



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Stichting Present

**Handleiding
'Doegroep Jongeren maken het verschil!'**





Inhoudsopgave

1	Jongerenparticipatie en Stichting Present	3
2	De Present methode	4
3	Motieven voor participatie	6
4	De Present stappen jongerenproof!	9
5	Vrijwilligerswerk als middel tot maatschappelijke meerwaarde	12
6	Van presentatie naar workshop, hoe pakken we het aan?	14
6.1	Voorbeeld Draaiboek	15
6.2	Overzicht werkvormen bij workshop 'Talenten en klussen in zicht!'	18
6.3	Matrix werkvormen t.b.v. workshop 'Talenten en klussen in zicht!'	19

1 Jongerenparticipatie en Stichting Present

Stichting Present wil lokale stichtingen en handvaten bieden om de doelgroep jongeren beter te begeleiden bij het ontdekken van hun talenten. De wens is om groepen jongeren beter te matchen aan klussen via Present. Op deze manier komt deze doelgroep beter in hun kracht te staan en zullen de projecten meer voldoening geven en daarmee bijdragen aan betere verbinding tussen de jongeren en de hulpontvangers.

Present biedt vrijwilligerswerk aan op basis van de wens van de groep vrijwilligers. Het aanbod van de vrijwilligers is daarmee het vertrekpunt. Vanuit het aanbod van en door vrijwilligers wordt vervolgens gekeken hoe dat aanbod in de maatschappelijke dienstverlening is in te passen. De vrijwilligersgroepen en dus jongeren, kiezen zelf welke klus zij graag willen doen en vervolgens zoekt Stichting Present naar een passende organisatie of aansluitende mogelijkheid. De maatschappelijke organisaties waar gewerkt gaat worden, worden zorgvuldig geselecteerd.

Meer dan vroeger het geval was, melden zich vaker groepen jonge vrijwilligers (tussen 16 en 25 jaar) aan om als groep een vrijwilligersklus op te pakken. Dit is een waardevolle ontwikkeling. Jongeren brengen immers verfrissende ideeën en talenten met zich mee. De werkwijze van Stichting Present waar groepen zelf bepalen wat voor soort activiteit ze willen aanpakken past bij deze doelgroep. De keuzevrijheid motiveert en enthousiasmeert jonge vrijwilligers maar biedt ook een uitdaging in begeleiding van hen vanuit de stichtingen.

Oudere doelgroepen hebben vaak helder wat ze willen en kunnen, maar bij de doelgroep jongeren vraagt het keuzeproces om een meer intensieve en op maat begeleiding. Als de match tussen vrijwilligersgroep en klus goed is, voert de groep de klus goed uit en is het resultaat beter en de voldoening hoger. Het is dus belangrijk vooraf goed zicht te krijgen op de motivaties, wensen en kwaliteiten. Bij jongeren is het daarnaast ook van groot belang dat het uitvoeren van het vrijwilligerswerk een leuke ervaring is. Het zal in veel gevallen een eerste kennismaking met Stichting Present en met vrijwilligerswerk zijn, en een goede start kan het begin zijn van veel moois ... De ervaring leert dat de groepen jonge vrijwilligers bij het bepalen van een geschikte klus niet altijd in staat zijn om de eigen vaardigheden snel te ontdekken. Dat komt omdat jongeren minder goed dan volwassenen van zichzelf weten wat hen ligt en wat ze goed kunnen. Soms kiezen de groepen daardoor een klus die niet zo goed aansluit bij hun vaardigheden. Dat maakt het risico op minder plezier bij de uitvoering groter en draagt daarmee niet bij aan de duurzaamheid van het vrijwilligerswerk. Dit kan er voor zorgen dat er een negatief beeld van vrijwilligerswerk ontstaat. Stichting Present wil daarom handvatten bieden waardoor de lokale stichting en groepen jongeren snel en op een leuke manier samen kunnen laten ontdekken wat ze graag willen, wat ze kunnen bijdragen en wat hun talenten zijn.

2 De Present methode

In deze handleiding zal uiteengezet worden wat jongerenparticipatie inhoudt en vraagt, en waar je als lokale Present stichting rekening mee moet houden bij de doelgroep jongeren. Het startpunt van deze handleiding is de 'gewone' Presentmethode, die bestaat uit de zeven stappen die hieronder beschreven zijn.

De Presentstappen:

1. Een groep nodigt een medewerker van Present uit voor een presentatie
2. De groep bepaalt wat ze zou willen doen en wanneer
3. Present matcht het aanbod van de groep met hulpvraag van een maatschappelijke organisatie
4. Voorbereiding project: gesprek (op locatie) en verdere werkvoorbereiding
5. Uitvoering project door de groep vrijwilligers
6. Evaluatie en reflectie
7. Mogelijke vervolginzet

De zeven stappen van de Present methode zijn vertaald en verrijkt met theorieën en instrumenten van MOVISIE op het gebied van vrijwilligersmanagement en jongerenparticipatie en -marketing. In hoofdstuk 4 zal dit praktisch worden uitgewerkt.

In de praktijk zie je dat de stappen op verschillende manieren worden samengepakt. Bijvoorbeeld stap 1 en 2, stap 3 tot en met 5 en zo zullen meerdere combinaties mogelijk zijn. Waar het om gaat is dat de lokale Present Stichtingen enkele of meerdere van de Present stappen zullen herkennen in hun eigen lokale aanpak. In deze handleiding zijn ze gespecificeerd op de doelgroep jongeren zodat je met concrete handvaten de doelgroep jongeren beter kunt aanspreken.

Kritische succesfactoren

Daarnaast wordt door enkele lokale stichtingen Present gewerkt met Kritische Succesfactoren

1. Aanbod staat centraal

Stichting Present werkt aanbodgericht. Dit betekent dat het aanbod van een groep centraal staat. De groep geeft duidelijk aan wat ze wil doen. Dit kan variëren van het opknappen van een huis tot oud-Hollandse liederen zingen met bejaarden tot een huis opruimen van een verslaafde. Uitgangspunt is altijd het specifieke aanbod van een groep. De gever van tijd (de vrijwilliger) is de doelgroep van Stichting Present. Deze werkwijze voorkomt dat mensen zich vanuit een claim op plichtsgevoel inzetten. We gaan uit van de kracht van de vrijwilliger en zetten die zo goed mogelijk in. Door het aanbod centraal te stellen wil Present:

- Mensen bewust maken van de tijd en/ of middelen die ze hebben ontvangen.
- De mogelijkheid bieden om tijd en/ of middelen in te zetten voor iemand die daarmee daadwerkelijk geholpen is.
- De inzet van een groep vrijwilligers zorgvuldig begeleiden.

2. Samenwerking met maatschappelijke organisaties

Het aanbod van de groep wordt ingebed in bestaande hulpverleningstrajecten van maatschappelijke organisaties. De inbedding van de inzet van een groep in een hulpverleningstraject geeft op twee manieren duidelijkheid:

- Present is zelf geen hulpverlenende instantie en heeft geen aspiraties om dit te willen worden.
- Present biedt handen aan bij de maatschappelijke organisatie. Mensen die hulp nodig hebben kunnen zelf geen hulp aanvragen. De indicatie, wie hulp wel of niet nodig heeft, is de verantwoordelijkheid van de maatschappelijke organisatie.



3. Professionele kaders

Wat Present in feite doet is op een structurele manier groepen inzetten die incidenteel beschikbaar zijn. Elke week worden groepen ingezet, maar elke week andere groepen. Dit houdt in dat elke groep opnieuw begeleid moet worden. Om de brug tussen groepen vrijwilligers en maatschappelijke organisaties te slaan, is er professionele ondersteuning nodig. Deze ondersteuning wordt gekenmerkt door twee begrippen: kwaliteit en continuïteit.

4. Lokaal

Stichting Present werkt lokaal met lokale werknemers en vrijwilligers. De groepen vrijwilligers komen uit de plaats zelf en zetten zich in voor hun eigen stad. Op deze manier krijgen de groepen een kijkje achter de voordeuren in hun eigen stad, zodat hun ogen van de vrijwilligers geopend worden voor wat er gebeurt. De stichting hoopt zo bij te dragen aan een beweging waarin mensen elkaar steeds meer helpen.

Deze factoren zijn belangrijke waarden in de uitvoering, initiëren van nieuwe projecten en het begeleiden van vrijwilligers en dus jongeren binnen Present. Hou ze, zeker bij het betrekken van de doelgroep jongeren, in gedachten.

3 Motieven voor participatie

Je kent vast jongeren in je eigen omgeving die zich actief inzetten, bijvoorbeeld binnen kerkgroepen, jeugdsozen, of studentenverenigingen. Er zijn veel verschillende jongeren met veel verschillende achtergronden en behoeften.

Dé jongere bestaat niet. Als je het over jongerenparticipatie hebt, is het handig om wat meer van de leefwereld van jongeren te weten. In de bijlagen is hoofdstuk 2 uit de publicatie 'Verovering van de jongerenmarkt' opgenomen, die de nodige achtergrondinformatie geeft over 'wat jongeren beweegt en raakt'. Lees het en laat je inspireren.

Naast je inleven in de leefwereld van jongeren, zijn motieven een belangrijk aspect bij de inzet van deze doelgroep. Motieven van jongeren om iets wel of niet te doen, om ergens wel of niet aan deel te nemen, zijn net zo divers als de jongeren zelf. Belangrijk dus om hier meer van te weten. Meestal is er sprake van een mix van de drie onderstaande motivaties:

1. Het vervult egocentrische impulsbehoeften. Als je vraagt 'waarom doe je het?', is het antwoord: 'omdat het leuk is'.
2. Het levert menselijke of maatschappelijke meerwaarde. Je doet het omdat het juist is.
3. Het is nuttig op de lange termijn. Je doet het omdat het loont.

Er zijn vele indelingen en categorieën om de motivatie van vrijwilligers vervolgens in kaart te brengen. We gebruiken een van de meest bekende indelingen, namelijk de functionele benadering van Clary en Snyder (Clary e.a. 1998). Deze omschrijft zes categorieën van motieven die individuen kunnen hebben om vrijwilligerswerk te doen. Bridges Karr en Van den Bosch hebben deze indeling aangevuld met nog een categorie: pleziergerichte motieven.

1. Pleziergerichte motieven

Door vrijwilligerswerk kun je plezier en genot ervaren. Pleziergerichte motieven spelen vaak een belangrijke rol bij de keuze voor vrijwilligerswerk, zeker bij jongeren.

De leden van het dispuut Pura Vida van NSU hebben gemerkt dat het erg leuk is om samen een vrijwilligersactie te doen. Daarom zetten zij zich nu drie keer per jaar vrijwillig in via Present Utrecht. Het is leuk om samen een klus te klaren: je ziet elkaar eens op een andere manier en het is gezellig. Tijdens het klussen is er volop ruimte om de hulpontvanger te ontmoeten en met elkaar bij te praten. Bij een sociaal project, bijvoorbeeld in een verzorgingshuis, staat een leuke avond voorop. Naderhand kan er nog een borrel gedronken worden, waardoor de plezierige avond compleet is.

2. Carrièregerichte motieven

Vrijwilligerswerk biedt een kans om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die de (toekomstige) carrière op de arbeidsmarkt een positieve impuls kunnen geven.

Inge studeert geschiedenis en is daarnaast betrokken als vaste vrijwilliger bij Stichting Present Utrecht. Om de week is zij een halve dag op kantoor, daarnaast begeleidt ze groepen die projecten doen. Door het vrijwilligerswerk doet Inge ervaringen op in de praktijk: ze leert vele maatschappelijke organisaties kennen en ze ziet een andere kant van de stad. Als ze afgestudeerd is, wil Inge in haar werk verbindingen leggen en werken aan sociale cohesie. De ervaring die ze nu opdoet bij Present is daarbij erg behulpzaam!

3. Normatieve motieven

Vrijwilligerswerk is een manier waarop mensen voor hen belangrijke normen en waarden uit kunnen dragen.

Gideon is lid van de christelijke studentenvereniging CSFR. Vanuit zijn Christelijke overtuiging vindt hij het belangrijk om oog te hebben voor mensen die in nood zijn. Hij brengt dit in praktijk door elke maand met een groep medestudenten via Present een klus op te knappen bij iemand thuis, die te maken heeft met armoede, eenzaamheid of een slechte gezondheid. Zo brengt hij zijn geloof, in omzien naar elkaar, in praktijk.

4. Sociale motieven

Vrijwilligerswerk kan bestaande sociale contacten verdiepen of versterken en geeft een kans om aan activiteiten mee te doen die belangrijk zijn voor referentiegroepen.

Patrick (uitwisselingstudent) komt uit Engeland en verblijft een jaar in Nederland voor zijn studie. Voor hem is vrijwilligerswerk een manier om nieuwe sociale contacten op te doen. Elke week gaat hij samen met een aantal andere internationals aan de slag via Stichting Present. Inmiddels hebben zij elkaar al goed leren kennen, het is een gezellige club om elke week mee op te trekken. Door samen te werken maak je al gauw goed kennis met elkaar.

5. Leermotieven

Vrijwilligerswerk biedt een kans nieuwe (leer)ervaringen op te doen en bestaande kennis en vaardigheden te oefenen en te vergroten.

Marijke zet zich in voor Present, omdat zij daardoor ziet dat Utrecht ook een andere kant heeft, dat er vlakbij mensen zijn die in een heel andere situatie zitten dan zijzelf. Als lid van studentenvereniging Ichthus is ze veelal druk met het studentenleven. Door via Present aan de slag te gaan, leert ze hoe het is om met totaal andere mensen in gesprek te gaan. Zo hoopt ze zich te ontwikkelen in het luisteren naar de verhalen van bijvoorbeeld ouderen, daklozen of vluchtelingen.

6. Kwaliteitsmotieven

Vrijwilligerswerk biedt kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit. Het draagt bij aan het gevoel dat je belangrijk bent en verbetert het zelfbeeld.

Danique is lid van studentenvereniging VGSU en heeft zich een aantal keren ingezet via Present. Ze vindt het daarbij belangrijk dat ze iets wezenlijks voor een ander kan betekenen. Een aantal keren heeft ze gezien dat de hulp die zij met een groep bood echt een verschil maakte: het gaf bijvoorbeeld nieuwe moed en doorzettingsvermogen aan diegene die hen ontving. Dit zorgt bij Danique voor een gevoel van voldoening, zij is op die manier van betekenis. Ook leverde het bewustwording op: dat je het zelf erg goed hebt, vergeleken met de mensen die Danique via Present ontmoette. Door dit te beseffen maak je zelf een ontwikkeling door, vindt Danique.

7. Beschermingsmotieven

Vrijwilligerswerk kan een manier zijn om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of deze te verminderen.

Heleen is al een tijd werkloos, het lukt haar voorlopig nog niet om werk te vinden. Ze voelt zich schuldig over het feit dat ze op het moment niets betekent voor de samenleving. Door zich in te zetten voor Present heeft ze het gevoel dat zij iets van betekenis terug kan doen, omdat ze nu op kosten van de samenleving leeft. Ook zorgt het dat ze bezig is met betekenisvol werk, in plaats van dat ze thuis zit.

Het gedrag van jongeren wordt bepaald door een combinatie van motieven en door continue verschuiving in motieven. Het motief dat op het ene moment overheerst, wordt een ander moment overstemd door een ander motief. De manier waarop een organisatie een activiteit aanbiedt, kan



bepalend zijn voor het type jongere dat daarmee wordt binnen gehaald. Een organisatie die bijvoorbeeld vooral werk- of leerervaringen aanbiedt, zal met name jongeren aanspreken die met hun carrière bezig zijn. Als die jongeren gaandeweg de maatschappelijke- of menselijke waarde van het werk ontdekken, kunnen ze er voor kiezen om na afloop van het project langer betrokken te blijven: er wordt dan een andere motivatie aangesproken.

Andersom: wanneer een organisatie te veel nadruk legt op leuke en flitsende activiteiten, haken de serieuze jongeren mogelijk snel af en lopen de overige jongeren waarschijnlijk weg zodra de activiteiten niet meer boeien. Als je oog hebt voor de dynamiek in de motivatie van de vrijwilligers, kun je daarop inspelen en zorgen voor passende nieuwe uitdagingen.

Elke jongere heeft zijn eigen mix van motivatiefactoren: juist (je belangrijkste drijfveer is plichtsbesef, omdat het zo hoort), leuk (je belangrijkste drijfveer is de lol die je eraan beleeft) of loont (je belangrijkste drijfveer is wat het je persoonlijk oplevert). Deze motivatiefactoren verschillen niet alleen van persoon tot persoon, iedere jongere kan op andere momenten in zijn leven of zelfs voor ander vrijwilligerswerk een andere unieke mix hebben.

Het is belangrijk hier zicht op te hebben. Op die manier kun je (een groep) jongeren beter begeleiden naar een klus die aansluit bij hun behoefte op dat moment.

Bij Present zie je dat (jonge) vrijwilligers zich met name vanuit de normatieve motieven willen inzetten. Voor veel Christelijke jongeren is vrijwillige inzet voor anderen een logisch gevolg vanuit hun overtuigingen. Echter als je ook jongeren daarbuiten wilt aantrekken, dan zul je zicht moeten krijgen en moeten inspelen op alle mogelijke motieven. Vaak is er sprake van een dynamische mix. Ga hiernaar op zoek en kijk hoe je hier op in kunt spelen!

4 De Present stappen jongerenproof!

Eerder is er gesproken over de 7 stappen van de Present methode. Hieronder worden de Presentstappen toegepast op de doelgroep jongeren. Per stap zijn aandachtspunten kort omschreven. Zoals gezegd, in de praktijk zie je dat de stappen op verschillende manieren worden ingezet en dat er stappen worden samengevoegd. Wees creatief en laat je in je aanpak en werkwijze inspireren door de input uit dit handboek.

1. De presentatie

Jongeren zitten niet te wachten op een lange presentatie. De eerste kennismaking met Present zal op een aantrekkelijke en interactieve wijze gebracht moeten worden. Jongeren moeten voelen dat Present niet alleen bezig is met 'zichzelf verkopen', maar dat er werkelijke interesse is naar wat hen beweegt. De presentatie is in de eerste plaats bedoeld om een energieke, open sfeer neer te zetten, een sfeer waarin het draait om kennismaking en met elkaar het gesprek aangaan. Het geven van informatie is slechts volgend daarop. In de draaiboeken staan tips en verschillende werkvormen die in te zetten zijn bij het neerzetten van een goede presentatie.

Een presentatie kan natuurlijk ook de vorm van een gesprek hebben, zo veel mogelijk in de vorm van een dialoog. Zorg dat je niet alleen zendt en 'vertelt' wat Present kan betekenen, maar maak het gesprek interactief en daag de jongeren uit aan te geven wat zijn of haar motivatie is en vraag hierop door. Zo kun je uiteindelijk tot een betere match komen.

2. De intake

Belangrijk in deze fase is specifieke aandacht voor wat de jongeren willen met de diverse talenten en mogelijkheden. Aansluiten bij 'wat hun hart sneller laat kloppen' en ruimte bieden aan jongeren om zichzelf te laten zien, is hierbij erg belangrijk. Hiervoor zijn verschillende werkvormen beschreven die in te zetten zijn tijdens de presentatie, voorbereidende gesprek of workshop of voorafgaand aan de klus.

3. De matching

De matching gebeurt na een eerste kennismaking. Bij deze stap is het van belang dat het vrijwilligerswerk bij Stichting Present concreter en tastbaarder wordt. Het moet duidelijk worden dat hun wensen en talenten in te zetten zijn in concrete activiteiten, dat hun wensen en talenten een goede plek kunnen krijgen bij Stichting Present. Het is belangrijk dat je de activiteit laat aansluiten bij de motivatie van de jongeren. Zie hiervoor hoofdstuk drie. Voor jongeren zijn in een voorbereidende workshop werkvormen ontwikkeld waardoor de matching meer aandacht krijgt. Hieruit kunnen randvoorwaarden naar voren komen, bespreek deze met elkaar.

4. De voorbereiding

Deze fase kan verwerkt worden in de voorbereidende workshop. Belangrijk aan deze stap is, dat jongeren vaak overkomen als stoer, maar dat er onder die stoerheid vaak onzekerheid zit over de eigen talenten en mogelijkheden. Een goede instructie, waarmee de jongeren zicht krijgen op wat de klus is, wat er van hen verlangd wordt, wat aandachtspunten zijn, etc., geeft kaders en daarmee zekerheid. Daarnaast is het uiteraard belangrijk dat na de workshop en het moment dat de klus wordt uitgevoerd, jongeren zelf zich verder voorbereiden en de afdelingen contact blijven houden met de groep.



5. Het project

Als alle voorgaande stappen goed zijn doorlopen, zou de uitvoering van het project als vanzelf een goede mix moeten zijn van uitdaging en veiligheid, aansluitend bij motivaties en interesses van de deelnemende groep jongeren. Het is belangrijk de jongeren hun eigen invulling te gunnen.

6. De evaluatie

De evaluatie is een zeer belangrijke fase, waarmee veel winst valt te halen op het gebied van het vergroten van het leereffect. Het gaat dan met name over bewustwording op het vlak van maatschappelijke meerwaarde. Als jongeren door de klus én door de evaluatie leren wat het hen doet om anderen te helpen, dan tilt Stichting Present het vrijwilligerswerk op een hoger niveau. Vrijwilligerswerk als vorm van informeel leren. Het is belangrijk de evaluatie heel 'licht' te houden en niet als een 'verplicht nummer'. Een anekdotische aanpak, niet met formulieren maar met een gesprek, liefst informeel en 'snel', zo mogelijk meteen na of zelfs nog tijdens de klus, is hiervoor het meest geschikt. Het is leuk én verdiepend om geïnterviewd te worden, dit terug te lezen en voor anderen om er geïnspireerd door te raken.

7. Mogelijke vervolginzet

Het zou natuurlijk mooi zijn als op de uitvoering van de klus een vervolginzet volgt. Ofwel via Stichting Present ofwel via een andere organisatie. Het gaat er Present om dat jongeren zich gaan inzetten voor de ander, naar elkaar omzien. De ervaring via Present zal dan ook leidend zijn in de ervaring van de jongere!

De reden om je aanbod jongerenproof te maken heeft te maken met het creëren van maatschappelijke meerwaarde en met bewustwording. Neem dit mee, maar wees hier ook realistisch in. Soms is één goede eenmalige ervaring voldoende voor het moment. In dat geval heb je met je aanpak wellicht bijgedragen aan een 'leuke en zinvolle ervaring' – alleen dit al is belangrijk voor vervolginzet van de jongeren, ook wanneer dit jaren later zal zijn!

Binnen en buiten: jongerenmarketing

Als je aan de slag gaat met jongerenparticipatie binnen je organisatie, dan zal de organisatie aantrekkelijk moeten zijn voor jongeren. Jongeren moeten het leuk en interessant vinden actief te worden bij Stichting Present. Daarmee heb je te maken met de binnenkant en de buitenkant van een organisatie. Over het aantrekkelijk maken van de binnenkant van de organisatie hebben we het gehad door de zeven Presentstappen jongerenproof in te richten.

De buitenkant betreft de uitstraling (imago) en de inrichting van de activiteiten zelf. Daarvoor zet je jongerenmarketing in. Marketing is het op die manier aantrekkelijk maken van je organisatie en activiteiten zodat het voor jongeren interessant wordt actief te worden. Er wordt ze iets extra's (toegevoegde waarde) geboden. Door het inspelen op de verschillende motieven bereik je dit al deels maar door je organisatie eens te bekijken met andere ogen kun je al een stuk wijzer worden hoe je bekend staat (het imago) en of dit ook het imago is waardoor jongeren zich aangetrokken worden. Is het imago wat oubollig of wordt het geassocieerd met ouderen, dan zul je minder makkelijk jongeren betrekken.

Door middel van enkele marketingprincipes kun je al een hoop doen, bijvoorbeeld het toepassen van de marketingmix (de 5 P's: Product, Prijs, Plaats, People, Promotie) op de organisatie en de activiteiten weet je welke 'knoppen' je kunt aanscherpen.

Het **product** (de activiteit) moet die ervaring opleveren zodat de **prijs** (de te investeren tijd) geen issue is. De **plaats** kan een oud kantoor zijn, maar je kunt ook afspreken in een cafe om de hoek bijvoorbeeld. Als de plaats de locatie van de inzet is, bekijk dan ook die eens, dan kun je bijvoorbeeld de aankleding met bijvoorbeeld wat lekkers aantrekkelijker maken. De **people** gaat om de mensen,



wie komen de jongeren tegen, binnen Stichting Present, maar ook op de locatie? Zorg voor herkenbaarheid. En **promotie** spreekt voor zich, hoe ziet je website of omschrijving van de activiteit er uit?

Om jongerenparticipatie daadwerkelijk succesvol binnen de lokale Stichting Present een plek te geven, zul je ook hiermee aan de slag moeten. In deze handleiding een korte inleiding, voor meer informatie en handvaten, zie het boek 'Verovering van de jongerenmarkt' van MOVISIE. Vraag ernaar bij het landelijk bureau van Stichting Present!

5 Vrijwilligerswerk als middel tot maatschappelijke meerwaarde

We spraken eerder over een motivatiemix van jongeren als zij zich inzetten. Een klus moet 'leuk' zijn om te doen, maar ook spelen de factoren 'lonen' en 'juist' in meerdere of mindere mate een rol. De factor 'juist' is bij Stichting Present een belangrijk onderdeel van de visie in het werk. Hoe kun je hier aandacht aan besteden bij deze doelgroep?

Jongeren ontdekken door het doen van vrijwilligerswerk wat ze een ander en daarmee de samenleving te bieden hebben en hoe wezenlijk het is om sociale overwaarde te delen door middel van contact, aandacht en betrokkenheid. Ze ontdekken tijdens hun inzet talenten van zichzelf als individu, van hun medegroepsleden, van de hulpontvangers en worden zich ervan bewust hoe verschillende individuen met elkaar kunnen samenwerken en elkaar kunnen versterken als team. Hiermee is vrijwilligerswerk meer dan alleen het uitvoeren van activiteiten: het is ook en vooral een vorm van leren.

Leren kan op veel verschillende manieren:

- **Kennisleren:** het opnemen van informatie en het leggen van verbanden.
- **Vaardigheidsleren:** het verbeteren van acties.
- **Houdingsleren:** inzicht in gedrag en het ontwikkelen van eigen normen en waarden.

Houdingsleren gaat min of meer als vanzelf, maar is ook te versterken en te verdiepen. Dit versterken en verdiepen doe je door middel van het organiseren van reflectie. Zoals gezegd is de evaluatie een bijzonder belangrijk onderdeel in het hele proces van de 'Present stappen jongerenproof'. Bij die evaluatie gaat het echter niet in de eerste plaats over het evalueren of de tuin mooi is opgeknapt en of het huis netjes geschilderd is. Deze **resultaten** zijn natuurlijk belangrijk om te benoemen, maar veel belangrijker is aandacht te geven aan de **effecten**.

Resultaten kan je tellen en effecten moet je vertellen. Het is een heel krachtig middel om jongeren uit te nodigen tot reflectie. Bijvoorbeeld door ze te bevragen naar wat naar hun gevoel belangrijke, ontroerende, verbazingwekkende momenten waren tijdens het uitvoeren van het vrijwilligerswerk. Het reflecteren op vragen als 'Wat betekende het contact met de hulpontvanger voor jou en voor de hulpontvanger', 'Waarmee heb je de hulpontvanger naar jouw gevoel echt geholpen', 'wat heb jij geleerd van de hulpontvanger, of van je teamgenoten' en 'op welke manier heb je gemerkt dat jouw inzet belangrijk was voor de hulpontvanger' kan jongeren helpen met nadenken over de effecten van hun eigen handelen. En het kan jongeren helpen met ontdekken wat hun hart heeft, hoe het voelt om je te verbinden met andere mensen en hoe het voelt om andere mensen te helpen.

De verhalenjager

Reflectie en evaluatie is dus zeer belangrijk, en het is belangrijk om dat op een anekdotische manier te doen: dicht bij de ervaring en het gevoel. Een middel hiertoe is de zogenaamde 'Verhalenjager'. Vanuit de lokale stichting gaat er iemand in de rol van Verhalenjager naar het project waar de jongeren als vrijwilliger bezig zijn, op het moment dat de activiteit plaatsvindt om de verhalen op te nemen. De Verhalenjager is een soort journalist op belevingsniveau, die jongeren helpt met leren, maar die ook zorgt voor mooie verhalen (zo mogelijk met foto's en filmpjes!) op de website of op andere communicatiemiddelen.

Hoe komt de Verhalenjager op belevingsniveau? Dat gaat het best door middel van zogenaamde 'waarderende vragen'. Waarderende vragen zijn onvoorwaardelijk positief geformuleerd, zelfs als je knelpunten of problemen boven water probeer te krijgen. Zonder dat je negatieve zaken probeert weg te vegen, blijkt deze manier van vragen de meeste en de beste informatie op te leveren. Daarbij zet het een denkproces op gang, gericht op het maken van een echte verbinding, op het aangaan van een relatie. Dit is het begin van bestendiging van vrijwillige inzet. Door middel van verleden-, heden-



en toekomstvragen worden jongeren verleid om woorden te geven aan concrete belevenissen, en door te denken over wensen, dromen en verbeteringen. Ter illustratie:

Niet:

Wat liep er minder lekker tijdens de activiteit?

Maar:

Wat zou je de volgende keer beter willen doen?

Niet:

Wat vond je het meest waardevol aan de activiteit?

Maar:

Was er een moment dat je voelde dat jouw inzet heel waardevol was voor de hulpontvanger?

Niet:

Hoe liep de samenwerking?

Maar:

Waren er momenten waarbij de samenwerking erg lekker liep? Wat gebeurde er?

Niet:

Hoe vond je het contact met de hulpontvanger?

Maar:

Waren er momenten dat je voelde dat je goed contact had met de hulpontvanger?

Niet:

Heeft de hulpontvanger iets aan jullie inzet gehad?

Maar:

Wat was naar jou gevoel heel helpend voor de hulpontvanger?

Niet

Wat heb je er van geleerd?

Maar:

Welk moment, welke ontmoeting vond je het meest leerzaam? Wat gebeurde er?

Deze 'echte verhalen over echte mensen' laten zien waar Present voor staat en wat Present in de praktijk doet. En het laat zien dat het vrijwilligerswerk van de jongeren er toe doet, dat het leuk en vrolijk is en dat het iets is om trots op te zijn. Voor de jongeren is het leuk en waardevol om uitgedaagd te worden hierover na te denken en erover te vertellen, én leuk om het daarna terug te lezen en te kunnen delen met anderen!

6 Van presentatie naar workshop, hoe pakken we het aan?

Aan de slag met jongeren: hoe pak je dat aan? Om hier grip op te krijgen zijn een groot aantal materialen en instrumenten verzameld en ontwikkeld.

Voor het samenstellen van een programma hebben we gekozen voor een modulaire opbouw. Het is met andere woorden een 'cafetariamodel' waarbij iedere lokale stichting eigen 'menu's' kan samenstellen. De ene werkvorm ligt je beter dan de ander; soms heb je veel tijd, soms maar weinig; een groep van vijf jongeren vraagt andere werkvormen dan een groep van 25; een groep jongeren van de Bijbelschool heeft een ander profiel dan een groep van de openbare scholengemeenschap, etc. Gebruik de modulaire opbouw als een doe-het-zelf pakket om maatwerk te leveren.

Je vindt als bijlage een leeg format voor een eigen samen te stellen draaiboek. Daarnaast is er een voorbeeld draaiboek opgenomen die zo 'van de plank' is in te zetten of te gebruiken als inspiratie voor een eigen draaiboek.

Tevens vind je een matrix met verschillende werkvormen, per onderdeel benoemd. Hieruit kun je putten als je zelf een workshop wilt samenstellen. Per werkvorm staat omschreven wat aandachtspunten zijn en hoe je deze uitvoert.



6.1 Voorbeeld Draaiboek

Workshop 'Talenten en klussen in zicht!'

Doelen workshop

Na afloop van de workshop:

- zijn de deelnemers bekend met (de mogelijke klussen van) Present;
- is de gezamenlijke groepsmotivatie in beeld gebracht;
- weten de deelnemers beter waar hun eigen talenten & interesses liggen in relatie tot het vrijwilligerswerk van Stichting Present;
- heeft de groep een helder beeld waarmee zij aan de slag wil gaan;
- is de groep zijn de deelnemers enthousiast om aan de slag te gaan via Present.

Gezien de visie van Present is naast het maken van een goede match een belangrijke vraag: 'waarom wil je je inzetten?'

Stem de workshop en de lengte van de workshop af op de behoefte van de groep aan de hand van de motivatie.

Hieronder vind je een basisdraaiboek. In het werkvormenoverzicht vind je diverse werkvormen uitgewerkt per onderdeel. Maak een keuze voor de werkvorm die het beste bij jezelf, de groep en het moment past. De workshop kan vooraf gegeven worden, of (onderdelen ervan) als introductie voorafgaand aan de klus.



Leerdoel	Activiteit en werkvormen	Tijd	Materialen en opmerkingen
A. Inloop	Koffie, thee, fris, lekkers		Let op aankleding! Filmpje, mensen met ervaring uitnodigen; laten meepraten
B. Introductie op de workshop	Welkom, doel van de avond en agenda.	5 min.	Programma op flap
C. Deelnemers maken kennis met elkaar	Door middel van enkele vragen maken de deelnemers kennis met elkaar Werkvormen onder A	10 min.	Niet te lang Houd het dynamisch!
D. Introductie Present	Introductie op Present Start met de vraag 'Wanneer heb je iets gedaan, waarin je iets betekende voor een ander'. Geef een paar mensen uit de groep de gelegenheid om hier kort over te vertellen. (Concludeer: dan ben je 'present', dat is wat we willen bereiken met het werk van Present.)	10-15 min.	PP, Prezi, filmpjes! Niet te lang Hou het interactief! Zorg dat wat je vertelt aansluit bij de behoefte van de doelgroep!
E. Verkennen eigen motivatie	Motivatatie in beeld! Waarom doen we het? Werkvormen onder D (plenair of in groepjes)	10-15 min.	Maatwerk licht - zwaar
F. Samenwerken tijdens de klus, hoe doen we dat ... ?!	Een oefening om manieren van samenwerken te ervaren. Elkaar leren kennen.	10-15 min.	
G. De activiteiten van Present	Kennismaken met de mogelijke activiteiten bij Present. 1. Sociaal 2. Praktisch Wat willen we individueel of als groep uit de activiteit halen (ad slag, een ander helpen of teambuilding). Wat past dan het beste?		Maatwerk licht - zwaar



H. Talenten in beeld	Aan de slag met je talenten! Reflectie: wat nemen we mee aan (eigen) talenten) naar de uitvoering van onze klus?		
I. Afspraken maken	Afspraken maken over de inzet		Op flap noteren
J. Afsluiting	Korte evaluatie	5 min.	



6.2 Overzicht werkvormen bij workshop 'Talenten en klussen in zicht!'

	Werkvorm	1	2	3	4
A.	Inloop	Filmpje op achtergrond	Jongeren met kluservaring informeel laten meelopen	Foto's als achtergrond	Informatietafel: Present en klussen
B.	Introductie workshop	Programma op flap	Programma op powerpoint	Zelf vertellen	
C.	Kennismaken	Kennismakingsrondje: wie ben ik?	Kennismakingsspel 'Ranking'	Groepskennismaking: stellingenspel	Groepskennismaking: rode draad (bolletje touw)
D.	Introductie Present	Powerpoint	Prezi	Filmpjes	Vertellen
E.	Motivatatie	Brainstorm op flap	Oefening in groepjes	dynamische motivatiemix	
F.	Samenwerken	Luchtballon	Tekenen	Rode draad (Bolletje touw)	Op alfabet
G.	Activiteiten	Test "wat ligt mij?"	Verkenning activiteiten van Present		
H.	Talenten	Koppeling klus aan je eigen talenten!	Wat voor soort klus		
I.	Afspraken	Stappen doorlopen	Wanneer horen we wat		
J.	Afsluiting	Werken met beelden	Rondje kleur bekennen	Thermometer	



6.3 Matrix werkvormen t.b.v. workshop 'Talenten en klussen in zicht!'

A. Inloop <i>Doel:</i> Zorg voor een enthousiast welkom met koffie, thee en iets lekkers in een aantrekkelijke omgeving met een leuke aankleding. Let ook op de inrichting van de ruimte. Het kan bijvoorbeeld prettig zijn, stoelen in een kring te zetten en bijv. tafels weg te laten. Hieronder zijn een aantal tips genoemd die gebruikt kunnen worden bij de inloop.						
Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Filmpje op achtergrond		Kort en krachtig in beeld brengen hoe een klus bij Present wordt ervaren	Maken van een promotiefilmpje met interview met jongere die Present-klus heeft gedaan. Ook mogelijk om een klus in uitvoering laten zien en een interview met iemand die geholpen is.		Computer/ laptop en beamer; internet-verbinding	Goede sfeer, leuke aankleding, gastvrijheid
2. Jongeren met ervaring informeel laten meelopen		Op persoonlijke wijze in beeld brengen hoe een klus bij Present wordt ervaren.	Een jongere die al bij Present een klus heeft gedaan, vragen om aanwezig te zijn bij de workshop. Geef instructie mee aan jongeren.		Evt. eigen materiaal	Goede sfeer, leuke aankleding, gastvrijheid
3. Foto's als achtergrond		Letterlijk laten zien wat een klus bij Present inhoudt.	Foto's ophangen		Grote foto-afdrukken van klussen van Present	Goede sfeer, leuke aankleding, gastvrijheid
4. Informatietafel: Present /		Nieuwsgierig maken naar	Inrichten informatietafel		Foto's van klussen van	Goede sfeer, leuke aankleding, gastvrijheid



klussen		wat een klus bij Present inhoudt.			Present, promotie-materiaal van Present	
---------	--	-----------------------------------	--	--	---	--



B. Introductie op de workshop

Doel

Zorgen dat de bijeenkomst als een geheel wordt ervaren door deelnemers. De volgende punten duidelijk maken:

- Welkom
- Aanleiding; waarom zijn jullie hier?
- Programma van de bijeenkomst
- Geef de eigen klik met het programma of het doel van de dag; bijvoorbeeld door te refereren aan artikel van die week in de krant of door te vertellen hoe je zelf bij Present bent binnengekomen – link met de avond maken.

Let er op dat je verbinding maakt met de groep. Ga er niet té lang op in, en ga relatief snel naar C. de kennismaking.

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Programma op flap	1-3 min.	Duidelijkheid over invulling van de workshop	Programma voorbereiden	Vertellen	Flip-over met programma.	Gebruik verschillend kleuren
2. Programma op powerpoint/ prezi	1-3 min.	Duidelijkheid over invulling van de workshop.	Programma voorbereiden	Vertellen	Computer/lapt op en beamer; presentatie	Alleen indien nodig, kan afstand scheppen
3. Zelf vertellen	1-3 min.	Duidelijkheid scheppen over invulling van de workshop.	Programma voorbereiden	Vertellen	Geen	Overweeg alsnog de flap of hand-out voor programma op schrift. Dit i.v.m. visueel ingestelden.



C. Kennismaking

Doel: deelnemers en Present begeleider leren elkaar (op een andere manier) kennen.

Houd bij de keuze van de werkvorm rekening met de tijd die je beschikbaar hebt. Hoe belangrijk is de kennismaking (teambuilding) en hoeveel tijd wil je aan andere onderdelen besteden?)

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Kennis-makingsrondje	5-15 min.	Algemene kennismaking	Geen	Laat de deelnemers enkele vragen beantwoorden. Bijvoorbeeld, naam, werk, leeftijd. Je kunt ook vragen toevoegen als 'wat weten anderen nog niet van je?' of 'hoe oud was je toen je voor het eerst vrijwilligerswerk deed en wat deed je?' Je kunt een rondje maken, je kunt het ook op willekeurige volgorde doen.	Geen	Zorg dat het niet te lang duurt zodat het blijft boeien!
2. Kennis-makingspel 'Ranking'	5-15 min.	Kennismaking , ontspannen sfeer scheppen	Zorg dat er een plek in de ruimte is waar alle deelnemers naast elkaar kunnen staan en ook de mogelijkheid hebben om elkaar nog te zien. Bereid een aantal vragen voor waarmee de deelnemers op volgorde gezet kunnen worden, bijvoorbeeld Van A tot Z op organisatienaam; op leeftijd; hoe oud was je toen je met vrijwilligerswerk begon (en wat was dat)	Vraag de deelnemers om zonder met elkaar te praten, maar door middel van handgebaren of andere creatieve communicatievormen de goede plek op volgorde van A-Z of van 0-100 te gaan staan. Geef deelnemers de tijd om hun goede plek te vinden, wissel uit en laat deelnemers mee controleren of ieder op de goede plek staat. Als het een groep is, die elkaar kent, kies dan vragen uit over zaken die ze nog niet van elkaar weten!	Geen	Dit is een korte interactieve manier om elkaar te leren kennen. Zorg ervoor dat de oefening blijft boeien. Het controleren moet niet te lang duren. Belangrijk is dat tijdens het uitwisselen/ controleren alle deelnemers elkaar kunnen zien en betrokken blijven



3. Groepskennis-making stellingenspel	15-20 min.	Op dynamische wijze een aantal aannames bespreken met de hele groep	Zorg dat er voldoende ruimte is zodat deelnemers vrij rond kunnen lopen. Bereid de indeling van twee hoeken voor, door een kleur A4 of door op flap EENS of ONEENS aan te geven. Bereid een aantal prikkelende stellingen voor, over een vrijwilligersklus bij Present.	Lees de stelling voor en vraag deelnemers om een standpunt te kiezen in de ruimte. Kiezen zij voor EENS, dan gaan ze in het bijbehorende deel van de ruimte staan. Kiezen zij voor ONEENS, dan kiezen ze de andere hoek. Vraag van een aantal deelnemers aan de verschillende zijden om hun keuze voor EENS of ONEENS te motiveren. Zorg er voor dat de verschillende meningen aan bod komen.	Flappen en stellingen	Probeer om deelnemers zoveel mogelijk een kant te laten kiezen. Mocht het echt nodig zijn kan een denkbeeldig lijn in de ruimte (neutraal is halverwege) toegevoegd worden. Ze kunnen zich dan verdelen over deze lijn. De stellingen moeten vooral discussie oproepen, het moet geen 'overtuigingswedstrijd' tussen deelnemers worden.
4. Rode draad	10-20 min.	Kennismaking , ontspannen sfeer scheppen	Knot wol	De deelnemers komen binnen in de ruimte. Er zijn geen tafels. De stoelen staan in een kring. In het midden van de kring ligt een knot wol op de grond. Start, als iedereen zit, door te zeggen dat je wilt beginnen met de rode draad, "Nou, daar ligt 'ie!" Pak de knot wol en geef de volgende instructie: "Houd de draad vast en noem je naam en tevens wat je typeert en wat je verwachting is voor deze training, wanneer wordt het voor jou een goede training. Gooi vervolgens de knot wol naar iemand anders. Houd daarbij zelf de draad	Knot wol	Zorg ervoor dat iemand de verwachtingen notuleert op een flap. Geef evt. aan welke verwachtingen wel en niet corresponderen met de doelen van de bijeenkomst. <i>Reflectie suggesties</i> Wijs de deelnemers op het netwerk dat ze gevormd hebben en vraag 1. welke kwaliteiten van anderen



				vast. Als iedereen geweest is, is er dus een web gespannen. Kijk of het nodig is voor de groep en kan i.v.m. de tijd maar vraag of de laatste deelnemer de knot weer terug wil gooien naar de voorgaande en daarbij de naam wil noemen van de persoon aan wie hij/zij gooit. Hilariteit, want nu blijkt dat namen onthouden niet iets is waar iedereen zich bewust mee bezig houdt. Aan het eind heb je de hele knot weer terug ontvangen.		ze gehoord hebben of 2. vaardigheden zij tijdens deze oefening hebben gezien, denk aan: zekerheid in het contact maken, gericht de ander aanspreken of het kiezen van iemand die dicht naast je staat of juist iemand benaderen die ver bij je vandaan is. Wat zegt dit?
--	--	--	--	--	--	---



D. Introductie op Present

Doel: de werkwijze van Stichting Present uitleggen.

Doe dit kort en krachtig; anders verlies je de aandacht van de deelnemers. Zorg dat je de groep erbij houdt en betreft op interactieve wijze.

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Powerpoint of Prezi	5 min.	De werkwijze van st. Present is duidelijk.	Presentatie voorbereiden en in powerpoint zetten	Vertellen	Computer/ laptop en beamer; presentatie	
2. Filmpjes	5 min.	Kort en krachtig in beeld brengen wat Present doet en op welke manier.	Maken van een promotiefilmje met uitleg van de Present-werkwijze. Ook mogelijk om een jongere te vragen hoe een klus bij Present wordt georganiseerd. Houdt filmje kort&krachtig.	Toelichten	Computer/ laptop en beamer; internet-verbinding	
3. Vertellen over Present	5 min.	De werkwijze van st. Present is duidelijk.	Inhoud praatje bepalen	Vertellen		Overweeg alsnog een flap. Dit i.v.m. visueel ingestelden.



E. Verkennen motivatie

Doel: Wat is ieders motivatie om zich in te zetten? Door uitwisseling, meer begrip en verdieping.

Ook dit is een goed onderdeel voor teambuilding.

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Brainstorm op flap; 'Waarom wil ik aan de slag via Present?	5-15 min	Deelnemers benoemen hun motivatiefactor en	Zorgen dat er flap en stiften zijn	Zet in het midden van de flap de term 'inzet' en brainstorm met de groep welke motivaties zij hebben. Stel als opwarmende vragen de vragen: wat verwacht ik er van? Waarom via Present niet bij een andere organisatie? Doel daarvan is om deelnemers bewust te maken waarom ze zich hebben opgegeven om hier aan mee te doen. Nabespreken als er tijd is. Wat valt ze op? Kunnen we gezamenlijke kenmerken van onze motivatie formuleren? Wat willen we er als groep uithalen?	Flap en stiften	- Brainstorm regels: Geen schifting tussen goed of fout. Letterlijk noteren wat er geroepen wordt. - Gebruik kleuren stiften, maak de flap aantrekkelijk - Hou de snelheid er in - Bij het nabespreken. Maak ruimte als mensen over aandachtspunten willen praten. Hier is de kans om de motivatie "juist" een plek te geven.
2. Oefening 'Waarom aan de slag via Present?' in groepjes	5-15 min.	Deelnemers zijn zich bewust van het belang van een bewuste keuze om via Present aan de slag te gaan.	3 vragen op flap opschrijven of op kaartjes en aan de groepjes uitdelen Check indeling ruimte, is het logistiek handig om met kleinere groepjes te zitten of is er een extra ruimte beschikbaar? Indeling van groepjes:	In groepjes van 2/3 de volgende vragen bespreken: Waarom aan de slag via Present Wat moet mijn inzet mijzelf opleveren? Wat moet mijn inzet de organisatie opleveren?		Deze oefening moet er aan bijdragen dat deelnemers specifiek voor hun eigen situatie motivatiefactoren benoemen. Koppel aan het einde kort terug wat de ervaringen en inzichten zijn geweest voor de deelnemers



			probeer zoveel mogelijk verschillende deelnemers bij elkaar in te delen, zodat ze elkaar vanuit verschillende perspectieven kunnen bevragen.			onderling.
3. Dynamische motivatiemix; juist / leuk / loont	15-20 min.	Deelnemers zijn zich bewust van hun motivatiemix om via Present aan de slag te gaan.	Lees theorie motivatiefactoren door. Maak (meerdere) bordjes met de woorden leuk, loont en juist.	Kort vertellen over theorie van motivatiemix (zie hoofdstuk 3). Laat deelnemers in groepjes of plenair uitwisselen welke mix voor hen geldt. Plenair nabespreken. Waar ligt de nadruk bij de groepsleden? Wat is de reden voor je keuze? Wat betekent dit voor hoe je met elkaar aan de slag wilt?		Gebruik (evt.) de hand out over motivatiefactoren of zet e.e.a. op flap.



F. Samenwerken tijdens de klus, hoe doen we dat ... ?!

Doel: de groep leert elkaar (beter) en mogelijk op andere wijze kennen en in het kader van hun onderlinge samenwerking.

Daarnaast is dit een goed onderdeel voor teambuilding en om energie en enthousiasme in de groep te creëren.

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Luchtballon	10-20 min.	Deelnemers komen in een snelkookpan situatie snel nader tot elkaar	Verzamel een aantal materialen die deelnemers fictief meenemen in de luchtballon, bijvoorbeeld water, eten, kompas, landkaart, verrekijker, paspoort, horloge, boekje spaans-voor-op-reis, etc.	Omschrijving: Je zit met een groep in een luchtballon. De luchtballon dreigt neer te storten, als je niet voldoende snel ballast weggooit. Opdracht: Je valt neer, welk type activiteit of hulpmiddel wil je als eerste overboord zetten Plenaire terugkoppeling. Leerpunten: Hoe kom je als groep tot een besluit? Proces?	Zie voorbereiding Stopwatch of kookwekker	Zorg voor een beetje opgefokte sfeer, dat deelnemers voelen dat er urgentie is om een besluit te nemen.
2. Teken	5 min.	Samenwerking		In duo's. Je hebt 1 minuut de tijd om, zonder te praten, een huis, boom en een beest te tekenen. Plenaire terugkoppeling. Leerpunten: Wat heb je gezien, gehoord? Hoe pakte je dit aan? Wat zag je in de samenwerking? Wat kunnen we hier uit leren?	Papier en pennen/potloden	
3. Rode draad (kan dubbel ingezet worden, zie C4)				Zie C4 Focus op samenwerking		
4. Op alfabet	5 min	Deelnemers komen in een snelkookpan	Beschrijf twee vellen flapover papier met het alfabet, in twee verticale	Verdeel de groep in 2 groepen. Geef de twee groepen de opdracht op zo snel mogelijk –sneller dan de andere groep-	Flapover vellen met het alfabet in	Zorg voor een beetje opgefokte sfeer, dat deelnemers voelen dat



		situatie snel nader tot elkaar	rijen.	het alfabet in te vullen. Dit kan met willekeurige woorden, maar leuker is rond een thema, bijvoorbeeld 'Vrijwilligerswerk' of 'het studentenleven' De groep die als eerste het hele alfabet heeft ingevuld is winnaar. Spreek na hoe de groep heeft samengewerkt om tot die hoge snelheid te komen.	twee verticale rijen	het een wedstrijd is. Bij het napraten is het belangrijk om op zoek te gaan naar 'succesfactoren' voor goede samenwerking, bijvoorbeeld 'taakverdeling' of 'goede afspraken'
--	--	--------------------------------	--------	--	----------------------	--



G. Verkenning activiteiten Present

Doel: de deelnemers krijgen een beter idee van de activiteiten die via Stichting Present aangeboden worden en verkennen wat ze als groep leuk zouden vinden om te gaan doen.

Gebruik hierbij de input van de onderdelen over samenwerken en motivatie. Wat kwam daar uit en wat betekent dit voor de uiteindelijke keuze van activiteit.

Wat	Tijd	Doel	Voorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Test	5-10 min.	Zicht krijgen op eigen motivaties en interesses	Laat vooraf de test via google docs invullen en neem de getotaliseerde resultaten mee naar de sessie	Zorg vooraf dat je de e-mailadressen van de deelnemers hebt en stuur hen vooraf een link naar de test in google docs.	Google account	Zorg voor een uitkomst van de test en denk na over opvallende uitkomsten ter bespreking
2. Oefening verkenning activiteiten van Present	15 min	Zicht krijgen op de verschillende activiteiten/ klussen via Present. Creatief nadenken over mogelijke activiteiten	Lijst van activiteiten van de lokale stichting Present samenstellen.	Laat ze kort alleen er doorheen gaan of maak kleine groepjes. Laat ze de verschillende activiteiten bespreken. Koppel plenair terug en zorg voor onderlinge uitwisseling.	Lijst van activiteiten die bij Present kunnen worden uitgevoerd, ingedeeld naar sociaal en praktisch	Het gaat om een verkenning en inspiratie. Koppel plenair terug en zorg dat er deelnemers met ideeën en zicht op mogelijkheden afsluiten.



H. Talenten in beeld

Doel: Als de deelnemers weten wat de verwachting, manier van samenwerking en motivatie is en waar zij zich als groep voor in kunnen gaan zetten, wat zijn dan de talenten die daarbij ingezet worden?

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Koppeling klus aan je eigen talenten!		Koppeling op basis van uitkomsten test	Klussenlijst en uitkomsten test verzamelen, indien mogelijk al 'smart' (met tijd en plaats etc.)	Presenteer de uitkomsten van de test en vertel welke klussen je 'in de aanbieding' hebt.	Testresultaten klussenlijst	Probeer bij de passie van mensen te komen, door door te vragen naar concrete ervaringen die mensen hebben beleefd binnen bepaalde activiteiten.
2. Oefening Talenten	20-30 min	Koppeling		Casus, klus X, Y, Z. Kies een klus. Je krijgt een lijst van competenties/talenten. Kies voor de klus de drie talenten die je denkt nodig te hebben voor deze klus. Waarom? Leerpunten: Combinatie werkzaamheden en talenten. Wat vraagt maatschappelijke inzet eigenlijk?	competentielijst	Probeer bij de passie van mensen te komen, door door te vragen naar concrete ervaringen die mensen hebben beleefd binnen bepaalde activiteiten.



I. Afspraken maken

Doel: Aan het einde van de workshop afspraken vastleggen. Wat hebben we ontdekt en waar willen we ons aan committeren?

Maak het concreet. Eindig met 'wat wordt de eerste stap die jullie individueel of als groep gaan nemen?'

Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Afspraken op flap	10 min	Zorgen dat mensen 'in actie' komen		Bespreek plenair de afspraken en zet deze op flap. Wat voor soort klus heeft de voorkeur Bij welke doelgroep etc. Wat zijn de volgende stappen (en maak evt. een planning)	Flap-over, stiften	



J. Afsluiting						
Doel: korte terugblik en evaluatie van de bijeenkomst/ workshop						
Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. Werken met beelden	10-15 min.	De deelnemer kan zijn indruk van de bijeenkomst met een beeld verwoorden		Leg een gevarieerde verzameling van ansichtkaarten neer op een tafel Vraag de deelnemers een beeld of een kaart te selecteren die hun stemming ten aanzien van deze bijeenkomst uitdrukt Vraag de deelnemers hun keuze te verwoorden	Werken met beelden of ansichtkaarten	
2. Rondje kleur bekennen	5 min.	De deelnemer kan zijn indruk van de bijeenkomst op een snelle manier verwoorden		Vraag de deelnemers naar hun mening over de bijeenkomst en geef spelregels over de manier waarop de deelnemers mogen reageren. Voorbeelden van spelregels zijn: 'één woord' of 'niets dubbel' de beleving van de bijeenkomst laten uitdrukken in een kleur, geluid, soort bloem, enzovoort non-verbale uitdrukking		
3. Thermometer	10 min.	Achterhalen wat goed gaat en wat beter kan		Hang drie flaps naast elkaar op. Schrijf op de eerste flap: "Wat goed ging". Schrijf op de tweede flap: "Wat beter kan". Schrijf op de derde flap: "Wat ik verder nog kwijt wil". Vraag de deelnemers op de drie flaps te beschrijven wat naar hun idee goed ging, wat beter kan en wat ze verder nog kwijt willen Ga met de deelnemers voor de flaps staan	Grote rol papier, stiften	



				en bespreek ze gezamenlijk		
--	--	--	--	----------------------------	--	--



Extra! Energizers en creativiteitsoefeningen						
Doel: energie in de workshop houden bij inzakmomenten of een andere mindset creëren						
Wat	Tijd	Doel	Vorbereiding	Werkwijze	Materialen	Aandachtspunten
1. stel jezelf voor aan de hand van merken/activiteiten	5 -10 min	kennismaken met verschillende kanten/activiteiten en van anderen uit de groep		Laat de deelnemers kris kras door de ruimte heen lopen en laat ze elkaar de hand schudden. Ze stellen zichzelf voor aan de hand van enkele activiteiten die ze doen. Activiteiten kunnen hobby's, werk of vrijwilligerswerk zijn. Ook kun je merken gebruiken, als iPhone, Bjorn Borg, Puma.		Houd de snelheid erin om het dynamisch te houden
2. Kettingassociatie	5 - 10 min			Laat de groep associëren vanuit één woord waaruit andere woorden voortkomen Je geeft als het ware het woord door. Houd de snelheid erin om het dynamisch te houden. Het onderwerp maakt niet uit. Het gaat er om de energie en creativiteit los te maken! Voorbeeld: 1. water, zee, zeehond, Pieterburen, Groningen, Groninger museum (...) 2. jongeren, muziek, pleintje, hangen, lol (...) 3. vrijwilligerswerk, gratis, buurthuis, activiteiten, mensen, lol		
3. Fruitmand	10 min.	De deelnemers hebben weer energie na de lunch. Verder werkt de		Vraag de deelnemers met hun stoel een kring te vormen, iedereen zit op een stoel met het gezicht naar het midden. Ga zelf in het midden staan en wijs iedereen een fruitsoort toe, bijvoorbeeld	stoelen	



		oefening ook ijsbrekend.		appel, peer en banaan (in totaal 3 verschillende fruitsoorten). Zelf ben je ook 1 van die drie fruitsoorten. Leg uit dat het de bedoeling is dat de persoon in het midden een fruitsoort noemt, bijvoorbeeld appel, en dat daarna alle personen die een appel zijn, opstaan en een andere stoel proberen te bemachtigen. De persoon in het midden doet ook mee, er is dan dus 1 stoel te weinig. De persoon die geen stoel te pakken krijgt, gaat daarna in het midden staan. Naast "appel", "banaan" of "peer" kun je ook "alle fruit" roepen (iedereen moet dan op zoek naar een andere stoel), of bijvoorbeeld "alle appels en peren".		
4. Zip-zap-boink	10 min.	De deelnemers hebben weer energie na de lunch. Verder werkt de oefening ook ijsbrekend.		Maak met de groep een kring Je "zipt" door je handen plat op elkaar te vouwen en te wijzen naar je linkerbuurman Je "zapt" door je handen op elkaar te vouwen en naar de rechterbuurman te wijzen. "Woesj" gebruik je als je zogenaamd een bal gooit naar iemand die tegenover je staat. Je mag niet naar je linker of rechter buur "woesjen". Degene die het gebaar krijgt aangeboden, mag "boink" zeggen als hij of zij niet wil ontvangen. Die persoon balt de vuisten en doet ze tegen elkaar. Eventueel kan het gebaar ondersteund worden door met een		



				voet op de grond te stampen (de driftkikker). De 'zender' moet dan opnieuw verzenden. Dat mag een nieuw gebaar zijn. Je kunt het spel opbouwen door te beginnen met zip en zap. Later voeg je Boink toe en weer later ook de woesh. Het tempo wordt opgevoerd. Je bent af als je de verkeerde bewegingen maakt bij het geluid of andersom. Het tempo wordt steeds opgevoerd. In het laatste stadium ben je ook af als je het ritme onderbreekt.		
5. Ja-oefening	10 min.	De deelnemers hebben weer energie na de lunch. De deelnemers ervaren hoe het is los te laten, te vertrouwen en mee te gaan met voorstellen van een ander. Dit sluit aan bij een thema als de klant meer de regie in eigen hand laten nemen.		Zet de tafels aan de kant, en de stoelen er voor. Vraag de deelnemers voor de stoelen te gaan staan. Leg uit wat de bedoeling is: de deelnemers gaan in duo's aan de slag. De een doet de ander een voorstel en de ander zegt ja. Dan voer je het uit. Daarna wissel je van rol. Houd het klein en in de ruimte. Zorg voor beweging, lachen, energie. Rond goed af door duidelijk uit te leggen waarom je dit doet: meebewegen, vertrouwen, onbekende wegen inslaan. Dit past bijvoorbeeld bij het thema activeren van de cliënt of de eigen kracht en regie van de cliënt te versterken. Als je de klant meer aan het roer laat staan moet je ook meer loslaten. Het kan dat de cliënt een andere weg in slaan dan jij had bedacht –		



				hoe is het om te volgen. Kan je loslaten, vertrouwen en meegaan.		
--	--	--	--	---	--	--