



Ondersteuning van meiden bij Girls Forward

# Aansluiten bij de leefwereld van jongeren

Marjolijn Distelbrink - Donya Yassine

# Aansluiten bij de leefwereld van jongeren

Ondersteuning van meiden bij Girls Forward

Auteurs

Marjolijn Distelbrink

Donya Yassine

Met medewerking van Ilham El Masoudi

Utrecht, oktober 2023

# Woord vooraf

Dit rapport is een product van KeTJAA, de Regionale Kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam-Amstelland. Het onderzoek en de rapportages maken deel uit van het onderzoek 'Samen aanwezig in de leefwereld' dat de auteurs uitvoerden samen met Femke Kaulingfreks (projectleiding, Inholland), Sophie Vermaning (Inholland), Kelly Matthijssen (Inholland) en Evelien Nijland (perMens). Wij danken deze collega's voor de fijne samenwerking en uitwisseling tijdens het project. Girls Forward danken we voor hun openheid, het toelaten van ons als onderzoekers in hun werk en bij de meiden. En voor hun bereidheid om hun expertise te delen met anderen in Amsterdam die zich inzetten voor het ondersteunen van jongeren, door hun deelname aan dit onderzoek en aan presentaties die eruit zijn voortgekomen. De meiden van de Girls Night op IJburg danken we ook voor hun openheid en vertrouwen in ons. Ilham El Masoudi danken we voor haar grote en kundige inzet bij de dataverzameling.

KeTJAA is een van de twaalf Regionale Kenniswerkplaatsen Jeugd (RKJ's) en wordt gefinancierd door ZonMw en de gemeente Amsterdam. KeTJAA is een consortium van onderzoekers en partners uit onderwijs, beleid en de werkprijktijk en vertegenwoordigers van ouders en jongeren in de regio, dat zich richt op het ondersteunen van de jongeren in kwetsbare posities door onderzoek en kennisuitwisseling ([www.ketjaa.nl](http://www.ketjaa.nl)).

# Inhoud

Woord vooraf	3	4	Professionele samenwerking	29
Inleiding	5	4.1.	Interne samenwerking	29
Jongeren in hun leefwereld ondersteunen	5	4.2.	Samenwerking met externe professionals	32
Onderzoek in de praktijk	6	5	Organisatiestructuur	36
Vraagstelling	6	5.1.	Werkzame factoren in de organisatie	36
Selectie van praktijken	7	5.2.	Belemmeringen in de organisatie en randvoorwaarden	38
Uitvoering van het onderzoek	8	5.3.	Informele routes of oplossingen	41
1 Girls Forward en dit onderzoek	10	6	Conclusie en aanbevelingen	42
1.1. Doel Girls Forward	10	6.1.	Samenvatting en conclusie	42
1.2. Werkwijze Girls Forward	10	6.2.	Aanbevelingen	43
1.3. Vormen van ondersteuning	11		Geraadpleegde literatuur	45
1.4. Welke jongeren worden bereikt?	11			
1.5. Met welke partners werkt Girls Forward samen?	11			
1.6. Team en overlegstructuur	12			
1.7. Dit onderzoek	12			
2 Waarden	13			
2.1. Versterken van het ontwikkelingsproces	13			
2.2. Kansen voor iedereen	13			
2.3. Meiden zien en horen	14			
3 Handelen in interactie met jongeren	15			
3.1. Competenties en eigenschappen voor opbouw van de werkrelatie	15			
3.2. Competenties rond aansluiten	19			
3.3. Uitdagingen in interactie met de meiden	26			

# Inleiding

Bij veel jongeren komen vanaf hun zestiende – met het steeds zelfstandiger worden – nieuwe vragen op, die ze niet zo snel met hun ouders bespreken. Ze kunnen ook tegen nieuwe uitdagingen aanlopen, bijvoorbeeld op het gebied van geldzaken, relaties of middelengebruik.<sup>1</sup> Vanaf hun achttiende wordt bovendien formeel zelfredzaamheid van hen verwacht op verschillende leefgebieden. Tegelijkertijd constateerde de Sociaal-Economische Raad (SER) in 2019 en 2021 dat het opbouwen van een zelfstandig bestaan voor veel jongeren steeds lastiger wordt en dat de kansengelijkheid toeneemt.<sup>2</sup> Door de coronacrisis is de kansengelijkheid in het onderwijs toegenomen en is de mentale gezondheid van jongeren onder druk komen te staan. Wie van huis uit een minder stabiele financiële en sociale basis heeft loopt eerder vast op weg naar een zelfstandig volwassen leven. Juist jongeren die zich in een kwetsbare positie bevinden, vertellen niet makkelijk waar ze mee zitten; de drempel naar hulpverlening is hoog. Soms schamen ze zich of zijn ze bang als probleemgeval te worden gezien. Bovendien kunnen jongeren in de levensfase van 16-27 jaar geconfronteerd worden met een enorme versnippering van de ondersteuning.<sup>3</sup>

1 Zie: [Waar lopen jongeren tussen 16 en 27 jaar tegenaan? | Nederlands Jeugdinstituut \(nji.nl\)](#)

2 Zie: [Nieuwe kabinet moet direct aan de slag voor jongeren | SER](#)

3 Van Goor & Wiersma, 2019; Reynaert et al., 2021.

Ze vinden het lastig om geschikte informatie en advies te vinden, of missen daarvoor een laagdrempelig en vertrouwd aanspreekpunt in hun directe omgeving.<sup>4</sup> Om wat voor reden dan ook ontvangen zij de broodnodige adviezen en hulp niet, of niet op tijd.<sup>5</sup>

## Jongeren in hun leefwereld ondersteunen

Om jongeren, zeker jongeren die zich in een kwetsbare situatie bevinden, vanaf hun zestiende te bereiken en aan te sluiten bij hun behoeften is het om te beginnen noodzakelijk 'aanwezig te zijn in hun leefwereld'.<sup>6</sup> Door hier duurzame relaties op te bouwen kunnen de barrières die jongeren ervaren om de stap naar steun te zetten worden beslecht. Er zijn organisaties in de wijk zoals jongerenwerk en straathoekwerk die al dichtbij kwetsbare jongeren staan. Zij zien vaak snel welke vragen bij hen leven en waar ze mee worstelen.<sup>7</sup> Dat geldt ook voor mentoren en docenten die deze jongeren dagelijks op school meemaken. Op school, in de wijk en online zijn professionals actief die een klankbord voor jongeren kunnen zijn, die hun vertrouwen weten te winnen en door hun benader- en werkwijze signalen kunnen opvangen over ondersteuningsbehoeften.<sup>8</sup> Hun werkwijze hebben we in het project waarover we hier rapporteren onderzocht.

4 Bijl, Beenker & Van Baardewijk, 2005; Koops, Metz & Sonneveld, 2015; Schaap et al., 2017; Sonneveld, Metz & Koops, 2013; Sonneveld, 2022.

5 Baart, 2011; Dewaele et al., 2021; Leest, 2016; Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022; Wolf, 1997.

6 Baart, 2011; Sonneveld, Metz & Koops, 2013; Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022; Rauwerdink-Nijland et al., te verschijnen.

7 Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022; Rauwerdink-Nijland et al., te verschijnen.

8 De Winter, 2011; Metz, 2011; Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022; Sonneveld, 2022.

## Onderzoek in de praktijk

In dit project onderzochten wij hoe Amsterdamse professionals die werken in de leefwereld van jongeren (wijk, school, online) bij hen aansluiten, vragen herkennen en naar boven halen en erin slagen jongeren goed te ondersteunen, in samenwerking met andere partijen om hen heen. In dit rapport gaan we in op de wijze waarop dit gebeurt bij *Girls Forward*, een meidenorganisatie in de wijk. Dit was een van de vijf praktijken of 'casussen' waar we het onderzoek hebben uitgevoerd.

## Vraagstelling

De hoofdvraag van het bredere onderzoek luidde:

*Hoe kunnen jeugdprofessionals in de wijk, online en op school (hulp)vragen van jongeren (16-27 jaar) in een vroeg stadium herkennen door samen aanwezig te zijn in hun leefwereld? Welke waarden, competenties en werkwijzen, vormen van samenwerking en randvoorwaarden zijn daarvoor nodig?*

Uit deze hoofdvraag zijn vier deelvragen afgeleid:

- Vanuit welke waarden doen professionals hun werk, en in hoeverre bevorderen gedeelde waarden de interprofessionele samenwerking?
- Welke werkwijzen, eigenschappen en competenties zijn werkzaam vanuit het perspectief van de betrokkenen (professionals en jongeren) om goed aan te kunnen sluiten bij de leefwereld van jongeren, om vragen bij hen op te kunnen halen en een alliantie met hen op te bouwen?

- Hoe positioneren verschillende professionals zich in de samenwerking rondom de jongeren? Welke knelpunten doen zich voor in interprofessionele samenwerking en welke oplossingen worden gevonden?
- In hoeverre dragen organisatiestructuren ertoe bij dat de betrokkenen met hun verschillende opdrachten en (ervarings)deskundigheid de handlingsruimte kunnen en willen pakken die nodig is om duurzaam samen te werken, en maatwerk te leveren voor jongeren?

De onderzoeksvragen sloten aan bij elementen waarvan we vanuit de literatuur weten dat ze van belang zijn of dat er knelpunten kunnen optreden. Dat betekent dat we naast werkwijzen en competenties ook keken naar samenwerking en organisatorische randvoorwaarden.<sup>9</sup> En dat we veel aandacht gaven aan de opbouw van de werkrelatie met jongeren.<sup>10</sup> We hebben aandacht gehad voor de waarden van waaruit professionals werken, omdat deze waarden het uitgangspunt vormen voor de lastige en complexe afwegingen die sociaal professionals en onderwijsprofessionals in hun dagelijkse praktijk continu maken.<sup>11</sup> Deze waarden geven richting aan hóé professionals in het sociaal domein en onderwijs handelen en het sterkt hun in de dialoog die zij met anderen hierover moeten voeren.<sup>12</sup> Samenwerking was een belangrijk onderwerp in ons onderzoek. Goede samenwerking tussen jeugdprofessionals in het voorveld van onderwijs en jongerenwerk en professionals bij ketenpartners zoals de jeugdhulp, GGZ of de schuldhulpverlening is cruciaal om jongeren als

9 Vgl. Bakker, 2011; Bordin, 1979; Honhoff & Van den Brink, 2011; Kaulingfreks, 2019; Newton, 2004; Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022; Sonneveld, Metz & Koops, 2013; Van Montfoort et al., 2010.

10 De Greef et al., 2018; Metz & Verharen, 2021; Pijnenburg, 2010; Rauwerdink-Nijland et al., te verschijnen.

11 Rauwerdink-Nijland & Metz, 2022.

12 Metz & Verharen, 2021; Spierings et al., 2021; Metz & Sonneveld, 2018.

nodig verder te kunnen verwijzen. Deze samenwerking is niet vanzelfsprekend, al zien verschillende partijen er de noodzaak toe.<sup>13</sup> Bij samenwerking tussen partijen en ook tussen disciplines binnen de eigen organisatie is aandacht nodig voor een heldere taakverdeling en flexibele werkwijzen om echt samen op te trekken.

## Selectie van praktijken

We hebben bij de selectie van praktijken voor dit onderzoek gezocht naar plekken waar jongeren op een vanzelfsprekende en laagdrempelige manier met professionals in contact komen. Het betreft plekken in drie domeinen waar jongeren veel tijd doorbrengen, en die dus een groot onderdeel van hun leefwereld uitmaken: school, de buurt en de online wereld.

De praktijken (casussen) die zijn onderzocht betreffen:

- Girls Forward (meidenwerk met een programma van groepsavonden en individuele begeleidingstrajecten).
- Krachtteam (pilot met intensieve domeinoverstijgende samenwerking tussen organisaties die dak- en thuisloze jongeren en jongeren in begeleid wonen ondersteunen).
- Young Originals (pilot die begon in coronatijd waarbij jongerenwerkers kortdurende online coaching aanbieden aan jongeren).
- Een opleiding aan het ROC van Amsterdam.
- Een opleiding aan de Hogeschool Inholland.

## De wijk: jongeren- en straathoekwerk

In de wijk zijn het vaak jongerenwerkers en straathoekwerkers die als eerste in contact komen met jongeren die advies of ondersteuning nodig hebben. Zij richten zich op de kwetsbare groep jongeren, die niet uit zichzelf om ondersteuning of hulp vragen, ook als dit hard nodig is.<sup>14</sup> Dit doen werkers direct in de in de leefwereld van hun doelgroep, bijvoorbeeld op straat en speelpleinen, parken en buurthuizen. Zij hebben goed zicht op wat leeft bij kwetsbare jongeren en op de mechanismen die ervoor zorgen dat ze niet de juiste ondersteuning krijgen.<sup>15</sup> Jongeren moeten bijvoorbeeld in staat zijn hun problemen te erkennen, over hun schaamte te stappen, of weerstand te bieden aan de sociale druk uit hun omgeving om problemen binnenskamers te houden. Daarbovenop worden de wachtlijsten – zelfs op de meest kwetsbare leefgebieden zoals huisvesting, GGZ, verslaving en schulden – al jaren steeds langer, waardoor kwetsbare jongeren de broodnodige ondersteuning veel te laat of niet krijgen, of zelfs uitvallen.<sup>16</sup> Het was dus logisch om in elk geval bij het jongerenwerk onderzoek te doen. We hebben daarbij specifiek gekozen voor een meidenwerkorganisatie; meiden vormen een aparte aandachtsgroep binnen het jongerenwerk waarvoor vaak eigen voorzieningen nodig zijn om goed aan te sluiten. Het krachtteam vormde een interessante casus omdat het ging om ondersteuning van de kwetsbare doelgroep van dak- en thuisloze jongeren, en in deze pilot partijen in het voorveld expliciet samenwerkten met meer specialistische partners.

<sup>14</sup> Rauwerdink-Nijland & Metz, 2019; Sonneveld & Metz, 2019.

<sup>15</sup> Rauwerdink-Nijland & Metz, 2018; 2019; Manders et al., 2018.

<sup>16</sup> Rauwerdink-Nijland & Metz, 2019; Dessain & van Geuns, 2019; Friele et al., 2019.

<sup>13</sup> Pels & Distelbrink, 2019.

## De online wereld

Tijdens de coronacrisis maar ook daarna zijn jongerenwerkers steeds actiever geworden online, eerst uit noodzaak, omdat fysiek contact in buurtcentra en de openbare ruimte lange tijd aan banden was gelegd door de coronamaatregelen, maar ook daarna vanuit het besef dat de leefwereld van jongeren zich in toenemende mate online afspeelt.<sup>17</sup> De leefwereld van jongeren speelt zich voor een groot deel online af, maar jongeren hebben moeite om zelf betrouwbare informatie uit het grote online aanbod te filteren. Daarnaast wordt er bij het aanbod aan informatievoorzieningen vanuit gegaan dat jongeren zelf al met vragen komen, terwijl het voor sommige jongeren juist heel lastig is om een heldere vraag te formuleren. Daarom hebben we in onze selectie van casussen ook een *online* praktijk opgenomen die zich richtte op lifecoaching.

## Onderwijs: MBO en HBO

Jongeren brengen ook na hun zestiende meestal nog veel tijd door op school. Daarom hebben we in onze selectie van casussen ook twee onderwijspraktijken opgenomen, een op het MBO en een op het HBO. Regionale MBO-instellingen zoals het ROC van Amsterdam zetten zich met verschillende initiatieven in om jongeren in een kwetsbare positie op tijd de juiste ondersteuning te bieden en om voortijdige schooluitval te voorkomen. Hierbij wordt steeds meer samengewerkt tussen onderwijsprofessionals, Ouder- en Kindteams en externe (specialistische) zorgpartners die in de school zijn ingebed. Jeugdadviseurs en -artsen bekijken bijvoorbeeld in nauwe samenwerking met mentoren en zorgcoördinatoren welke professionele ondersteuning het beste past bij jongeren die hulp nodig hebben. Ook is er een grote groep MBO-studenten die geen speciale hulp nodig hebben, maar wel met bepaalde problemen of onzekerheden worstelen,

<sup>17</sup> Manders & Todorovic, 2021; Rauwerdink-Nijland, Vermaning & Kaulingfreks, 2021.

of vragen hebben over de zaken die gaan veranderen als ze achttien worden. Zij weten nog niet altijd hun weg te vinden naar de informatietools, trainingen en advies die op school worden aangeboden. In het kader van passend onderwijs zien we nu al dat meer specialistische expertise wordt ingebracht in de klas, waarbij bijvoorbeeld pedagogische en jeugdhulp intensiever samenwerken met docententeams en scholing aanbieden aan mentoren.<sup>18</sup> Passend onderwijzen gaat niet alleen over individuele begeleidingstrajecten, maar ook over het werken aan een positief pedagogisch klimaat en vertrouwensrelatie in klassenverband. Omdat er nog veel onbekend is over de zorgstructuur voor studenten in het hoger onderwijs hebben we in onze selectie van casussen ook een praktijk uit het hoger onderwijs opgenomen.

## Uitvoering van het onderzoek

Binnen de betreffende praktijken is in de periode lente 2021 tot herfst 2022 participatief, kwalitatief onderzoek uitgevoerd. De onderzoekers hebben individuele- en groepsinterviews gehouden met medewerkers van de betrokken organisaties en met jongeren, geobserveerd bij interacties tussen jongeren en professionals of tussen professionals onderling, bijvoorbeeld door mee te lopen in de klas, bij groepsactiviteiten in een buurtcentrum aanwezig te zijn, bij teamoverleggen en één-op-één begeleidingsgesprekken tussen professionals en jongeren aan te sluiten, maar ook online aan te sluiten bij coachingsgesprekken en teamoverleggen. Ook is documentatie van de betrokken organisaties geanalyseerd, zoals beleidsstukken, methodiekbeschrijvingen en vergaderverslagen. Per casus waren er een of twee hoofdonderzoekers die het onderzoek uitvoerden, bij Girls Forward ondersteund door stagiaires. De onderzoekers bepaalden op basis van een literatuurstudie welke elementen van belang waren voor het onderzoeksinstrumentarium (topiclijsten voor

<sup>18</sup> Eimers & Kennis, 2017.



interviews en observatiekader). Dit onderzoeksinstrumentarium is voorgelegd aan een klankbordgroep van enkele experts die goed thuis zijn in de leefwereld van jongeren en aan ervaringsdeskundige jongeren van Expex. In het onderzoek is uiteindelijk gekeken naar:

- Waarden van waaruit professionals hun werk doen.
- Wijzen waarop de werkrelatie met de jongeren wordt opgebouwd.
- Competenties, eigenschappen en werkwijzen (soms samengenomen onder 'werkzame elementen') om aan te sluiten bij de leefwereld, bij behoeften en bij kwaliteiten en kwetsbaarheden van jongeren.
- Praktische ondersteuning die werd geboden aan jongeren.
- Samenwerking met het informele netwerk van jongeren.
- Professionele samenwerking binnen en tussen organisaties.
- Organisatorische randvoorwaarden voor die samenwerking, bijvoorbeeld in management, beleid, financiële kaders of samenwerkingsafspraken.

De onderzoekers wisselden onderling steeds uit over de dataverzameling en analyse. Aan de deelnemers die werden geïnterviewd of geobserveerd goed uitleg gegeven over het doel van het onderzoek en om toestemming van het gebruik van de data gevraagd. Bij interviews die werden opgenomen is een getekend 'informed consent formulier' opgehaald. De interviews en observaties zijn uitgewerkt in verslagen en geanonimiseerd opgeslagen in een beveiligde map waar alleen de onderzoekers bij konden.

De verzamelde data zijn in de loop van 2022 per casus geanalyseerd, gebruikmakend van een thematisch analysekader dat was afgeleid van de topiclijsten voor de interviews en het observatiekader. Daarbij is tussentijds steeds uitgewisseld tussen onderzoekers over wijze van analyseren en duiding van de uitkomsten. De resultaten zijn beschreven in afzonderlijke case studies. De rapporten over de andere casussen en de overkoepelende publicatie 'Dansen doe je met zijn vieren' zijn hier te vinden: ([NEJA | Samen aanwezig in de leefwereld](#)).

## Leeswijzer

We beschrijven in het volgende hoofdstuk eerst de organisatie Girls Forward en haar activiteiten. Vervolgens gaan we in op de wijze waarop onderzoek in deze specifieke praktijk is uitgevoerd. In hoofdstuk 2 gaan we in op de waarden van waaruit medewerkers bij Girls Forward hun werk doen. Hoofdstuk 3 beschrijft de wijze waarop zij aansluiten bij jongeren en welke competenties of eigenschappen daarvoor nodig zijn. Daarna omschrijven we in hoofdstuk 4 op welke manieren samenwerking plaatsvindt en wat medewerkers waarderen in de samenwerking met anderen. In hoofdstuk 5 gaan we in op randvoorwaarden door te kijken naar organisatorische en beleidsmatige belemmeringen en succesfactoren. We sluiten deze rapportage af met enkele conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6).

# 1 Girls Forward en dit onderzoek

In dit rapport staat Girls Forward centraal. Girls Forward is een organisatie gericht op preventief meidenwerk voor meiden tussen de 10 en 27 jaar oud. De organisatie werkt in verschillende buurten van Amsterdam, onder andere op IJburg en in de Oosterparkbuurt. Girls Forward bestaat sinds 2014 en is opgericht door Zaitoon Shah. De organisatie heeft zich in de loop van de jaren sterk ontwikkeld; zowel in aanbod, organisatorisch als in methodisch werken. In dit hoofdstuk beschrijven we de doelen, werkwijze en organisatie van Girls Forward en hoe we het onderzoek concreet uitvoerden.

## 1.1. Doel Girls Forward

Het doel van Girls Forward is om de meiden te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Dit gebeurt aan de hand van een aantal programma's die in groepsverband worden aangeboden aan groepen meiden binnen een afgebakende leeftijdscategorie. De groepen worden geleid door sociaal werkers en (bij de doelgroep passende) medewerkers van samenwerkingspartners (bijvoorbeeld workshopbegeleiders). De focus ligt op het ondersteunen van talentontwikkeling van Amsterdamse (kwetsbare) meiden, het vergroten van hun zelf-oplossend vermogen en op het uitbreiden van hun netwerk. Belangrijke elementen waaraan in de aanpak wordt gewerkt zijn

(zelf)kennis, bewustwording en zelfvertrouwen. Girls Forward wil kwetsbare meiden "'klaarstomen voor de echte wereld', hen empoweren, een stem en een podium bieden waar zij kunnen uitblinken en zich kunnen ontwikkelen tot waardevolle vrouwen die gezien en gehoord worden".<sup>19</sup>

## 1.2. Werkwijze Girls Forward

Girls Forward werkt in haar groepsaanbod met twee zelf ontwikkelde methodieken: Girls Night en Healthy Girls. In dit onderzoek lag de focus op het 'Girls Night' groepsprogramma en daaraan gerelateerde individuele ondersteuning op IJburg. In een buurthuis komt daar sinds enkele jaren gedurende het hele jaar (40 weken) elke donderdagavond een groep meiden bij elkaar. De meiden krijgen op deze avonden een programma aangeboden rond zes thema's die op meerdere avonden in verschillende vormen terugkeren. De thema's zijn gezondheid en verzorging (*healthy girls*<sup>20</sup>); identiteit (*identity*); hoe jezelf te uiten in de wereld (*me myself and I*); talentontwikkeling (*performance*), mentale gezondheid en zorgen voor jezelf en je omgeving (*Girls care*) en werken aan je toekomst (*My Future*). De thema's zijn gekozen op basis van behoeften van meiden, opgehaald via focusgroepen en observaties van de meidenwerkers. Behalve op IJburg zijn er ook meidengroepen in andere buurten, soms meer gericht op sport als basis en soms meer afgebakend in leeftijd (bijvoorbeeld alleen meiden van 12-15 jaar).

In de loop van de weken worden avonden met meer gestructureerd vormgegeven activiteiten (soms met externe sprekers of workshopleiders) afgewisseld met avonden met een meer open gesprek. Alle avonden beginnen informeel; er wordt met elkaar gekookt en gegeten.

<sup>19</sup> Intern document Girls Forward, 'De essentie van meidenwerk GF'.

<sup>20</sup> Tussen haakjes staan de officiële namen van de thema's die door Girls Forward worden uitgevoerd.

### 1.3. Vormen van ondersteuning

De activiteiten van Girls Forward zijn te typeren als preventie. Op de laagdrempelige groepsavonden worden thema's geïntroduceerd, bewustwording of gesprekken op gang gebracht en nieuwe informatie meegegeven aan de meiden.

Tijdens de wekelijkse groepsactiviteiten pikken de aanwezige sociaal werkers vaak signalen op over behoeften of vragen die meiden hebben. Deze vormen – als meiden daarvoor open staan – het startpunt voor individuele laagdrempelige coaching. Een coaching traject kan meer of minder formeel worden vormgegeven, afhankelijk van wat het beste werkt bij het betreffende meisje. Van informele koffie-dates tot korte trajecten waarin meer formeel een doel wordt besproken en het meisje daar eerste stappen in zet onder begeleiding. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de vorm dat de sociaal werker met het meisje naar een plek of activiteit gaat waar ze alleen niet heen zou durven gaan, maar die belangrijk is voor wat zij wil bereiken. De coachingtrajecten kunnen zowel zijn gericht op ondersteuning bij individuele (of gezins)problematiek, als meer expliciet op talentontwikkeling.

Naast de groepsavonden en individuele coaching-trajecten organiseert Girls Forward jaarlijks verschillende stedelijke speciale 'events' met workshops en activiteiten met aansprekende rolmodellen voor een brede doelgroep. Daarbij kunnen bijvoorbeeld ook moeders worden uitgenodigd. Hiernaast biedt Girls Forward ook eigen werkboekjes aan. In de werkboekjes kunnen meiden zelfstandig kleine opdrachten maken met betrekking tot een thema. De meiden ontwikkelen zich op deze manier na een meidenavond of coachingafspraak verder rond een daarbij besproken onderwerp.

### 1.4. Welke jongeren worden bereikt?

De avonden op IJburg zijn voor meiden tussen de 12 en 23 jaar oud. Alle meiden binnen deze leeftijdsgroep zijn welkom. In de praktijk trekt Girls Forward veel meiden die bepaalde onzekerheden of problemen hebben en niet zo gemakkelijk op andere plekken praten over wat hen bezighoudt. De meiden wonen voornamelijk op IJburg en hebben verschillende etnisch-culturele achtergronden. Niet iedereen is elke week aanwezig, maar in principe is er een vaste (kern)groep. Meiden komen voornamelijk via-via bij de avonden terecht. Een klein deel wordt doorverwezen door partners. Gemiddeld zijn er rond de 12 meiden per avond aanwezig. In totaal bestaat de groep uit zo'n 25 meiden. Een deel van de meiden blijft langer dan een jaar aan de groep verbonden; de frequentie waarmee ze komen neemt dan vaak na enige tijd af. De invulling van de avonden is elke keer weer net anders, afhankelijk van wie de avond verzorgt, zodat meiden niet meerdere keren precies hetzelfde aangeboden krijgen.

### 1.5. Met welke partners werkt Girls Forward samen?

Girls Forward werkt met een groot aantal partners samen. Allereerst met partners die meiden naar hen doorverwijzen, zoals een VO-school in de buurt, het maatschappelijk werk, jongerenorganisaties of het Ouder- en Kindteam. Girls Forward verwijst op haar beurt ook meiden door naar andere organisaties. Het kan gaan om doorverwijzingen naar hulpverlening, naar activiteiten van andere organisaties of naar plekken waar meiden informatie kunnen vinden. Voorbeeldpartners naar wie wordt doorverwezen zijn Dynamo, Dream Support, Elance, perMens, Qpido, Levvel, @ease, Sociaal Cement, en het Jongeren Informatie Punt. Met deze en andere partners (bijv. Sexmatters, Arkin en Studio 52nd) wordt ook op een derde manier samengewerkt. Deze partnerorganisaties verzorgen bijvoorbeeld workshops op de groepsavonden of organiseren samen met Girls Forward evenementen. De samenwerking wordt gezocht

omdat partners inhoudelijk relevante kennis hebben, maar zeker ook omdat door hen letterlijk in huis te halen de drempel lager wordt voor meiden om individueel een vraag te stellen bij de betreffende organisatie, of de stap naar hulp te zetten.

## 1.6. Team en overlegstructuur

Het team van Girls Forward is compact. Het bestond ten tijde van het onderzoek uit acht leden: een zakelijk leider, een leer- en impactspecialist, een marketeer, een event coördinator, een fondsenwerver en drie sociaal werkers. Tussen hen vinden verschillende overleggen plaats door de week heen. Zo komen de zakelijk leider, de leer- en impactspecialist en de sociaal werkers wekelijks bijeen om het programma van de week te bespreken. Ook bespreken de sociaal werkers onderling de bijeenkomsten die zijn geweest na reflecteren en overleggen zij over signalen en individuele casussen. Daarnaast vinden geregeld overleggen plaats rondom specifieke activiteiten zoals de eigen impactmetingen of de methodiekbeschrijving waar Girls Forward aan werkt. Tot slot komt het marketing & communicatie team geregeld bijeen en vindt regelmatig contact via WhatsApp-groepen plaats tussen medewerkers.

## 1.7. Dit onderzoek

Voor dit onderzoek lag de focus op de vraag hoe professionals succesvol kunnen aansluiten bij de meiden. Hoe zij vragen die leven omhoog kunnen krijgen en daar goed bij kunnen ondersteunen; en wat daarvoor nodig is in samenwerking en organisatie. Het analysekader ontleedt "aansluiten" in de leefwereld van jongeren in termen van enkele relevante concepten die ook in eerder onderzoek zijn gevonden. We onderzochten bijvoorbeeld hoe de werkrelatie vorm krijgt, hoe er wordt aangesloten bij de leefwereld, bij de behoeften, kwaliteiten en kwetsbaarheden van de meiden. Daarnaast onderzochten we hoe het werk wordt ingericht, hoe er wordt samengewerkt en welke randvoorwaarden nodig zijn om goede ondersteuning te bieden in de leefwereld van jonge meiden (zie ook Inleiding).

Het onderzoek was kwalitatief van aard. Er hebben in de aanloop naar het veldwerk allereerst meerdere verkennende gesprekken plaatsgevonden, die ook als data voor het onderzoek zijn benut. Voorts is gebruik gemaakt van verschillende documenten ontwikkeld door de organisatie, zoals het beleidsplan, een (concept) methodiekbeschrijving, pedagogisch boekje, jaarverslagen, verslagen van impactmetingen en werkboeken. Er vonden participerende observaties plaats gedurende een periode van twee maanden: onderzoekers waren vijf keer aanwezig bij groepsavonden in het voorjaar van 2022. De onderzoekers observeerden maar namen ook deel aan de gesprekken en activiteiten. Dit om de drempel te verlagen naar de meiden. De onderzoekers waren twintigers en hadden beiden een migratieachtergrond. Hun leeftijd en achtergrond hielpen mee om de verbinding met de meiden te vergemakkelijken (hoewel het geen noodzakelijke voorwaarde was). Op een van de avonden hebben zij in het kader van het onderzoek zelf een programmaonderdeel verzorgd in de vorm van een focusgroep met vier meiden over hun ervaringen bij Girls Forward.

Bij de avonden is waar mogelijk steeds met de sociaal werkers een korte nabespreking gehouden. Buiten de avonden om zijn twee duo-interviews gehouden, met twee sociaal werkers die wekelijks voor de groep staan respectievelijk met de oprichter en een sociaal werker. Daarin is doorgevraagd naar werkwijzen, methoden en geobserveerde situaties. Voorts is een (online) waardengesprek gevoerd met het gehele team. Het doel van dit waardengesprek was om na te gaan vanuit welke drijfveren verschillende medewerkers in de organisatie werkten. Met enkele medewerkers is tot slot een (online) focusgroep gehouden over samenwerking met elkaar en met externen, en over belangrijke randvoorwaarden daarbij. Aanvullend is gebruik gemaakt van enkele focusgroepverslagen en individuele interviews met meiden die in 2022 zijn gehouden door het team van Girls Forward zelf. Alle data zijn door de onderzoekers geanalyseerd aan de hand van een analysekader met kernbegrippen.

## 2 Waarden

Een eerste onderwerp van dit onderzoek betrof de vraag vanuit welke drijfveren of kernwaarden de medewerkers van Girls Forward hun werk doen. Uit het waardengesprek komen enkele kernwaarden naar voren die iets zeggen over wat de medewerkers willen bereiken. We bespreken ze hieronder.

### 2.1. Versterken van het ontwikkelingsproces

Girls Forward wil er alles aan doen om meiden te *versterken* in hun persoonlijke *ontwikkelingsproces* als jonge vrouwen. Door ze meer eigenaarschap over hun leven te geven, hun leefwereld te vergroten, hun zelfredzaamheid te vergroten en hiermee de meiden in hun kracht te zetten. Bij Girls Forward komen veel meiden in wier dagelijkse leven vaak de randvoorwaarden ontbreken om zich bewust bezig te houden met zelfontwikkeling of het formuleren van toekomstdoelen. Het betreft vaak meiden met uiteenlopende persoonlijke problemen of gezinsproblematiek, die daar met niemand over durven of kunnen praten. Deze meiden willen zij graag ondersteunen in hun ontwikkeling. Girls Forward is specifiek vanuit deze motivatie opgezet. In de werkwijze staan drie kernelementen centraal: 'engaging' (meiden betrekken en luisteren naar wat zij zelf graag willen en nodig hebben), 'educating' (meiden skills en tools meegeven) en 'empowering' (meiden in hun kracht zetten). Girls Forward wil meiden handvatten meegeven om ze uit te laten groeien tot zelfstandige vrouwen. Dit gebeurt onder meer door meiden te ondersteunen bij het ontwikkelen van zelfreflectie, conflicthantering en hun identiteitsontwikkeling,

### 2.2. Kansen voor iedereen

Een achterliggende waarde van Girls Forward is het werken aan kansen voor iedereen. Het aanbod van Girls Forward biedt meiden in kwetsbare situaties kansen op zelfontplooiing die ze normaliter niet zouden krijgen. Girls Forward spreekt zelf in het beleidsplan over het inspireren, motiveren en het in hun kracht zetten van meiden. Ze wil bewerkstelligen dat meiden hun talenten gaan zien en ontwikkelen en het beste uit zichzelf naar boven halen. De visie van Girls Forward is dat iedereen bijzondere talenten of mogelijkheden in zich heeft om iets te bereiken. Meiden kunnen alles bereiken wat zij willen, als ze maar voldoende worden gestimuleerd en gezien. Girls Forward heeft als doel om meiden die niet voldoende steun krijgen op dusdanige manier te ondersteunen dat ze in zichzelf gaan geloven en hun dromen en ambities waar kunnen maken. Dit komt ook terug in het beleidsplan 2022-2024 van Girls Forward, waarin staat dat het doel is om de meiden *"te ondersteunen en te stimuleren bij hun ontwikkeling zodat de meisjes een eigen steentje kunnen bijdragen aan de samenleving"*. Daarmee wordt bedoeld dat ze tot zelfontplooiing kunnen komen. En ook: dat ze gestimuleerd worden om iets voor de buurt of voor anderen te doen. Bijvoorbeeld, door in de buurt voedselpakketten uit te delen of sportles te geven, door te koken voor de buurt of te helpen de 'events' te organiseren. Hiermee leren ze ook weer nieuwe vaardigheden die hen verder helpen in het verdere leven.

Bij de missie van het beleidsplan 2022-2024 van Girls Forward staat nog meer toelichting:

*'Meiden zijn talentvol, slim en liefdevol, maar vergeten soms zichzelf op de eerste plek te zetten. Wij willen bij Girls Forward de meiden een plek bieden waarbij ze zichzelf kunnen zijn, kunnen stil staan bij hun ware 'ik', en het beste uit zichzelf te halen. Bij Girls Forward zetten we meiden in hun kracht met behulp van skills en tools om hun verder te kunnen brengen om hun dromen en ambities waar te maken.'*

■ [Beleidsplan Girls Forward 2022-2024, pagina 6](#)

### 2.3. Meiden zien en horen

Een belangrijke drijfveer die terug te zien is in de observaties en de inhoudelijke documenten is het echt willen *zien en horen* van de meiden die bij Girls Forward binnenkomen. Zowel in de documenten als in de observaties en interviews komt steeds terug dat Girls Forward een plek wil bieden waar meiden zich kunnen uiten, begrepen worden en zichzelf kunnen zijn. En een plek waar ze terecht kunnen met hun behoeften en verhalen, maar ook gestimuleerd worden om actie te ondernemen voor hetgeen zij willen bereiken. Ook meiden zelf formuleren het zo.

*'Girls Forward betekent voor mij een plek waar ik nieuwe mensen heb leren kennen. Ik was altijd best een gesloten persoon, maar bij Girls Forward kan ik mezelf zijn en probeer ik steeds meer dat geslotene los te laten.'*

■ [Interview met deelnemer Girls Forward](#)

## 3 Handelen in interactie met jongeren

Een tweede onderwerp in het onderzoek betrof de manier waarop professionals in de praktijk aansluiten bij jongeren. We bespreken hierna competenties die nodig zijn en werkwijzen die worden ingezet bij Girls Forward om een goede werkrelatie met meiden tot stand te brengen. Daarbij bespreken we ook elementen die zij inzetten om te zorgen dat de *groep* werkt. Vervolgens gaan we in op wat professionals bij Girls Forward moeten kunnen en doen om aan te sluiten bij de leefwereld, bij behoeften en bij kwaliteiten en kwetsbaarheden van de meiden. Tot slot bespreken we inhoudelijke werkzame elementen in het werk die zorgen voor doelbereik. Daarbij bespreken we ook hoe het informele netwerk wordt ingezet en benut. We sluiten af met enkele uitdagingen die professionals bij zichzelf tegenkomen bij het werken met de meiden.

### 3.1. Competenties en eigenschappen voor opbouw van de werkrelatie

Bij een werkrelatie gaat het om een actieve samenwerking tussen professional en jongere, waarin beide verantwoordelijkheid dragen voor deze relatie én waarbij dit contact van dermate groot belang is dat het verschil maakt in het leven van de jongere. Uit de observaties, documenten en interviews wordt duidelijk dat om meiden goed te ondersteunen professionals bij Girls Forward onder andere (moeten kunnen) werken vanuit *authenticiteit* en *eigen ervaringen*. Een *warme, open en niet oordelende houding naar de meiden* is daarbij een belangrijk element dat ook zorgt voor veiligheid. *Herkenning* en *erkenning* van individuele verschillen dragen ook bij aan de veiligheid. Een laatste maar zeker niet minst belangrijk element in de werkrelatie is *cultuursensitiviteit*.

#### **Authenticiteit**

*Authenticiteit* vertaalt zich in het werken vanuit echtheid en eerlijkheid. De professionals gaven aan dat zij het belangrijk vinden om dicht bij zichzelf te blijven in het werk met de meiden. Ze hebben de ervaring dat dit een cruciaal element is om een goede connectie te kunnen maken met hun doelgroep.

*‘Werken vanuit jezelf als persoon werkt het beste. Echt jezelf zijn; je eigen verhalen delen. Dat helpt heel erg bij deze meiden. Niet de hulpverlener gaan spelen zoals ik dit uit de opleiding krijg aangereikt aan theorie of methodieken.’*

■ Sociaal werker

Het inbrengen van persoonlijke verhalen is overigens niet alleen van belang voor de opbouw van de relatie, maar kan ook inhoudelijk helpen bij de ondersteuning van meiden. Sociaal werkers merken dat meiden behoefte hebben van hen te horen hoe zij bepaalde zaken hebben aangepakt, of door hun verhalen de bevestiging krijgen dat zij niet de enige zijn die ergens tegen aanlopen. Door deze open houding wordt een sfeer gecreëerd waarin meiden onderling ook meer open worden en elkaar steunen en adviseren. Dat meiden bij de sociaal werkers komen met specifieke vragen, is voor hen een teken dat ze een goede band hebben weten op te bouwen.

*'Mijn vader is x jaar geleden overleden en dat heb ik gedeeld met de meiden rond vaderdag. Een vader van een van de meiden is ook 1,5 jaar terug overleden. Daarvoor had ze me al gebeld: heb je tips voor mij hoe ik dingen kan aanpakken. Ik vond het heel mooi dat ze meteen aan mij moest denken. Dat ik haar handvatten kon meegeven met zo'n situatie. Dan merk je echt dat je een goede band hebt.'*

■ Sociaal werker

### **Warmte en oprechte betrokkenheid**

Bij Girls Forward wordt veel geïnvesteerd in het opbouwen van een vertrouwensband, niet alleen tussen de meiden en de professionals maar ook tussen de meiden onderling in de groep. Een kern van de aanpak is dat er een veilige sfeer wordt gecreëerd voor de meiden waar ruimte ontstaat om moeilijke thema's en verhalen bespreekbaar te maken. De sociaal werkers zijn daarbij belangrijke rolmodellen. Zij werken vanuit warmte, oprechte betrokkenheid en daadwerkelijke interesse. Juist op dit punt komen meiden die bij de groep aanhaken soms thuis iets tekort, zo is de ervaring.

*'Aandacht en liefde geven (denk aan de Piramide van Maslow) is ook erg belangrijk. Bij veel van de meiden is dit niet stabiel. Zij krijgen niet altijd de liefde en aandacht die zij nodig hebben. Zij snakken daarnaar. Wij proberen dat te geven en dit consequent te houden door er elke week te zijn. Hierdoor bouw je vertrouwen op en geef je het beeld af dat we er altijd voor ze zijn.'*

■ Zakelijk leider

Door de warme en betrokken manier van contactleggen met de meiden, komen de sociaal werkers dichtbij de meiden en worden ze gemakkelijk in vertrouwen genomen. Belangrijk is dat er veel tijd is om de band te laten groeien; door elke week bij elkaar te komen gedurende een langere periode. De band wordt hechter na verloop van tijd.

*'Ze worden heel open. Vooral met sommige meiden die echt vaak komen. Op een gegeven moment, als je vraagt "hoe gaat het met je?" dan barsten ze soms in huilen uit. Omdat ze dan zo blij zijn dat iemand gewoon vraagt hoe het met ze gaat. Inderdaad heel erg luisterend oor zijn en in gesprek gaan.'*

■ Sociaal werker

Het contact met de meiden wordt zelfs vergeleken met een familieband.

*'Ik ken ze nu intussen allemaal best wel goed; ook hun problemen en thuissituaties. Dus nu gaat het gewoon via whatsapp. Yo hoe gaat het. Of als ik ze zie. Een knuffel. Hoe gaat het met je, hoe was je week, hoe is het met je broertjes en zusjes? Nu is het – nou niet alsof het vriendinnen zijn – maar toch een soort familieband die we hebben.'*

■ Sociaal werker



## Veiligheid en niet oordelen

Veiligheid is een belangrijk element in de werkrelatie en de groep. De meiden die bij Girls Forward op de donderdagavonden komen, bevestigen dat Girls Forward een plek is waar ze zich gezien voelen en vertrouwd en veilig genoeg voelen om te delen waar zij mee zitten. Dit laatste komt ook door de open (niet oordelende) houding die de sociaal werkers uitstralen en die zijn effect heeft op de groep. Girls Forward fungeert voor velen als een 'safe space'; een plek met gelijkgestemden waar ze zichzelf kunnen en durven zijn, en waar het gezellig is. De sfeer die de sociaal werkers daarbij creëren is een belangrijke basis. Dit is terug te lezen in het volgende weergave van resultaten uit het groepsgesprek met enkele meiden.

*De meiden waarderen ook dat Girls Forward een fijne, veilige plek is voor hen. Zaken die ze niet thuis of zelfs met andere (school)vrienden zouden kunnen bespreken, kunnen ze bij Girls Forward zeggen: "Niemand weet hoe je hier bent, je kan hier anders zijn dan thuis". Er is een grote mate van acceptatie en openheid, is de ervaring. Een van de meiden geeft het voorbeeld dat zelfs een onverwachte zwangerschap bij iemand in de groep niet zou zorgen voor (voor) oordelen.*

■ Focusgroep met vier deelnemende meiden bij Girls Forward, samengevat door onderzoeker

Ook in de volgende citaten van meiden uit andere interviews komt dit naar voren.

*'Vrouwen bij wie je je comfortabel kunt voelen. Ik kan mijzelf zijn en dat vind ik fijn. De meiden judgen elkaar ook niet op zo'n avond en dat komt door de sfeer en de vibe.'*

■ Deelnemer Girls Forward; eigen interviews Girls Forward

*'Voor mij is Girls Forward een safe space (..) Ik vind het bovenal gezellig omdat er mensen van mijn leeftijd zijn en die snappen mij en de wat oudere meiden ook. Zij kennen de dagelijkse struggle, actuele hypes en het is een multiculturele groep dus we leren van elkaar.'*

■ Eigen interviews Girls Forward

Zoals uit bovenstaande fragmenten blijkt, is een belangrijk element in de veilige sfeer dat meiden *herkenning* voelen in de groep. De meiden voelen zich bijvoorbeeld gerustgesteld dat er anderen zijn die ook vergelijkbare problemen hebben als zichzelf; en durven daardoor zichzelf meer te openen.

Naast herkenning is ook *erkenning van verschil* en respect voor elkaar belangrijk voor de veiligheid. De professionals werken met de meiden bewust aan dat zij zichzelf mogen zijn. Specifiek wordt aangeleerd dat het niet erg is als je anders bent dan anderen en dat je je eigen mening mag hebben in de groep (en daarbuiten). Meiden leren tijdens de avonden naar elkaar te luisteren en de ander niet te veroordelen, ook al hebben deze een andere opvatting. Ze worden gestimuleerd hun opvattingen te uiten en tegelijkertijd respect voor andere visies en meningen te hebben. Er zijn expliciete regels binnen de groep dat iedereen elkaar en elkaars mening dient te respecteren en dat je niet over elkaars grenzen mag gaan. De sociaal werkers zijn rolmodellen in dit proces. Ook zij geven hun eigen mening en laten op de avonden zien dat ze het onderling niet altijd eens zijn, maar elkaar wel respecteren.

*'Ik geef gewoon mijn eigen visie/mening [tijdens de avonden met de meiden]. Het is belangrijk dat ze respect hebben voor elkaars (en onze) mening. Dat je een goede discussie kunt voeren zonder dat je iemand beledigt. Zo breng je inzichten mee. Maar ook zij voor ons. De discussie aangaan en je niet schamen voor je eigen mening is heel belangrijk bij ons.'*

■ Sociaal werker

*'Vorige week hadden we het thema gender en seksualiteit. Een van de islamitische meiden zegt dan, prima wat iedereen is, maar voor mij is er alleen man en vrouw. Niet iets anders. Al heeft ze er respect voor. Misschien willen andere meiden daar dan tegenin gaan. Dan geven we ook mee: Niet iedereen denkt er hetzelfde over. Dat moet kunnen. We respecteren elkaar.'*

■ Sociaal werker

## Cultuursensitiviteit

Een cultuursensitieve houding is een belangrijke competentie die de sociaal werkers moeten bezitten. Vrijwel alle meiden die bij Girls Forward komen hebben een migratieachtergrond. Van medewerkers vraagt het dat zij open, respectvol en met enige kennis van zaken het gesprek kunnen aangaan over onderwerpen die gevoelig kunnen liggen binnen hun familie of gemeenschap. Ze moeten ook kunnen helpen die onderwerpen bespreekbaar te maken op een steunende manier, door bijvoorbeeld het bieden van een luisterend oor en het helpen navigeren van de gevoelens van meiden. De kaders van de meiden mogen daarbij – aldus de sociaal werkers – soms worden uitgedaagd om verder te komen in hun processen en zichzelf vragen te stellen. Belangrijk daarbij is wel dat meiden in harmonie kunnen blijven met zichzelf en hun omgeving. Ze moeten niet in een te sterk loyaliteitsconflict of problemen terechtkomen met hun ouders, familie of met zichzelf. Dit vraagt een sensitieve benadering. Ook in de keuze van thema's komt cultuursensitiviteit terug. Zo wordt er binnen het programma aandacht besteed aan het thema identiteit, waarbij specifiek wordt ingegaan op de relatie met cultuur en religie. Binnen het team is er een mooie mix van medewerkers met en zonder migratieachtergrond. De aanwezigheid van medewerkers met een migratieachtergrond maakt in de ogen van de medewerkers dat meiden gerust kunnen zijn dat er mensen zijn die hun situatie goed begrijpen en dat ze niet alles hoeven uit te leggen. Tegelijkertijd geven de sociaal werkers aan dat het juist goed werkt dat niet alle medewerkers een migratieachtergrond hebben. Tijdens de onderzoeksperiode was het toevallig zo dat de donderdagavonden voornamelijk werden begeleid door sociaal werkers zonder migratieachtergrond. Hun ervaring is dat juist het verschil in achtergrond met de meiden een extra dimensie kan geven aan het

gesprek en mooie mogelijkheden geeft om te reflecteren op de overeenkomsten en verschillen in ervaringen van (jonge) vrouwen van verschillende achtergronden. Daarbij is wel belangrijk dat de sociaal werkers zelf ook jonge vrouwen zijn.

*'Eigenlijk gaat het heel goed. En is het juist leuk, voor beide kanten. Ik heb nog nooit iemand gehad die dacht: jij als (alleen maar) Nederlander kan mij niet begrijpen, ga maar weg. En er zijn ook overeenkomsten. Veel van de problemen heb ik ook meegemaakt als meisje.'*

■ Sociaal werker

Met de loop van de tijd is er bij hen wel meer kennis gekomen over hoe precies aan te sluiten op een cultuursensitieve manier. Een van de sociaal werkers vertelt bijvoorbeeld dat ze heeft geleerd hoe beter met de meiden te praten over hun ouders.

*'Ik ben daar bijvoorbeeld wel eens de fout in gegaan. Een meisje bij ons vertelt alles aan haar moeder. Daar ging ik vragen over stellen: Maar waarom moet je alles vertellen aan je moeder? Moeder belde de dag erna op: Je zegt dat mijn dochter tegen me moet liegen. Daar leer je weer van.'*

■ Sociaal werker

Hierin klinkt door dat er in het begin soms wel onbegrip was en onwetendheid bij sociaal werkers. En dat de sensitiviteit al doende is opgebouwd. Dat is gelukt, gezien de vertrouwensrelatie die er intussen is. Door die vertrouwensrelatie kunnen vragen nu op een andere manier worden gesteld. En er klinkt meer nieuwsgierigheid en minder oordeel (of verbazing) in door.

*'Ik heb er wel meer mee naartoe gewerkt. In het begin wist ik niet zoveel. Ja, gewoon de standaard dingen, maar niet hoe het er thuis aan toe gaat. En ik ben bijvoorbeeld heel vrij opgevoed. En soms dacht ik: "Als jij om 8 uur nog uit huis wilt, waarom mag dat dan niet?" Dan begreep ik het niet zo heel goed. Maar nu vraag ik ze: "Hoe zit het? Waarom is het?"'*

■ Sociaal werker

## 3.2. Competenties rond aansluiten

Een tweede cluster van competenties en eigenschappen of werkzame elementen in het werken met de meiden gaat over aansluiten bij de meiden. De sociaal werkers van Girls Forward sluiten op verschillende manieren in hun werkwijzen aan bij de meiden met wie ze werken. In het volgende bespreken we achtereenvolgens hoe ze aansluiten bij de leefwereld, bij de behoeften en bij de kwaliteiten en kwetsbaarheden van de meiden. We gaan daarbij zowel in op de groepsavonden als op de individuele trajecten met meiden en hoe daar wordt aangesloten.

### 3.2.1. Aansluiten bij de leefwereld

#### Informaliteit en laagdrempeligheid

Allereerst bespreken we hoe de medewerkers van Girls Forward aansluiten bij de leefwereld van de meiden. Het belangrijkste element daarbij is informaliteit en laagdrempeligheid. De avonden vinden dichtbij en in een voor de meiden herkenbare setting plaats. Girls Forward biedt een fysieke plek waar meiden bijeen kunnen komen. Een huiskamer, op een tijd die past bij het leefritme van de meiden. In een samenstelling (meiden alleen, meiden zoals zij) die veiligheid geeft en ruimte om zich te ontwikkelen. En waar ze graag komen. Bij binnenkomst creëren de sociaal werkers een laagdrempelige relaxte sfeer die maakt dat meiden kunnen 'landen' voordat het thema van de avond geïntroduceerd wordt. De meiden worden bij binnenkomst doorgaans gegroet met een knuffel, er wordt muziek afgespeeld die ze zelf mogen uitkiezen en er wordt veel gelachen.

*'De meiden geven aan dat het gewoon fijn is om even weg te zijn van huis op een doordeweekse dag: "Anders zit je de hele avond saai thuis".'*

#### ■ Focusgroep

De opbouw van de avonden is daarbij eveneens een belangrijk element. Door de inrichting van de avonden wordt een sfeer gecreëerd die maakt dat meiden zich tegenover elkaar en tegenover de sociaal werkers 'openen'. Door *informeel te starten* en tijd in te ruimen voor met elkaar zijn, rond een activiteit die gezellig is, leren de meiden elkaar beter kennen. Ook kunnen de sociaal werkers oppikken wat er bij hen speelt en daar op een laagdrempelige manier naar vragen. De avonden starten altijd met samen koken en eten. Het samen koken wordt bewust ingezet. Tijdens het koken wordt er informeel gepraat en leren de meiden elkaar beter kennen en vertrouwen.

*Elke donderdagavond bij Girls Forward begint met het bereiden van een maaltijd waarbij de meiden en de sociaal werkers verschillende taken verdelen. De meiden kunnen hier vaak zelf het voortouw in nemen en lopen bij binnenkomst al vaak in de richting van het keukeneiland om te helpen met het snijden van groenten of het dekken van de tafel. Meiden die niet willen of kunnen meehelpen nemen doorgaans toch plaats in de buurt van de keuken om elkaar te groeten en om bij te kletsen.*

#### ■ Observatie

*'Het samen koken en gezamenlijk eten zien we als een ijsbreker. Tijdens dat moment worden vaak meerdere verhalen gedeeld. Daarna gaan we aan de slag met een specifiek onderwerp dat voor die avond op de planning staat. We houden het eigenlijk altijd luchtig zodat het niet al te zwaar wordt voor de meiden om met de thema's bezig te zijn.'*

#### ■ Zakelijk leider

De opbouw van de avond – met een informele start als belangrijk onderdeel – vraagt dat sociaal werkers vaardigheden hebben om *informeel contact te leggen*. Een kletspraatje te maken om te peilen hoe het is met de meiden en de band te verstevigen. Een andere vaardigheid is om de informele gesprekken die ontstaan tijdens het koken al *subtiel te sturen* dat meiden leren reflecteren op hun eigen gedrag. Vaak komen tijdens het koken al vanzelf laagdrempelig

onderwerpen aan de orde die later op de avond op een meer formele manier besproken worden. Het gesprek begint dan eigenlijk al; en de begeleiding ook, op informele wijze. Een voorbeeld daarvan geeft de volgende observatie, op de avond dat het thema 'grensoverschrijdend gedrag' besproken zou worden. Eén van de meiden maakt tijdens het koken een opmerking over een nieuwe jongen in de buurt.

*Dan begint degene die aan het koken is over een "lekkere neef" die binnenkort komt wonen in X en dat ze hem wel wil ontmoeten. Een van de andere aanwezigen, haar vriendin, gaat heel hard lachen. Sociaal werker 2 benut het moment om hierover het gesprek aan te gaan: is het wel oké om zo te praten over iemand? Kijk je dan alleen naar het uiterlijk? Of is iemand ook interessant om zijn/haar karakter?'*

#### ■ Observatie

Door het informele gesprek kunnen de sociaal werkers aanvoelen of een thema dat later op de avond wordt besproken gevoelig ligt of niet, en daarop alvast voorsorteren.

Niet alleen tijdens de avonden maar ook in de individuele trajecten wordt bij de leefwereld (en de behoeften) van de meiden aangesloten door een heel informele benaderwijze. Meiden staan open voor individuele begeleiding, maar lang niet altijd voor een formeel coachingstraject. Dat is een reden waarom de coaching vaak meer informeel wordt aangepakt binnen Girls Forward. Juist de laagdrempelige werkwijze maakt dat veel meiden gebruik maken van individuele begeleiding buiten de avonden om. In principe vindt doorgaans bijvoorbeeld geen formele intake plaats; de begeleiding start gewoon en krijgt vorm in enkele koffie-dates of wandelingetjes waarbij de sociaal werkers met meiden praten over hun problemen en wat ze nodig zouden hebben of kunnen doen. Van medewerkers vraagt het *creativiteit* om met meiden af te spreken en ze te begeleiden zonder dat het teveel lijkt op coaching; als het te formeel wordt, kan dit afschrikken.

*'In de praktijk noemen we de individuele begeleiding een koffie-date, zodat de meiden minder het gevoel hebben dat het iets groots en zwaars is. We willen vooral zorgen dat de meiden zich op hun gemak voelen. Daar begint het namelijk mee.'*

#### ■ Zakelijk leider

De werkwijze bij de individuele begeleiding buiten de avonden om reflecteert ook op andere manieren dat de medewerkers aansluiten bij de leefwereld. De meiden mogen zelf het contact opzoeken met de begeleiders op hun eigen manier. Ze mogen bijvoorbeeld begeleiders appen of bellen op momenten waarop ze hen nodig hebben.

*De meiden vertellen: Ze kunnen de begeleiders altijd bellen of whatsappen en de meiden waarderen het dat de begeleiders dan reageren, luisteren en helpen.*

#### ■ Samenvatting door onderzoeker van focusgroep met vier meiden

### 3.2.2. Aansluiten bij behoeften

#### Ruimte voor een persoonlijk gesprek – of voor stil zijn

Het koken en de informele sfeer op de avonden is ook ondersteunend voor het aansluiten bij de *behoefden* van de meiden. Het kookproces biedt bijvoorbeeld ruimte voor sommige deelnemers om wel te luisteren, maar zich niet meteen actief in het gesprek te mengen. Ook later op de avond wordt ruimte gegeven om niet altijd actief aan het gesprek deel te nemen, maar vooral te luisteren.

Aansluiten bij de behoeften gebeurt daarnaast door – tijdens het informele gedeelte van de avond – ruimte te geven om persoonlijke onderwerpen even afgezonderd van de rest van de groep met een sociaal werker te bespreken. Bijvoorbeeld tijdens het koken. Deze laagdrempelige mogelijkheid geeft de ruimte om persoonlijke problemen gemakkelijk te delen. Het koken zelf kan eveneens bijdragen aan het vergemakkelijken van het delen van persoonlijke

issues, doordat meiden niet direct oogcontact hoeven te maken met de sociaal werker en al doende (tijdens het koken) een vraag kunnen stellen. Dit kan de drempel verlagen om iets in te brengen. Meiden krijgen er minder het gevoel door dat alle ogen op hen zijn gericht. Voor de meiden die even apart met een sociaal werker willen spreken tijdens de avonden, is het voordeel dat er geen aparte afspraak voor hoeft te worden gemaakt.

Ook al delen meiden tijdens de groep ook echt persoonlijke problemen of vragen waar ze mee zitten, de één-op-één momenten geven net de mogelijkheid iets meer de diepte in te gaan. Doordat er altijd minstens twee sociaal werkers aanwezig zijn bij de groepsavonden, is deze mogelijkheid er.

*(Meisje) en een sociaal werker praten nog steeds in het hoekje, afgezonderd van de rest. Wel kunnen we horen wat er wordt gezegd, terwijl we helpen met koken. (Het meisje)'s ouders willen graag dat ze begint met het dragen van een hoofddoek en ook dat ze haar kledingstijl aanpast. Zij ziet dat echter niet zitten, ze vindt het leuk hoe ze zich nu kleedt en ze wil dat (nog) niet combineren met een hoofddoek. Ook krijgt ze weleens opmerkingen over haar gewicht en voornamelijk dat de truitjes die ze draagt te strak zijn voor haar lichaam. Ze zegt dat ze zich dik voelt en dat de jongens op school daar vervelende opmerkingen over maken (...)*

*De sociaal werker reageert meelevend en zegt dat haar situatie waarschijnlijk nog gaat veranderen. Ze zegt dat ze (het meisje) helemaal niet dik vindt en dat de jongens op school sowieso in de fout zitten. Met betrekking tot haar ouders ligt het moeilijker. Wel zegt de sociaal werker dat (het meisje) nog maar 17 jaar is. Naarmate ze ouder wordt, zal ze minder onder de invloed van haar ouders leven en zal ze zelf meer haar eigen keuzes kunnen maken.*

■ **Observatie**

## **Open voor inbreng van de meiden**

Er wordt ook op andere manieren aangesloten bij behoeften. Bijvoorbeeld door meiden actief te betrekken bij wat gemaakt of gegeten wordt. De maaltijden worden een week van tevoren bedacht. In de groep bespreken de sociaal werkers met de meiden wat ze de volgende keer willen koken en eten. De regel hiervoor is wel dat het een gezonde maaltijd moet zijn. In de meeste gevallen zijn er enkele meiden aanwezig om, voordat de avond begint, samen met de sociaal werkers de boodschappen te doen. Dit proces vraagt dat ze daadwerkelijk *open staan voor inbreng* van meiden en op basis van gelijkwaardigheid met hen kunnen *samenwerken en beslissen*.

Een heel andere manier waarop de inbreng van meiden wordt georganiseerd en ruimte krijgt, is door het actief bevragen van de meiden naar hun wensen voor het programma. Girls Forward organiseert focusgroepen om bij meiden te checken of het programma hen aanspreekt en wat eventueel anders zou kunnen. Het programma zoals het nu is ontwikkeld, is mede in gesprek met eerdere deelnemers tot stand gekomen. Van medewerkers vraagt het dat zij echt open en geïnteresseerd kunnen *luisteren* naar wat de meiden in te brengen hebben en dat zij zichzelf als professional *kwetsbaar opstellen* (ze zijn niet de alwetende professional die alles bepaalt of weet).

## **Ruimte geven aan dat wat speelt**

In het programma wordt eveneens aangesloten bij de behoeften van meiden door ruimte te geven aan actuele onderwerpen of thema's die ineens hoog zitten bij meiden. Zo is de avond over grensoverschrijdend gedrag, waarbij is geobserveerd, ingelast toen de media allemaal berichtten hierover, naar aanleiding van de documentaire over misstanden bij The Voice of Holland.

Het programma is hiervoor omgegooid. Dit vraagt van medewerkers dat zij flexibel zijn en dat ze alert zijn op wat speelt in de actualiteit en in de levens van meiden en dat weten te vertalen naar een invulling van de avond. Of ruimte maken voor een nieuw onderwerp als er ineens iets opkomt. Een voorbeeld:

*Zo werd er tijdens een thema-avond over meerderjarig worden, door de sociaal werker uitgelegd dat personen ook 's nachts mogen werken als ze achttien jaar worden. Eén van de meiden reageerde hierop door uit te leggen dat ze al achttien was en ze zich 's nachts niet veilig voelt op de locatie waar ze werkt. Hoewel er op dat moment geen toelichting was, vertelde diezelfde persoon later aan twee andere meiden over ervaringen van seksuele intimidatie tijdens de nachtdiensten. Dit nodigde de andere meiden uit om hierop te reageren en het gesprek ging uiteindelijk niet meer over achttien jaar worden of 's nachts werken maar over seksueel overschrijdend gedrag in het algemeen. De meiden gaven elkaar hierbij advies of reageerden op elkaars ervaringen.*

### 3.2.3. Aansluiten bij kwetsbaarheden en kwaliteiten

#### Positieve benaderwijze

Medewerkers bij Girls Forward sluiten in hun werkwijze ook aan bij de kwetsbaarheden en kwaliteiten van de meiden die ze begeleiden. Een eerste belangrijk element daarin is een positieve benaderwijze. Meiden bij Girls Forward worden in de avonden en daarbuiten aangemoedigd in hun kennen of kunnen op een positieve wijze. In de werkwijze worden de talenten en vaardigheden van de meiden benadrukt en ontvangen meiden vaak complimenten. Hierdoor worden zij ook geïnspireerd om zelf de andere meiden te complimenteren. Dit vraagt van de medewerkers een positieve benadering en bewustzijn dat zij een rolmodel zijn. Meiden nemen de positieve benadering en het complimenteren van hen over.

#### Ideeën waarderen en stimuleren

In het programma van de avonden zelf wordt veel gewerkt aan zelfvertrouwen, zelfkennis en talentontwikkeling. Maar ook los daarvan worden meiden veel begeleid in hun plannen die op tafel komen en geholpen daar stappen in te zetten, waarbij wordt ingesprongen op wat zij zelf inbrengen. Dit gebeurt zowel op de avonden als in de individuele begeleiding. Ook op deze manier wordt er aangesloten bij kwaliteiten van meiden. Meiden worden actief verder geholpen om zich verder te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door in gesprekken vragen te stellen en nieuwe informatie en invalshoeken aan te reiken die meiden verder kunnen brengen in het realiseren van hun dromen en plannen. Zo was één van de deelnemende meiden tijdens een observatieavond op het idee gekomen om een soortgelijke organisatie als Girls Forward op te richten met een focus op inclusiviteit voor jongeren met een (fysieke) beperking. Zij heeft zelf een fysieke beperking en om die reden vindt zij dat deze doelgroep vaak wordt vergeten. Eén van de aanwezige sociaal werkers ging met haar hierover in gesprek. Hieronder wordt een stuk uit de observatie uitgelicht:

*(Meisje) is erg enthousiast over een idee dat zij had voor een jongerenorganisatie. Ze wil graag dat haar organisatie inclusief is naar mensen met een beperking; de organisatie moet er zijn voor iedereen. Ze doet nu een opleiding op MBO niveau 1 en heeft al enige ervaring via haar stage, maar ze wil van haar droom een concreet plan maken. Hierbij komen veel dingen kijken. Hoewel ze vooral op de juiste naam voor haar organisatie focust, probeert een van de sociaal werkers haar in een gesprek erover te sturen naar alle andere praktische dingen die bij haar plan komen kijken, zoals een locatie en de specifieke leeftijdsgroep die ze wil bereiken. Sociaal werker moedigt haar aan en nodigd haar uit om een keer met haar hier verder over door te praten en zeker ook om advies te vragen bij Girls Forward en de begeleiders.*

■ Observatie

Wat Girls Forward ook doet is meiden hun kennis laten inbrengen op avonden bij onderwerpen waar ze iets van weten. Hen als expert behandelen en hun inbreng positief te waarderen. Dit gebeurde tijdens het onderzoek bijvoorbeeld bij een avond over LHBTQI+. Een meisje vertelde "je hebt ook nog [...]" (benamingen voor genderdiversiteit). Medewerkers gaven haar alle ruimte en lieten merken dat zij misschien wel meer hierover wist dan zij zelf. Vroegen haar dat in te brengen en waardeerden dat. Een belangrijke competentie van medewerkers daarbij is *ruimte geven en je 'niet wetend' op stellen*. ("Ik weet niet alles, leer mij/ons iets!"). Het betreffende meisje voelde die avond ook de ruimte om te kunnen zijn wie zij is; thuis wordt zij in haar genderidentiteit of seksuele oriëntatie niet echt ondersteund. Daarmee betrof dit ook een voorbeeld van het aansluiten bij kwetsbaarheden.

### **Autonomie stimuleren**

Een belangrijk onderdeel van de aanpak van Girls Forward is dat meiden leren meer op zichzelf te staan; zich minder te laten leiden door mensen in hun omgeving die hen kunnen belemmeren. Ook in die zin sluit Girls Forward aan op kwaliteiten en kwetsbaarheden van meiden.

*(Een meisje) vertelt dat Girls Forward haar specifiek heeft geholpen om meer aan zichzelf te denken en aan zichzelf te werken. Hierbij zijn de nieuwe wegen die zij inslaat en de nieuwe stappen die zij maakt belangrijker geworden dan de mensen die haar belemmeren in haar persoonlijk leven: "Als ik niet deze mensen (Girls Forward) had ontmoet dan had ik veel meer geluisterd naar mensen om me heen (...) die niet goed voor me zijn."*

#### ■ Focusgroep

### **3.2.4. Werkwijzen bij ondersteunen**

Een belangrijk element in het werken met meiden bij Girls Forward is ondersteuning bij hun ontwikkeling, bij hun empowerment. In deze paragraaf beschrijven we wat in de praktijk vooral wordt ondersteund. Wat is er voor nodig om empowerment te stimuleren, naast de al besproken zaken? Het gaat hier meer over wat de medewerkers praktisch of inhoudelijk doen tijdens de avonden met de meiden en bij de individuele begeleiding. In beide typen activiteiten wordt *methodisch* gewerkt, maar ook met een zekere openheid. Kernelementen waar de medewerkers met de meiden aan werken zijn *bewustwording* en *reflectie*. Daarnaast bieden de medewerkers ondersteuning aan de meiden bij stappen die gezet kunnen worden om hun doelen waar te maken; kennis aanreiken over hoe er te komen, of wat ervoor nodig is en over waar informatie te vinden. En daar ook letterlijk bij mee te gaan en *stappen te zetten* (in de individuele trajecten). Tot slot ook door informele *netwerken* uit te breiden of te verstevigen. Hieronder illustreren we het een en ander.

### **Stimuleren van bewustwording en reflectie**

Tijdens de avonden en in de individuele contacten vindt veel overdracht van kennis plaats en wordt gewerkt aan bewustwording. Een belangrijk element in de aanpak van Girls Forward is het *bespreekbaar maken van onderwerpen* waar nog weinig kennis of bewustwording over is of waar vooroordelen over kunnen bestaan. Thema's worden van tevoren voorbereid door de medewerkers of door externe partijen en worden geïntroduceerd tijdens of aan het einde van de maaltijd. Binnen de vijf observatie-momenten zijn onder andere de volgende thema's behandeld: grensoverschrijdend gedrag, gender/seksualiteit en meerderjarig worden. De activiteiten gebonden aan de thema's zijn soms zo

ingericht dat de meiden eerst hun eigen mening of visie op het desbetreffende onderwerp mogen geven. Maar ook komt het voor dat de meiden eerst worden uitgenodigd om te luisteren naar de begeleiders die hen iets vertellen over het onderwerp. Een andere vorm is dat de meiden mogen reageren op stellingen, waaruit discussies voortvloeien tussen de meiden en de begeleiders.

*‘Tijdens de avonden gaan we heel subtiel aan de slag met bepaalde gesprekken en thema’s, zodat het niet te zwaar voelt voor de meiden om erover te praten’.*

#### ■ Zakelijk leider

Aan het eind van elke maand wordt één thema uitgelicht en besproken met de meiden; er wordt gereflecteerd op wat de meiden in de afgelopen maand hebben geleerd en hoe zij zich hebben ontwikkeld. Behalve dat deze werkwijze meiden nog bewuster bezig laat zijn met reflectie, wordt de opgehaalde data ook benut voor de impactmetingen van Girls Forward.

### **Laten opdoen van nieuwe ervaringen, kennis en kaders**

De avonden zijn zo ingericht dat de meiden *nieuwe ervaringen (van anderen), kennis of kaders aangereikt krijgen*. Deze nieuwe inzichten combineren zich vaak al snel met persoonlijke ervaringen of meningen. Hierbij bevragen de sociaal werkers de meningen van de meiden op zo’n manier dat zij hun wereldbeeld verbreden of leren om hun meningen te nuanceren. Er wordt expliciet gewerkt aan het ontwikkelen van respect voor de mening van anderen, zoals eerder ook benoemd. Dit reflecteert zich in de boodschap dat meningen of ervaringen mogen verschillen, maar dat je een ander met respect moet behandelen en in haar waarde moet laten. Het goed begeleiden van gesprekken over thema’s waar veel meningsverschil over bestaat of die taboe zijn voor sommige meiden vraagt sensitiviteit van de begeleiders.

*Tijdens de afsluiting tussen de begeleiders geeft een sociaal werker aan dat ze volgens haar op het goede moment gestopt zijn met het onderwerp genderdiversiteit. Hier sluiten twee andere sociaal werkers zich bij aan:*

*“Veel meer hadden we toch niet uit ze kunnen halen” De begeleiders vinden wel dat ze met een goede boodschap zijn geëindigd. Ook al begrijp je het [seksuele en genderdiversiteit] niet of heb je er moeite mee, je moet respect hebben voor elkaar.*

#### ■ Observatie

### **Stappen zetten en de drempel verlagen**

Meiden die bij Girls Forward komen, hebben vaak heel uiteenlopende behoeften. Ze kunnen met problemen zitten waar ze niet gemakkelijk over praten, ze kunnen al wel (elders) over hun problemen in gesprek zijn en gewoon een plek zoeken om zich met leeftijdgenoten verder te kunnen ontwikkelen of gezelligheid te vinden. Ze kunnen ook ondersteuning nodig hebben om te durven bepaalde stappen te zetten naar andere activiteiten of hulp. Soms zijn er in eerste instantie geen vragen of behoeften maar zien de sociaal werkers ze wel.

*‘Sommigen zitten al in hulp maar komen gewoon bij ons meer om hun hart te luchten. Anderen hebben meer met kleine dingen hulp nodig. Bijvoorbeeld bij een baan zoeken of zo. Stages. Hebben we veel contacten voor. Dat lukt best wel goed. Naar Jongeren Informatiepunt voor een baan, naar Right About Now voor talentontwikkeling. En dan heb je een groep waar je denkt, ik signaleer dingen maar er is niet echt een vraag. En die laatste groep is ook wel een groep waar typische puber dingen spelen. Van meiden in die leeftijd. Die doen we vaak met individuele coaching, maar soms ook even tussendoor, even peilen.’*

#### ■ Focusgroep samenwerken

Parallel aan de avonden, waarin meiden in een veilige setting kennis, nieuwe kaders krijgen aangereikt en bewustwording ontwikkelen, vindt individuele coaching plaats. Juist in de individuele trajecten wordt ondersteuning geboden bij het nadenken over hoe samen stappen kunnen worden gezet om zich verder te ontwikkelen. Sociaal werkers gaan daarbij mee met meiden; naar activiteiten of plekken waar ze zelf niet durven komen of geen idee hebben wat ze er moeten



vragen bijvoorbeeld. Ook worden pogingen gedaan om waar nodig meiden door te verwijzen naar hulp bij hun problemen. Een belangrijke drempelverlager daarbij is de samenwerking met externen. Doordat zij een bekend gezicht worden bij de avonden, is de stap naar hulp kleiner. In hoofdstuk 4 en 5 gaan we verder in op hoe de medewerkers van Girls Forward ook op allerlei andere manieren – minder direct in het contact met de meiden – de drempel verlagen. Bijvoorbeeld door hun kennis van de sociale kaart en warme contacten, ook buiten de samenwerking op de avonden om.

### **Helpen door het informele netwerk in te zetten**

Een belangrijk doel maar ook kernelement in de aanpak van Girls Forward is het benutten en versterken van informele netwerken. Dit gebeurt bij Girls Forward expliciet doordat de groep wordt ingezet als referentiekader, om te spiegelen, om je gesteund te voelen, gerustgesteld te worden, enzovoort. Zoals bijvoorbeeld in onderstaande observatie terugkomt.

*Observatie: Door de gemoedelijke sfeer en hechte banden tussen de meiden onderling worden er erg persoonlijke verhalen gedeeld. Zo vertelde één van de meiden dat ze zich erg zorgen maakte over haar broertje omdat hij die dag was weggerend van zijn school. De rest van de groep schrok hiervan en vooral de meiden gaven haar adviezen en tips. Zo werd zij door de hele groep ondersteund en konden de meiden zelf ook een rol innemen als begeleider.*

#### ■ Reflectie onderzoeker

Door de avonden bij Girls Forward wordt het informele netwerk van de meiden uitgebreid en kunnen zij er ook op terug vallen. De meiden die bij Girls Forward komen zijn heel verschillend, aldus de sociaal werkers. Veel van hen zouden elkaar zonder de avonden niet zomaar hebben ontmoet, laat staan dat zij vrienden zouden zijn geworden. Voordat zij bij Girls Forward kwamen, kenden de meeste meiden elkaar niet. Door de wekelijkse ontmoetingen zijn meiden zich aan elkaar gaan hechten. De band in de groep wordt gaandeweg sterker.

De groep voelt voor meiden door het jaar heen steeds meer als community en dit is ook te merken buiten de avonden bij Girls Forward om. Ook dan zijn er contacten. Zoals één van de meiden het formuleert in een interview: *“We kenden elkaar helemaal niet voordat we hier kwamen en zouden elkaar misschien ook nooit hebben aangesproken, maar nu kunnen we niet meer zonder elkaar en spreken we ook buiten de avonden om met elkaar af”.*

Girls Forward is een plek waar meiden zichzelf kunnen zijn. Iets wat meiden in sommige gevallen thuis minder makkelijk kunnen. Meiden kiezen voor Girls Forward om even alles wat hen thuis bezighoudt los te kunnen laten. Girls Forward vindt het wel belangrijk om met het al bestaande informele netwerk van de meiden te werken. Moeders of ouders worden betrokken bij sommige activiteiten. Dit doen zij door het organiseren van moeder-dochter events. Dat heeft als bijeffect dat ouders zien hoe meiden zich ontwikkelen en daar ook thuis bij kunnen aansluiten of positief op kunnen reageren; wat de ontwikkeling kan versterken. Maar ook is het contact met de ouders nodig om te zorgen dat meiden mogen blijven komen en hun verhaal kunnen blijven doen in de groep. Of om medewerking te krijgen om een meisje door te verwijzen. Dit lukt niet altijd.

*‘Moeder is soms enthousiast over ons soms niet. Soms belt ze en is ze kritisch maar aan het eind van het gesprek vindt ze ons dan weer fantastisch. We hebben bij dit meisje ook geprobeerd haar vrijblijvend door te verwijzen naar [organisatie X]. Vind je het leuk om daar iets te vertellen? Zij vertelt op de groep namelijk haar hele levensverhaal zonder filter. Dan zeggen we, misschien kun je daar beter één-op-één met iemand over praten. We willen haar heel graag verder helpen. Maar moeder houdt het tegen. Dat is voor ons wel een struikelblok. Wat we dan proberen is toch het contact warm met haar te houden. Zonder dat het officieel coaching wordt. En de moeder aan de lijn komt.’*

#### ■ Sociaal werker

### 3.3. Uitdagingen in interactie met de meiden

In de interviews met Girls Forward is een aantal punten naar voren gekomen die belangrijk zijn bij het werken met meiden maar die ook uitdagingen in zich dragen. We bespreken ze hier. Het betreft allemaal zaken die op verschillende manieren gaan over *balanceren* en *grenzen stellen*.

#### Niet teveel erbovenop

De professionals van Girls Forward merken dat – om de meiden te motiveren om te blijven komen en zich actief te verbinden – aanwezigheid vrijwillig moet zijn; al stimuleren ze meiden tegelijkertijd wel om frequent te komen. Met appjes wordt meiden gevraagd of ze komen. De balans is precair; teveel er bovenop zitten werkt niet. Dit werd ook teruggegeven door meiden in de evaluatiegesprekken die geregeld met hen worden gehouden.<sup>21</sup>

Van belang bij het werk met de meiden is daarnaast *grenzen* aan je beschikbaarheid kunnen stellen; en helder kunnen zijn over deze grenzen. Juist doordat de sociaal werkers veel beschikbaar zijn voor de meiden en makkelijk benaderbaar zijn is dit belangrijk; om niet overbelast te raken. En voor de meiden kan het belangrijk zijn om te leren te plannen en te leren dat niet altijd direct aan hun behoeften kan worden voldaan.

*‘Geef wel grenzen daarin aan. Ik was soms elke dag bezig met de meiden. Ja als het dringend is ben ik er wel. Maar als het gaat om hoe je een sollicitatiebrief moet schrijven, hoef ik je niet per se op maandagavond te helpen.’*

■ Sociaal werker

<sup>21</sup> Deelnemers aan Girls Forward worden meerdere keren per jaar actief bevraagd hun mening te geven over wat er anders moet aan de bijeenkomsten of de wijze van benaderen. Dit gebeurt onder meer door (korte) reflectiesessies aan het eind van een avond, waarbij wordt gesproken over wat de meiden vonden van de bijeenkomst en de activiteiten. Ook vindt meermaals door het jaar een evaluatiegesprek plaats waarbij de meiden input kunnen leveren aan de inhoud van de wekelijkse bijeenkomsten. Op deze manier krijgen zij eigenaarschap over het programma.

#### Pedagogische dans

Ook op een andere manier wordt gebalanceerd. Sociaal werkers stellen zich om heel dichtbij de meiden te komen heel luisterend en responsief op. Maar tegelijkertijd willen ze meiden verder laten komen in bewustwording en denkprocessen en ze nieuwe kennis en inzichten meegeven. Dat vraagt om de juiste pedagogische competenties.

*‘Dat vind ik eigenlijk echt de allergrootste uitdaging. Ik heb ook een klein onderzoekje voor mijn studie gedaan toen ik hier als stagiair werkte. Daar kwam ook heel erg in terug, meiden willen een luisterend oor, hun hart luchten etc. maar ik dacht, ja dat is zo, maar als ik alleen dat doe heb ik niet iets mee kunnen geven. Ze hebben dan wel hun rust en voelen zich iets beter. Oké, hun behoefte ligt daar maar hoe kan ik mijn behoefte erop projecteren om hen iets mee te geven. Dat vind ik nog steeds moeilijk. Ik wil ze iets meegeven zonder dat ik ze het gevoel geef dat ik ze bewust iets meegeef, dat moet je er een beetje tussendoor fietsen; dat is soms best wel moeilijk. En jezelf er als professional bij neerleggen dat een heel klein dingetje meegeven al heel waardevol is.’*

■ Sociaal werker, focusgroep samenwerken

Het is soms lastig deze pedagogische kwaliteiten in huis te halen doordat de doelgroep vraagt om medewerkers die juist heel dicht bij de meiden staan: jonge medewerkers. De organisatie werkt graag met stagiaires. Soms staan deze weliswaar heel dicht bij de leefwereld, maar hebben zij nog niet het pedagogische overwicht om de ‘pedagogische dans’ (het switchen tussen luisteren, meebewegen en tegenwicht bieden, kennis aanreiken, een duwtje geven) goed te kunnen uitvoeren. Ze zijn “eigenlijk zelf nog doelgroep”.

## Methodisch werken maar wel aansluiten bij behoeften

Een derde manier waarop balanceren nodig is, is het vinden van de balans tussen *methodisch werken* en *flexibiliteit*. Girls Forward werkt met programma's en methoden (de Girls Night methodiek en de Healthy Girls methodiek), maar de medewerkers leggen uit en laten zien dat het belangrijk is juist de methode flexibel in te zetten en bijvoorbeeld ruimte te geven voor een open gesprek als dat nodig is. Ook bij de individuele begeleiding kan het belangrijk zijn juist te werken vanuit openheid en niet vanuit een 'stappenplan' bijvoorbeeld. Meiden hebben het direct door als er te star een 'methode' wordt ingezet en ze geen authenticiteit voelen. Ze haken dan af.

*'Je kan geen stappenplan inzetten. Gewoon als persoon naar die meiden toe gaan en niet "Ik heb hier de 4g methode en die ga ik toepassen".'*

■ Sociaal werker

De balans op de avonden moet ook worden gezocht door goed rekening te houden met de verschillen in de behoeften van de meiden die aansluiten op de avond. De samenstelling van de groep, waarbij meiden van verschillende achtergronden, met verschillende ondersteuningsbehoeften bij elkaar komen, kan weleens zorgen voor uitdagingen.

*'Wat we lastig vinden bij de avonden is dat je veel verschillende typen meiden hebt. De meiden zijn er elk ook voor een ander doel. Sommige meiden zijn meer op zoek naar vrienden, of komen er om te ontladen, of meiden willen elkaar ontmoeten en zijn dan minder geïnteresseerd in de thema's. We vinden het niet erg als je niet altijd mee wil doen met het inhoudelijk deel. Dan mag je aan de kant blijven zitten, zolang het niet storend is. Andere meiden willen gewoon even niet thuis zijn. Anderen willen weer informatie meekrijgen maar minder delen. Het is soms lastig om hierin de goede balans te vinden en iedereen te geven wat ze wil en nodig heeft. Je wilt namelijk een avond creëren voor iedereen.'*

■ Zakelijk leider

Dit gegeven maakt dat het belangrijk is om avonden met elkaar en met de meiden goed te evalueren en stil te staan bij wat werkt en zij nodig hebben. Het vraagt om sensitief te blijven op de mate waarin de groep inclusief is voor iedereen.

## Gevaar van overbelasting en meiden teveel vasthouden

Een laatste uitdaging die ook gaat over balans vinden, betreft het soms iets *teveel zelf willen oplossen* vanwege de opgebouwde vertrouwensband. Girls Forward heeft veel meiden in huis die niet zo snel ergens anders heen zullen gaan voor hulp. Juist bij Girls Forward beginnen ze meer te praten over zaken en hebben ze een plek waar ze met dagelijkse vragen heen kunnen. En er vindt ook doorverwijzing plaats naar allerlei activiteiten die meiden helpen. Het is ook niet altijd nodig om meiden echt door te verwijzen en ze dan zelf los te laten. Toch wordt in de gesprekken benoemd dat vanuit de grote betrokkenheid van de professionals van Girls Forward, in combinatie met de terughoudendheid van de meiden, soms nog te veel wordt gedaan door de medewerkers van Girls Forward zelf. De sociaal werkers zijn op zoek naar de balans tussen loslaten en vasthouden van de meiden. Het gaat er vooral om nog beter te leren ze voor *bepaalde activiteiten* te kunnen loslaten. Of om ze door te verwijzen naar anderen als de problemen iets groter zijn. Dat vraagt ook vertrouwen in andere organisaties. Dat is niet altijd vanzelfsprekend of gemakkelijk, zoals in hoofdstuk 4 ook aan de orde komt.

*'Vaak zoek je niet zozeer naar doorverwijzen maar naar iets voor erbij. Want ze vinden het heel fijn om bij ons te komen en daar voelen ze zich veilig en fijn. Dat is echt onderdeel van hun week. De donderdag, vast. Als je ze doorverwijst blijven ze bij ons in beeld. Misschien pakken wij zelf nog wel te veel op he. Daar ben ik nu wel naar aan het kijken. We moeten denk ik iets meer kijken wat wij zelf inzetten en wat beter bij iemand anders kan. Je weet niet altijd waar je ze naar doorverwijst. Je doet het het liefste zelf, ik weet hoe het meisje in elkaar zit. Misschien elders die wachtrij, of wordt ze daar niet begrepen zoals wij haar begrijpen... We zijn preventief, maar we hebben best pittige meiden.'*

■ Focusgroep samenwerken

Het te veel zelf oplossen kan ertoe leiden dat meiden niet de goede hulp krijgen, maar ook dat medewerkers overbelast raken als ze niet opletten. Overbelasting kan overigens ook ontstaan om andere redenen. Juist doordat de sociaal werkers veel beschikbaar zijn voor de meiden en makkelijk benaderbaar zijn, is het belangrijk dat zij grenzen weten aan te geven van beschikbaarheid. Dit is een aandachtspunt in het werk. Door grenzen bespreekbaar te maken, beschermen medewerkers niet alleen zichzelf maar leren zij de meiden ook iets. Namelijk om te leren te plannen en te leren dat niet altijd direct aan hun behoeften kan worden voldaan.

*'Geef wel grenzen daarin aan. Ik was soms elke dag bezig met de meiden. Ja als het dringend is ben ik er wel. Maar als het gaat om hoe je een sollicitatiebrief moet schrijven, hoeft ik je niet per se op maandagavond te helpen.'*

■ Sociaal werker

# 4 Professionele samenwerking

In dit hoofdstuk beschrijven we de visie van de professionals op het samenwerken met elkaar binnen de organisatie en de visie van samenwerken met externe samenwerkingspartners. Wat werkt goed in deze samenwerkingen en waar liggen eventuele belemmeringen of uitdagingen?

## 4.1. Interne samenwerking

We bespreken eerst enkele zaken die werkzaam zijn in de samenwerking tussen de medewerkers binnen Girls Forward. Uit het onderzoek blijken met name vier factoren werkzaam te zijn in de samenwerking binnen het team. Allereerst komt naar voren dat het de professionals het belangrijk vinden om te werken vanuit *vertrouwen*. Op deze manier lukt het om goed met elkaar samen te werken en de doelen te bereiken die Girls Forward voor ogen heeft. Daarnaast gaat het om *waarderen van verschillen* en daarover goed *communiceren*. Ten derde komt naar voren dat alle professionals in het team werken vanuit *dezelfde visie* en gemeenschappelijke professionele waarden delen. Als vierde is een sterke *intrinsieke motivatie* gecombineerd met een *flexibele* en *proactieve houding* van belang. Voorts het onderling *reflecteren* en willen leren. En tot slot het *informele contact* tussen medewerkers.

### Werken vanuit vertrouwen

Professionals bij Girls Forward vinden het belangrijk om onderling te werken vanuit vertrouwen. Ze hechten eraan dat ze als team vertrouwen uitstralen naar elkaar. Dit is volgens hen de beste manier om het werk goed uit te kunnen voeren. Werken vanuit vertrouwen kent verschillende betekenissen, maar binnen deze context bedoelen de professionals vooral vertrouwen hebben in elkaars deskundigheid en ervaring; de ruimte geven aan de ander om iets uit te werken en niet op elkaars lip te zitten. Dit komt onder meer uit de focusgroep 'samenwerken' naar voren.

*'Als een ander een activiteit organiseert, dan vertrouw je er ook in dat het goed gaat. Ik ga niet de hele tijd lopen appen van 'heb je dit nog geregeld' 'wat gaan we eten' 'wat is dit wat is dat.'*

#### ■ Focusgroep samenwerken

Vertrouwen hebben in elkaar als professionals zorgt voor extra motivatie in het werk en geeft hen een gevoel van bemoediging en acceptatie. Op deze manier zorgt het voor meer zelfvertrouwen in jezelf en in elkaar. Het geeft ook de ruimte om los te laten en de ander te laten floreren in het werk. Het biedt ruimte en mogelijkheden om je als professional binnen Girls Forward te ontwikkelen en met nieuwe ideeën te komen. Hierdoor kan de organisatie als geheel verder groeien en biedt het kansen en mogelijkheden voor ontwikkeling van het werk op zowel de korte als lange termijn.

## Ruimte voor verschillen en goede communicatie

Daarnaast is ruimte voor verschillen in opvattingen en het kunnen uiten daarvan belangrijk voor de professionals van Girls Forward. Bij brainstorms of werkoverleggen is de cultuur dat iedereen mag zeggen wat zij denkt. Soms is er verschil van mening, maar dit mag bestaan; en uiteindelijk is het vaak een vruchtbare bodem waaruit gezamenlijke plannen ontstaan. De meningen zijn dan ook duidelijk en gaan niet broeien of voor frictie zorgen op een ander moment. Onderling mogen verschillen van mening is ook een belangrijk element in het werken met de meiden zelf, zoals eerder geschetst. Het vraagt ook bij de medewerkers onderling wel om goede *communicatie*. Girls Forward heeft een training 'kleuren' op de planning die hier nog ondersteunend bij kan zijn. De training geeft inzicht in verschillen tussen collega's in hoe ze communiceren en werken en kan het onderlinge begrip versterken.

*'Als er iets aan de hand is, moet je gewoon communiceren met elkaar, ben je het ergens niet mee eens, dat je gewoon hoe dan ook communiceert met elkaar.'*

■ Focusgroep samenwerken

Een ondersteunende factor voor een goede communicatie is het feit dat het team frequent en structureel contact heeft met elkaar. Dit is belangrijker geworden omdat met de uitbreiding van het aantal programma's niet meer iedereen elkaar geregeld ziet. Dit komt ook doordat er wordt gewerkt op uiteenlopende locaties; er is geen vaste kantoorplek. Dat betekent dat extra aandacht nodig is voor onderling contact, communicatie; en voor gezelligheid.

*'De bezetting is ook niet zo dat iedereen met elkaar zoals vroeger altijd voor de groep staat, dus je ziet elkaar gewoon iets minder.'*

■ Focusgroep samenwerken

Girls Forward werkt met actielijsten die inzichtelijk maken wie welke taak heeft en in hoeverre taken al zijn opgepakt.

## Werken vanuit dezelfde visie

Een derde werkzame factor is dat de professionals bij Girls Forward *sterke gemeenschappelijke professionele waarden* delen van waaruit zij werken. Elk van de professionals met wie we hebben gesproken, geeft bijvoorbeeld aan dat het werken vanuit echtheid en authenticiteit het belangrijkste is in hun handelen. Daarbij staat empowerment centraal in het overkoepelende doel dat zij willen behalen met de meiden. Deze eensgezindheid zorgt voor een duidelijke visie in hoe te handelen, wat vervolgens zorgt voor een sterk teamgevoel en saamhorigheid.

*'Ik vind het heel fijn als je met collega's werkt die dezelfde visie hebben qua wat je doet. Hetzelfde doel voor ogen, dat helpt in meetings met een brainstorm, dat helpt tijdens de avonden zelf, met elkaar aanvullen en de avond verloopt dan gewoon fijn. Dat je een beetje dezelfde ideeën hebt over de aanpak. Met elkaar daarover kan sparren.'*

■ Medewerker, focusgroep samenwerken

De professionals geven aan dat het verbindend werkt om hierover het gesprek te voeren met elkaar. Door met elkaar stil te staan bij het werk en waarom zij dit werk doen, wordt een open sfeer gecreëerd en kunnen professionals met elkaar gesprekken voeren over het waarom in hun handelen. Het met elkaar uitwisselen helpt het team om vanuit dezelfde visie te werken. Zoals later nog ter sprake komt, is het werken vanuit dezelfde visie ook voor de samenwerking met externen belangrijk. Evenals een goede communicatie, persoonlijk contact en korte lijntjes.

## Flexibiliteit en intrinsieke motivatie

Ten vierde wordt belangrijk gevonden dat medewerkers *flexibel zijn*, zaken van elkaar overnemen waar nodig; waarbij wordt gewerkt vanuit het gemeenschappelijke doel om meiden te ondersteunen. *Intrinsieke motivatie* om een stapje extra te willen zetten is hierbij een belangrijk element binnen het team. Dit is extra nodig met een kleine organisatie als Girls Forward. De collega's zijn van elkaar afhankelijk en hebben elkaar nodig om hun gezamenlijke doelen te bereiken.

Flexibiliteit is een belangrijke eigenschap om te hebben voor elke professional die werkt met jonge meiden, aldus de medewerkers. Elke week kan anders zijn door verschillende dynamieken en mogelijke gebeurtenissen die een invloed hebben op de gemoedstoestand en gedragingen van de meiden die bij Girls Forward langskomen. Daarom vinden de professionals het belangrijk dat zij flexibel zijn in hun werk. Niet alles kan volgens een stappenplan en het is belangrijk om in te kunnen spelen om bepaalde momenten en/of gevoelens.

*'Wat ik merk in het werken met jongeren in het algemeen is dat niet altijd alles volgens plan gaat. Of het nou gaat om de activiteit van de avond die je hebt voorbereid, of dat er iemand ziek is, of een samenwerkingspartner die er ineens wel of niet is. Het vraagt dat we flexibel zijn. Hoe speel je daarop in. Dat gaat ook om wat (sociaal werker) noemde, aanvoelen wat is er nodig op dit moment, en soms een tandje harder lopen of dat iets toch niet doorgaat en dan heb je wat vrije tijd en hoe ga je daarmee om.'*

### ■ Focusgroep samenwerken

Maar flexibiliteit is niet genoeg. Juist de combinatie met de intrinsieke motivatie bij medewerkers maakt dat ze samen zaken voor elkaar te krijgen binnen het team. De organisatie is kleinschalig van aard. Om die reden is het extra belangrijk dat collega's intrinsieke motivatie bezitten om de taken uit te voeren en soms een stap extra te zetten met elkaar. Ook proactief zijn is daarbij belangrijk; dat maakt dat medewerkers inspringen op dat wat nodig is.

*'Intrinsiek gemotiveerde medewerkers, en proactieve medewerkers. Want je kan heel intrinsiek gemotiveerd zijn en alleen je uurtjes maken en that's it. Dat gaat geen meerwaarde toevoegen. Ook echt een team waar je op kan bouwen. Stel x (sociaal werker) is deze week weg, y (marketing) kan voor haar invallen, ze kan ook zeggen, ja doe ik ben marketingmedewerker, dat ga ik echt niet doen. Maar dat je echt op elkaar aankan.'*

### ■ Zakelijk leider, focusgroep samenwerking

## Onderlinge reflectie

Een vijfde werkzame factor binnen het team van Girls Forward is dat het team een sterk *lerende houding* kent en onderling veel *reflecteert* over hun handelen en doen. Er wordt voortdurend doorontwikkeld en verbeterd, met input van zowel het team als de meiden.

Wekelijks komt het team bij elkaar om de meidenavond voor te bereiden en worden waar nodig individuele casussen besproken. Verder vindt er na elke meidenavond een reflectiemoment plaats met het team. Tijdens dit reflectiemoment wordt stil gestaan bij hetgeen heeft plaatsgevonden. Elk lid krijgt de ruimte om haar visie te delen over de avond. Hieronder een stuk uit één van de observaties van een reflectiemoment na een meidenavond.

Observatie: *Tijdens de afsluiting tussen de begeleiders geeft S. (stagiaire bij Girls Forward) aan dat ze meent dat ze met het onderwerp (seksualiteit en gender diversiteit) zijn gestopt op het goede moment. Hier sluiten sociaal werker A. en sociaal werker N. zich bij aan: "Veel meer hadden we toch niet uit ze kunnen halen. We zijn wel met een goed inzicht geëindigd" (..) Sociaal werker N. toont enige ergernis dat [een meisje] veel het voortouw nam in de gesprekken en anderen te veel onderbrak. De andere begeleiders geven aan dat dit iets wat ze al hadden verwacht aangezien [dit meisje] zo bekend is met het onderwerp vanuit haar eigen identiteit en interesse en zij vaker de gewoonte heeft om in haar enthousiasme anderen niet het woord te geven. Hierbij wordt er de suggestie gegeven om nog een keer met haar apart te praten.*

Dit observatiefragment laat zien dat de sociaal werkers aan elkaar terugkoppelen wat ze van de avond, en specifiek van een bepaalde activiteit, vonden. Er werd gereflecteerd op hetgeen zich heeft voorgedaan. Ook laat het citaat zien dat er ruimte is voor het uiten van emoties bij de sociaal werkers nadat de meiden de ruimte hebben verlaten. Daarnaast wordt het reflectiemoment van deze gezamenlijke activiteit gebruikt om een individuele casus te bespreken van een van de meiden en wordt een actiepunt benoemd waarop later ingespeeld kan worden. Zo wordt duidelijk dat de gezamenlijke activiteiten in de groep input bieden en invulling geven aan de individuele begeleiding en wordt optimaal gebruik gemaakt van alle contactmomenten die de professionals hebben met de meiden en met elkaar. Zoals ook in hoofdstuk 5 nog terugkomt is het onderling leren en ontwikkelen ook een belangrijk element in het DNA van de organisatie.

### **Informeel contact en werkplezier**

In het onderlinge samenwerken is tot slot *informeel contact* en werkplezier belangrijk. Vertrouwen hebben in elkaar als collega's, maar ook dat het gezellig is om samen te werken aan doelen voor de meiden. Juist in het informele contact met elkaar, groeit de band en dit versterkt de onderlinge samenwerking. De professionals bij Girls Forward zijn het met elkaar eens dat het hebben van informele momenten onderling heel belangrijk is binnen hun werk. Zij waarderen het informele contact met elkaar en zien dit als nuttig en waardevol. Het houdt de lijntjes kort, het helpt om een band te creëren en om tot een goede collegiale relatie te komen. Doordat zij als collega's het informele contact warm houden en regelmatig bijeenkomen in informele sfeer, ontstaat er positieve energie binnen het team. De professionals zien het informele contact met elkaar als randvoorwaarde om tot goede werkresultaten te komen. Het warme contact onderling heeft een positieve invloed op de doelen die zij hopen te bereiken voor de meiden.

*'Als jij een fijne band hebt met collega's, je kan af en toe een grapje maken tussendoor, je weet een beetje hoe de ander is, dan werkt dat gewoon heel erg fijn. Dat maakt je werk een stuk leuker waardoor je het dus ook langer volhoudt en energie ervan kan krijgen.'*

■ **Focusgroep samenwerken**

*'Plezier in werk met meiden en met elkaar. Dat is denk ik tegelijk doel en voorwaarde. Het is nodig om alles neer te zetten maar het is ook een persoonlijk doel, ik wil wel werk hebben wat ik leuk vind om te doen, waar ik energie van krijg.'*

■ **Medewerker, focusgroep samenwerken**

Een van de werkwijzen die bijdraagt aan het onderlinge warme contact is het standaard 'incheck-moment' bij elk overleg. Iedereen krijgt daarbij de kans om aan te geven hoe zij zich voelt, wat haar eventueel weerhoudt, en wat haar intenties zijn. De ervaring is dat medewerkers zich door het incheckmoment gehoord voelen en elkaar beter leren kennen.

## **4.2. Samenwerking met externe professionals**

### **4.2.1. Werkzame factoren**

Girls Forward werkt met verschillende externe partijen en professionals samen. Ook rondom deze samenwerkingen zijn verschillende werkzame factoren die maken dat deze samenwerkingen goed verlopen. Deze werkzame factoren worden hieronder toegelicht. Daarna bespreken we belemmeringen die er kunnen zijn.



## Locatie delen met samenwerkingspartner

Een van de genoemde werkzame factoren in de samenwerking met externen betreft het *werken vanuit hetzelfde kantoor samen met een andere jongerenorganisatie*. Doordat Girls Forward een kantoor deelt met deze organisatie, kan de samenwerking makkelijker opgezocht worden, kost het samenwerken veel minder tijd en gaat het doorverwijzen van meiden veel gemakkelijker. Ook zorgt het samenwerken vanuit dezelfde locatie voor het beter zichtbaar worden van de organisaties voor elkaar.

*‘We zitten bewust in een buurthuis en we werken vanuit een kantoor bij Dynamo. Zo ben je zichtbaar, kan je makkelijker met elkaar communiceren en meiden eventueel doorverwijzen. Het werkt op die manier echt heel fijn. Met Dynamo doen we ook veel evenementen samen’.*

■ Zakelijk leider

## Co-creatie met andere partijen

Girls Forward werkt veel samen met partners. Samen creëren zij onderdelen voor inhoudelijke programma's voor meiden. Dit is ook een belangrijke werkzame factor die naar voren komt in de samenwerking tussen Girls Forward en externe organisaties. Hierin is het vooral belangrijk als de andere organisaties op dezelfde lijn zitten als Girls Forward. Dit is dan ook een belangrijk criterium waarop samenwerking wordt gezocht met elkaar. Het gaat daarbij vooral om het werken vanuit wat nodig is voor de meiden. En wat werkt. Bijvoorbeeld in wie je voor de groep zet. Dit moet iemand zijn die aansluit, waar de meiden naar luisteren; iemand die de taal van de doelgroep weet te spreken - en dicht bij hen staat.

*‘Wat belangrijk is voor samenwerking? Meiden voorop. Vanuit dezelfde visie werken als organisaties. Kunnen we daarin iets betekenen samen? O, en rolmodellen voor de groep. Niet dat er een suf iemand voor de groep staat waar geen klik mee is. Is het echt een rolmodel? Iemand waar ze tegenop kijken, aansluitend qua leeftijd, culturele achtergrond. Klik met de meiden. We hebben ook wel eens gehad dat er een multicultureel iemand voor de groep stond maar een stuk ouder, waar de meiden totaal geen klik mee hadden. Kan wel een jongen zijn. Vaak vinden meiden dat heel spannend en leuk. Iemand die speels en met interactieve content werkt. Weten hoe ze met jongeren kunnen werken en daarop inspelen. En dat we weten wat we aan elkaar hebben’.*

■ Focusgroep samenwerken

Door het delen van dezelfde visie rondom het meidenwerk, is het makkelijker voor organisaties om met elkaar samen te werken. Op deze manier is het veel sneller mogelijk om tot een gezamenlijk doel te komen en daar samen aan te werken. De neuzen staan dezelfde kant op, wat samenwerking vergemakkelijkt. Dit is een grote meerwaarde voor de samenwerkende organisaties en leidt tot vruchtbare resultaten en fijne co-creaties. Door de samenwerking op te zoeken, is het makkelijker om de werkdruk te verdelen en kan daarnaast ook veel meer worden bereikt. Een ander voordeel kan zijn dat meiden door de samenwerking een andere organisatie leren kennen en nieuwe meiden, als er samen iets wordt georganiseerd.

Voorbeelden van zulke samenwerkingen met duidelijke meerwaarde zijn er zeker: zo heeft Girls Forward bijvoorbeeld herhaalde samenwerkingen met partners die voor de groep staan op de avonden, zoals met SexMatters; of een school waarmee een langdurige samenwerking is aangegaan. En de recent

opgestarte samenwerking met @ease, die laagdrempelige psychologische hulp biedt aan jongeren zonder formeel gegevens te registreren. Met deze organisatie is afgesproken dat zij op locatie bij een avond een spel komen doen met de meiden om een bekend gezicht te worden. Het beste werkt het als avonden of events waar externen meedoen echt samen worden voorbereid, 'in co-creatie'. Als het echt een gezamenlijk project wordt.

Niet alleen bij samenwerking bij avonden of events maar ook bij *doorverwijzing* vanuit of naar een andere organisatie is eveneens belangrijk dat de andere partij echt oog heeft voor wat de meiden nodig hebben. Dat ze zich realiseren dat deze niet zo gemakkelijk ergens binnenstappen waar ze niemand kennen. Dat er echt een warme overdracht nodig is om te zorgen dat ze ergens aankomen. Dit is ook de reden dat deze invulling nu aan de individuele coaching wordt gegeven; echt meegaan naar een bijeenkomst of plek die interessant kan zijn voor een meisje, aansluitend bij haar ambities.

#### 4.2.2. Belemmerende factoren

Girls Forward heeft veel samenwerkingen met partnerorganisaties en personen daarbinnen. Naast werkzame factoren, zijn er ook enkele belemmerende factoren te benoemen in de samenwerkingen met partnerorganisaties. Deze belemmerende factoren kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met de cultuur bij of de houding van samenwerkingspartners. De belemmeringen die het team ervaart, worden hieronder besproken.

### Concurrentie in plaats van samenwerking

Eén van de belemmeringen die wordt ervaren is de *concurrentie tussen verschillende (jongerenwerk)organisaties*. Organisaties zijn in de ervaring van de medewerkers van Girls Forward soms erg gefocust op hun eigen groep en niet erg geneigd jongeren makkelijk naar elkaars aanbod door te verwijzen. Dit is iets wat de medewerkers bij Girls Forward juist expliciet doen, vanuit hun doel om netwerken van meiden te verbreden. De medewerkers zijn alert of het zinvol is om individuele meiden door te verwijzen naar een workshop of aanbod van een andere organisatie die specifiek ingaat op een thema wat hen interesseert. Ook al is het een thema wat Girls Forward zelf ook aanbiedt, op deze manier kan een meisje zich breder oriënteren op een onderwerp, met een grotere kans op meer ontwikkeling, aldus de medewerkers. Volgens de medewerkers van Girls Forward is de soms ervaren concurrentie een onnodige belemmering die ten koste gaat van de ontwikkeling en ontplooiing van de meiden die bij deze organisaties komen.

*'Je merkt dat men vaak bezig is met zijn eigen kiekje. Terwijl als je de handen ineen slaat, je wel meer zou kunnen bereiken. Wij verwijzen de meiden wel vaak naar andere organisaties, maar we merken dat dit andersom nog niet echt wordt gedaan, in ieder geval in mindere mate.'*

#### ■ Zakelijk leider

Dit laat zien dat er nog veel te winnen valt rondom de samenwerking tussen (jongerenwerk)organisaties. Soms zitten in een wijk veel organisaties die ineens tegelijkertijd min of meer dezelfde activiteiten aanbieden, zoals sport voor meiden in een bepaalde leeftijd. Door andere organisaties lijkt er soms minder vanuit gezamenlijkheid te worden gewerkt; mogelijk vanuit de angst deelnemers te verliezen aan een andere organisatie.

## Wisselingen in personeel

Een andere belemmering om een goede samenwerking aan te gaan met externe partners zijn de vele wisselingen van personeel bij verschillende organisaties. Hierdoor moet steeds opnieuw weer een relatie worden opgebouwd. De professionals bij Girls Forward geven aan dat ze hierdoor-tijd kwijt zijn die ze liever besteden aan de meiden. De wisselingen binnen teams maakt het goed kunnen doorverwijzen daarnaast erg lastig. Ook geven de professionals aan dat er niet altijd even goed wordt gecommuniceerd wie vervolgens de nieuwe vervanger wordt. Hier is dan ook nog een grote slag in te slaan voor de toekomst.

*'Verder merken we dat de vele wisselingen in de hulpverlening één van de grootste dilemma's en knelpunten is. Er zijn zoveel veranderingen, dat is heel vervelend. Zodra je iemand goed leert kennen, is die persoon er na een tijdje opeens niet meer. Voor het goed kunnen doorverwijzen is dit heel lastig. Ook wordt vaak niet goed gecommuniceerd wie dan de nieuwe vervanger is. Hier is nog een grote slag in te slaan en veel in te winnen.'*

■ Zakelijk leider

## Verskil in waarden of sensitiviteit

De laatste belemmering die wordt benoemd is het verschil in waarden of sensitiviteit dat er soms is tussen organisaties. Dit maakt het lastig voor organisaties om goed met elkaar te kunnen samenwerken. Daarom zoekt Girls Forward organisaties op die grotendeels dezelfde waarden delen als die zij belangrijk vinden, of vanuit dezelfde visie werken zoals al ter sprake kwam. De visie betreft vooral het werken vanuit het idee 'meiden voorop' en niet vanuit aanbod of beperkende kaders. Een andere belemmering kan zijn dat sommige organisaties minder kennis of gevoeligheid hebben voor wie er voor de groep kan staan die meiden voldoende aanspreekt. Het kan voor sommige organisaties lastig zijn om zich aan te passen aan de taal van de doelgroep, is de ervaring. Elke organisatie heeft zijn eigen cultuur, manier van met elkaar omgaan, manier van omgaan met meiden en een hierbij passende manier van communiceren/taal. Soms hebben organisaties geen medewerker in hun team die hier op aansluit. Soms is er ook te weinig zicht op de vraag of er voldoende culturele sensitiviteit of 'social worker skills' is bij medewerkers in andere organisaties om meiden met een gerust hart te kunnen doorverwijzen.

# 5 Organisatiestructuur

De organisatie(structuur) van Girls Forward of beleids- en financiële kaders waarbinnen de organisatie haar werk doet kunnen invloed hebben op de manier waarop medewerkers het werk met de meiden kunnen uitvoeren. Zoals ook bij samenwerking kan in de organisatie of het beleid zowel sprake zijn van werkzame of ondersteunende maar ook van belemmerende elementen. We bespreken ze in het volgende.

## 5.1. Werkzame factoren in de organisatie

### Een vaste plek, programma en gezichten

De belangrijke werkzame factor in de organisatie die bijdraagt aan doelbereik met de meiden is de fysieke *plek* waar de activiteiten plaatsvinden. Het werk dat gebeurt vraagt om een huiskamer. Dit is in het geval van Girls Forward niet een eigen ruimte, maar een ruimte die wordt gehuurd van een welzijnsstichting. Deze is evenwel heel geschikt als plek om de activiteiten uit te voeren. De ruimte fungeert als huiskamer omdat ze grotendeels is ingericht op een manier die aanwezige meiden het gevoel geeft thuis te zijn. Het is een ruime kamer met een 'loungeplek', een keuken en een grote eettafel waar met z'n allen gegeten en gekletst kan worden. De ruimte is gezellig ingericht, met veel kleur en her en der wat versieringen. Een eigen ruimte op een zeker moment is overigens wel een wens van de organisatie. Dat zou de mogelijkheid geven de ruimte helemaal in te richten samen met de meiden en een echte 'Girls-Forward-sfeer' te creëren.

Reflecties binnen het team van Girls Forward hebben het inzicht gegeven dat het belangrijk is vaste gezichten op de groep te hebben en een langdurig programma op een vaste avond in de week aan te bieden. Meiden die bij Girls Forward komen hebben niet altijd dit soort stabiliteit in hun eigen leven. Ook dit zijn belangrijke organisatorische randvoorwaarden voor het succes. Meiden moeten erop kunnen rekenen dat zij bij Girls Forward terecht kunnen, elke week. De avond gaat daarom altijd door, of er nu weinig of veel meiden zijn.

### Ruimte voor training en ontwikkelingsmogelijkheden

Binnen Girls Forward is er veel ruimte voor medewerkers om trainingen te volgen. De organisatie hecht veel belang aan ontwikkelingsmogelijkheden voor het team. Medewerkers werkzaam bij Girls Forward hebben de mogelijkheid om verschillende externe trainingen te volgen, zoals pedagogische trainingen. De aandacht voor training is de laatste jaren toegenomen met de groei van het aantal programma's en de inzet van stagiaires vraagt het ook.

*'Tip die van (sociaal werker) toen in haar rol als stagiair kwam: er is behoefte aan training. Dus dit jaar train de trainer ontwikkeld voor het team, om echt in te gaan op de methodiek. Samen te 'dansen', van hoe doe je dat nou in de praktijk. Ook wanneer dingen niet gaan zoals verwacht. Wat is er qua bijscholing nodig gedurende het jaar. Er zijn een aantal communicatietrainingen, hoe neem je afscheid van elkaar et cetera. De materialen zijn er maar tegelijkertijd krijg je in de praktijk 'hoe doe je dat nou'.*

#### ■ Focusgroep samenwerken

Ook *learning on the job* vindt geregeld plaats in het team. Zo vinden wekelijks korte gesprekken plaats en wordt samen gereflecteerd op elkaars handelen. Verder doet het team veel aan teambuildingsactiviteiten en vindt er twee keer per jaar een strategiedag plaats met het gehele team. Stagiaires binnen Girls

Forward krijgen veel mogelijkheden tot ontwikkeling. Voorbeelden: 'in the lead' zijn met activiteiten, meegaan naar netwerkbijeenkomsten, ruimte om ideeën in te brengen en uit te voeren. Girls Forward geeft stagiaires bewust ruimte en verantwoordelijkheid om hun ontwikkeling te stimuleren.

### **Medewerkers zien, empoweren, ruimte geven**

Een ander belangrijk werkzaam element in de organisatie is dat binnen Girls Forward er veel ruimte is voor positieve ondersteuning en empowerment van medewerkers, parallel aan het werk met de meiden. Girls Forward is een kleine organisatie die werkt vanuit basisprincipes als gelijkwaardigheid, een positieve benadering en discretionaire ruimte voor medewerkers. De gelijkwaardigheid komt tot uiting in het gegeven dat ieders inbreng als even belangrijk wordt gezien. "We doen allemaal andere dingen, maar iedereen is even belangrijk", aldus de zakelijk leider.

In het gesprek over samenwerking wordt genoemd dat de medewerkers bij Girls Forward net als de meiden zelf gestimuleerd worden in hun groei en ontwikkelmogelijkheden. De medewerkers worden gezien in hun werk, worden in hun kracht gezet en er is veel ruimte om te groeien en zich te ontwikkelen. Ze krijgen bijvoorbeeld nieuwe taken op zich te nemen; ook taken die ze in eerste instantie spannend vinden.

*'Het overall doel van Girls Forward is meiden empoweren, in hun kracht zetten, laten groeien. Maar ook voor ons als team zelf. Dus daar zit een stukje fun bij. Hoe ik dat zie voor het team is, ik heb altijd rolmodellen om me heen gehad die mij ook gechallenged hebben om het beste uit mezelf te halen. Soms voelt het als 'kan ik dit wel aan', en als je het dan probeert of in een nieuwe rol stapt of een nieuwe uitdaging aangaat, je dan ziet 'ik kan veel meer dan ik dacht'. Eigenlijk is het voor het team dat platform bieden. Daar krijg ik zelf*

*heel veel energie van. Als ik zie hoe mensen bloeien, bijvoorbeeld nu (SW) een paar maanden als teamleider aan de slag is gegaan en zoveel gegroeid is.'*

■ **Zakelijk leider**

Een ander element dat ruimte geeft aan medewerkers is dat zij zelf mee bedenken op welke manier ze de methodiek inzetten. Er is discretionaire ruimte voor de professionals. Medewerkers van Girls Forward worden uitgenodigd zelf hun ideeën te formuleren en uit te werken over hoe een bepaald thema in te vullen.

*'De methodiek, werken we natuurlijk al heel lang mee, gaan we steeds verder mee. Tegelijkertijd is het ook je ambities bijstellen. Het is waardevol om de methodiek achter de hand te hebben, wat kan ik doen. Maar je hoeft niet de vijf opdrachten per avond of thema te doen. Het is belangrijk dat je iets meegeeft, maar dan wel met een heel flexibel kader. Soms door een leuk spel te doen, maak het interactief, soms door een verhaal, soms door een samenwerkingspartner die er iets leuks mee doet. Ik denk dat die kaders iets vrijer zijn. Er is ruimte voor het team hoe kan ik hier mijn weg in vinden, hoe kan ik het thema aankaarten. Maar het thema wel aankaarten. Niet "we zien wel".'*

■ **Zakelijk leider**

Een randvoorwaarde die helpt bij het vrij invullen en gestimuleerd worden is dat er tegelijkertijd juist duidelijkheid is over rollen. Dit punt wordt door medewerkers zelf genoemd. Het is fijn dat bij specifieke activiteiten helder is wie de leiding heeft; wie dat is kan verschillen.

*'Dat voor iedereen duidelijk is waar ze aan toe zijn. En wat er moet gebeuren. Of ik nou de leider ben of niet, dat maakt me dan niet zoveel uit.'*

■ **Medewerker Girls Forward**

## Werken aan vernieuwing en kwaliteit

Sinds het oprichten van Girls Forward zijn er verschillende programma's ontwikkeld voor meiden uit de buurt. Het aantal plekken waar meiden heen kunnen en worden ondersteund in de afgelopen jaren sterk uitgebreid. Ook zijn programma's steeds verder uitontwikkeld. Bij Girls Forward is er veel aandacht voor doorontwikkeling en onderbouwing van de activiteiten. Daarnaast neemt de aandacht voor kwaliteitsbewaking toe, zowel door de interne groei als doordat dit extern wordt verlangd.

*'Wij hebben een mooi aanbod van waardevolle programma's, wij doen iets meer dan een gemiddeld buurtcentrum, wij geven meiden echt iets mee. Een doel is om mooie programma's neer te blijven zetten en zoals we eerder al zeiden we zijn echt gegroeid daarin. Het doel is wel die kwaliteit te bewaren ook al worden we groter.'*

### ■ Focusgroep samenwerken

Er is bij Girls Forward de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in methodiekontwikkeling. De methodieken zijn uitgewerkt en onderbouwd. Er is een beleidsplan en er is een pedagogisch boekje ontwikkeld door het team. Om de kwaliteit van het eigen werk te bewaken besteedt het team van Girls Forward veel aandacht aan het monitoren van de effecten van het werken met de meiden waar dit mogelijk is. Dit gebeurt via verschillende reflectiesessies met deelnemers, die ook bedoeld zijn voor steeds opnieuw aanscherpen van het programma. Maar de afgelopen jaren ook via vragenlijsten die veranderingen bij meiden willen aantonen, met een voormeting, tussenmeting en nameting (impactmetingen). Hiermee hoopt het team meer inzicht te krijgen in elementen die werken of die minder goed werken in de praktijk. De vragenlijsten zijn ook bedoeld voor

externe verantwoording. Het blijkt overigens lastig de monitoring echt goed vorm te laten krijgen, doordat niet op elk meetmoment dezelfde (groep) meiden aanwezig is bijvoorbeeld. Of doordat als gevolg van bewustwording meiden reflectiever en dus soms minder positief antwoorden op vragen over waar ze staan op bepaalde gebieden.

## 5.2. Belemmeringen in de organisatie en randvoorwaarden

Er zijn enkele belemmeringen voor het goed uitvoeren van het werk in de organisatie. Het gaat vooral om externe belemmeringen: de financiële, beleids- en verantwoordingskaders waar Girls Forward mee te maken heeft. De organisatie ontvangt gelden vanuit budgetten voor jongerenwerk. Ze doet aanvragen voor structurele of langer lopende subsidies en periodieke aanvragen voor bijvoorbeeld pilots of events. Een klein deel van de inkomsten komt via sponsorgelden. De invloed van de subsidiekaders is onder andere dat de organisatie een krappe urenbegroting heeft, en dat bepaalde zaken niet worden gefinancierd. Dit heeft consequenties voor de contracten die de medewerkers kunnen worden geboden en voor het onderlinge contact met elkaar, de meiden en netwerkpartners. In onderstaande gaan we nader op een en ander in.

*'Aantal personeelsleden vind ik nu gewoon goed. Het ligt meer aan de uren die we hebben, dat dat dan iets meer kan. Dus als de social workers vooral wat meer uren zouden hebben, zou het perfect zijn'*

### ■ Medewerker Girls Forward

## Beleidskaders en financiering

Girls Forward wordt in verschillende stadsdelen ingekocht als jongerenwerk. Ze zijn een kleine organisatie naast enkele veel grotere organisaties. De ervaring is dat bij de inkoop weinig oog is voor de overhead die het werk vraagt. De financiering is puur voor de uren dat de medewerkers op de groep staan. Terwijl veel werk ook daaromheen gebeurt. Zo zijn er geen uren in de begroting voor de vele overleggen waarvan wel wordt verwacht dat Girls Forward eraan deelneemt. Of voor impactmetingen en het ontwikkelwerk zoals het werken aan de beschrijving en onderbouwing van de methodiek. En voor samenwerking.

*'Financiën is soms een dilemma, met name in samenwerken. Wij worden betaald om de groep te faciliteren, maar er wordt van ons ook gevraagd of we bij 10 samenwerkingsbijeenkomsten zijn. Daar krijg ik het budget niet voor. Ik krijg 4 uur voor [sociaal werker] en dat is echt om die 4 uur voor de groep te staan bij wijze van spreken.'*

■ Zakelijk leider, focusgroep samenwerken

In het verleden is het wel eens voorgekomen dat bijvoorbeeld het gezamenlijk koken en eten niet langer gefinancierd kon worden, terwijl dit een cruciaal onderdeel is van de avond. Een ander voorbeeld: uren benodigd voor marketing worden niet gefinancierd, terwijl er wel wordt verwacht dat Girls Forward sponsors zoekt voor bepaalde activiteiten en/of deze (op termijn) zelf kan financieren. Marketing is dan juist cruciaal; ook voor het (blijven) trekken van de meiden naar de activiteiten. Juist doordat er veel aandacht is voor marketing wordt Girls Forward aantrekkelijk; een plek waar je bij wilt horen. Extra wrang is dat Girls Forward wel wordt geprezen om de marketing of om de goede programma's, maar dat dit zich niet vertaalt in voldoende uren of financiering ervoor. Ook voor impactmetingen is geen geld beschikbaar, terwijl dit nodig is voor het 'bewijzen' van effect van het werk aan (externe) financiers.

*'Ze zien en erkennen de kwaliteit wel en daarom konden we ook uitgroeien in 2 jaar naar 8 programma's, omdat ze willen meer. Maar bijvoorbeeld Impact(meting) en marketing, daar krijgen we geen budget voor. Ze willen dat wij meer onafhankelijk worden van subsidies. Dan is impactmeting heel belangrijk. Want zoals je weet, fondsen noch bedrijven gaan geld geven als je niet laat zien wat je resultaten zijn. Marketing, wordt gezegd, jullie zijn een van de organisaties die het beste werk leveren op gebied van marketing en ook op het gebied van social work, jullie springen echt naar voren, iedereen neemt jullie als voorbeeld. Tegelijk krijgen we soms weinig tot geen marketingbudget. Ik denk dat we heel zuiver zijn in onze financiën en waar het geld naartoe gaat. Dan worden dat soort dingen geschrapt. Maar als wij meer onafhankelijk willen worden van subsidies moeten we aan fondsen kunnen laten zien wat we doen. Daar krijgen we geen geld voor. We kunnen mensen maar voor een jaar zekerheid bieden. Het is heel erg puzzelen. Om goede continuïteit en kwaliteit te blijven bieden hebben we mensen met meer uren nodig. Een sportbegeleider prima voor 3 u in de week, maar dan kan je niet die kwaliteit blijven bieden met alle extra support voor meiden die wel nodig is.'*

■ Focusgroep samenwerken, zakelijk leider

Girls Forward meent veel methodischer te werken, meiden door de programma's ook echt iets aan te bieden, dan sommige andere inlooplekken voor meiden waar ze mee worden vergeleken. Meiden krijgen echt thematisch kennis, bewustwording en ondersteuning aangereikt in de programma's; maar ze krijgen hier niet de middelen voor. Het extra wordt wel gezien, maar de echte erkenning vanuit de gemeente in de vorm van middelen is er naar het gevoel van medewerkers niet voldoende.

*'Ook een stukje erkenning vanuit de gemeente. Van ja, leuk wat jullie doen, maar ergens, wij krijgen een heel klein potje van het geheel. Je kan wel elke keer zeggen zo goed wat jullie doen maar ergens wil je het ook in geld terugzien om het te kunnen blijven aanbieden. Vind ik steeds meer een punt. Ik zie gewoon wat voor kwaliteit wij aanbieden. Girls Forward werkt vooral*

met methodieken om meiden inzichten te geven waar zij iets mee kunnen. Wat wij doen is echt veel meer dan het buurthuis idee in tegenstelling tot sommige andere jongerencentra. Er zit een groot doel achter wat we meiden willen meegeven en dat wordt over een kam geschoren met de rest wat die aan activiteiten doen. Dat vind ik jammer, voelt niet gelijk. Is een stukje frustratie hoor denk ik.'

■ Focusgroep samenwerken, sociaal werker

Doordat de sociaal werkers weinig uren hebben bij Girls Forward, hebben twee van de drie nog een baan ernaast. Ze blijven bij Girls Forward omdat ze de werksfeer er zo fijn vinden en de manier van werken heel erg waarderen. Maar ze zouden veel liever de waardering in meer uren vertaald zien. Daarvoor heeft de organisatie nu onvoldoende middelen.

*'Voor iedereen is het een baan erbij. Over het algemeen, de meesten. Bij social work voor twee van de drie. En waarom is dat... Omdat we weinig middelen hebben... het moet ergens vandaan komen.. Als het budget er niet is in de stichting zelf wil je je zekerheid ook ergens anders vandaan halen. En we vinden het allemaal heel leuk om te doen en daarom doen we het nog steeds allemaal erbij, maar als daar vanuit de gemeente ook meer ruimte voor zou zijn, zou het ook heel anders zijn. Ik hoop dat het kwartje ooit gaat vallen.. Waarschijnlijk ooit, nou 'achteraf gezien'... daar ben ik bang voor dat het wordt van 'achteraf gezien'. Wij doen in elk geval waar we goed in zijn en we doen het met heel veel passie en daar ben ik heel blij mee. Ze zien de kwaliteit van ons werk, het zou fijn zijn om dit ook vertaald te zien naar verhouding in middelen voor het werk wat we doen voor de meiden.'*

■ Sociaal werker, focusgroep samenwerken)

Een ander punt is dat er weinig budget is voor de aanschaf van spullen die nodig zijn voor de activiteiten. De ervaring is dat dit budget er veel meer is bij grotere organisaties die jongerenwerk uitvoeren, en dat steekt.

*'Ze kijken te weinig naar de kleinere organisaties. Ze weten wat voor waardevol werk we doen. Maar we moeten zo vechten voor ons plekje en ons aanbod en het kunnen blijven faciliteren van die meiden avonden. En bij anderen zie je dat het zo makkelijk uitgegeven kan worden. Wij proberen zo goed mogelijk te laten zien wat we doen, onder andere op social media. We staan gewoon krap met personeel op avonden terwijl je eigenlijk wat meer zou willen... terwijl bij andere organisaties daar is het er gewoon.'*

■ Sociaal werker, focusgroep samenwerken

Dat wat voor medewerkers die dit werk doen en hun samenwerkingspartners zo belangrijk is, namelijk werken vanuit het credo 'meiden voorop', vertaalt zich niet in de financiële kaders of voorwaarden waaronder financiering wordt gegeven. Bijvoorbeeld: individuele begeleiding kan niet teveel worden geformaliseerd, dat werkt niet. Meiden willen niet; en hebben soms juist ander soort begeleiding nodig. Het meegaan, warme overdracht naar andere activiteiten die voor hen heel belangrijk zijn om kennis mee te maken. Een enigszins vrije invulling van de individuele begeleiding is cruciaal om het aantal trajecten te kunnen uitvoeren waarvoor financiering is gekregen. Soms gaat het om intensievere trajecten, soms om minder intensieve. De laatste tijd zet Girls Forward meer in op het ondersteunen van meiden door fysiek met hen mee te gaan naar plekken die belangrijk zijn voor hun ontwikkeling maar waar meiden zelf niet heen durven. Het is op het moment van onderzoek nog de vraag of voor deze manier van individueel begeleiden die op basis van de behoeften van de meiden nu wordt ingezet, ook mag tellen als individueel traject. Wat ook niet helpt in organisatorische beleidsmatige zin; jaarlijks worden verslagen met verantwoording geschreven en er worden impactmetingen gedaan, maar besluiten worden vaak al genomen voordat de verslagen er zijn.



### 5.3. Informele routes of oplossingen

Soms bestaan er binnen organisaties contacten of werkwijzen die helpen om belemmeringen in de organisatie of de randvoorwaarden te omzeilen. Dit kunnen sluiproutes zijn, maar ook contacten die zaken makkelijker maken. Ze geven informatie over waar zaken in de randvoorwaardelijke sfeer mogelijk beter kunnen. Bij alle praktijken in ons onderzoek is dit onderzocht. Ook bij Girls Forward zien we dit. Bij deze organisatie deed zich lang een situatie voor waarbij een van de sociaal werkers tegelijkertijd bij een andere organisatie werkte waar hulp aan meiden werd geboden. Hierdoor was het gemakkelijk(er) meiden door te verwijzen naar deze organisatie. De ingang was er eerder. Het nadeel hiervan was: afhankelijkheid van één persoon binnen zo'n organisatie. Dat wordt wel gezien door Girls Forward. De organisatie zet in op samenwerkingen met meer personen. Maar loopt er tegenaan dat dit niet altijd gemakkelijk is, met de vele wisselingen die zich voordoen. Toch heeft Girls Forward met diverse personen in het netwerk langdurige samenwerkingen; waarbij ze weten dat ze op de betreffende personen kunnen bouwen, en dat diegene net als zichzelf indien nodig net een extra stap zet. Soms blijft de samenwerking bestaan, ook al werkt diegene intussen bij een andere organisatie.

*'Er komt in samenwerking veel aan op een persoon die je kent en vertrouwt en weet dat [een meisje] in goede handen is. Dat je weet als ik haar naar persoon x doorverwijs weet ik dat het wordt opgepakt. (..) We werkten fijn samen met X die werkte eerst bij de Ouder- en Kindteams en nu bij Levvel. Als ik haar bel weet ik dat het gewoon goed opgepakt wordt. Ongeacht of het nu tot haar werk behoort, gaat ze gewoon die extra mile om ons verder te helpen.'*

■ Zakelijk leider, focusgroep samenwerken

Soms ontstaan ook samenwerkingen die een nieuwe korte weg naar hulp opleveren. Een voorbeeld betreft de nieuwe samenwerking met @ease. Deze samenwerking geeft de mogelijkheid om het door medewerkers van Girls Forward ervaren 'gat' tussen hulpverlening en preventie te dichten.

*'Ik denk dat ze echt een mooi tussenstuk zijn, net niet preventief, net niet hulpverlening. Er zit best wel een gat tussen. Hulpverlening is best wel een stap. Meiden geven vaker aan mindere ervaringen te hebben met hulpverlening. Zij hebben het gevoel dat zij daar niet volledig gezien worden, doordat er minder tijd en ruimte is hiervoor. Daarnaast ervaren zij het soms als vervelend om alleen gericht je issues te delen, in plaats van jezelf te kunnen zijn en ondertussen kleine laagdrempelige gesprekjes te voeren. Ze willen wel hun emoties tonen maar niet meteen een stappenplan dat met ze wordt uitgevoerd. Want ze hebben heel goed door als iemand een stappenplan met ze gaat uitvoeren. Veel meiden bij ons komen ook van hulporganisaties, zoals perMens bijvoorbeeld. Zijn dan bij ons terecht gekomen. Er zit vaak al heel veel hulp op die gezinnen. En ook als we dan de terugdoorverwijzing willen doen, naar perMens bijvoorbeeld, dan wil niet iedereen dat. Bijvoorbeeld een meisje dat tegen depressieve klachten aanzit, maar niet meer officieel aangemeld wil worden. Andersom kan @ease ook naar ons doorverwijzen. Als ze zien dat er meiden zijn die talentontwikkeling of preventie nodig hebben of iets wat goed voor ze kan zijn, hoop ik dat ze die doorverwijzing naar ons ook doen.'*

# 6 Conclusie en aanbevelingen

## 6.1. Samenvatting en conclusie

In dit onderzoek is gekeken naar hoe bij Girls Forward wordt gewerkt om in de leefwereld van meiden vragen en steunbehoeften op te halen en hen daarbij verder te helpen, en wat daarvoor nodig is in en om de organisatie. Het betrof een case studie in een breder onderzoek naar aansluiten bij de leefwereld van jongeren. Girls Forward is een kleine organisatie actief in verschillende buurten van Amsterdam. Ze voert met een team van enkele sociaal werkers groepsprogramma's uit voor meiden en daaraan gekoppeld individuele begeleiding voor degenen die dit nodig hebben. Het onderzoek laat zien dat de sociaal werkers een vertrouwensband met de meiden weten te kweken die maakt dat meiden hen hun zorgen of behoeften toevertrouwen. Het betreft vaak meiden die dit elders niet zo gemakkelijk doen.

Meiden komen een langere periode wekelijks bij Girls Forward; door langdurig met ze te werken, authentiek in het contact te zijn, voldoende ruimte te nemen voor informele momenten, echt goed naar meiden te luisteren en hen positief te bejegenen, openen de meiden zich en komen er vragen en kwesties op tafel. Dit gebeurt ook door de opzet van de avonden waarin thema's worden besproken die het leven van meiden raken. Girls Forward biedt meiden een nieuw informeel netwerk van leeftijdgenoten met wie van alles kan worden gedeeld. De groep voelt als een safe space en meiden raken er bevriend. De begeleiders reiken meiden op de avonden kennis, voorbeelden en nieuwe kaders aan die bewustwording en zelfvertrouwen op gang brengen. Ruimte voor een

eigen mening en respect voor de mening van een ander zijn daarbij belangrijk. Er wordt gewerkt aan empowerment op verschillende manieren; ook via de individuele trajecten en de events die naast het groepsaanbod worden georganiseerd. Het werken in een huiskamersetting, in de wijk, op altijd terugkerende vaste avonden, altijd startend met samen koken en eten, met sociaal werkers of externe partners die dichtbij meiden staan en hen weten te prikkelen, zijn belangrijke kernelementen die het werk succesvol maken. Evenals de mogelijkheid om op de avonden, maar ook daarbuiten, meiden in enkele sessies individueel te begeleiden en eventueel ervoor te zorgen dat ze bij andere activiteiten of hulp aankomen.

De medewerkers bij Girls Forward werken vanuit een sterke bevoegenheid om meiden die in hun eigen leven relatief weinig ruimte hebben om na te denken over wat ze willen en kunnen te versterken om meer richting aan hun leven te geven. Het richting geven begint al bij Girls Forward zelf; meiden bepalen mee hoe de avonden eruit zien en worden aangemoedigd hun kennis en ideeën in te brengen. Intern vormen de gedrevenheid van collega's, en bijbehorende proactiviteit, flexibiliteit en vertrouwen in elkaar belangrijke factoren voor het werkplezier. Prettige kaders zijn er ook door de methode die steeds verder wordt uitgewerkt en de ruimte voor ontwikkeling die er is voor medewerkers. Uitdagingen in het werk vormen de soms uiteenlopende behoeften van meiden, en hoe de 'pedagogische dans' uit te voeren: zich luisterend en responsief op te stellen naar meiden maar hen ook net dat duwtje verder te geven of net even over de horizon laten kijken. In dezelfde lijn is het soms lastig maar wel belangrijk om meiden niet te veel vast te houden; hen waar mogelijk te begeleiden naar andere plekken waar ze ook iets te halen of leren hebben.

Het meiden ondersteunen en begeleiden naar activiteiten, hulp of kennis gaat deels heel goed; er zijn goede contacten met samenwerkingspartners die relevante kennis of hulp hebben. Partners verwijzen meiden naar Girls Forward

door en komen ook in huis om kennis over te dragen en een bekend gezicht te worden. De sociaal werkers nemen daarnaast de tijd om letterlijk met meiden mee te gaan naar andere organisaties of plekken; daarmee zorgen ze dat ze ook werkelijk de stap gaan zetten die ze zonder begeleiding niet gemakkelijk zetten. Lastig daarbij is wel dat goede contacten soms weer verdwijnen door de vele personeelwisselingen bij samenwerkingsorganisaties; of de concurrentiegevoelens of beperkte wil om echt samen te werken die er soms bij partners lijken te bestaan.

Maar ook op andere vlakken lopen de medewerkers (of de organisatie) soms tegen factoren aan die hun werk lastig maken. Zo staan de sociaal werkers onder druk door krappe uren en tijdelijke contracten waarbinnen het werk moet worden gedaan. Ze willen heel graag bij Girls Forward werken vanwege de open en informele werkwijze en het werkplezier, maar moeten er een tweede baan naast hebben om voldoende te verdienen. Girls Forward moet concurreren met andere jongerenorganisaties en krijgt zaken zoals investeren in onderbouwing en methodiek, meedoen aan diverse overleggen met andere organisaties in het veld, het vormgeven van nieuwe programma's en marketing die nodig is om het programma te verstevigen niet of heel beperkt vergoed. Ook is er weinig budget voor extra's die nodig zijn om het programma aantrekkelijk te maken of houden, die er soms bij grotere organisaties die concurreren met Girls Forward wel zijn. De financiële krapte en beperkte mogelijkheid medewerkers met langere contracten aan zich te binden, gecombineerd met een toename in aantal programma's dat Girls Forward uitvoert zorgt voor versnippering in taken, minder onderling contact en kan op termijn een wissel trekken op de kwaliteit en het werkplezier. Soms lijkt er ook weinig oog voor het informele karakter dat het werken met de meiden kenmerkt en een cruciale factor is in de werkwijze; zoals het boodschappen doen en het koken, wat ruimte geeft voor het informeel openen van het gesprek van de avond; of het informeel kunnen vormgeven van de individuele trajecten.

De organisatie investeert zelf in monitoring en onderbouwing om de eigen positie te verstevigen en zo minder afhankelijk te worden van de financieringsstructuur. Dit wordt ook gevraagd. Maar het is kwetsbaar; de organisatie zou gebaat zijn bij langer lopende afspraken en meer financiering van overhead als kwaliteitszorg, verantwoording en marketing. Evenals bij meer coördinatie op stadsdeelniveau; soms is er ineens sprake van verschillende aanbieders die in een stadsdeel vergelijkbaar aanbod hebben. Als de kaders helderder zouden zijn, is er mogelijk ook minder sprake van concurrentiegevoelens, die de organisatie nu tegenkomt bij anderen en die maken dat meiden soms niet op de plek komen waar ze zouden kunnen floreren.

## 6.2. Aanbevelingen

Hieronder worden enkele aanbevelingen gedaan aan Girls Forward die voortvloeien uit dit onderzoek.

- Investeer verder in de succesvolle samenwerkingen en in verdere uitwerking van de methodiek; de nieuwe samenwerking met @ease is interessant.
- Pas op met te snelle groei gezien de huidige omstandigheden.
- Onderzoek serieus welke activiteiten of typen ondersteuning de kern vormen en waar wellicht meer op andere organisaties kan worden geleund.
- Stel Girls Forward financieel veilig en blijf meiden trekken door te investeren in marketing. Daarbij zou het interessant kunnen zijn om andere partijen te zoeken die deelactiviteiten zoals de Events kunnen financieren. Dit gebeurt deels al door fondsenwerving.
- Blijf doen waar Girls Forward goed in is; geef het informele karakter van de avonden en individuele begeleiding niet op.
- Blijf samen met partners de problemen agenderen die de beleidskaders (of het ontbreken van heldere lijnen daarin) met zich brengen.

Aan de gemeente/stadsdelen willen wij aanbevelen goed te kijken naar de randvoorwaarden waaronder succesvolle en gewaardeerde organisaties als Girls Forward hun werk moeten doen. Het is mooi dat Girls Forward intussen een stevige positie lijkt te hebben als aanbieder van jongerenwerk, maar deze moet wel elke keer opnieuw worden bevochten en er kleven nadelen aan de huidige financieringsstructuur. Een goede vraag zou zijn: is er een breder kader dat richting kan geven?

# Geraadpleegde literatuur

Baart, A. (2011). *Een theorie van de presentie*. Den Haag.

Bakker, P.P. (2011). *Individuele begeleiding van jongeren. Uitgangspunten en handvatten voor de praktijk*. Tandem Welzijnsorganisatie.

Bijl, B., Beenker, L. G. M., & van Baardewijk, Y. (2005). *Individuele trajectbegeleiding op papier en in praktijk. Een onderzoek naar de programmatheorie en de uitvoering van ITB harde kern en ITB-criem*. PI Research.

Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252–260. <https://doi.org/10.1037/h0085885>

De Greef, M., McLeod, B.D., Scholte, R.H.J., Delsing, M.J.H., Pijnenburg, H., & van Hattum, M.J.C. (2018). Predictive Value of Parent-Professional Alliance for Outcomes of Home-Based Parenting Support. *Child Youth Care Forum*, 47(6), 881–895. <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9467-9>

Desain, E. J. P., & van Geuns, R. (2019). *Jongeren en schulden: eindverslag van een Fieldlab Zuidoost project*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Armoede interventies.

Dewaele, C., Bonte, J., Castermans, E., Roten, S., Vreven, E., Cam, M., Van der. & Christoffels, T. (2021). *Straathoekwerk: het boek*. SAM. <https://www.samvzw.be/sites/default/files/Publicaties/Straathoekwerk%20het%20Boek.pdf>

Eimers, T., & Kennis, R. (2017) *Passend onderwijs in het mbo: tussenbalans. Tweede meting monitor*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Friele, R.D., Hageraats, R., Fermin, A., Bouwman, R. & Zwaan, J. van der. (2019). *De jeugd-GGZ na de jeugdwet: een onderzoek naar de knelpunten en kansen*. Utrecht: Nivel.

Honhoff, J., & Brink, M. van den. (2011). *Beschrijving "Titan Plus"*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

Kaulingfreks, F. (2019). *Word in Progress: Verhalen over opgroeien in een meerstemmige gemeenschap*. Den Haag: Hogeschool Inholland. Publicatie ter gelegenheid van lectorale rede. <https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/word-in-progress>

Koops, K., Metz, J. & Sonneveld, J. (2015). *Methodiekbeschrijving individuele begeleiding*. Hogeschool van Amsterdam. [https://pure.hva.nl/ws/files/140980/606440\\_Methodiekbeschrijving-indivuele-begeleiding.pdf](https://pure.hva.nl/ws/files/140980/606440_Methodiekbeschrijving-indivuele-begeleiding.pdf)

Leest, J. (2016). *Getuige zijn: De opbrengsten van de kracht van ontmoeting: Een rijke ervaring*. Stichting Presentie. Verkregen op 20 maart 2016 via [Getuige Zijn | Stichting Presentie](#)

Manders, W., Todorović, D., Metz, J., & Schaap, R. (2018). *Methodiekbeschrijving informatie & advies in het jongerenwerk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot.

Manders, W., & Todorović, D. (2021). *Jongerenwerk in de online leefwereld van jongeren*. Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Kenniscentrum voor Maatschappelijke Innovatie, Lectoraat Youth Spot.

Metz, J. (2011). *Kleine stappen, grote overwinningen. Jongerenwerk: een historisch beroep met perspectief*. Hogeschool van Amsterdam.

Metz, J.W. & Verharen, E.A.J. (2021). *Methodisch werken: de fiets van het sociaal werk. Denken over professionaliteit van het sociaal werk*. In Metz, J.; Jager-Vreugdenhil, M., Wilken, J.P (ed.). *Sociaal werk doordacht*, pp. 33-52. Amsterdam. Verkregen via [https://lectorensociaalwerk.nl/wp-content/uploads/2021/04/200122\\_Methodisch\\_werken\\_def.pdf](https://lectorensociaalwerk.nl/wp-content/uploads/2021/04/200122_Methodisch_werken_def.pdf)

Metz, J.W., & Sonneveld, J.J.J. (2018). *Methodisch werken in het jongerenwerk. [Methodical acting in Youth Work]*. Hogeschool van Amsterdam. Retrieved from <https://www.hva.nl/akmi/gedeelde-content/publicaties/publicaties-algemeen/youth-spot/2018/methodisch-werken-in-het-jongerenwerk.html>

Newton, K. (2004). Social trust: Individual and cross national approaches. *Portugese Journal of Social Sciences*, 3(1), 15-35.

Pels, T., & Distelbrink, M. (2019). *Wijkgerichte preventie in het wijkgerichte werken van Ouder- en Kindteams. Verkenning en advies*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Pijnenburg, H.M. (2010). Zorgen dat het werkt. In: H.M. Pijnenburg (red.), *Zorgen dat het werkt: Werkzame factoren in de zorg voor jeugd* (pp. 11-59). Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Rauwerdink-Nijland, E. & Metz, J.W. (2018). *Ontwikkelen en beschrijven van definitie en waarden in het straathoekwerk*. Amsterdam: Volksbond Streetcornerwork/ Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot. Niet gepubliceerd, interne documentatie.

Rauwerdink-Nijland, E. & Metz, J.W. (2019). *Werken en leven in de rafelrand. Cijfers over de doelgroep en hun ervaring met het straathoekwerk in Amsterdam en omgeving*. Amsterdam: Volksbond Streetcornerwork/ Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Youth Spot.

Rauwerdink-Nijland, E., & Metz, J. W. (2022). *Straathoekwerk. Een basismethodiek van het sociaal werk*. SWP.

Rauwerdink-Nijland, E., Dries, van den, L., Metz, J., Verhoeff, A. & Wolf, J. (te verschijnen). *The working relationship between people in marginalized situations and street-outreach workers*.

Rauwerdink-Nijland, E., Vermaning, S., & Kaulingfreks, F. (2021). *Nabijheid in tijden van afstand*. KeTJAA.

<https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/nabijheid-in-tijden-van-afstand/>

Reynaert, D., Nachtergaele, S, Stercke, N, de., Gobeyn, H., & Roose, R. (2021). Social Work as Human Right Profession: An Action Framework. *British Journal of Social Work*, 52 (2), 928-945. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab083>

Schaap, R., Todorovic, D., Awad, S., Manders, W., Sonneveld, J. & Metz, J. (2017). *Onderzoek naar Informatie & Advies als specifieke methodiek van het grootstedelijk jongerenwerk. Portfolio Jongerenwerk aflevering 6*. Hogeschool van Amsterdam. Verkregen op 25 september 2017 via <https://www.hva.nl/akmi/gedeelde-content/publicaties/publicaties-algemeen/2017/informatie-en-advies.html>

Sonneveld, J., Metz, J., & Koops, K. (2013). *Methodiekbeschrijving Ambulant Jongerenwerk*. [Method Youth Work]. Hogeschool van Amsterdam, [Amsterdam University of Applied Sciences]. Retrieved from: <http://www.profi-leren.nl/images/documenten/DC%20themas/DC%20Thema%20Welzijnswerker%20nieuwe%20stijl%20150114.pdf>

Sonneveld, J.J.J. & Metz, J.W. (2019). *Jongerenwerk is vaagheid ontgroeid en levert nog resultaat op ook*. Verkregen op 11 juli 2019 via: <https://www.socialevraagstukken.nl/jongerenwerk-is-vaagheid-ontgroeid-en-levert-ook-nog-resultaat-op/>

Sonneveld, J.J.J. (2022). *Growth opportunities in professional Youth Work*. Hogeschool van Amsterdam.

Spierings, F., Vos, N. De, Jager-Vreugdenhil, M., Doorn, L. Van, Wilken, J.P. (2018). Pleidooi voor socioprudentie in het sociaal werk. In: Platform Lectors Sociaal Werk. *Denken over professionaliteit sociaal werk*. Verkregen via <https://lectorensociaalwerk.nl/publicaties>

Van Goor, R. & Wiersma, M. (2019). Jongeren in overgang naar volwassenheid centraal. Een pleidooi voor een relationeel opvoedperspectief op professionele ondersteuning, in T. Kampen (red.) *De mens centraal. Geen probleem?* (pp. 69-90). Van Gennep/Hogeschool Inholland: Alkmaar/Amsterdam (<https://www.inholland.nl/onderzoek/publicaties/de-mens-centraal-geen-probleem>)

Van Montfoort, Spirit Jeugd en Opvoedhulp, William Schrikkergroep (2010). *NPT - LVB. Nieuwe perspectieven bij terugkeer. Nazorg en preventie van terugval voor jongeren met een lichtverstandelijke beperking na vrijheidsbeneming*.

Winter, M. de (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Van achter de voordeur naar democratie en verbinding*. SWP.

Wolf, H. (1997). *Straathoekwerk: een algemene inleiding*. Standaard.



ZonMw



KeTJAA

VERWEY

Instituut  
JONKER

## COLOFON

Opdrachtgever	ZonMw
Auteurs	Dr. M.J. Distelbrink D.M.M.A. Yassine, MSc
Met medewerking van	I. El Masoudi
Foto omslag	Carla van Thijn
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

De publicatie kan gedownload worden via onze website:  
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-258-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, oktober 2023.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.