

Handreiking Toekomstgericht werken

*Lessen en methodieken uit het
Fieldlab Toekomstplannen Jongeren*



Colofon

Deze handreiking is in het najaar van 2020 uitgebracht in kader van het onderzoeksproject Fieldlab Toekomstplannen Jongeren, een samenwerking tussen de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en gemeente Amsterdam.

Samenstelling en auteurs:

Erik Essen (Hogeschool van Amsterdam, onderzoeker)

Marian Zandbergen (Hogeschool van Amsterdam, onderzoeker en projectleider)

Nesrien Abu Ghazaleh (Hogeschool van Amsterdam, onderzoeker)

Sabrina Engländer (gemeente Amsterdam, beleidsmedewerker)

Met medewerking van:

Illustraties: Danibal, www.danibal.nl

Vormgeving: Saar Koopman, www.saarkoopman.com

Fieldlab Toekomstplannen Jongeren:

Hogeschool van Amsterdam

Alex Straathof

Anna de Zeeuw

Eltje Bos

Erik Essen

Marian Zandbergen

Nesrien Abu Ghazaleh

Gemeente Amsterdam

Ellie Miedema

Sabrina Engländer

Partners

Don Bosco Amsterdam

Multi Plus Zorg

ExpEx Amsterdam

Positive Society

Calvijn College

ROCvA Mbo College West

Nederlands Jeugdinstuut

WPI, gemeente Amsterdam

HvA Bestuurskunde

Storytelling Centre

Overname van informatie is toegestaan onder volledige bronvermelding.

Inhoudsopgave

Inleiding	6
Succesfactoren toekomstgericht werken	8
Het ontwikkelen van een toekomstbeeld	9
Toekomstgerichte ondersteuning door professionals	15
Samenwerking in toekomstgericht werken	19
Methoden voor toekomstgericht werken	22
Storytelling & Disney: de methodieken in een notendop	23
Storytelling: de belangrijkste ingrediënten	24
Disney: de belangrijkste ingrediënten	28
Uitgewerkt workshopprogramma	32
Voorafgaand aan de workshop	33
Programma in een notendop	35
Workshopsessie 1	36
Workshopsessie 2	49
De workshops gehad, en dan?	53
Nawoord	54

Inleiding

Hoe denken Amsterdamse jongeren na over hun toekomst? En hoe kunnen ze daarbij het beste worden ondersteund? Dit zijn centrale vragen in het Fieldlab Toekomstplannen Jongeren, een praktijkonderzoek waarin de Hogeschool van Amsterdam, gemeente Amsterdam en een tiental organisaties in de stad samenwerkten aan het toekomstperspectief van jongeren. Met als doel om tot concrete handvatten te komen waarmee jongeren samen met professionals kunnen werken aan hun toekomst. In het Fieldlab volgden ruim honderd jongeren workshops storytelling, waarin zij werden getraind in het maken en uitdragen van hun persoonlijke verhaal over hun verleden, heden én toekomst. Zeven jongeren spraken we gedurende een jaar lang intensiever. De gesprekken met deze jongeren verwerkten we in persoonlijke levensverhalen die in een aparte verhalenbundel zijn uitgebracht. De workshops en gesprekken met de jongeren gaven ons hun perspectief op toekomstgericht werken. Dat perspectief hebben we besproken met professionals die de deelnemende jongeren begeleiden, zij gaven hierop hun reflecties vanuit de praktijk. Daarnaast deelden professionals hun inzichten omtrent toekomstgericht werken onderling in het Leernetwerk Toekomstgericht Werken. De inzichten van de workshops storytelling, de gesprekken met de jongeren, de reflecties van professionals en het Leernetwerk Toekomstgericht Werken, gecombineerd met wetenschappelijke inzichten vanuit de literatuur¹, hebben geleid tot deze handreiking toekomstgericht werken.

In dit praktijkonderzoeksproject, dat begin 2018 van start ging, kwamen we er vrijwel direct achter dat de titel van ons eigen onderzoek ter discussie mag worden gesteld. Het maken van een plan, velen van ons volwassenen zijn er dol op. Met een goed plan onder je arm kan je niet meer stuk, toch? Goed voorbereiden, alle verschillende onderdelen uitdenken, dit alles gestructureerd en concreet opschrijven en dan aan de slag. Onze ervaring leert echter dat je met zo'n aanpak in de praktijk vooral bereikt dat je jongeren overweldigt en de energie er uit haalt.

En dat je in de kern vooral bezig moet zijn met het creëren van een positief perspectief. Een bééld bij de toekomst in plaats van een plan om daar te komen. En zelfvertrouwen en motivatie om de eerste stap uit te denken en in beweging te komen. Het plan, het totaalplaatje, dat heb je als professional wel in je achterhoofd. Maar breng dat vooral niet te snel naar de voorgrond.

Toekomstgericht werken vraagt van professionals om jongeren echt te leren kennen. Hun achtergronden, ervaringen, eigenschappen, talenten en behoeften. Gezamenlijk werken aan de toekomst begint bij aandacht, de juiste snaar raken en vertrouwen opbouwen. Of in de taal van de jongeren die we spraken: 'ik laat mensen mij pas helpen, als ik overtuigd ben dat die persoon mij echt helpen wil'. Toekomstgericht werken vraagt om het verkennen en uitstippelen van wat komen gaat met aandacht voor de weg die jongeren al hebben afgelegd en de fase van ontwikkeling waar zij zich in bevinden. En dat is een les die we met deze handreiking hopen mee te kunnen geven. Samen met de verhalenbundel 'Toekomst met verleden' hopen we dat dit bijdraagt aan toekomstgericht denken én doen in de ondersteuning aan jongeren.

Leeswijzer

De handreiking bestaat inhoudelijk uit twee onderdelen: de praktische lessen van het Fieldlab voor toekomstgerichte ondersteuning en een uitgewerkte methodiekbeschrijving en workshopprogramma om in de praktijk toekomstgericht aan de slag te gaan met (een groep) jongeren.

1. Zie hiervoor o.a. het theoretisch kader in de tussenrapportage van het Fieldlab, te vinden via <https://tinyurl.com/y699wlyq>

Succesfactoren toekomstgericht werken

Het ontwikkelen van een toekomstbeeld

Belang van verbeeldingskracht

Het brein in de fase van jongvolwassenheid is een belangrijke factor om rekening mee te houden bij het creëren van een beeld over de toekomst. De vaardigheden die er voor nodig zijn om jezelf in de toekomst of een toekomstige situatie voor te stellen zijn namelijk nog niet volledig ontwikkeld. In de literatuur hebben ze het wel over het 'future time perspective' dat voor jongeren nog lastig aan te nemen is. Dit geldt niet alleen voor de periode totdat jongeren 18 jaar worden, maar ook voor de ontwikkelingsfase van jongvolwassenheid (18 tot 25 jaar).

Naast de ontwikkeling van het brein zijn er ook andere factoren die het moeilijker maken om je met je toekomst bezig te houden. Denk aan de stress door problemen in het hier en nu, die je vooral in een state of mind van overleven brengt. Dan is het nodig om een ander deel van je brein aan te spreken voordat je ruimte hebt voor je toekomstperspectief. De indruk van sommige professionals in het Fieldlab was in eerste instantie dat dit niet goed zou lukken, juist door de stress van de acute problemen waar jongeren mee dealen. De ervaringen in het Fieldlab lijken er op te wijzen dat het weliswaar meer moeite kost, maar wel mogelijk is. Soms is er een langere aanloop nodig, met meer oefeningen voor bijvoorbeeld mindfulness of het aanspreken van creativiteit om ruimte te maken voor het nadenken over hun toekomst. En specifiek: ruimte voor verbeeldingskracht. Dat is nodig om jongeren te helpen zichzelf in de toekomst voor te stellen. En hoe levendiger en aansprekender je brein dat beeld kan voorstellen (hoe beter je het 'voor je kunt zien'), hoe motiverender dat beeld is voor je gedrag in het hier en nu.

Het concept van de toekomst is overweldigend

Voor veel jongeren, zeker jongeren die eerder tegen problemen zijn opgelopen, kan het concept van de toekomst overweldigend zijn en kan er over nadenken juist demotiveren om er mee aan de slag te gaan. De mate waarin iemand een algemeen positieve of negatieve verwachting van de toekomst heeft speelt mee, maar ook de vaagheid en abstractie van de toekomst heeft invloed. Bovendien is dat wat je uitspreekt zeer persoonlijk en als je het aan een ander vertelt ben je extra kwetsbaar, want wat als het niet lukt?

Het overweldigende, abstracte en kwetsbare van nadenken over de toekomst voor jongeren die één en ander hebben meegemaakt moet niet worden onderschat. Door het gebruik van een speelse, creatieve methodiek én met een lange aanloop om eerst 'te leren naar je toekomst te kijken' kunnen jongeren daar bij worden begeleid. Belemmerende factoren als faalangst, stress of een te hoog abstractieniveau kunnen daardoor gedeeltelijk worden ondervangen. Het groepsproces draagt daar ook aan bij (zie empowerend effect groep). Het creëren van een toekomstbeeld gaf professionals die deelnamen aan het Fieldlab een inkijkje in de interesses, motivatie en wensen van de jongeren waar zij samen mee verder konden in hun begeleiding.



Toekomstverwachtingen worden gekleurd door het verleden

Toekomstgericht werken met jongeren is niet los te zien van wat zij in het verleden meemaakten. Ingrijpende gebeurtenissen en de hobbels die jongeren moesten overwinnen in hun weg naar volwassenheid kunnen bepalend zijn voor hun toekomstperspectief. Toekomstgericht werken vraagt niet alleen het verkennen en uitstippelen van wat komen gaat, maar minstens net zo belangrijk is aandacht voor de weg die jongeren reeds hebben afgelegd. Het is belangrijk om eerst een meeromvattend beeld te krijgen van de jongere – hun achtergronden, ervaringen, eigenschappen, talenten en behoeften. Van professionals vraagt dit tijd en aandacht om de jongere te leren kennen, op een manier en tempo dat goed voelt voor de jongere.

Aangesproken worden op intrinsieke motivatie

De ervaringen van het Fieldlab Toekomstplannen zetten vraagtekens bij een aanpak die jongeren in een vast stramien laat nadenken over hun toekomst in termen van school, inkomen en wonen. Zoals een professional treffend verwoordde: 'Voor je het weet, wordt het toch een plan van 'moetjes' en is alle energie eruit'. Want als jongeren overweldigd zijn of niet worden aangesproken op hun intrinsieke motivatie, dan is het lastig om ze in beweging te krijgen. Een omweg – door als vertrekpunt hun droom voor de toekomst te nemen – is effectiever dan het doel om een toekomstplan te maken. Uitgaan van de interesses, talenten en behoeften triggert jongeren om na te denken in termen van kansen en mogelijkheden en motiveert om een pad voor zichzelf uit te tekenen. Het leidt in de praktijk misschien minder snel tot een concreet stappenplan, maar kan bij de jongeren wel een snaar raken en iets in hun perspectief op de toekomst veranderen. Focus op het proces, in plaats van op het einddoel. Want zitten ze eenmaal op een spoor dat aansluit bij hun intrinsieke motivatie, dan zijn de voorwaarden geschepd om het verdere pad stapsgewijs te concretiseren. Hoe dichterbij de beloning in de tijd, hoe meer motivatie er aan wordt gewakkerd en hoe kleiner de kans dat het te groot en overweldigend wordt om er mee aan de slag te gaan. Liever een motiverend toekomstbeeld voor over een half jaar dan een vage droom voor 'later'.

Storytelling voor het ontwikkelen van een positief toekomstperspectief

Ons doel was om jongeren vanuit het positieve na te laten denken over de toekomst. Daarom hebben we in het Fieldlab de methodiek Storytelling ingezet. Het is een methode waarbij mensen uitgenodigd worden om onder begeleiding hun (levens)verhaal onder woorden te brengen. Verhalen geven structuur aan herinneringen, geven betekenis aan gebeurtenissen en helpen bij het vormen van de eigen identiteit. De methodiek helpt om een levensverhaal positief te framen, waardoor de verteller ook meer positieve waarde toekent aan zijn of haar leven en activiteiten. En dat motiveert. Storytelling helpt in onze ervaring zowel om een positieve framing te bewerkstelligen, als om jongeren in beweging te krijgen. We zien daarom in deze methodiek een zeer geschikte tool om jongeren te laten nadenken over hun toekomst. Verderop in deze handreiking lichten we de methodiek van storytelling zoals wij deze hebben ingezet verder toe.

Disney-methodiek voor verkennen toekomstvisie (dromer – realist – criticus)

Wij gebruikten de Disney-methodiek bij het formuleren van en reflecteren op toekomstbeelden. Deze insteek, uit de koker van Walt Disney, bekijkt ideeën eerst vanuit dromersperspectief, vervolgens vanuit het perspectief van de realist en tot slot met het perspectief van de criticus. Toegepast op het toekomstperspectief denkt de dromer zonder beperkingen na over het toekomstbeeld (als alles mogelijk is, waar sta je dan over 3 jaar). De realist stelt vragen om het toekomstbeeld te concretiseren (wat moet je kunnen, wat heb je nodig, wanneer ga je wat doen, wie kan je helpen). De criticus kijkt naar haalbaarheid en knelpunten (welke hobbels zie je, waarom zou het misschien niet lukken). Het vertrekpunt is om jongeren vanuit het dromersperspectief een beeld van hun eigen toekomst te laten schetsen. Dat beeld blijkt vaak relatief ver in de toekomst te liggen en om daar te komen zullen er flinke stappen gezet moeten worden. Om die stappen te verkennen en concretiseren, bleek het goed te werken om de jongeren onderling met de blik van de realist en de criticus naar hun eigen toekomstvisie te laten kijken. Professionals moeten dit proces aanmoedigen en begeleiden, want het wisselen tussen perspectieven bleek niet eenvoudig en veel van de jongeren (maar lang niet allemaal!) vonden het lastig om zelf concrete en overzichtelijke stappen te formuleren richting dat einddoel. Toch moet de professional er voor waken niet zelf de rol van realist of criticus op te pakken, maar dit al coachend bij de jongere te laten. Het is ook niet belangrijk om het toekomstbeeld volledig door te lichten en te voorzien van alle stappen en beren op de weg. Nog steeds het belangrijkste blijft een aansprekend perspectief, geen compleet uitgedacht plan.

Positieve impact van een groepsetting

In het Fieldlab hebben de jongeren in een groepsetting hun toekomstvisie ontwikkeld en gepresenteerd. Vervolgens moedigden de jongeren elkaar aan om het perspectief van de realist en de criticus aan te nemen en helpen zij elkaar daarbij met input. Voor ons werd duidelijk dat de groepsetting een positieve impact had, niet alleen op hoe de sessies werden ervaren maar ook omdat er veel onderlinge herkenning was in wat er gedeeld werd. Dit dwong wederzijds respect af en men kon zich aan elkaar optrekken. Door de groepssetting ontstond er een sfeer die bij het werken aan toekomstperspectief steunend en

empowerend kan werken. Een essentiële voorwaarde voor die positieve impact is dat de jongeren de groepsetting als veilig ervaren. Dat ze het gevoel hebben dingen te kunnen delen zonder negatieve consequenties en zich vrij voelen om vragen te stellen. Ook al kennen de jongeren elkaar al, is het daarom belangrijk om afspraken te maken (degene die zijn verhaal doet, is aan het woord en je onderbreekt elkaar niet, een verhaal is persoonlijk en degene die het vertelt blijft de eigenaar van dat verhaal) en jongeren middels introductiespellen een beetje losser te maken (zie hoofdstuk 'Uitgewerkt workshopprogramma' voor voorbeelden).

Creatieve middelen

Nadenken over je toekomst moet letterlijk en figuurlijk vorm krijgen. Werken met papier en andere middelen kan helpen om de creativiteit aan te spreken, uit het hoofd te komen, helpen om het voor je te zien. Ook hierbij worden allerlei vaardigheden aangesproken die niet voor elke jongere vanzelfsprekend zijn, het kan helpen om eerst samen te brainstormen om het proces op gang te krijgen, de jongere te laten vertellen en als begeleider te helpen met het visueel maken van de informatie en daarna pas structuur aan te brengen en samen 'het verhaal' eruit halen.



Belangrijkste 'helpers' voor realiseren toekomstvisie

Jongeren brachten in het Fieldlab drie aspecten naar voren die zij als essentieel beschouwen voor het slagen van hun toekomstdroom. Als eerste wordt het belang van professionele ontwikkeling genoemd, waarbij zij dingen noemen als het volgen van opleidingen en cursussen, praktijkervaring, professionele kennis opdoen, learning on the job, stages en het leren van collega's. Op de tweede plaats stellen jongeren eisen aan zichzelf en noemen tal van benodigde eigenschappen voor het realiseren van hun toekomstperspectief: doorzettingsvermogen, hard werken, assertiviteit, een actieve houding, zelfvertrouwen en zelfstandigheid. Ook zien ze valkuilen in zichzelf, want op vragen naar obstakels voor het realiseren van hun toekomstperspectief noemen ze veelal persoonlijke factoren, zoals: niet je best doen, snel opgeven, een gebrek aan motivatie, niet voor jezelf opkomen, koppigheid, je niet professioneel opstellen, je niet kunnen houden aan afspraken of psychologische problemen. Een derde aspect betreft de hulp van anderen. In die sfeer noemen jongeren het vaakst de hulp en ondersteuning van de mensen die dichtbij ze staan: ouders, familieleden, een partner. Bijvoorbeeld voor advies bij belangrijke beslissingen, financiële hulp en gemotiveerd en emotioneel gesteund worden. Professionele hulp wordt ook genoemd, maar in mindere mate. Verder schetsen jongeren het belang van netwerken en 'de juiste mensen kennen' om te komen waar ze willen.



Toekomstgerichte ondersteuning door professionals

Jongeren willen gezien worden

Veel jongeren in het Fieldlab beschrijven dat zij vaak het gevoel hebben door bepaalde ogen bekeken te worden. In begeleiding die ze ontvangen is dit voor hen vaak een belemmering in het contact. Het is belangrijk te beseffen dat onze houding en de woorden die we kiezen (meer dan we denken) geobserveerd worden en impact hebben op hoe jongeren zich gezien voelen. En dat heeft weer directe invloed op hun gedrag. We hebben misschien allemaal het gevoel dat 'wij dat niet doen', maar hoe meer ervaring we hebben met jongeren, hoe minder kritisch we soms worden op de (stereotype) beelden die onze hersenen automatisch vormen van de mensen die we juist proberen te helpen. En dat belemmert ons soms om een jongere als individu te zien. We zien zoals eerder beschreven ongemerkt 'een dossier' of we zien een 'kwetsbare' jongere met allerlei problemen en uitdagingen. De meeste jongeren hebben feilloos door hoe ze door ons gezien worden. Tegelijkertijd zijn veel jongeren onzeker en hebben zij soms negatieve ervaringen met volwassenen. Dit kan hun beeld negatief kleuren. Hoe dan ook is het belangrijk rekening te houden met hoe jongeren en jongvolwassenen denken dat wij ze zien.

Vertrouwen als onmisbare schakel

Veel jongeren hebben een (hulp)verleden dat eerder somber dan roze gekleurd is. Randvoorwaardelijk aan toekomstgericht werken met jongeren is het winnen van vertrouwen. Daar is tijd voor nodig in de aanloopfase, pas daarna kun je echt aan de slag. Toekomstgerichte ondersteuning vraagt iets van professionals in de manier van benaderen, de toon, het enthousiasmeren en het motiveren en alhoewel veel professionals dat beamen lijkt het in de praktijk toch vaak te worden onderschat. Jongeren benadrukken dat ze bewust of onbewust op zoek gaan naar iemand die doorzet, zacht en transparant is, volhoudt en ze niet laat vallen. Iemand die ze weet te verrassen. Duidelijk werd dat jongeren de balans opmaken: is dit iemand die mij echt wil helpen? Is dit iemand die verder kijkt dan naar wat er in mijn dossier staat? Ze maken een inschatting en sluiten de poorten wanneer vertrouwen ontbreekt. Uit hun ervaringen is op te maken dat ze letten op vertrouwen, een persoonlijke klik, commitment en transparantie voordat ze zich open stellen.

De wederkerigheid van openheid

Het maken van toekomstplannen grijpt terug op het verleden en het was voor veel jongeren in het Fieldlab niet eenvoudig om daar open over te zijn. Dat voelt kwetsbaar en een veilige omgeving is dan een essentiële voorwaarde. Maar ook in veilige omgevingen blijken jongeren vaak nog een zetje in de rug nodig te hebben om ervaringen, percepties en behoeften te delen. We zagen dat professionals en begeleiders deze drempel kunnen verkleinen door zich ook kwetsbaar op te stellen. Wanneer professionals de eerste stap zetten door ook hun toekomstperspectief, wensen en valkuilen te delen, dan raakte dit vaak een cruciale snaar bij de jongeren. Openheid en kwetsbaarheid zijn wederkerig. Als professionals of begeleiders zichzelf niet als persoon laten zien, dan is het onrealistisch te verwachten dat jongeren dat wel doen.

Een gezamenlijke effort, de jongere in de lead

Verkennen van toekomstplannen vraagt dus iets van zowel jongeren als professionals. Uit de workshops van het Fieldlab bleek dat jongeren het best lastig vinden om over hun toekomst na te denken. Het hielp om bij een droom te beginnen, dat resulteerde vaak in rijke beschrijvingen en een sterk gevoel van eigenaarschap over 'hun verhaal over de toekomst'. Het is van belang om die droom niet gelijk te voorzien van feedback vanuit een realistische of kritische blik, maar om die in stappen te verkleinen (van breed naar smal) en met verhelderende vragen body te geven. Dat is een kwetsbaar proces. Professionals in het Fieldlab gaven aan dat ze, voor ze het doorhebben, in een dynamiek zitten waarbij zij vooral de realistische en kritische stem vertegenwoordigen en jongeren de onrealistische dromers zijn. In het Fieldlab bleek dat je gerust de tijd kan nemen voor dat dromen. Als je het dromen de ruimte geeft blijken jongeren zelf goed in staat om hun wellicht niet realistische droom bij te schaven en verantwoordelijkheid te nemen in het verdere proces. Maar zonder dromer geen realist. Wil je concrete stappen maken met de toekomstplannen van jongeren, zet dan het eigen geformuleerde toekomstperspectief van jongeren op de voorgrond en bijt soms op je tong. Dan is het eenvoudiger en zinvoller om samen met hen na te denken over concrete vervolgrichtingen.

Hoe stimuleer je jongeren om te dromen?

Een effectieve manier om jongeren vanuit het dromersperspectief naar toekomstbeelden te vragen was om ze een dag te laten beschrijven in de toekomst, en ze te vragen deze dag gedetailleerd te beschrijven: 'Neem een dag over 1/3/5 jaar van nu. Begin bij het moment dat je wakker wordt en eindig met dat je gaat slapen. Wat gebeurt op die dag? Wie kom je tegen? Wat doe je allemaal? Hoe ervaar je dat?'. Een andere methode die effectief bleek was om jongeren een mindmap/woordspin te laten uittekenen van hun toekomstdroom en ze daarbij aan te moedigen om zo uitgebreid mogelijk alle facetten van die droom in verschillende vertakkingen te beschrijven. Vaak schreven ze vooral het 'wat' op en hielp het om ze al schrijvend ook te vragen naar het 'waarom'. Er zijn meerdere wegen naar Rome. Juist voor professionals is het van belang dit onderzoekend af te tasten. Sommige jongeren worden getriggerd door visuele aspecten, anderen voelen zich prettiger bij tekst en weer anderen houden er van om te improviseren of kunnen wel goed vertellen maar hebben hulp nodig bij het visueel maken. In plaats van het aanreiken van een panklare methode willen we professionals er juist van bewust maken naar een vorm te zoeken die past bij en aansprekend is voor de jongere(n) in kwestie.

Balans vinden tussen sturen en steunen

Zoals gezegd is het belangrijk dat jongeren zelf de lead nemen en daarbij mogen dromen, zelfkennis ontwikkelen en empowered worden. Dat vraagt iets van de professional in de rolverdeling en in verwachtingsmanagement. Zoals een professional treffend aangaf: "Als een jongere zijn verhaal doet en ik reageer met 'wat mooi, we gaan er mee aan de slag...' dan komen ze straks wel bij mij terug van 'ik heb jou dat verhaal verteld en dacht dat jij me met alles zou helpen.'" In het proces van verantwoordelijkheid beleggen bij jongeren moet de professional transparant zijn over zijn of haar rol en invloed en zoeken naar een balans tussen sturend en steunend optreden.

Tegelijkertijd vinden we het vanuit het Fieldlab belangrijk een kanttekening te plaatsen bij het in de lead zijn van de jongeren.

Het is belangrijk om kritisch te blijven kijken naar wat we verwachten van de zelfredzaamheid van jongeren. Zo wordt soms gedacht dat begeleiders de jongeren vooral helpen een toekomstperspectief te formuleren en dat daarna al coachend monitoren vanaf de zijlijn. Misschien is het een meer realistische ambitie om te gaan voor 'actief samen werken aan vaardigheden om actie te ondernemen', waarbij erkend wordt dat jongeren soms aan de hand moeten worden meegenomen om ze in beweging te krijgen en dat het voor hen al een doel op zich is om zelfstandig acties te ondernemen. In de lead betekent nog steeds samen.



Samenwerking in toekomstgericht werken

Buiten de standaard om

Om als professional in samenwerking met andere professionals maatwerk te kunnen leveren is het nodig om buiten de grenzen van de eigen organisatie te gaan. Letterlijk en figuurlijk. Maar buiten de standaard om werken blijkt een lastige aangelegenheid, laten veel ervaringen van jongeren en professionals zien. Systeemgrenzen zoals wet- en regelgeving, protocollen en financieringsstromen staan soms in de weg, maar net zo belemmerend als de daadwerkelijke grenzen aan het systeem is het 'systeemdenken' waar we aan gewend zijn geraakt: we denken in trajecten, hulpvormen, methodieken, organisaties en titels en proberen de ondersteuningsbehoeften van jongeren daar zo goed mogelijk in te passen. Professionals zien het gebeuren dat sommige jongeren daardoor geen aanspraak kunnen maken op ondersteuning die wel nodig is. Ook zijn zij zich er van bewust dat systeemdenken zo ingeslepen en robuust is dat het onmogelijk is om het 'even snel' te veranderen. Daarom kiezen ze er soms voor om, als het er op aankomt en het in hun macht ligt, het systeem ondergeschikt te laten zijn aan de benodigde zorg aan jongeren. 'Je moet er voor zorgen dat jongeren niet tussen die systemen invallen. Zeker in het geval van deze jongeren, met een verleden, op weg naar volwassenheid.'

Daar pleiten veel professionals voor, maar sommigen geven aan dat zij het gevoel hebben 'opgesloten' te zitten in het systeem. Het is moeilijk een goede match te vinden tussen wat een jongere wil en nodig heeft en wat er daadwerkelijk mogelijk is. Om maatwerk te kunnen leveren, betekent het dat ze soms iets initiëren of ergens in meegaan wat niet conform de officiële standaard is. Dat heeft een spagaat tot gevolg: hulpbehoevende jongeren spreken enorme waardering uit wanneer de professional er – ondanks het ontbreken van officieel mandaat – voor hen is. Tegelijkertijd is het bij lange na geen zekerheid dat de professional dezelfde waardering krijgt vanuit de eigen organisatie die zich aan het systeem gehouden ziet. Er van uitgaan dat we ons werk allemaal met hetzelfde doel voor ogen (de jongere) doen is niet genoeg. Het is belangrijk de verschillen te erkennen en het gesprek aan te gaan, eerlijk te zijn over wat 'doen wat nodig is' voor iedere actor in het geheel, of het nou de professional, de manager, de directeur, de beleidsmaker of de bestuurder is, betekent.

Begrensdde mogelijkheden aan integrale samenwerking?

Er is een overweldigend aanbod van organisaties, trajecten en methodieken op het gebied van (toekomstgerichte) ondersteuning aan jongeren. Daarnaast is er veel informeel aanbod. Van de begeleidend professional wordt soms verwacht dat hij of zij dit netwerk en het aanbod overziet, zodat jongeren gekoppeld kunnen worden aan de juiste persoon of organisatie. In het Fieldlab kwam de vraag op of we de opgave voor begeleiders misschien niet te moeilijk maken. Kunnen we van begeleiders verwachten dat zij goed zicht kunnen hebben én houden op razendsnelle ontwikkelingen binnen het systeem en alle formele en informele netwerken die daarmee verbonden zijn? Hoewel de ambitie om meer integraal samen te werken door eenieder wordt ondersteund, is een vaak gehoorde klacht van professionals dat zij juist oplopen tegen knelpunten die ontstaan vanuit de wens tot meer integrale samenwerking. Bijvoorbeeld wanneer snelheid geboden is en een gekozen vorm van netwerksamenwerking in de tijd vaak het snel schakelen of opschalen belemmert. Of wanneer het formaliseren van samenwerking in het aanwijzen van onderlinge contactpersonen het belang van informele korte lijnen ondermijnt. We spraken professionals die de wens tot integrale samenwerking steeds meer in termen van een probleem dan in termen van een oplossing beschrijven. Dat roept de vraag op of we opnieuw moeten kijken naar wat wij verwachten van integrale samenwerking, een notie die door veel professionals die we spraken werd onderschreven.

Professionals over de samenwerking tussen zorg en onderwijs

In de samenwerking tussen zorg en onderwijs hebben de afgelopen jaren veel innovaties plaatsgevonden. Zo wordt de zorg steeds meer in en om de school georganiseerd. In het Fieldlab hebben we gezien dat er steeds meer jongeren zijn die hierdoor beter ondersteund kunnen worden. We zien ook dat er meer mogelijk is. Professionals in het Fieldlab benadrukten de goede wil om samen te werken die ze bij nagenoeg al hun partners ervaren en het feit dat de jongere in de visies van beiden centraal staat. Maar zij erkennen ook dat er op de werkvloer behoorlijk wat 'wij-zij' denken achter de goede wil verscholen ligt. En dat het gemakkelijk is om 'de ander' de schuld te geven als er iets niet loopt zoals het moet. Als men kijkt naar hoe professionals verschillend zijn opgeleid en hoe hun 'denk- en werksystemen' zich ontwikkeld hebben, is het logisch dat ze niet vanzelfsprekend op één lijn zitten. Bovendien is er bij integrale

samenwerking vaak veel aandacht voor de concrete en praktische zaken (fysieke nabijheid om de lijnen letterlijk kort te maken), maar minder voor bijvoorbeeld de organisatiecultuur of de professionele identiteit van de verschillende betrokken organisaties en professionals. Dat kan verklaren waarom professionals, ook als zij in hetzelfde multidisciplinaire team werken, elkaar niet per definitie begrijpen en waarom ze wellicht gemerkt of ongemerkt ook verschillende doelen nastreven. Het hebben van eenzelfde visie of op het oog dezelfde doelstelling is niet genoeg, juist omdat men in de kern vanuit een ander professioneel denk- en werksysteem werkt en andere doelen nastreeft. Een benadering op de samenwerking tussen professionals uit zorg en onderwijs die hier oog voor heeft zou professionals helpen verder te komen in hun gezamenlijke ondersteuning van jongeren in zorg en onderwijs.

Methoden voor toekomstgericht werken

In dit onderdeel van de handreiking nemen we je mee in verschillende manieren waarop je praktisch toekomstgericht aan de slag kunt met (een groep) jongeren. Twee methodieken staan centraal: Storytelling en Disney, dit zijn de methodieken die in het Fieldlab gebruikt zijn. Eerst leggen we beide methodieken in hoofdlijnen uit, vervolgens zoomen we specifiek in. We sluiten af met een uitgewerkt workshopprogramma gebaseerd op de workshops die de jongeren in het Fieldlab hebben gevolgd, waarin de methodieken zijn verwerkt.

Storytelling & Disney: de methodieken in een notendop

Storytelling gaat uit van de kracht van verhalen. Het is een methode waarbij mensen uitgenodigd worden om onder begeleiding hun (levens)verhaal onder woorden te brengen. Verhalen geven structuur aan herinneringen, geven betekenis aan gebeurtenissen en helpen bij het vormen van de eigen identiteit¹. Ieder mens construeert, al dan niet impliciet, een verhaal over zichzelf en zijn leven. Wanneer dat verhaal positief wordt ingestoken blijkt dat men positieve waarde toekent aan zijn of haar leven en activiteiten. Andersom geldt dit ook: een negatief gekleurd verhaal zorgt voor een negatief frame. Storytelling helpt om een positieve framing te bewerkstelligen, waardoor mensen hun leven als waardevoller gaan ervaren, een positiever zelf- en toekomstbeeld ontwikkelen en empowered worden om hier aan te werken². We zagen in de praktijk van het Fieldlab dat storytelling effectief is bij het formuleren van (positieve) toekomstbeelden en toekomstplannen.

De **Disney-methodiek** biedt een handige tool om te reflecteren op deze verhalen. Verhalen worden in verschillende stappen geconcretiseerd en in perspectief geplaatst. Met deze methodiek, ontwikkeld door Walt Disney zelf voor het omzetten van dromen naar werkelijkheid, worden toekomstbeelden vanuit verschillende invalshoeken bekeken: door de ogen van de dromer, de realist en de criticus.

-
- 1 Rappaport, J. (1998). The art of social change. Addressing community problems: Psychosocial research and intervention, 225-246.
 - 2 Rappaport, J. (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. American Journal of community psychology, 23(5), 795-807.

Op basis hiervan ontwikkelde Robert Dilts zijn 'creative strategy'¹, die uitgaat van het principe dat creatieve ideeën langs deze drie perspectieven worden beoordeeld. Startend bij de dromer worden nieuwe ideeën geboren. De realist zet die ideeën om in concrete doelen en acties. De criticus speelt vervolgens advocaat van de duivel om overambitieuze ideeën eruit te filteren. Net als onze ervaringen in het Fieldlab laat ook ander onderzoek zien dat de Disney-methode kan helpen bij het ontwikkelen van een helder toekomstbeeld en het formuleren van toekomstdoelen²

Storytelling: de belangrijkste ingrediënten

Het Storytelling Centre is een Amsterdamse organisatie gespecialiseerd in het toepassen van storytelling op jongeren en het trainen van begeleiders. De onderzoekers in het Fieldlab volgden samen met studenten van de Hogeschool van Amsterdam een train-de-trainer bij het Storytelling Centre. Zodoende was het onderzoeksteam zelf in staat om sessies storytelling te begeleiden. De inhoud van deze paragraaf is in grote mate gebaseerd op de trainingsmethodiek van het Storytelling Centre. In deze paragraaf lopen we de belangrijkste ingrediënten van die methodiek langs.



1 Dilts, R. (1994). *Strategies of Genius*. Capitola, CA: Meta Publications.

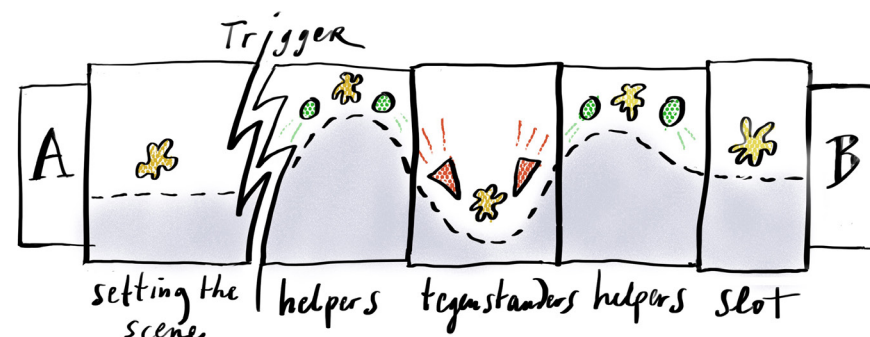
2 Kotera, Y., & Sheffield, D. (2017). Disney strategy for Japanese university students' career guidance: A mixed methods pilot study. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 38(1), 52-61

Technische achtergrond: drie pijlers van een goed verhaal

1. Structuur aanbrengen

De structuur van een verhaal is de basis en bestaat uit verschillende elementen, die we hier zullen noemen. Elk verhaal heeft een **opening** (vertrekpunt 'A'), het moment waarop het verhaal begint, en een slot (eindpunt 'B'). Het verhaal is als het ware een reis van 'A' naar 'B'.

Maar voordat de reis begint wordt de context van het verhaal gegeven, wat **setting the scene** wordt genoemd. Beschouw dit als een introductie op het verhaal, waarbij de contouren van het verhaal duidelijk worden. Dat kun je doen aan de hand van de 5 w's en de h (wie, wat, waar, wanneer, waarom, hoe). Na de introductie komt het moment waarop de reis echt begint. De overstap van setting the scene naar het begin van de reis wordt gemaakt met een **trigger**: de reden waarom de hoofdpersoon van A naar B gaat. Kenmerkend voor een trigger is dat het verhaal een wending neemt. "Alles verliep op rolletjes, totdat ik opeens moest verhuizen". "Maar op een dag werd ik gebeld en dat telefoontje veranderde alles". Tijdens de reis geven **helpers** en **tegenstanders** het verhaal een boeiend verloop. Helpers zijn de positieve wendingen (een helpende vriend, de trein die op tijd reed, de motiverende docent, de sportclub waar je graag komt) en tegenstanders zijn aspecten die het verhaal negatief doen kantelen (een ruzie, een verhuizing waar je niet op zit te wachten, de trein die te laat komt). Helpers en tegenstanders zijn klein of groot, kunnen personen zijn maar ook dingen, gebeurtenissen en omstandigheden die het verhaal op en neer doen golven. Is het verhaal in grote lijnen verteld, dan werk je toe naar het **slot**. Dat is het gedeelte van het verhaal waarin vaak de boodschap of moraal terugkomt, soms in de vorm van een climax of uitsmijter, in andere verhalen een conclusie. Duidelijk wordt dat het eind van de reis is bereikt (eindpunt 'B').



2. Beeldend vertellen

De kunst is om verhalen op een beeldende manier te vertellen. Dat maakt ze aantrekkelijk, omdat het publiek zich hierdoor een betere voorstelling kan maken van de beschreven situatie.

'Your purpose is to make your audience see what you saw, hear what you heard, feel what you felt. Relevant detail, couched in concrete, colorful language, is the best way to recreate the incident as it happened and to picture it for the audience'. (Dale Carnegie)

De quote zegt het al: een verhaal is vele malen overtuigender wanneer de verteller er in slaagt om de zintuigen van het publiek aan te spreken. Hen laten zien wat je zag, laten horen wat je hoorde en laten voelen wat je voelde. En dat in pakkende, concrete en aantrekkelijke bewoordingen kunnen overbrengen. Als je een verhaal maakt, kijk dan of het lukt om de luisteraars al hun zintuigen te laten gebruiken door de woorden die je kiest. Omschrijf ook wat details, maar niet té veel want dat leidt juist weer teveel af van de kern van je verhaal.

3. Contact maken

Storytelling gaat zowel over het goed formuleren en delen van je verhaal als over het activeren en betrekken van het publiek. Want enkel dan ontstaat contact; daar zijn twee partijen voor nodig. Een verhaal heeft zowel een verteller als een luisteraar nodig. Contact maken met je publiek, hoe groot of klein dat ook is, kan op vele manieren. Bijvoorbeeld je stemgebruik af te stemmen op de inhoud van je verhaal. Je kunt afwisselen tussen zacht en hard, snel en langzaam, hoge en lage tonen. Contact maak je ook met je lichaamshouding, bijvoorbeeld door te bewegen door de ruimte, jezelf groot of klein maken of het gebruik van je handen. Je trekt hiermee de aandacht van de ogen van je luisteraar. Andere voorbeelden zijn imiteren en uitbeelden, het gebruik van pakkende en opmerkelijke bewoordingen te gebruiken om je luisteraar even te verrassen of zelfs laten schrikken, gebruik van je ogen (iemand direct aankijken, of juist je ogen sluiten). Aan de verteller is het om hier mee te experimenteren.

Als je begint met storytelling, is het ook belangrijk te weten dat je niet direct alle drie de pijlers even veel aandacht hoeft te geven. Een goede structuur, een

klein beetje beeldend taalgebruik en een enkele poging tot spelen met contact maken is al heel mooi, leg de lat voor jezelf niet te hoog en erken dat het ook gewoon een beetje spannend kan zijn.

Groepsetting: waarborgen veiligheid en de steun van peers

Storytelling vindt plaats in groepsverband. Omdat de verhalen in ons geval persoonlijk waren en voor een publiek vertellen niet iets is wat iedereen prettig vindt om te doen, is aandacht voor het groepsproces essentieel. Belangrijk is dat deelnemers zich veilig voelen en er op kunnen vertrouwen dat het delen van persoonlijke ervaringen geen negatieve consequenties heeft. Er moet daarom worden geïnvesteerd in het groepsproces en in de normen en waarden, de manier waarop je in de groep omgaat met het openstellen van anderen. Neem daarvoor ruim de tijd, want een te snelle sprong in het diepe werkt afschrikwekkend. Speelse introductie- en kennismakingsspellen helpen. In een veilige groepsetting zagen we vaak zeer positieve effecten. Jongeren stellen vragen, moedigen elkaar aan, complimenteren elkaar, sporen de ander aan om verder te gaan op het ingeslagen pad, ontwikkelen begrip voor iemands frustratie, geven advies en wisselen contacten uit. Bij een prettige sfeer zijn de deelnemers niet alleen toehoorders van elkaars verhalen maar ook peers die elkaar ondersteunen. Ook ander onderzoek onderstreept het effect van positieve groepservaringen; deelnemers ontwikkelen een positiever zelfbeeld, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden¹.

De begeleider: deelnemen en regie houden

De rol van de begeleider is een even belangrijke als ingewikkelde, omdat zij als 'gelijke' onderdeel van de groep moeten zijn en tegelijkertijd de groep moeten aansturen. De kracht van de begeleider als peer zit hem in het feit dat de groep dan één wordt en er niemand slechts toehoorder is. Zo mocht er bij geen enkele workshop een professional aanwezig zijn zonder zelf ook volledig deel te nemen. Ook wordt er hiermee een voorbeeld gesteld naar de jongeren: is een begeleider open en kwetsbaar, dan zijn de jongeren dat ook.

1 Nelson, A., McClintock, C., Perez-Ferguson, A., Shawver, M. N., & Thompson, G. (2008, June). Storytelling narratives: Social bonding as key for youth at risk. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 37, No. 3, p. 127). Springer US.

Dit wederkerige principe zagen we vaak terug en had een sterk en onmisbaar effect; het lijkt dat het een onzichtbare muur beslecht tussen begeleiding en jongeren, waardoor ruimte ontstaat voor een open gesprek. De inzet van studenten in het Fieldlab droeg hier op een positieve manier aan bij omdat jongeren zichzelf in hen herkenden.

Naast de gelijke rol van de begeleider fungeert ze ook als regisseur die het programma, de afspraken en het groepsproces bewaakt en er op toeziet dat men zich veilig voelt. Het belangrijkste hierin is dat begeleiders oog houden voor de jongeren, individueel en als groep. De begeleider kijkt naar de dynamiek, of er pauze nodig is of juist een *energizer*, wat er in de groep gebeurt als iemand iets kwetsbaars deelt, of er gevoeligheden zijn onderling, of iedereen aan het woord komt op een manier die bij diegene past, etc. In sommige groepen zie je gebeuren dat de jongeren elkaar ook aanspreken of in evenwicht houden, de groep corrigeert zichzelf, ze nodigen een stillere deelnemer uit om meer te vertellen en een overenthousiaste om ruimte voor een ander te laten.

Disney: de belangrijkste ingrediënten

Onderzoek laat zien dat het helpt om vanuit positiviteit te werken aan toekomstperspectieven, want negatieve verwachtingen van de toekomst demotiveren om aan de slag te gaan. Het maken van toekomstplannen kan zelfs averechts werken als jongeren negatieve toekomstverwachtingen hebben¹. De Disney-methode gaat uit van drie toe te passen perspectieven bij het ontwikkelen van toekomstperspectieven: de dromer, de realist en de criticus.

Perspectief van de dromer

Toekomstverkenning start vanuit de droom van de jongere. In plaats van te denken in beperkingen en onmogelijkheden, ligt het accent bij het dromerperspectief op het stimuleren van vrij denken en uitgaan van de intrinsieke motivatie van jongeren. Bijvoorbeeld door te dromen over de vraag:

‘Wat als alles kan en mogelijk is?’ of ‘Wat zou je echt willen zien gebeuren in jouw toekomst?’.

De dromer denkt, zonder beperkingen, na over het toekomstbeeld:

1. Als alles mogelijk is, waar wil je dan staan over 5 jaar?
2. Beschrijf een dag over 5 jaar van nu. Hoe ziet die dag eruit? Werk deze in detail uit.
3. Benoem wat je doet, waarom je die dingen doet en wat je erbij voelt. Waarom is het voor jou belangrijk dat je dit doet?

Als 5 jaar te ver in de toekomst ligt, maak dit dan kleiner. Voor sommige jongeren is de toekomst over 1 jaar al voldoende uitdagend om over na te denken.

Perspectief van de realist

Om het ‘gedroomde’ toekomstbeeld te concretiseren, in behapbare stukjes op te delen en te bepalen welke eerste stappen kunnen worden gezet helpt het perspectief van de realist. Dan wordt het toekomstbeeld als ware langs een lat gelegd door een aantal vragen te stellen.

De realist stelt vragen om het toekomstbeeld concreet te maken:

1. Wat moet je kunnen (vaardigheden)?
2. Wat heb je nodig?
3. Wie kan of moet je helpen en waarmee?
4. Hoe ga je dit bereiken?
5. Wanneer ga je dit doen?

1 Van Calster, K., Lens, W., & Nuttin, J. R. (1987). Affective attitude toward the personal future: impact on motivation in high school boys. *The American Journal of Psychology*, 100(1), 1–13.

Perspectief van de criticus

De laatste stap is het perspectief van de criticus, die mogelijke hobbels en valkuilen verkent. Onze ervaring is dat veel jongeren het lastig vinden om dit perspectief zelf aan te nemen. Ook wanneer de begeleider in de rol van criticus stapt, kunnen jongeren dit als moeilijk ervaren. Dat maakt het criticus-perspectief soms een ingewikkelde om te hanteren. De begeleider moet zich daar van bewust zijn en kan helpen door het toekomstbeeld met een zacht kritische blik langs te lopen en er voor te zorgen dat er ook gekeken wordt naar oplossingen en positieve formuleringen. Zo wordt er positief afgesloten en blijft de droom in tact. Het doel is om gezamenlijk, aan de hand van vragen, na te denken over hobbels en valkuilen, zodat jongeren zelfinzicht ontwikkelen van de potentieel bedreigende aspecten. Met die aspecten kun je gezamenlijk verder.

De criticus kijkt naar de haalbaarheid en knelpunten:

1. Zijn er dromen of doelen die (in het tijdpad) moeilijk haalbaar lijken?
2. Welke potentiële problemen/hobbels/valkuilen/tekorten kunnen er opspelen?
3. Zijn er dingen die kunnen gebeuren dat het niet of anders loopt?

Uitgewerkt workshop programma

Samenvatting workshopprogramma

Doel: Jongeren trainen in storytelling, ontwikkelen en uitdragen van eigen toekomstverhaal en reflectie op eigen toekomstverhaal

Benodigde faciliteiten: Een groepsbegeleider, ruimte voor 4 – 12 jongeren (2 x 3 uren)

Benodigde investering: 10 uur per begeleider (4 uren voorbereiding, 2 x 3 uren uitvoering)

Voorafgaand aan de workshop

Uitgangspunten van de workshop

- Groepen van ca. 4 – 12 jongeren. Ideale groepsgrootte is 6 tot 8.
- Eén begeleider per groep. Voor groepen met meer dan 8 deelnemers liefst twee begeleiders.
- Diverse samenstelling qua leeftijd, achtergrond en ondersteuningsbehoefte is mogelijk. Het is niet nodig dat deelnemers elkaar al kennen.
- Organiseer de workshop bij voorkeur op een voor jongeren vertrouwde, informele locatie.
- De workshop bestaat uit twee sessies van drie uren. Organiseer de sessies met liefst één week en maximaal drie weken ertussen.

Vorbereiding

- Maak de ruimte 'workshop-proof'. Maak een deel van de ruimte leeg en vorm een stoelenkring (tafels creëren afstand). Zet tafels idealiter in een hoek, want op een later moment zijn ze wel behulpzaam.
- Zorg dat iets aanwezig is om op te schrijven, bijvoorbeeld een groot bord of een flipchart.
- Gezien de lengte van de sessies, zorg ook voor eten en drinken.

- Neem de materialen mee die je tijdens de sessie gaat inzetten.
Denk onder meer aan:
 - Grote vellen (A3) en stiften/kleurpotloden voor uittekenen mindmaps en collages
 - Magazines, kranten, e.d. en knip- en plakgerei voor mindmaps en collages
 - Kleiner papier en pennen voor opschrijven van verhalen
 - Post-its
- Bereid als groepsbegeleider een persoonlijk verhaal voor die je kunt en wilt delen met de groep.

Programma in een notendop

Start: groepsbonding

1. Opening	5 minuten
2. Kennismaking	35 minuten
3. Samenwerkingsafspraken	5 minuten

Storytelling

4. Groepsgesprek: wat maakt een verhaal 'goed'?	10 minuten
5. Verdieping pijler 1: structuur aanbrengen	15 minuten
6. Oefening pijler 1: structuur aanbrengen	15 minuten
7. Verdieping pijler 2: beeldend vertellen	10 minuten
8. Oefening pijler 2: beeldend vertellen	15 minuten
9. Verdieping pijler 3: contact maken	10 minuten
10. Oefening pijler 3: contact maken	15 minuten

Nadenken over de toekomst

11. Speeddaten over je persoonlijke helpers en tegenstanders	15 minuten
12. Concreet maken van je persoonlijke helpers	15 minuten

Einde workshop sessie 1, overgang naar workshop sessie 2

Introductie

13. Terugblik op sessie 1	10 minuten
14. Voorbeeldverhaal van de groepsbegeleider	10 minuten

Toekomstverhaal maken en delen

15. Brainstorm over toekomstdromen	30 minuten
16. Toekomstverhaal construeren	45 minuten
17. Verhalen delen en toepassen Disney-methode	45 - 75 minuten

Afsluiting en evaluatie	10 minuten
-------------------------	------------

Workshopsessie

1

Start: groepsbonding

De eerste drie kwartier staat in teken van groepsbonding: aan elkaar wennen, kennismaken en werken aan een groepsgevoel. Neem hiervoor langer de tijd als je denkt dat dit nodig is.

Opening (5 minuten)

Start als begeleider met een welkom en een korte introductie over wat de deelnemers kunnen verwachten. Check of je voldoende duidelijk bent geweest, soms vinden jongeren het spannend om mee te doen en dan kan het helpen om wat meer aandacht te besteden aan het programma, eventuele vragen, etc. Weerstand of kritiek bij de start kan een manier zijn van omgaan met spanning, soms blijkt iemand later de meest enthousiaste deelnemer.

Kennismaking (35 minuten)

Ook als deelnemers elkaar al kennen heeft het zin om ze op een andere manier met elkaar kennis te laten maken. Dat kan via twee kennismakingsspellen. We adviseren je om beide te doen, beginnend bij het namenspel. Het namenspel legt het accent op vertellen, vragen stellen, luisteren en kort vertellen. Sluit de kennismaking af met de Tornado (energizer). Bij de tornado is het doel om met elkaar vertrouwd te raken door korte wisselende interacties, waardoor er een sterker groepsgevoel ontstaat. (zie volgende pagina)

Samenwerkingsafspraken (5 minuten)

Sluit deze fase af door met de groep afspraken te maken voor tijdens de workshop (dit doen we bewust niet helemaal aan het begin van de workshop). In plaats van bovenaf regels opleggen, adviseren we om de afspraken gezamenlijk te maken. In de kern gaan die afspraken over de manier van met elkaar omgaan.

Bij het **namenspel** verdeelt de groep zich in duo's en stelt het duo elkaar om de beurt de volgende vragen:

1. *Wat is je naam?*
2. *Ben je blij met je naam?*
3. *Wat betekent je naam?*
4. *Van wie heb je je naam gekregen?*

Nadat iedereen elkaar heeft bevroegd vorm je weer één groep. Dan vertel je dat de duo's elkaar gaan introduceren. Dus iedereen stelt zijn/haar partner voor aan de groep en vertelt wat hij/zij net gehoord heeft. Je vertelt dat een verhaal zowel een verteller als een luisteraar heeft en dat beiden even belangrijk zijn. Je introduceert hierbij ook een omgangsregel van storytelling: als je persoonlijke informatie van iemand anders wil delen, ook al is het 'maar' informatie over zijn/haar naam, dan check je eerst of hij/zij dat goed vindt. Het doel van het namenspel is niet volledigheid van informatie maar dat iedereen even in de vertelstand gaat staan.

Bij de **Tornado** vorm je subgroepen van drie, die zich verspreiden door de ruimte. Om beurten beantwoorden alle groepsleden in een seconde of 20 een algemene vraag. Bijvoorbeeld:

- *Wat heb je gisteravond gegeten?*
- *Wat is je favoriete zanger/film/vakantiebestemming?*
- *Wie is je idool/voorbeeld?*

Nadat iedereen in de subgroep is geweest, vormt er een 'tornado', iedereen loopt willekeurig door de ruimte (als je een groep hebt die dit leuk vindt, kun je ze uitdagen uit hun comfortzone te komen door het geluid van een tornado na te doen). De groep vormt zo op jouw commando op spontane wijze nieuwe groepjes van drie. De groepsbegeleider kondigt het begin en eind van de tornado's aan en roept de vragen om. Aan de voorbeeldvragen kun je zien dat ze zich al wat opbouwen van iets onbenulligs tot iets wat al meer persoonlijk is.

Storytelling

Na de groepsbonding maak je een overstap naar het onderwerp van de workshop: Storytelling. Dat begint bij een groepsgesprek, daarna worden de pijlers van storytelling uitgelegd en beoefend. Maak per pijler je eigen uitleg aan de hand van de informatie onder de kopjes 'Verdieping...' en geef zo nodig je eigen draai aan de bijbehorende oefeningen.

Groepsgesprek: Wat maakt een verhaal 'goed'? (10 minuten)

Iedereen heeft beelden bij 'goede' verhalen. Dit groepsgesprek laat deelnemers zelf nadenken over de belangrijkste aspecten van een goed verhaal. Start met de simpele vraag: wat maakt een verhaal een goed verhaal? Zie het als een brainstorm, waarbij je antwoorden samenvattend meeschrijft op een bord of flipchart.

Het helpt om antwoorden bij het opschrijven zelf al te clusteren aan de hand van de drie pijlers van storytelling. Veel van de antwoorden zullen er namelijk direct of indirect onder te scharen zijn. Als er voldoende voorbeelden genoemd zijn vertel je dat je in de antwoorden al de drie pijlers van storytelling terug te vinden zijn waar de groep vandaag mee kennis gaat maken: structuur aanbrengen, beeldend vertellen en contact maken.

Verdieping pijler 1: structuur aanbrengen (15 minuten)

Start de uitleg van deze pijler met het uittekenen van de vertelstructuur (zie figuur in paragraaf 'Technische achtergrond: drie pijlers van een goed verhaal') en leg alle structuurelementen uit. Maak de vertelstructuur concreet door een bekend verhaal te 'ontleden'. Sprookjes bleken effectief (zie voorbeeld Roodkapje), maar ook bekende films als de Titanic werken. Toets bij de groep of het verhaal dat je voor ogen hebt bekend is, zo niet dan kun je hen zelf vragen een verhaal in te brengen om samen te ontleden, maar je moet dat verhaal dan zelf ook wel kennen. Neem deelnemers mee in het stapsgewijs ontleden van het verhaal: herkennen ze de verschillende verhaalelementen en waar zien ze die terug?

Structuur in een verhaal: Roodkapje

Setting the scene:

Er was eens een lief klein meisje; iedereen die haar zag hield veel van haar, maar haar grootmoeder wel het allermeest, en die wist eenvoudig niet, wat ze het kind allemaal zou willen geven. Op een keer gaf ze haar een rood fluwelen mutsje, en omdat het haar zo goed stond en ze nooit meer iets anders droeg, werd ze voortaan enkel maar Roodkapje genoemd.

Trigger (zieke oma):

Op een dag (deze woorden markeren een duidelijk omslagpunt) vraagt Roodkapjes moeder of Roodkapje haar zieke grootmoeder die in een huisje diep in het bos woont, een mand vol lekkere dingen wil brengen. Roodkapje houdt erg veel van haar grootmoeder en dus wil ze dit meteen doen. Roodkapjes moeder maant haar dochter op weg naar grootmoeder netjes op het pad te blijven.

Tegenstander (de verleiding van de bloemen en natuurlijk de Boze Wolf):

Onderweg besluit Roodkapje nog wat bloemen te plukken voor haar grootmoeder. Terwijl ze dit aan het doen is komt ze de Boze Wolf tegen, die Roodkapje vertelt dat er een eind verderop in het bos nog veel meer mooie bloemen zijn en dat ze daar maar eens moet gaan kijken. Roodkapje volgt deze raad op en gaat dieper het bos in. De wolf spoedt zich intussen naar het huis van Roodkapjes grootmoeder en zegt aan de deur dat hij Roodkapje zelf is. De wolf peuzelt oma met huid en haar op, trekt haar kleren aan en gaat in haar bed liggen. Als Roodkapje even later arriveert, zet de wolf een krakerige stem op die lijkt op die van een oude vrouw. Het valt Roodkapje op dat haar oma wel erg grote armen, oren, ogen en een grote mond/tanden heeft (catchphrase: Grootmoeder wat hebt u grote oren/ ogen/tanden!). Bij dat laatste ("tanden") veert de wolf op, zegt "Dan kan ik je beter opeten" en slokt hij ook Roodkapje naar binnen.

Helper:

Met volle maag gaat de wolf een dutje doen. Hij snurkt zo hard dat een jager het hoort.

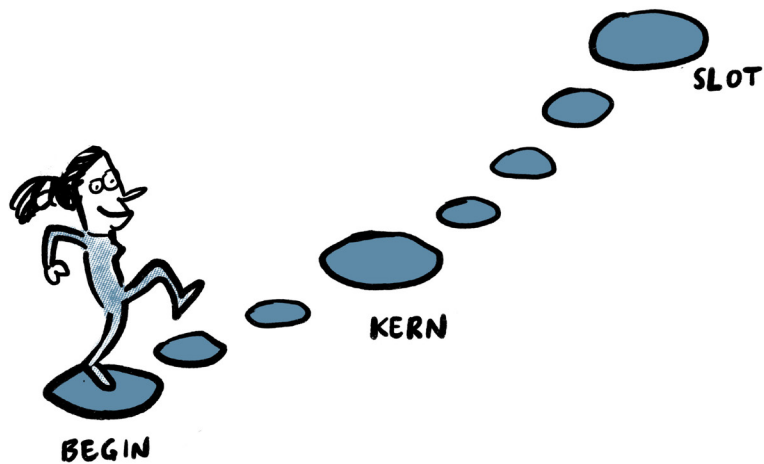
De jager gaat naar binnen en als hij de wolf ziet, snapt hij meteen wat er is gebeurd. De jager snijdt de buik van de wolf open en bevrijdt zo Roodkapje en grootmoeder, die allebei nog leven. Samen stoppen ze een paar grote stenen in de buik van de wolf, zodat die straks niet merkt wat er is gebeurd.

Einde:

Als de wolf wakker wordt, gaat hij naar de put om water te drinken. De stenen in zijn buik rollen naar voren en hij valt voorover. Sindsdien heeft niemand ooit nog last gehad van de wolf.

Moraal:

Altijd naar je moeder luisteren.



Oefening pijler 1: structuur aanbrengen (15 minuten)

Een leuke oefening om de vertelstructuur onder de knie te krijgen, is om met de groep een zelfbedacht verhaal te maken. Doel is dat alle verhaalelementen uit de structuur in dat verhaal terugkomen. Dit kan volgens deze stappen:

1. Trek een denkbeeldige lijn, waarbij helemaal links het begin van het verhaal is (startpunt A) en helemaal rechts het slot (eindpunt B).
2. Deelnemers staan nog niet op de lijn. Ze gaan samen een eigen verhaal maken door:
 - a. per persoon één zin in het verhaal te bedenken
 - b. zich ergens tussen A en B op de lijn te plaatsen, waar zij denken dat de zin goed past
 - c. als ze op die plek staan de zin die ze hebben verzonnen uit te spreken naar de groep
3. Je begint door iemand uit te nodigen: wat is de eerste zin van dit verhaal? Als iemand een openingszin heeft, mag hij/zij aan het begin van de lijn gaan staan en deze zin uitspreken.

4. Dan vraag je de groep: wat is de laatste zin van dit verhaal? Als iemand de slotzin heeft, mag hij/zij aan het eind van de lijn gaan staan en deze zin uitspreken.
5. Nu heb je een verhaal met een openingszin en een slotzin. De rest van de deelnemers plaatsen zich daarna één voor één op de lijn en kunnen 'inspringen' wanneer ze willen, op een plek op de lijn waar ze dat willen, maar wel één voor één want na elke toegevoegde zin verandert het verhaal en is het aan de overige deelnemers om te zien welke plekken er nog moeten worden opgevuld.
6. Telkens wanneer iemand het verhaal aanvult met zijn/haar zin, worden alle zinnen op volgorde herhaald. Zo houd je zicht op hoe het verhaal zich ontwikkelt en wat er nog mist.
7. Stimuleer dat nog ontbrekende verhaalelementen ingepast worden in het verhaal ("Volgens mij is het nu tijd voor de trigger." of "Na zoveel rampspoed mag er wel een helper in het verhaal opstaan.")
8. Wanneer iedereen is geweest, wordt het hele verhaal nog één keer verteld. Dan kun je het nog samen doornemen. Klopt het? Komen alle structurelementen terug? Staat iedereen op de goede volgorde?
9. Bespreek na: wat vond men van de oefening, wat leer je ervan?

Verdieping pijler 2: beeldend vertellen (10 minuten)

Als je een verhaal vertelt, dan moet je ervoor zorgen dat je veel verbeelding gebruikt. Zoals verwoord door Storytelling Centre: "Wij zeggen wel eens dat de verteller de beelden aanreikt aan de luisteraar en dat die laatste op basis van die beelden een film laat afspelen in zijn hoofd." Om dat effect te bereiken is het belangrijk om beeldend te vertellen. Zorg dat je de zintuigen van je publiek aanspreekt: omschrijf hoe iets eruit ziet, ruikt, proeft, voelt en klinkt. Beeldend vertellen maakt verhalen aantrekkelijker, spannender en mooier. Het werkt goed om met een aantal voorbeelden te werken:

Ik liep door het bos en rook de heerlijke geur van de bomen. Het pad lag bezaait met blaadjes in alle kleuren geel, oranje, rood en bruin. Bij elke stap die ik zette hoorde ik het kraken van de takken.

Toen ik thuis kwam, voelde ik een rilling over mijn lijf gaan. Ik was de verwarming vergeten aan te zetten en het was er ijskoud. De fijne bekende geur van de roti van mijn moeder hing nog in het huis.

Oefening pijler 2: beeldend vertellen (15 minuten)

Beeldend vertellen kun je oefenen door de deelnemers hun favoriete plek of ruimte te laten beschrijven. Dat kan van alles zijn, een vakantiebestemming, een kamer in je huis, een sport- of recreatieplek waar ze graag komen. Vraag de deelnemers die plek of ruimte zo levendig mogelijk voor te stellen en daarbij zoveel mogelijk zintuigen van de luisteraars te prikkelen.

1. Geef deelnemers een paar minuten om na te denken over een favoriete plek of ruimte.
2. Maak kleine groepjes, waarin iedereen om de beurt zijn/haar plek of ruimte beeldend beschrijft.
3. Bespreek met de groep wat ze van de oefening vonden.



Verdieping pijler 3: contact maken (10 minuten)

Net zo belangrijk als het vertellen van een verhaal is het luisteren ernaar. Sta als verteller dan ook stil bij het contact maken met je publiek. Contact maken kan op veel manieren. En iedereen past dit – vaak onbewust – al toe, ongeacht wat of aan wie je vertelt. Tegelijkertijd merkten we in het Fieldlab dat het al heel wat is om te werken aan de structuur van een verhaal en beeldend vertellen. We kozen er daarom voor om de deelnemers vooral bewust te maken van wat ze al doen om op een goede manier contact te maken.

1. Verken met de groep wat deelnemers zelf al doen. Van welke manieren en 'trucjes' maak je al gebruik als je iets vertelt? Help ze zo nodig op weg, je kunt denken aan:

- stemgebruik
- oogcontact
- lichaamshouding
- beweging
- woordkeuze
- verteltempo

2. Als het past bij de groep, dan kun je hen uitdagen om hun eigen voorbeelden voor de groep te laten zien. Je kunt ook zelf enkele voorbeelden uitbeelden met korte passages uit een verhaal.



Oefening pijler 3: contact maken (15 minuten)

Een speelse, energieke oefening voor contact maken is de stoelendans 2.0. Dat werkt als volgt. Op één iemand na verspreidt iedereen zich op een stoel door de ruimte. Zorg ervoor dat iedereen zo'n 1 - 2 meter uit elkaar zit en dat de stoelen verschillende kanten op staan. Plaats daarnaast nog één extra, lege stoel in de ruimte. Degene die niet is gaan zitten, de loper, heeft als doel om op die lege stoel te gaan zitten. Hij/zij beweegt zich daarbij als 'robot', dus niet te snel en een beetje houterig. De taak van de groep is om steeds van stoel te wisselen, zodat telkens een andere stoel vrij komt en de loper van looprichting moet veranderen. De groep is 'af' als de loper op een stoel zit en door tussen rondes door met elkaar te praten wordt de groep steeds beter.

Richtlijnen:

- De begeleider start als loper. Deze rol kan op den duur worden afgewisseld.
- De loper mag enkel wandelen, niet rennen, maar naarmate de tijd verstrijkt wel ietsje versnellen om het de groep moeilijker te maken.
- De groep mag rennen, maar fysiek contact moet worden vermeden.
 - Wanneer iemand gaat staan, of zelfs zijn/haar billen maar van de stoel komen, dan mag hij/zij niet weer gaan zitten en móet op zoek naar een andere stoel.
- Tijdens het spel mag NIET gepraat worden. Nonverbaal contact mag wel.
- Als de groep 'af' is vraag je of ze willen overleggen over een tactiek, jij gaat daarbij de ruimte uit.
- Bespreek na enkele rondes na: wat leer je hiervan?



Nadenken over de toekomst

Nadat de ingrediënten van storytelling zijn toegelicht, maken we de overstap naar het maken van het eigen verhaal. Eerst gaan we aan de slag met nadenken over de toekomst, pas in de tweede sessie wordt het verhaal ontwikkeld en gedeeld.

Speeddaten over je persoonlijke helpers en tegenstanders (15 minuten)

De vertelstructuur liet zien dat helpers en tegenstanders belangrijke verhaalkenmerken zijn. Daarom geven we ze ook een plek in het te ontwikkelen toekomstverhaal. Wie of wat zijn die persoonlijke helpers en tegenstanders? Daar gaat de speeddate over. Deelnemers worden opgedeeld in duo's. Herinner ze er aan dat een helper of tegenstander niet alleen een persoon hoeft te zijn, maar ook gebeurtenissen, karaktereigenschappen, etc. Elk duo bespreekt in een minuut of vijf één van de onderstaande vragen (kan desgewenst worden aangepast). Na vijf minuten worden er nieuwe duo's geformeerd die in vijf minuten een andere vraag bespreken, etc. Herinner ze halverwege de tijd dat ze allebei aan de beurt moeten komen.

- Welke tegenstanders ben ik in het verleden tegengekomen?
- Wie of wat heeft mij toen geholpen om die tegenstanders te overwinnen?
- Wie of wat voor helpers heb ik nodig in mijn toekomst?

Concreet maken van je persoonlijke helpers (15 minuten)

Na het speeddaten gaan deelnemers individueel de ingrediënten concretiseren en uitwerken die voor hen belangrijk zijn (geweest) in het verleden, heden en voor de toekomst. Zet de volgende vraag centraal:

Wie of wat kan mij helpen om aan mijn toekomst te werken?

Laat deelnemers dit uittekenen/uitwerken op een groot vel (A3) op een manier die past bij de deelnemer:

- **Woordspun/mindmap**

Moedig jongeren aan om de voor hen belangrijke helpers uit te schrijven. Stimuleer dat ze vertakkingen maken bij elke helper door er vragen over te stellen, zodat concreter wordt op welke manier die helper van waarde is.

- **Poster/collage**

In plaats van woorden staan beelden centraal: deelnemers drukken de voor hen belangrijke ingrediënten uit in beelden. Moedig deelnemers aan om uit magazines, kranten en dergelijke te knippen en plakken. Vraag ook hierbij door om ze dieper na te laten denken over het 'waarom' achter hun helpers.

Dit is het eindpunt van sessie één. Verzamel alle posters om te voorkomen dat ze tussentijds kwijtraken, tenzij iemand nog in eigen tijd met de poster verder wil.

Workshopsessie

2

Opening en terugblik op sessie 1 (10 minuten)

Start sessie 2 met een terugblik. Goed om iedereen kort aan de hand van een 'check-in' aan het woord te laten, bijvoorbeeld over wat ze hebben onthouden van sessie 1.

Voorbeeldverhaal van de begeleider (10 minuten)

Eerder beschreven we dat openheid en kwetsbaarheid wederkerig is. Ben je als begeleider open, dan zijn deelnemers dat over het algemeen ook. Daarom raden we de begeleider aan om aan de start van sessie zijn of haar persoonlijke toekomstverhaal te delen. Dat kan in enkele minuten. Geef deelnemers de kans om vragen te stellen. Vraag ze ook wat ze er van vonden.

Toekomstverhaal maken en delen

Sessie 2 staat vooral in teken van het maken en delen van de toekomstverhalen. Dat gaat in drie stappen.

Brainstorm over toekomstdromen (30 minuten)

We starten met een brainstorm om toekomstdromen naar de voorgrond te halen. Dat doen we in verschillende rondes. Deel de groep op in duo's of in groepjes van drie. Verken in ronde één welke dromen er bij de deelnemers leven. Laat deelnemers inzoomen op vragen als:

- Wat lijkt je leuk om in de toekomst te doen?
- Wat lijkt je daar vooral leuk aan?
- Hoe ben je op dat spoor gekomen?
- Waar zou je willen wonen?
- Hoe ziet die woning er uit?
- Wie heb je in de toekomst graag om je heen?
- Hoe ziet jouw vrije tijd er in de toekomst uit?

Onderbreek de brainstorm en stap over naar ronde 2. Nu is het zaak om die toekomstdroom concreter te maken. Deze vragen kunnen dan helpen:

- Wat kun je zelf doen om die droom waar te maken?
- Wat heb je nodig van anderen?

Toekomstverhaal construeren (45 minuten).

Dan gaan deelnemers bezig met het construeren van hun persoonlijke toekomstverhaal. De aanpak die voor ons goed werkte was om deelnemers een dag over een aantal jaar van nu te omschrijven waarin die toekomstdroom realiteit is geworden. We stelden ze de volgende vraag: "Als je denkt aan je droom voor de toekomst, hoe ziet dan een dag over 1/3/5 jaar er uit? Begin bij het moment dat je wakker wordt en eindig met dat je gaat slapen." Geef daarbij de posters uit sessie 1 terug aan deelnemers. Moedig aan en help om de ingrediënten uit de poster (de helpers en tegenstanders) terug te laten keren in het verhaal. Geef deelnemers de tijd om hun verhaal te construeren en help ze daarbij. Sommigen schrijven het verhaal uit in steekwoorden, anderen tekenen liever. Laat dat vrij.



Verhalen delen en bespreken met Disney-methode

(10 minuten per deelnemer)

Herinner de groep voorafgaand aan het delen aan de samenwerkingsafspraken (niet door elkaar heen praten, niet oordelen, vragen stellen aan het einde, etc.). Vervolgens doet iedereen zijn of haar verhaal. Geef niemand specifiek de beurt, maar laat dit over aan de groep, sommige jongeren vinden het spannend en willen daarom graag als eerste om van de spanning af te zijn, anderen kijken graag eerst hoe anderen het doen en halen daar zelfvertrouwen uit. Het kan ook gebeuren dat iemand echt niet durft. Wij probeerden ze dan uit te nodigen om toch iets te vertellen door ze zonder voor de groep te moeten staan vragen te stellen over hun toekomst.

Na elk verhaal loop je in een groeps gesprek de perspectieven van de Disney-methode langs (zie paragraaf 'Disney-methodiek voor verkennen toekomstvisie' voor een beschrijving). Eerst stapt de groep in de rol van de Realist. Doel hiervan is om met elkaar uit te stippelen welke stappen en acties genomen kunnen worden om de beschreven droom te realiseren. De eerste stap of twee stappen zijn al voldoende. Neem vervolgens ook als groep het perspectief van de Criticus aan. In dat geval stel je gezamenlijk vragen om de hobbels en knelpunten in relatie tot die droom in beeld te krijgen. Sluit altijd positief af en geef het laatste woord aan degene die het verhaal deelde. Ga zo door tot iedereen van de groep aan de beurt is gekomen.

Afsluiting

Sluit de sessie, en daarmee de workshop, af met een check-out. Geef iedereen de beurt om iets over de workshop te zeggen. Onze check-out ging als volgt, maar de invulling staat je vrij: Wat vond je van de workshop en wat heb je er van geleerd? Je kunt ook eindigen met een complimentenrondje, waarbij je als begeleider start en degene naast je een compliment geeft. Die geeft de volgende in de kring een compliment, enzovoorts. Nadat iedereen is uitgecheckt, sluit je af.

De workshops gehad, en dan?

Veel professionals in het Fieldlab gaven aan dat ze zelf met de jongeren verder gingen op dat wat de workshops hadden voortgebracht. Soms betekende dit dat zij de dromen samen met de jongere realistischer maakten en de juiste 'helpers' in te schakelen. In andere gevallen juist om jongeren met kleine dromen en veel 'tegenstanders' aan de hand mee te nemen bij het zetten van een positieve stap in de richting van zijn/haar toekomst. We adviseren professionals om kort na de workshop samen met deelnemers te kijken welke stappen op korte en langere termijn gezet kunnen worden en samen te verkennen op welke manieren je als begeleider kunt helpen. Sommige jongeren zijn geholpen met een concreet actieplan, anderen willen vooral inhoudelijk sparren over mogelijkheden en onmogelijkheden en weer een ander heeft vooral behoefte aan praktische informatie of motivatie en steun bij waar ze tegenop zien. Er is dus geen blauwdruk. We raden professionals aan om de dingen die jongeren in de workshop naar voren lieten komen goed in beeld te hebben en te houden. Want dit zijn vaak de aspecten waar jongeren zich, op weg naar de toekomst, aan zullen kunnen optrekken. Hoe beter je hen helpt om het voor zich te blijven zien en de kleine stappen helpt uitdenken, hoe groter de kans dat ze die stappen ook zullen zetten.

Nawoord

Het afronden van het Fieldlab Toekomstplannen Jongeren voelt dubbel. We zijn blij met de opbrengsten en hopen dat ze hun meerwaarde in de praktijk gaan bewijzen. Ook zijn we blij onderdeel te hebben uitgemaakt van alle ontwikkelingen en het groeiende besef van de waarde van een positief toekomstperspectief, vooral voor die jongeren die niet vanzelfsprekend een positief toekomstbeeld voor zichzelf zien. Maar dat we het project afronden is tegelijkertijd ontzettend jammer. Want de workshops en gesprekken met jongeren en professionals waren erg leuk en interessant. Het Fieldlab krijgt op allerlei manieren wel een vervolg. In de collegebanken, tijdens bijeenkomsten met professionals en in workshops met jongeren. Wil je er met ons over in gesprek? Neem contact op!

Meer weten over Storytelling of het Fieldlab Toekomstplannen Jongeren?

Wil je meer weten over het Fieldlab? Er is een uitgebreide onderzoeksrapportage beschikbaar. Ook hebben we een verhalenbundel gemaakt met verhalen van jongeren uit het Fieldlab. Kijk op de website: www.hva.nl/urban-governance of neem contact op met projectleider Marian Zandbergen via a.m.zandbergen@hva.nl of 06 – 2115 6063.

HvA-onderzoekers van het Fieldlab werden getraind door het Storytelling Centre. Dit was voor ons de perfecte manier om de ins en outs van de methodiek onder de knie te krijgen. Wil je meer weten over de projecten die zij doen of over hun aanbod van trainingen en cursussen? Kijk eens op de website:

www.storytelling-centre.nl

Dankwoord

Alle jongeren die hebben meegedaan aan het Fieldlab bedanken we voor hun openheid en enthousiasme. Jullie bereidheid om gevoelige ervaringen en emotionele gebeurtenissen met ons te delen heeft ons veel inzicht gegeven. We hopen dat deelname aan het Fieldlab, het stukje bij beetje ophalen en reconstrueren van verleden, heden en toekomst, positief heeft bijgedragen aan jullie proces. En dat deze handreiking bijdraagt aan de ondersteuning die jullie van professionals krijgen in het realiseren van jullie wensen en ambities voor de toekomst.

Onze dank gaat ook uit naar onze samenwerkingspartners, de professionals die een essentiële schakel vormden naar de jongeren toe. Dankzij jullie stelden zij zich open naar ons. We vonden het zeer waardevol om samen met jullie de bevindingen te duiden en aan te scherpen. Dank voor het meedenken, de enthousiaste deelname en reflecties.



Hogeschool van Amsterdam

Hogeschool van Amsterdam
Urban Governance and Social Innovation
Wibautstraat 3b
Postbus 2171
1000 CD Amsterdam