s.m. Expertisecentrum Veiligheid, Avans Hogeschool.
- Yperen, T. van & Veerman, J.W.** (2008). *Zicht op effectiviteit. Handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg*. Delft: Eburon.