

Afstudeerbegeleider: Elize Lam
Eerste beoordelaar: Wilma Corsel
Opdrachtgever: Kamers met Kansen Ede

ONDERZOEKSVERSLAG
Mei 2013

OP EIGEN BENEN

Een onderzoek naar het coachen en ondersteunen
van jongeren richting zelfstandigheid



Griëtte Dijkstra & Chris van der Slikke
MWD VTO

Onderwerp

Het onderzoeksverslag dat u in handen heeft, gaat over het coachen en ondersteunen van jongeren in het Kamers met Kansen project in Ede. In september 2013 wordt een Kamers met Kansen project gerealiseerd op de Kenniscampus te Ede. In dit project komen jongeren (18 tot 25 jaar) wonen die ondersteuning en coaching nodig hebben in het zelfstandig en zelfredzaam worden.

Voor het project worden studenten ingezet als coaches voor de jongeren. Vanuit de Stuurgroep Kamers met Kansen Ede is ons de vraag gesteld om onderzoek te doen naar de manier hoe studenten de jongeren kunnen coachen. Dit heeft ons tot de volgende hoofdvraag geleid:

“Op welke manier kunnen studenten de jongeren ondersteunen en coachen richting zelfstandigheid?”

Uitvoering

Om antwoord te vinden op onze hoofdvraag hebben wij verschillende vormen van onderzoek gedaan. Wij hebben allereerst literatuuronderzoek gedaan. Waarbij we onderzoek hebben gedaan naar de doelgroep, zelfredzaamheid en naar wat coaching precies is. Daarnaast hebben wij documentenonderzoek gedaan. We hebben meerdere documenten van andere Kamers met Kansen projecten opgevraagd en deze onderzocht op de inhoud. Als laatste hebben wij zes interviews gehouden met medewerkers van verschillende Kamers met Kansen projecten.

Belangrijkste conclusies en aanbevelingen

Uit dit onderzoek blijkt dat er niet één manier is hoe de jongeren gecoacht kunnen worden richting zelfstandigheid. Het belangrijkste is dat de begeleider zelf het instrument is in de coaching waarbij hij erg flexibel is. Aangezien dit voor studenten zonder ervaring erg lastig kan zijn, bevelen wij dan ook aan om het belang van intervisie, supervisie en zelfreflectie te benadrukken bij de coachende studenten.

Voor u ligt ons afstudeeronderzoeksverslag voor Kamers met Kansen Ede. Wij, twee vierdejaars studenten Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede hebben ons de afgelopen tijd verdiept in het coachen en ondersteunen van jongeren richting zelfstandigheid, in opdracht van de Stuurgroep Kamers met Kansen Ede.

Toen wij hoorden dat er een Kamers met Kansen Project in Ede gerealiseerd zou worden, waren wij meteen enthousiast. We hadden beide al meer met jongeren gewerkt en het doel van Kamers met Kansen sprak ons erg aan. Ook de daadwerkelijke opdracht, het onderzoek doen naar de manier van coaching en ondersteuning voor de doelgroep sprak ons erg aan.

Zonder de volgende personen zou ons onderzoek niet zijn geweest, zoals deze nu is. Wij willen hen dan ook specifiek benoemen en bedanken. We willen Gert Vierwind bedanken voor de begeleiding die hij ons bood in de aanloop naar ons onderzoek en zijn ondersteuning bij het maken van het plan van aanpak. Anne van de Pol, als coördinator van de werkgroep Coaching van Kamers met Kansen Ede. Zijn tips en enthousiasme hebben ons geholpen om gemotiveerd te blijven op de lastige momenten. Daarnaast willen we Michael Turèl, coördinator van Kamers met Kansen Nederland bedanken voor zijn inzet en meedenken in het beginstadium van ons onderzoek.

Verder willen wij alle geïnterviewden bedanken: Eline Brinkman, Jorina, Fatima en Nick, Stans Wegenwijs, Fiona Vroomans, Suzan Westerhuis, Tessa Hamers en Susan van Woensel. Ook bedanken wij alle medewerkers en coördinatoren van de verschillende foyers, die ons documenten hebben toegestuurd.

Bovenal willen we onze afstudeerbegeleider Elize Lam bedanken voor haar begeleiding, tips en feedback die wij ontvingen tijdens het doen van ons onderzoek.

Dit verslag bestaat uit een aantal delen. In hoofdstuk 1 leest u de methodologie, een inleiding op het onderzoek en een uitleg over de gebruikte methodes. In hoofdstuk 2, 3 en 4 vindt u de resultaten van respectievelijk ons literatuur-, documenten- en interviewonderzoek. In hoofdstuk 5 leest u de conclusies en resultaten. In hoofdstuk 6 vindt u de gebruikte bronnen en onder hoofdstuk 7 vindt u de verschillende bijlagen.

Griëtte Dijkstra en Chris van der Slikke

Mei 2013

SAMENVATTING.....	3
VOORWOORD	5
INHOUDSOPGAVE	7
1 METHODOLOGIE.....	11
1.1 AANLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	11
1.1.1 <i>Kamers met Kansen Nederland</i>	11
1.1.2 <i>Kamers met Kansen Ede</i>	11
1.2 RELATIE VERDIEPINGSMINOR.....	12
1.2.1 <i>Individueel ontwikkelde competenties Griëtte</i>	13
1.2.2 <i>Individueel ontwikkelde competenties Chris</i>	14
1.3 VRAAGSTELLING EN DEELVRAGEN	14
1.4 ONDERZOEKSMETHODEN	15
1.4.1 <i>Literatuuronderzoek</i>	15
1.4.2 <i>Documentenonderzoek</i>	16
1.4.3 <i>Interviews</i>	17
1.5 DOELSTELLINGEN, DOELGROEP EN BEOOGDE RESULTATEN	18
1.5.1 <i>Doelstelling</i>	18
1.5.2 <i>Doelgroep</i>	19
1.5.3 <i>Beoogde resultaten</i>	19
1.5.4 <i>Eindverantwoordelijke</i>	19
2 LITERATUURONDERZOEK	21
2.1 WAT TYPEERT JONGEREN IN DE LEEFTIJD VAN 18 TOT 25 JAAR?	21
2.1.1 <i>De doelgroep beschreven</i>	21
2.1.2 <i>Ontwikkelingstaken</i>	21
2.1.3 <i>Ontwikkelingsfasen</i>	22
2.2 HOE KUN JE DE ZELFSTANDIGHEID VAN JONGEREN BEVORDEREN?	23
2.2.1 <i>Definities</i>	23
2.2.2 <i>Zelfredzaamheid meten</i>	25
2.2.3 <i>Competentie en vaardigheden</i>	26
2.3 WAT IS EEN PASSENDE MANIER VAN COACHING VOOR KAMERS MET KANSSEN EDE?	26
2.3.1 <i>Wat is coaching?</i>	27
2.3.2 <i>Coaching in de hulpverlening</i>	27
2.3.3 <i>Fases</i>	28
2.4 WELZIJN NIEUWE STIJL	30
2.4.1 <i>Acht bakens</i>	30
2.4.2 <i>Welzijn Nieuwe Stijl en de sociaal werker</i>	30
2.4.3 <i>Oplossingsgericht coachen</i>	31
2.5 DEELCONCLUSIES	34
2.5.1 <i>Wat typeert jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar?</i>	34
2.5.2 <i>Hoe kun je de zelfstandigheid van jongeren bevorderen?</i>	34
2.5.3 <i>Wat is een passende manier van coaching voor Kamers met Kansen Ede?</i>	35
3 DOCUMENTENONDERZOEK	37
3.1 DE DOELGROEP	37
3.2 DE BEGELEIDING	37
3.2.1 <i>Ontwikkelingstaken</i>	38
3.2.2 <i>Oplossingsgericht werken</i>	38
3.2.3 <i>Netwerk</i>	38
3.2.4 <i>Fases</i>	38
3.2.5 <i>Leefgebieden</i>	39
3.2.6 <i>Doelen</i>	40

3.2.7	<i>Het begeleidingsplan</i>	40
3.2.8	<i>Verslaglegging</i>	40
3.2.9	<i>Schaalmeting</i>	41
3.3	DE BEGELEIDER	41
3.3.1	<i>Houding</i>	41
3.3.2	<i>Competenties</i>	41
3.3.3	<i>Taken</i>	42
3.4	DEELCONCLUSIES	43
4	INTERVIEWS	45
4.1	DIVERSITEIT	45
4.2	DOELGROEP	45
4.2.1	<i>Zelfstandigheid</i>	46
4.2.2	<i>Problematiek</i>	46
4.2.3	<i>Financiën</i>	46
4.2.4	<i>Systeem</i>	47
4.2.5	<i>Behoeftes</i>	47
4.3	BEGELEIDING	48
4.3.1	<i>Algemeen</i>	48
4.3.2	<i>Methodieken</i>	48
4.3.3	<i>Methodes en instrumenten</i>	48
4.3.4	<i>Begeleidingsplan</i>	49
4.3.5	<i>Leefgebieden</i>	49
4.3.6	<i>Schaalmeting</i>	49
4.3.7	<i>Doelen</i>	50
4.3.8	<i>Fases</i>	50
4.4	DE BEGELEIDER	50
4.4.1	<i>Houding</i>	50
4.4.2	<i>Competenties</i>	51
4.4.3	<i>Bejegening</i>	51
4.4.4	<i>Samenwerking</i>	52
4.5	DEELCONCLUSIE	53
5	CONCLUSIES, AANBEVELINGEN EN DISCUSSIE	55
5.1	CONCLUSIES	55
5.2	AANBEVELINGEN	55
5.3	DISCUSSIE	56
6	BRONNENLIJST	57
7	BIJLAGEN	59
	BIJLAGE A - PERSBERICHT	61
	BIJLAGE B - ZELFREDZAAMHEID-MATRIX	63
	BIJLAGE C - LABELSCHEMA WERKDOCUMENTEN	65
	BIJLAGE D - TOPICLIJST INTERVIEWS	69
	BIJLAGE E - LABELSCHEMA INTERVIEWS	71

1.1 Aanleiding en probleemstelling

In Ede wordt in september 2013 een kenniscampus gerealiseerd. De Christelijke Hogeschool Ede is samen met acht andere partijen hierbij betrokken. Vanuit Welstede is er een initiatief gekomen om een Kamers met Kansen project op de kenniscampus te realiseren. (Lam, Projectplan Kamers met Kansen Ede, 2013)

1.1.1 Kamers met Kansen Nederland

Kamers met Kansen Nederland is een stichting die projecten door het hele land heeft. De stichting is in 2008 opgericht. Kamers met Kansen Nederland start zelf geen projecten op. Binnen één gemeente stellen betrokkene partijen uit verschillende branches zelf Kamers met Kansen projecten op. Kamers met Kansen Nederland ondersteunt hierbij (*Kamers met Kansen, s.d.*). Bij de projecten wordt er gericht op jongeren die nog niet zelfstandig kunnen wonen maar daar wel aan willen werken. De woningen waarin deze jongeren wonen worden ook wel foyers genoemd. In deze foyers wordt gericht op jongeren van 18 – 25 jaar met lichte tot matige problematiek op verschillende gebieden. Deze jongeren zijn niet meer in staat om thuis te wonen, maar kunnen ook nog niet zelfstandig wonen. Kamers met Kansen biedt ze een tijdelijke woonplek waar ze zichzelf kunnen ontwikkelen, nieuwe dingen kunnen leren en waar ze kunnen werken aan hun toekomst. Hierin wordt er gefocust op 4 kernthema's: Wonen, Leren, Werken en Coachen. Kamers met Kansen biedt een tijdelijke begeleide woon-, werk- en leeromgeving. Hierbij sluit het aan op de aanpak voor jeugdwerkloosheid, aanval op schooluitval, jongerenparticipatie en preventief Jeugdbeleid. Andere criteria die belangrijk zijn voor de begeleiding zijn dat:

- de hulp zo veel mogelijk in de eigen omgeving wordt geboden.
- niet het probleem centraal staat maar het gezamenlijk vinden van oplossingen
- er een sterke inzet is op het voorkomen (preventie) en vroegtijdige hulp door lichte ondersteuning. (Lam, *Projectplan Kamers met Kansen Ede, 2013*)

1.1.2 Kamers met Kansen Ede

In Ede zal er in het begin gewerkt worden met een zogenaamde lichte doelgroep, jongeren tussen de 18 en 25 jaar met lichte problematiek. Deze jongeren zijn nog niet in staat zijn om zelfstandig te wonen maar zijn wel gemotiveerd om uiteindelijk zelfstandig te kunnen wonen. Er zijn meestal problemen op meerder leefgebieden. In Ede zal het gaan om vijftien jongeren die normaalbegaafd zijn, een redelijke mate van zelfstandigheid hebben, gemotiveerd zijn om aan hun toekomst te werken. Ze kiezen vrijwillig, maar niet vrijblijvend om aan dit project mee te doen. Het zijn jongeren die tijdelijk een steuntje in de rug nodig hebben. Met gerichte ondersteuning kunnen zij snel en efficiënt geholpen worden. Het doel hierbij is om de zelfredzaamheid van de jongeren te vergroten zodat ze na kortdurende woonbegeleiding en coaching, zelfstandig, zelfredzaam en verantwoordelijk zijn. LVG-jongeren en jongeren met ernstige psychiatrische c.q. verslavingsproblematiek of met een justitiële maatregel zijn uitgesloten van het project. (Lam, 2013).

In Ede zullen vier geschakelde units op de begane grond van een studentenflat gebruikt worden om de doelgroepjongeren samen met een aantal kernbewoners in te huisvesten. Elke unit bestaat uit 5 slaapkamers. Er is een gemeenschappelijke woonkamer, keuken, badkamer, toilet en berging. Waar in andere Kamers met Kansen projecten wordt gewerkt met professionals die de jongeren begeleiden, zal dit in Ede anders zijn. In Ede zullen studenten van de Christelijke Hogeschool Ede ingezet worden onder begeleiding en supervisie van één beroepskracht. Er zijn twee functies die een student kan hebben, de functie van kernbewoner en de functie van coach. Een kernbewoner woont

met 3 á 4 doelgroep jongeren in een appartement. Deze student verzorgt hand- en spandiensten en is een eerste aanspreekpunt voor de jongeren. Het gaat hier om een 3^e of 4^e jaarstudent, ongeacht van welke opleiding.

Een coach is een 3^e of 4^e jaars student Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) of Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en zal vanuit een leerwerkteam van een aantal medestudenten, langere tijd woonbegeleiding geven. Ze coachen de jongeren naar zinvolle dagbesteding, leren omgaan met financiën, uitbreiding van het netwerk, etc. Hierbij ondersteunen zij de jongeren bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan of actieplan. Daarbij wordt er gekeken naar de belangrijkste leefgebieden om vervolgens doormiddel van coaching de doelen te realiseren. Iedere jongere zal per week ongeveer 3 uur individuele coaching ontvangen. (Lam, 2013)

De manier van werken bij Kamers met Kansen Ede sluit goed aan bij Welzijn Nieuwe Stijl. Welzijn Nieuwe Stijl gaat uit van de eigen kracht van burgers en van de coachende rol van de hulpverlener. Hier wordt in de opzet van het project dan ook veel aandacht aan besteed. De studenten die de jongeren zullen begeleiden zullen vooral als coach te werk gaan, waarbij er wordt uitgegaan van de eigen kracht en participatie van jongeren. (Lam, 2013)

Om de jongeren goed te kunnen coachen en begeleiden is er een helder werkplan of draaiboek nodig voor de coachende studenten. Vanuit Kamers met Kansen is er geen standaard draaiboek beschikbaar voor de foyers. De vraag vanuit de "Stuurgroep Kamers met Kansen Ede" aan ons is om onderzoek te doen naar de manier waarop MWD/SPH studenten deze jongeren kunnen ondersteunen en coachen richting zelfstandigheid. Dit alles met het oog op de visie van Welzijn Nieuwe Stijl. Vanuit dit onderzoek zullen wij een draaiboek realiseren die de coachende studenten in september aangereikt krijgen. Studenten hebben hierdoor concreet op papier op welke manier zij de jongeren het beste kunnen coachen.

1.2 Relatie verdiepingsminor

Griëtte Dijkstra

"Ondanks dat jongeren vrijwillig aan het project op de Kenniscampus in Ede deelnemen zie ik genoeg overeenkomsten met mijn minor, gedwongen hulpverlening, en wat ik daarin geleerd heb. Zo kan ik de methodiek Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen (SRH) goed toepassen op dit project. In de SRH staat de mens in zijn geheel centraal inclusief zijn leefomgeving en zijn sociale netwerk. De SRH werkt met de cliënt op drie grote gebieden: Realiseren van wensen en doelen, omgaan met kwetsbaarheid en versterken van krachten, verkrijgen van toegang tot gewenste omgevingen en het zo groot mogelijk maken van de kwaliteit van leefomgevingen en sociale netwerken. (Hollander den, 2011) Deze aspecten komen overeen met de ondersteuning die studenten in september aan de jongeren op de kenniscampus zullen bieden. De SRH werkt daarnaast met een persoonlijk plan die cliënten opstellen om een van hun doelen te bereiken. Dit plan kunnen jongeren in de foyer ook zeker gebruiken om op die manier aan hun doelen te werken.

Daarnaast heb ik tijdens mijn minor ook transculturele communicatie gehad. Daarin stond centraal hoe je omgaat met mensen van een andere cultuur. Ook bij dit project kunnen we te maken krijgen met jongeren van een andere afkomst. Wil je als coach daarop aansluiten, dan is het heel belangrijk om daar kennis van te hebben. In ons onderzoek naar de manier hoe deze jongeren het beste ondersteund kunnen worden zullen wij dat ook zeker in ons achterhoofd houden.

Als laatste maar misschien wel als belangrijkste, speelt motiverende gespreksvoering in het contact met deze jongeren zeker een grote rol. Ook al is het een vrijwillige hulpverlening het is zeker niet vrijblijvend. De jongeren zijn verplicht om de coaching te volgen en om aan hun doelen te werken. Het is daarbij erg belangrijk om deze jongeren te blijven motiveren om zo te komen tot verandering.

Ook zullen deze jongeren, wanneer de hulpverlening niet zal slagen, een groter risico hebben dat zij uiteindelijk wel in de gedwongen sector terecht komen.

Chris van der Slikke

"Vanuit mijn minor GGZ, Verslavingszorg en Maatschappelijke opvang, hebben we gekeken vanuit verschillende methodieken hoe een maatschappelijke opvang in te richten is. Een van deze methodieken is "werken in een therapeutisch milieu". Hierbij hebben we gekeken naar hoe een therapeutisch milieu (met nadruk op intramurale instellingen, zoals een maatschappelijke opvang) er het beste uit kan zien. Een Kamers met Kansen foyer is geen maatschappelijke opvang, maar heeft hier zeker raakvlakken mee. Evenals in een Kamers met Kansen foyer worden in een maatschappelijke opvang mensen opgevangen die geen onderdak meer hebben en een steuntje in de rug nodig hebben om weer grip te krijgen op hun situatie.

In de verdiepingsminor hebben wij onderwijs gekregen over het 8-fasenmodel. Een model dat wellicht erg geschikt is om ook bij Kamers met Kansen te gebruiken. Het 8-fasenmodel gaat uit van acht logisch op elkaar volgende fasen in de begeleiding van de cliënt. De begeleiding begint met de aanmeldingsfase en eindigt met de uitstroomfase. Tijdens de begeleiding wordt in elke fase stilgestaan bij acht leefgebieden. Deze leefgebieden zijn sociaal, psychisch, praktisch en lichamelijk functioneren, huisvesting, financiën, dagbesteding en zingeving. Movisie (2004) de organisatie die verantwoordelijk is geweest voor de ontwikkeling van het 8-fasenmodel zegt over deze methodiek het volgende: 'Alle onderdelen van het 8-fasenmodel kunnen eenvoudig aangepast worden aan de specifieke mogelijkheden en wensen van de voorzieningen.(...) Het 8-fasenmodel is toepasbaar in de voorzieningen voor crisisopvang 24-uurwonen, begeleid wonen en ambulante woonbegeleiding.' Een variatie op het 8-fasenmodel is de Kr8! Methodiek. Dit is als het ware het 8-fasenmodel aangepast voor jongeren.

In principe zijn jongeren met verslavingsproblematiek uitgesloten van de doelgroep voor Kamers met Kansen Ede. Toch zullen er jongeren aanwezig zijn die een zekere mate van gevoeligheid voor verslaving hebben. Daarom is het belangrijk om hier preventief mee aan de slag te gaan.

Ten slotte heb ik in mijn verdiepingsminor een cursus Motiverende Gesprekstechnieken gevolgd. Deze methodiek is ontwikkeld in de verslavingszorg om cliënten te motiveren om verandering te brengen op gebieden waar problemen zijn. De methodiek gaat er vanuit dat weerstand en motivatie niet direct eigenschappen van de cliënt zijn, maar een afgeleide van de interactie tussen cliënt en hulpverlener. Ondanks dat deze methodiek in de verslavingszorg ontwikkeld is, wordt deze ook door vele andere hulpverleners gebruikt en is deze zeker ook geschikt buiten de verslavingszorg." (Rollnick & Miller, 2005)

1.2.1 Individueel ontwikkelde competenties Griëtte

In dit onderzoek wil ik mij richten op mijn leerdoel zorgvuldigheid. Ik wil de stukken die ik aanlever goed nakijken op mijn taal, zinsopbouw en mijn schrijfwijze. De inhoud van mijn stukken zijn meestal goed. Het leest alleen niet lekker weg door mijn manier van schrijven. Hier wil ik tijdens het afstuderen op letten en feedback over vragen aan Chris. In eerste instantie wil ik zelf goed naar mijn stukken kijken. Daarna wil ik Chris om feedback vragen. Nadat hij daarover feedback heeft gegeven, zal ik weer naar mijn stuk kijken en het verbeteren. Op die manier leer ik hoe ik het beter kan doen.

Daarnaast wil ik tijdens het afstuderen een eigen visie ontwikkelen over het onderwerp. Ik weet meestal heel goed wat ik wil en vind in een kwestie. Hier wil ik tijdens het afstuderen ook bij stil staan en naar buiten brengen. Ik wil niet stil staan bij één bepaalde visie van één iemand, maar dit verbinden met andere argumenten en daar vanuit mijn visie verwoorden. Ik wil hierin een kritische houding nemen. Dat zorgt er voor dat ik niet alles zomaar aanneem. Ik blijf altijd kijken wat er verder

nog over te vinden is en of het ook anders kan. Vooral bij onderzoek doen is dit belangrijk. Wanneer ik iets lees, wil ik daar over nadenken en kijken of dat ook zo is. Maar ook tijdens de interviews wil ik dit doen. Als bijvoorbeeld een coach wat aangeeft, geloof ik dat, maar wil ik ook graag weten hoe dat bij anderen is. Ik vind dit belangrijk omdat ik op die manier een goed beeld van de situatie krijg.

Als laatste heb ik als leerdoel om positie in te nemen. In het contact met foyers, professionals en instellingen wil ik mijzelf duidelijk neerzetten. Ik vraag hen om een gunst maar ik hoef daarin niet bescheiden te zijn. Ik mag duidelijk zijn in wie ik ben en wat ik wil. Dit wil ik doen door een doel voor ogen te hebben. Dat zorgt er voor dat ik duidelijk ben en mij niet snel laat afslaan.

1.2.2 Individueel ontwikkelde competenties Chris

"Ik ben iemand die graag het grote plaatje in beeld heeft. Past datgene wat we doen nog steeds in het gehele onderzoek? Gaan we nog steeds op dezelfde koers als toen wij net begonnen waren? Zijn de verschillende onderdelen die wij onderzoeken echt relevant en zijn ze te koppelen met elkaar? Dit is iets wat goed bij mij past.

Daarnaast ben ik degene die mij graag bezighoudt met de presentatie van de uiteindelijke producten. Welke taal wordt er gebruikt, hoe is de opzet van het verslag, is het overzichtelijk, en hoe ziet de uiteindelijke vormgeving eruit? Ik wil hier op letten en hierdoor ook hier beter in worden. Mijn communicatieve kwaliteiten zet ik graag in, bij gesprekken met collegae en bij het houden van interviews.

Vanuit Maatschappelijk Werk en Dienstverlening worden per Kerncompetentie verschillende te behalen doelen genoemd. Ik noem hier de kerncompetentie en het doel waar ik mij in dit afstudeeronderzoek specifiek op zal richten: Methodisch Werken. Een van de te behalen doelen is: De student levert een bijdrage aan methodieontwikkeling ten behoeve van cliënten of een organisatie, die gebaseerd is op de Nederlandse en/of internationale context; Vaardig communiceren, de student kan informeren, adviseren, voorlichten en presenteren; Theoretisch verantwoorden. De student motiveert en legitimeert het eigen beroepshandelen met een beroep op theoretische kaders en onderzoeksresultaten; Persoonlijke professionaliteit. De student geeft ideeën en visie vorm in concreet uitgewerkte plannen en stelt deze bij op grond van feedback en ontwikkelend inzicht".

1.3 Vraagstelling en deelvragen

Vanuit de aanleiding en de probleemomschrijving zijn we tot de volgende hoofdvraag gekomen:

"Op welke manier kunnen studenten de jongeren ondersteunen en coachen richting zelfstandigheid?"¹

De hoofdvraag delen we op in de volgende deelvragen:

1. Wat wordt er vanuit de literatuur in brede zin beschreven over het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid?

¹ Met studenten wordt bedoeld, CHE-studenten van de opleiding "Maatschappelijk Werk en Dienstverlening" en "Sociaal Pedagogisch Hulpverlening". Met de jongeren wordt bedoeld de doelgroep, jongeren tussen de 18-25 jaar met lichte problematiek wonend bij Kamers Met Kansen Ede.

2. Wat staat er in werkdocumenten met betrekking tot het coachen van jongeren richting zelfstandigheid die worden gebruikt bij foyers Kamers met Kansen en bij vergelijkbare projecten?
3. Wat vinden medewerkers van verschillende Kamers met Kansen foyers effectief in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid.

1.4 Onderzoeksmethoden

1.4.1 Literatuuronderzoek

Wij zijn ons afstudeeronderzoek gestart met een literatuuronderzoek. Op deze manier konden wij eerst kennis opdoen en ons breed oriënteren op het onderwerp van ons afstudeeronderzoek. Aan de hand van het literatuuronderzoek hebben wij antwoord gekregen op de eerste deelvraag. Onze eerste deelvraag is: *'Wat wordt er vanuit de literatuur in brede zin beschreven over het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid?'*

Baarda, De Goede & Teunissen (2005) zeggen het volgende over literatuuronderzoek: *"Meestal is het zinvol om via literatuuronderzoek informatie op het spoor te komen die relevant is voor de opzet voor je onderzoek, voor het definiëren en operationaliseren van je begrippen."* Vanuit onze deelvraag hebben wij kernbegrippen vastgesteld en aan de hand daarvan vragen opgesteld.

De kernbegrippen zijn: coaching, jongeren en zelfstandigheid. Omdat de manier van werken in Ede aansluit op Welzijn Nieuwe Stijl (Lam, 2013), hebben wij ook "Welzijn Nieuwe Stijl" als kernbegrip gekozen. Welzijn Nieuwe Stijl richt zich op de kracht van de burger waarbij de burger zelf de regie houdt over zijn probleem. Ook in Ede zal de jongere zelf centraal staan en zelf bepalen waaraan hij wil werken.

Omdat de begeleiding in Ede een vorm van coaching zal krijgen hebben wij gekeken wat er precies vanuit de literatuur over *coaching* gezegd wordt. Coaching wordt als volgt omschreven: *"Coaching is een vorm van professionele begeleiding waarbij de coach als gelijkwaardige partner de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen."* (NOBCO, s.d.) Ondanks deze omschrijving weten we nog niet goed hoe de begeleiding er concreet uit ziet. We hebben ons daarom verdiept in de manier waarop coaching kan worden vormgegeven.

Coaching is een vrij breed begrip. Daarom hebben wij ons niet alleen op coaching in het algemeen gericht maar ook op één specifieke coaching stijl. We hebben verschillende coaching stijlen onderzocht. Oplossingsgericht coachen sluit het beste aan op de begeleiding hier in Ede. Een belangrijk verschil met andere coaching technieken is dat bij oplossingsgericht coachen niet het probleem maar de oplossing als vertrekpunt genomen wordt. Daarbij wordt een aantal even simpele als doeltreffende regels gehanteerd: laat alles dat goed functioneert, met rust. Als iets niet werkt, doe dan wat anders. Als iets werkt, pas het dan vaker toe (Berg & Szabo, 2006).

Wij hebben voor deze coaching stijl gekozen omdat deze raakvlakken heeft met Welzijn Nieuwe Stijl. Bij Welzijn Nieuwe Stijl wordt er gekeken naar wat iemand zelf kan en wordt dus positief benaderd, bij oplossingsgericht coachen is dit ook het geval. Ook wordt bij oplossingsgericht coachen de gecoachte zelf aan het werk gezet om aan zijn probleem te werken. Ook dit is het geval bij Welzijn Nieuwe Stijl.

Jongeren is ook een kernbegrip uit onze deelvraag. De doelgroep bestaat uit jongeren tussen de 18 en 25 jaar, die niet meer thuis kunnen zijn, maar ook nog niet volledig zelfstandig kunnen wonen. (Lam, 2013) Deze jongeren zijn gemotiveerd om te werken aan zelfstandigheid zodat ze over anderhalf jaar zelfstandig kunnen gaan wonen. In het projectplan Kamers met Kansen Ede worden nog meer kenmerken over de doelgroep genoemd. Wanneer je met een bepaalde doelgroep gaat

werken is het belangrijk om van te voren te weten wat deze doelgroep kenmerkt en waar je rekening mee moet houden.

Het laatste kernbegrip die wij hebben geformuleerd is *zelfstandigheid*. Iedereen kent het begrip zelfstandigheid. Omdat de begeleiding bij Kamers met Kansen, zelfstandigheid als doel heeft, willen we dit toch meenemen in ons onderzoek. Naar aanleiding van het uiteenzetten van de kernbegrippen, zijn we tot de volgende onderzoeksvragen voor ons literatuuronderzoek gekomen:

1. Wat typeert jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar?
2. Hoe kun je de zelfstandigheid van jongeren bevorderen?
3. Wat is een passende manier van coaching voor Kamers met Kansen Ede?

Vanuit deze deelvragen zijn we op zoek gegaan naar relevante literatuur. We hebben literatuur opgezocht door onze kernbegrippen in de zoekmachine van de mediatheek op school en op internet in te voeren. Ook hebben we verschillende synoniemen bedacht voor onze kernbegrippen (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2005). We zijn veel verschillende documenten en boeken tegengekomen. De literatuur die we lazen had vaak weer verwijzingen naar andere literatuur. De relevante verwijzingen zochten wij weer op in de mediatheek of op internet. Dit is literatuuronderzoek volgens de 'sneeuwbalmethode'.

Het is handig om bij het zoeken naar informatie jezelf beperkingen op te leggen. Niet alles is interessant (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2005). Daarom hebben wij tijdens het zoeken naar literatuur gekeken naar de volgende aspecten: inhoud, auteur en datum van uitgave. Boeken van bekende auteurs met veel ervaring op het betreffende gebied zijn betrouwbaarder dan wanneer er weinig over de auteur te vinden is. Tenzij de inhoud in het boek in deze tijd nog steeds van belang is, hebben wij gedateerde boeken niet in ons onderzoek meegenomen. Uiteindelijk hebben we de literatuur doorgenomen en belangrijke stukken opgeschreven. Ook hebben we de literatuur met elkaar vergeleken. Aan de hand van de gevonden literatuur hebben een verslag gemaakt.

Doordat wij er al snel achter kwamen dat niet elk onderwerp in boeken te vinden is, hebben wij op een alternatieve manier naar literatuur gezocht. We hebben gezocht naar andere onderzoeksverslagen met betrekking tot het coachen van jongeren. Daarnaast hebben we diverse artikelen op internet gevonden en deze meegenomen in ons onderzoek.

1.4.2 Documentenonderzoek

We hebben bij diverse instellingen werkdocumenten opgevraagd om te onderzoeken welke elementen er in die werkdocumenten naar voren komen. Hierdoor willen we antwoord krijgen op onze tweede deelvraag: *'Wat staat er in werkdocumenten met betrekking tot het coachen van jongeren richting zelfstandigheid die worden gebruikt bij foyers Kamers met Kansen en bij vergelijkbare projecten?'*

Allereerst hebben wij negen documenten van diverse Kamers met Kansen foyers onderzoek. Daarnaast vier documenten van vergelijkbare projecten bij andere instellingen. Om onderzoek te kunnen doen, moet men criteria stellen, waarnaar men onderzoek wil doen. Niet alle documenten zijn even relevant.

Documenten Kamers met Kansen foyers

Wat betreft de Kamers met Kansen foyers, hebben we voor foyers gekozen die voor het jaar 2011 gestart zijn. We hebben gekeken naar de werkwijze die deze foyers hanteren en welke doelgroep er beoogd wordt voor het betreffende project. We kwamen er al snel achter dat sommige foyers anders ingericht waren dan hoe Kamers met Kansen Ede ingericht zal gaan worden. Zo zijn er foyers die zich richtten op mensen met een psychiatrische achtergrond of foyers die, in plaats van nadruk leggen op het zelfstandig kunnen leven, grote nadruk leggen op het hebben van een baan en werken. We hebben alleen de foyers die vrijwel het zelfde principe hebben als Kamers met Kansen

Ede, benaderd voor werkdocumenten. We hebben werkdocumenten onderzocht om op die manier een goed beeld te krijgen welke elementen van belang zijn in werkdocumenten.

Documenten overige instellingen

We hebben verschillende criteria opgesteld om te zorgen dat de werkdocumenten die wij opgevraagd hebben bij de overige instellingen, relevant waren. We hebben gekeken naar criteria die vergelijkbaar zijn met het project in Ede, zodat de documenten relevant zijn voor ons onderzoek. Zo hebben wij allereerst een leeftijdsgrens gesteld. Tussen een jongere van twaalf of een jongere van 24 zit nogal een verschil. Een jongere van 24 is al langere tijd volwassen en kan meer verantwoordelijkheden aan dan een jongere van twaalf. Verder hebben wij gekeken naar het doel waaraan gewerkt wordt. Bij Kamers met Kansen Ede is het doel zelfstandigheid. Daarom hebben we alleen werkdocumenten onderzocht die dit doel ook hebben. Wanneer werkdocumenten een ander doel hebben zal er ook op een andere manier gewerkt worden. Een manier die voor ons niet bruikbaar is. Het coachen is ook een belangrijk punt dat naar voren moet komen in de werkdocumenten. Coaching is een belangrijk element voor Kamers met Kansen Ede en wij willen graag zien hoe dit naar voren komt in een werkdocument. Ook moet de manier van werken aansluiten op het principe Welzijn Nieuwe Stijl. De werkwijze in de documenten moet uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en kracht van de cliënt. Als laatste moet de begeleiding gericht zijn op meerdere leefgebieden. In Ede wordt de begeleiding gegeven op verschillende leefgebieden en door dit als eis te stellen voor de documenten die wij zullen onderzoeken, krijgen wij een beeld van hoe deze vorm gegeven kan worden. Uiteindelijk zijn we tot de volgende concrete criteria gekomen die wij als uitgangspunt nemen voor de werkdocumenten die wij onderzoeken:

- Doelgroep: Leeftijd: 18 – 25 jaar (marge: Alles tussen 16 en 28 jaar)
- Doel: Uiteindelijke doel is zelfstandigheid
- Gericht op coaching (marge is hulpverlening met coachende elementen)
- Aansluitend bij principes van Welzijn Nieuwe Stijl, nl.: Eigen kracht van de burger en oplossingsgericht
- Begeleiding moet gericht zijn op meerdere levensgebieden.

Uitwerking documenten

Tijdens het uitwerken van de werkdocumenten hebben we Baarda, De Goede & Teunissen (2005) als leidraad genomen. In de werkdocumenten hebben we allereerst de niet-relevantie tekst geschrapt. Dit waren vooral delen waarin het niet om de begeleiding zelf ging. Die delen zijn immers niet bruikbaar voor ons onderzoek. Door deze tekst te schrappen hielden wij de bruikbare tekst over waar wij ook echt wat aan hadden.

Daarna is het de bedoeling om de overgebleven tekst te op te delen in fragmenten en ieder fragment te representeren door een of meer steekwoorden die een samenvatting van dat fragment vormt. Wij hebben daarom aan de overgebleven stukken uit de werkdocumenten labels gehangen. De fragmenten hebben wij per label in een tabel gezet. Daardoor hebben wij de documenten kunnen vergelijken en hebben wij zo een beeld gekregen hoe een werkdocument er uit kan zien en welke onderdelen daarin waardevol zijn. De resultaten hebben wij uiteindelijk samengevat in een eindverslag. Voor een overzicht van de labels en de analyse verwijzen wij u naar bijlage C in dit verslag.

1.4.3 Interviews

Wij hebben in totaal zes interviews afgenomen met medewerkers van Kamers met Kansen projecten om zo antwoord te krijgen op onze laatste deelvraag: *Wat vinden medewerkers van verschillende Kamers met Kansen foyers effectief in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid*. Omdat we inzicht wilden hebben in wat medewerkers waardevol vinden voor het

coachen van de jongeren hebben wij medewerkers gesproken die hiermee ervaring hebben en al langere tijd bij Kamers met Kansen werken.

Voorbereiding en de interviews

Ook hier hebben wij Baarda, De Goede & Teunissen (2005) gebruikt ter ondersteuning van het afnemen en uitwerken van interviews. We hebben voor half gestructureerde interviews gekozen. In deze manier van interviewen ligt het onderwerp al vast en ook de belangrijkste vragen en de volgorde. We hebben van te voren een topiclijst gemaakt waarin verschillende onderwerpen zijn vast gelegd. Bij een topiclijst wordt er een lijst met gespreksonderwerpen gemaakt. Zo een lijst bevat meestal hoofdthema's en sub thema's, en is vaak gebaseerd op literatuurstudie en eventueel vooronderzoek. Voor de door ons gebruikte topiclijst verwijzen wij naar Bijlage D in dit verslag.

Het is verstandig om de openingsvraag en zo nodig een paar openingszinnen op papier te zetten. Ook is het belangrijk om zo open mogelijk te beginnen en de respondent zo min mogelijk te sturen. Per hoofdtopic hebben wij daarom een open vraag geformuleerd. Bij sommige subtopics hebben wij ook open vragen opgesteld. Op die manier hadden de medewerkers ruimte om over dat onderwerp te vertellen wat hij of zij belangrijk vond. Wij hebben daarbij onze lijst met topics en subtopics als checklist gebruikt. Met behulp hiervan konden we zien of belangrijke onderwerpen al dan niet aan bod waren gekomen. Wanneer een medewerker niet zelf over een subtopic begon hebben wij daar zelf nog een gerichte vraag over gesteld.

Tijdens het interviewen kwamen wij er achter dat met het gebruik van een topiclijst het erg lastig is om de goede vragen te stellen. We merken dat het soms lastig was open en onbevooroordeeld een gesprek in te gaan. Desondanks hebben wij veel informatie ontvangen tijdens de interviews en konden wij heldere conclusies trekken.

Uitwerking

Nadat wij de interviews hebben afgenomen hebben wij deze uitgewerkt. We namen de interviews met een recorder op en daarna hebben we ze volledig uitgetypt. Hierdoor zorgden wij ervoor dat er geen informatie verloren is gegaan. Daarna zijn we op dezelfde manier te werk gegaan als bij de werkdocumenten. We hebben irrelevante tekst geschrapt en de overgebleven tekst hebben we gefragmenteerd en gelabeld. Daarna hebben we de labels van de interviews met elkaar vergeleken. Door die vergelijking ontdekten wij belangrijke punten en elementen in het coachen van jongeren. (Zie bijlage E voor de analyse). We hebben ervoor gekozen om bij de start van de analyse grote fragmenten te nemen en deze van overkoepelende labels te voorzien. Die fragmenten hebben wij per label vergeleken met elkaar. Uiteindelijk bleek hierdoor onze analyse lastiger, dan wanneer wij kleine fragmenten hadden genomen en die hadden onderverdeeld in minder brede labels.

We hielden rekening met het feit dat medewerkers niet open stonden voor een interview. Dit beperkten wij zoveel mogelijk door, net als bij het opvragen van werkdocumenten, alvast contact te leggen met Kamers met Kansen Nederland. Zij verwezen ons door naar de projecten. Ook hebben we via Linked-in medewerkers van Kamers met Kansen benaderd. We werden al snel uitgenodigd voor een besloten groep van Kamers met Kansen medewerkers.

1.5 Doelstellingen, doelgroep en beoogde resultaten

1.5.1 Doelstelling

Onze doelstelling voor ons onderzoek is om voor 1 mei 2013 inzicht te hebben in welke elementen relevant zijn in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid voor het project Kamers met Kansen Ede. Om daarna aan de hand van deze resultaten een draaiboek te schrijven vóór 21 mei 2013, dat vanaf medio september de coaches zal ondersteunen bij het coachen en begeleiden van jongeren naar zelfstandigheid op de Kenniscampus Ede.

1.5.2 Doelgroep

De beoogde lezer van de resultaten die uit ons onderzoek zullen komen, is de stuurgroep Kamers met Kansen Ede. Zij hebben ons de opdracht gegeven om een draaiboek te schrijven en moeten dus ook weten op welke resultaten het draaiboek gebaseerd is. De doelgroep voor het product wat wij zullen schrijven, het draaiboek, zijn de coachende studenten die vanaf september 2013 zullen beginnen met het ondersteunen en coachen van de jongeren.

1.5.3 Beoogde resultaten

Eind mei hebben wij het volgende gerealiseerd:

Een onderzoeksverslag met daarin:

- Een analyse van wat de literatuur zegt over het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid.
- Een analyse van werkdocumenten die gebruikt worden bij verschillende Kamers met Kansen foyers en andere instellingen die jongeren ondersteunen en coachen richting zelfstandigheid.
- Een analyse van interviews met de medewerkers van Kamers met Kansen foyers.
- Aanbevelingen.

Ons onderzoeksproduct:

- Een door ons ontwikkeld draaiboek voor de coachende studenten.
- Hierin staat beschreven hoe de coachende studenten in september voor de jongeren op de kenniscampus in Ede een steun kunnen zijn richting zelfstandigheid.

1.5.4 Eindverantwoordelijke

Per onderdeel van dit onderzoek was steeds één iemand eindverantwoordelijk:

Deelvraag 1: Literatuuronderzoek	-	Chris
Deelvraag 2: Velddocumenten onderzoek	-	Griëtte
Deelvraag 3: Interviews voorbereidend werk	-	Chris
Deelvraag 3: Interviews uitwerking	-	Griëtte
Onderzoeksverslag	-	Griëtte
Onderzoeksproduct	-	Chris

In dit hoofdstuk vindt u een uiteenzetting van ons literatuuronderzoek. We nemen onze drie onderzoeksvragen als uitgangspunt voor dit hoofdstuk. Deze zijn: Wat typeert jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar? Hoe kun je de zelfstandigheid van jongeren bevorderen? Wat is een passende manier van coaching voor Kamers met Kansen Ede?

2.1 Wat typeert jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar?

In dit hoofdstuk leest u een kort overzicht van de doelgroep waar Kamers met Kansen Ede zich op zal richten. We bekijken ontwikkelingstaken die centraal staan in de leeftijd van de jongeren. Daarnaast bekijken we verschillende theorieën over ontwikkelingsfasen van de doelgroep van Kamers met Kansen Ede.

2.1.1 De doelgroep beschreven

De doelgroep van Kamers met Kansen bestaat uit jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar met huisvestingsproblemen die binnen anderhalf jaar kunnen toewerken naar zelfstandigheid.

Over de doelgroep voor Kamers met Kansen Ede wordt door E. Lam (2013) het volgende geschreven: Uit het vooronderzoek van het lectoraat Jeugd en Gezin CHE blijkt dat de meest passende doelgroep bestaat uit een Magic mix. Dit is een mix van jongeren met verschillende achtergronden en wisselende (ernst van) problematiek, waardoor meer problematische jongeren zich als het ware kunnen optrekken aan andere jongeren. Gezien de aanpak in Ede wordt gestart met een lichte doelgroep, met uitzicht op toewerken naar de Magic mix.

In het project in Ede gaat het om 15 jongeren die:

- normaalbegaafd zijn;
- Tussen de 18 en 25 jaar zijn;
- op ten minste twee leefgebieden (domeinen) van de Zelfredzaamheid-Matrix (2013) beperkte zelfredzaamheid kennen zoals sociaal netwerk, maatschappelijke participatie, dagbesteding of financiën²;
- geen ernstige psychiatrische c.q. verslavingsproblematiek kennen. Op domein geestelijke gezondheid en verslaving van de Zelfredzaamheid-Matrix scoort de jongeren ten minste voldoende zelfredzaam;
- in eerste instantie afkomstig zijn uit de gemeente Ede;
- zeer gemotiveerd zijn om aan hun toekomst te werken;
- vrijwillig deelnemen;
- geen justitiële maatregel hebben of strafblad;
- het half jaar voorafgaand aan de aanmelding niet zodanig in aanraking zijn geweest met politie dat een strafblad te verwachten is.

2.1.2 Ontwikkelingstaken

Het vervullen van ontwikkelingstaken in bepaalde fasen in het leven is belangrijk voor een goed verloop van de verdere ontwikkeling. De taken moeten volbracht worden in relatie tot de omgeving. Dit betekent dat de persoon zich vaardigheden moet aanleren om de taken te kunnen voldoen. Over het leren van vaardigheden leest u meer in hoofdstuk 1.2 over zelfredzaamheid. Wanneer taken volbracht worden, zal de opgroeiende persoon zich tevreden over zichzelf voelen en zal hij een

² Domein verslaving en geestelijke gezondheid mag niet beperkt zelfredzaam zijn maar moet bij aanmelding voldoende zelfredzaam zijn.

positieve response uit de omgeving krijgen. Dit zorgt ervoor dat latere taken met meer succes voldaan kunnen worden.

Naar aanleiding van een onderzoek onder jongeren zijn er ontwikkelingstaken geformuleerd voor de doelgroep. Deze ontwikkelingstaken zijn: vormgeven aan veranderende relaties binnen het gezin, zorg dragen voor de gezondheid en het uiterlijk, zinvol invullen van vrije tijd, vormgeven aan intimiteit en seksualiteit, participeren in onderwijs of werk, vriendschappen en sociale contacten onderhouden, omgaan met autoriteit en instanties (Slot, 1994). Spanjaard (2003) noemt nog een extra taak, nl.: creëren en onderhouden van een eigen woon- en leefsituatie.³

In de begeleiding met jongeren is het van belang om na te gaan of deze ontwikkelingstaken volbracht zijn. Als ze niet volbracht zijn, moet er gekeken worden, hoe jongeren deze taken kunnen volbrengen. Voor de coaches is het belangrijk dat ze kennis hebben van deze ontwikkelingstaken en een beoordeling kunnen geven of de jongere, de betreffende taak, wel of niet volbracht heeft.

2.1.3 Ontwikkelingsfasen

In de literatuur is veel te vinden over verschillende leeftijdsfasen in de ontwikkeling van een persoon. Hierin wordt vaak onderscheid gemaakt tussen kinderen, adolescenten en volwassenen.

De belangrijkste theorie over ontwikkelingsfasen in het leven kwam van Erikson. In zijn boek uit 1968 ging hij er vanuit dat de adolescentie duurt van 12 tot 20 jaar. Erikson (1968) noemt het ontwikkelen van de eigen identiteit als de centrale ontwikkelingstaak in deze fase. Het gaat hierbij om het ontdekken van de eigen mogelijkheden en beperkingen. De fase van jongvolwassen zijn is volgens Erikson de leeftijd van de late tienerjaren tot begin 40.

Slot (2010) onderscheid evenals Erikson de adolescentie van de kinder- en volwassenfase, maar laat de adolescentie iets langer -tot 22 jaar- doorlopen in zijn theorieën. Hij deelt de adolescentie op in drie aparte fasen. De eerste fase is de vroege adolescentie, deze loopt van twaalf tot veertien jaar en kenmerkt zich door lichamelijke rijping, de psychoseksuele ontwikkeling en het opgang komende proces van losmaking van de ouders. De tweede fase is de midden adolescentie, de leeftijd tussen vijftien en achttien jaar, waarin het experimenteren met diverse keuzemogelijkheden centraal staat. De laatste fase noemt hij de late adolescentie. Dit is de leeftijd van negentien tot 22 jaar. Hierin beginnen jongeren verplichtingen aan te gaan met betrekking tot maatschappelijke positie en persoonlijke relaties.

Onze doelgroep bestaat uit jongeren aan het einde van de adolescentie en het begin van de jongvolwassen fase. Voor ons erg interessant is dan ook de theorie van Jeffrey Arnett, professor psychologie aan Clark University. Zijn theorie is namelijk dat tussen de adolescentie en de jongvolwassen fase, de fase ligt van wat hij noemt *Emerging Adulthood* (Arnett, 2004; Arnett, 2007), wat in het Nederlands vertaald kan worden als ontluikende volwassenheid.

Emerging Adulthood is de ontwikkelingsfase in de leeftijd van achttien tot 25 jaar en wordt getypeerd door vijf kenmerken. Het is de leeftijd van identiteitsonderzoek. Er worden verschillende mogelijkheden geprobeerd door de jongere, in het bijzonder op de gebieden van werk en relaties. Dit maakt ook dat de tijd van Emerging Adulthood een tijd is van onstabiliteit. Er wordt in deze leeftijdsgroep over het algemeen veel gewisseld in studies, relaties, woningen en banen. Verder is Emerging Adulthood de leeftijd waarop jongeren het meest op zichzelf gefocust zijn. Dit heeft er wellicht mee te maken dat jongeren ook vooral op zichzelf zijn. Ze hebben meestal het ouderlijk huis verlaten, maar hebben nog geen nieuw gezin gestart. Daarnaast is Emerging Adulthood de tijd van het "tussenin voelen" (feeling in-between). In een onderzoek van Arnett vroeg hij jongeren tussen de

³De ontwikkelingstaken zijn geformuleerd ten behoeve van de hulpverlening voor jongeren met antisociaal gedrag. In de hulpverlening werd eerder veel naar de problemen gekeken. Deze ontwikkelingstaken zijn geformuleerd om meer vanuit een ontwikkelingsperspectief naar de jongeren en de hulpverlening te kijken.

achttien en 25 jaar of zij zich volwassen voelden. Ongeveer 60% gaf hier “ja en nee” als antwoord. Arnett citeert een geïnterviewde, Lillian. Een jonge vrouw van 25 jaar:

“Ik ben een behoorlijk verantwoordelijk persoon. Ik bedoel, als ik zeg dat ik iets ga doen, dan doe ik dit ook. Ik ben heel verantwoordelijk in de baan die ik heb. Ik ga behoorlijk verantwoordelijk met mijn geld om. Maar soms in sociale situaties voel ik me ineens ongemakkelijk, alsof ik niet weet wat ik moet doen en voel ik me net een klein kind. Vaak voel ik me helemaal niet volwassen.”

Als laatste kenmerk noemt Arnett de tijd van Emerging Adulthood, de tijd van mogelijkheden. Over het algemeen genomen hebben jongeren in deze leeftijd een positief toekomstbeeld voor zichzelf. Ze zijn nog niet gebonden aan een vaste baan, of een vaste relatie en kunnen nog alle kanten op met hun levens

Arnett zag dat de achttien tot 25 jarigen die hij les gaf, zich niet thuis voelden in de term adolescent. Ook merkte hij dat ze zich niet altijd als volwassen konden bestempelen. Als we de jongeren in deze leeftijdsgroep van nu vergelijken met dezelfde leeftijdsgroep in bijvoorbeeld de jaren '50 en '60 hebben jongeren nu over het algemeen pas op latere leeftijd een vaste baan en een vaste relatie. Als we kijken naar de ontwikkelingstaken van jongeren zien we dat jongeren langer experimenteren met de taken die zij moeten volbrengen.

2.2 Hoe kun je de zelfstandigheid van jongeren bevorderen?

De doelstelling van Kamers met Kansen Ede is: “Het zodanig vergroten van de zelfredzaamheid van 18-25 jarige jongeren dat ze na kortdurende woonbegeleiding en coaching als zelfstandige, zelfredzame en verantwoordelijke burgers in staat zijn hun kansen en mogelijkheden te benutten waardoor ze op eigen benen kunnen staan en actief kunnen deelnemen aan de samenleving.” (Lam, Projectplan Kamers met Kansen Ede, 2013)

Zelfstandigheid en zelfredzaamheid zijn woorden die we allemaal kennen. Toch is het belangrijk om in een project waar het doel voor de cliënten zelfstandigheid is, goed te kijken naar deze woorden en wat ze betekenen.

2.2.1 Definities

Dit stuk willen wij beginnen door allereerst te kijken naar de definitie die verschillende woordenboeken geven aan het woord “zelfstandig”. Van Dale (2005) beschrijft het woord zelfstandig als op “eigen benen staand, niet in dienst of afhankelijk van een ander” Prisma (2012) noemt “die dingen zelf doet, voor zichzelf zorgt, zonder de hulp of toestemming van anderen. Onafhankelijk.” Koenen (2006) beschrijft het als “op zichzelf, d.i. door eigen kracht, bestaand en handelend.”

Het woord zelfredzaam wordt beschreven als “in staat zichzelf te helpen” (Koenen, 2006) en “het voor zichzelf kunnen zorgen” (Prisma, 2012). Van Dale (2005) geeft voor zelfredzaamheid de definitie “het vermogen om te leven zonder professionele hulpverlening”.

Om zelfstandig te kunnen zijn, moet een persoon zelfredzaam zijn. De GGD Amsterdam (2013) hanteert de volgende definitie voor zelfredzaamheid: *Het zelf realiseren van een acceptabel niveau van functioneren op de belangrijke domeinen van het dagelijks leven. Indien nodig door de juiste hulp te organiseren op moment dat een daling van je functioneringsniveau dreigt of plaatsvindt, die je niet zelf kan voorkomen of verhelpen.*

Voor de jongeren in Kamers met Kansen geldt dezelfde definitie. Zij moeten een niveau van functioneren realiseren die hoog genoeg is om zelfstandig met zaken uit het dagelijks leven om te gaan. Hierbij kan ook voor Kamers met Kansen gebruik gemaakt worden van de domeinen in de volgende paragraaf.

In de definitie verwijst de GGD naar elf domeinen waar iedere volwassene in Nederland mee te maken heeft. De domeinen zijn: **1) Financiën**. Het gaat hier om drie aspecten, nl: de hoogte van de inkomsten ten aanzien van de uitgaven, de bron van inkomsten, en het beheer van eventuele schulden. Jongeren in het Kamers met Kansen project zullen met financiën moeten leren omgaan; **2) Dagbesteding**. Hier gaat het om het hebben van werk en/of een traject naar werk, hier valt ook een studie voor een startkwalificatie onder. Eén van de hoofddoelen van Kamers met Kansen Ede, is het hebben van een baan of een startkwalificatie. Dit domein is dan ook erg belangrijk voor de betreffende doelgroep; **3) Huisvesting**. De vraag of de persoon een veilige, toereikende woning heeft waar hij voor langere tijd kan verblijven, staat hier centraal. Jongeren die betrokken zijn bij Kamers met Kansen Ede hebben voor een bepaalde tijd een veilige, toereikende woning, maar het gaat hier niet om volledig autonome huisvesting; **4) Huiselijke relaties**. Hierbij gaat het erom of de persoon in kwestie helpende, dan wel niet helpende relaties onderhoudt in zijn directe omgeving. Bij Kamers met Kansen wonen een aantal jongeren bij elkaar. Het gaat er hier dan ook om dat de jongere geen negatieve invloed ervaart van zijn huisgenoten; **5) Geestelijke gezondheid**. Het gaat hier om zelfredzaamheid ten aanzien van eventuele psychische of psychiatrische aandoeningen. Een contra-indicatie voor de doelgroep is een jongere met een LVG-indicatie of ernstige psychiatrische problematiek. De jongeren bij Kamers met Kansen zullen op dit domein dus niet laag scoren. Wanneer zij lichte problematiek hebben, is het belangrijk dat zij hiervoor behandeld worden en dat zij hierin therapietrouw zijn; **6) Fysieke gezondheid**. Zelfredzaamheid met betrekking tot dit domein gaat over de aan- of afwezigheid van een lichamelijke aandoening en - indien aanwezig - hoe de persoon hiermee omgaat. Wat betreft onze doelgroep gaat het hier ook om of de persoon in kwestie adequaat omgaat met kortdurende ziekte, bijvoorbeeld een griep; **7) Verslaving**. Evenals zware psychiatrische problematiek is verslavingsproblematiek een contra-indicatie voor het mogen deelnemen aan het Kamers met Kansen project. Als voetnoot schrijft de GGD dat ook het nuttigen van een enkel glas bier of wijn en het roken van sigaretten valt onder middelengebruik. Het nuttigen van koffie (Cafeïne) daarentegen valt hier niet onder; **8) Activiteiten van het Dagelijks Leven (ADL)**. Het gaat hierbij om basale taken om voor zichzelf te zorgen (eten, wassen, aankleden, naar toilet gaan) tot meer complexe taken zoals het organiseren van het huishouden en het zorgen voor anderen (kinderen of anderen waar de persoon voor verantwoordelijk gesteld is). Aangezien de meeste jongeren een bepaalde mate van zelfstandigheid hebben, zullen ze met de basale taken weinig problemen hebben. Andere zogenaamde complexe zaken, zoals op een goede manier omgaan met post en het onderhouden en schoonhouden van de woonomgeving zou een probleem voor sommigen in de doelgroep kunnen zijn; **9) Sociaal netwerk**. Het gaat hier om de kwantiteit, maar zeker niet minder om de kwaliteit van de relaties die de jongere heeft met vrienden en familie. Vragen die hierbij gesteld kunnen worden. Heeft de jongere zogenaamde foute vrienden? Zo ja, heeft hij hiernaast ook nog steunende relaties?; **10) Maatschappelijke participatie**. Deelname aan elke vorm van georganiseerde activiteit zoals een sportclub, een vereniging, (school-)comité, kerk en steun- of adviesgroepen wordt als maatschappelijke participatie gezien. Jongeren zullen in de praktijk vooral te maken hebben met sportclubs en eventueel verenigingen. Bij dit domein is het belangrijk te vermelden dat het bezoek van een café, coffeeshop of andere uitgaansgelegenheid niet valt onder maatschappelijke participatie; **11) Justitie**. Dit domein is minder van toepassing voor de doelgroep van Kamers met Kansen, omdat jongeren met een justitiële maatregel uitgesloten zijn bij het Kamers met Kansen project. Wel zullen jongeren soms met politie in aanraking komen. Hieronder valt ook een staande aanhouding in verband met een overtreding.

Deze leefdomeinen verhouden zich tot de ontwikkelingstaken, genoemd in hoofdstuk 1.2 die jongeren te volbrengen hebben. In figuur 1 hebben we de leefdomeinen met betrekking tot

zelfredzaamheid naast de ontwikkelingstaken van jongeren (Slot, 1994 / Spanjaard, 2003) gezet, om op die manier inzichtelijk te maken hoe deze zich met elkaar verhouden.

Leefdomeinen (GGD Amsterdam, 2013)		Ontwikkelingstaken (Slot, 1994 / Spanjaard, 2003)
Financiën	→	Participeren in onderwijs of werk
Dagbesteding	→	Participeren in onderwijs of werk
Huisvesting	→	Creëren en onderhouden van een eigen woon- en leefsituatie
Huiselijke relaties	→	Vormgeven aan veranderende relaties binnen het gezin
Geestelijke gezondheid	→	Zorg dragen voor de gezondheid en het uiterlijk
Fysieke gezondheid	→	Zorg dragen voor de gezondheid en het uiterlijk
Verslaving	→	Zorg dragen voor de gezondheid en het uiterlijk
Activiteiten van het Dagelijks Leven (ADL)	→	Creëren en onderhouden van een eigen woon- en leefsituatie
Sociaal netwerk	→	Vriendschappen en sociale contacten onderhouden
	→	Vormgeven aan intimiteit en seksualiteit
Maatschappelijke participatie	→	Zinvol invullen van vrije tijd
Justitie	→	Omgaan met autoriteit en instanties

Figuur 1: leefdomeinen vs. ontwikkelingstaken

2.2.2 Zelfredzaamheid meten

De GGD Amsterdam heeft -in samenwerking met verschillende onderzoekers, professionals, en beleidsmedewerkers en een groot aantal medewerkers van verschillende instellingen uit o.a. de geestelijke gezondheidszorg, de verslavingszorg, de maatschappelijke opvang en de reclassering- een model ontwikkeld waarmee zelfredzaamheid van personen gemeten kan worden. Dit model, de Zelfredzaamheid-Matrix (zie bijlage B), gaat uit van de elf hiervoor beschreven leefdomeinen. Dit zijn de noodzakelijke en niet-overbodige gebieden die in iedere volwassen persoon (in de Nederlandse samenleving) bepalend zijn voor de effectiviteit, productiviteit en kwaliteit van leven. (GGD Amsterdam, 2013)

Door de Zelfredzaamheid-Matrix te gebruiken, is het mogelijk om de zelfredzaamheid van cliënten inzichtelijk te maken. Alle volwassenen kunnen worden beoordeeld met de Zelfredzaamheid-Matrix.

De Zelfredzaamheid-Matrix kun je volledig invullen voor alle personen in Nederland met een leeftijd tussen de 18 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd. Voor deze groep ('volwassenen') zijn altijd alle domeinen van toepassing. Bovendien mag je op alle domeinen van de Zelfredzaamheid-Matrix ten minste voldoende zelfredzaamheid (score 4) verwachten of nastreven: je kunt van volwassenen verwachten dat zij zelf een acceptabel niveau van functioneren realiseren en op tijd de juiste hulp organiseren voor de obstakels en problemen die ze tegenkomen. (GGD Amsterdam, 2013) Op ieder domein kan een score gegeven worden met een getal tussen 1 en 5. Waarbij deze respectievelijk

staan voor 'acuut probleem', 'niet zelfredzaam', 'beperkt zelfredzaam', 'voldoende zelfredzaam', en 'volledig zelfredzaam'.

Ook bij Kamers met Kansen Ede kan deze methode gebruikt worden om de zelfredzaamheid van de jongeren in beeld te brengen. Dit kan gebruikt worden in het begin van het traject, maar ook tijdens het traject, en aan het einde, bij de uitstroom. Op deze manier kan de Zelfredzaamheid-Matrix gebruikt worden om het traject van de jongere te evalueren.

2.2.3 Competentie en vaardigheden

Zelfredzaamheid heeft met competentie van een persoon te maken. Spanjaard (2003) zegt hierover: *"competentie is de mate waarin iemands gedrag tijdens taken die deel uitmaken van het alle daagse leven, als adequaat wordt beoordeeld."*

Het vergroten van competentie kan op verschillende manieren:

- Door het leren van vaardigheden;
- Door het verlichten (indien te zwaar) of juist verrijken (indien niet uitdagend genoeg) van taken;
- Door het verlichten of reduceren van stress;
- Door het activeren of vergroten van protectieve factoren, in het bijzonder sociale ondersteuning;
- Door het verminderen van (de invloed van) psychopathologie.

Om meer zelfredzaam te worden moet een jongere dus vaardigheden leren door taken uit te voeren die niet te zwaar zijn, maar ook uitdagend genoeg zijn. Hierbij is ook het vermogen om het eigen gedrag te sturen van belang. Een model dat uitgaat van de invloed van een persoon zelf op het gedrag, is het Zelfmanagementmodel van Kanfer. Het gedrag kan door de persoon in gedachten afgezwakt of versterkt worden. Het zelfmanagementmodel kent drie stadia. De eerste is *observatie* van eigen gedrag. Een jongere moet zijn⁴ eigen gedrag en emoties kunnen observeren voordat hij iets aan het gedrag kan veranderen. Het is nodig dat de jongere weet wat hij doet, wat zijn gedrag voor gevolgen heeft, wat hij voelt en wat hij denkt. De tweede fase is de fase van *evaluatie*. De evaluatie heeft te maken met inventariseren of de (onbewuste) doelen die de jongere zichzelf stelt haalbaar zijn. Daarnaast is het nodig om het eigen gedrag met de eigen norm te kunnen vergelijken. De jongere moet onafhankelijk van anderen een eigen mening over het gedrag kunnen vormen. De derde en laatste fase is die van *versterking of afzwakking* van het eigen gedrag. Het versterken of verzwakken van het eigen gedrag, betekent dat de jongere zichzelf toespreekt, wanneer hij iets goed of minder goed gedaan heeft vergeleken met zijn eigen norm. Daarnaast kan hij bijvoorbeeld zichzelf 'trakteren' wanneer hij iets goed gedaan heeft. Op deze manier stimuleert de jongere zijn eigen gewenste gedrag.

2.3 Wat is een passende manier van coaching voor Kamers met Kansen Ede?

Bij Kamers met Kansen Ede zal er gericht worden op coaching in plaats van hulpverlening. Coaching is een algemeen en breed begrip. Voor ons onderzoek is het belangrijk om te kijken wat coaching precies inhoudt en welke vorm(en) van coaching het beste aansluit bij het project Kamers met

⁴ Vanwege de leesbaarheid gebruiken we in dit verslag meestal de mannelijke vorm, wanneer het om de coach of de jongere gaat. Uiteraard kan hier ook de vrouwelijke vorm gelezen worden.

Kansen Ede. In Ede zal de coaching vorm krijgen waarbij de participatie en eigen kracht van burgers centraal staat en de rol van de sociale professional veel meer die van coach dan van hulpverlener wordt (Lam, 2013). Aller eerst willen we kijken welke vormen van coaching er zijn. Daarna willen we ons richten op coaching in de hulpverlening. Omdat de werkwijze van Kamers met Kansen Ede zal aansluiten op Welzijn Nieuwe Stijl willen wij ons ook daar in verdiepen. Als laatste hebben we een coaching stijl uitgewerkt die goed aansluit op de werkwijze bij Kamers met Kansen Ede.

2.3.1 Wat is coaching?

Coaching is als volgt te omschrijven: *"Coaching is die vorm van begeleiding waarbij de coach als gelijkwaardige partner de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen"*. (NOBCO, s.d.) Voor Kamers met Kansen Ede betekent dit dat de jongeren zich bewust zijn van wat hun vraag is of wordt. Er wordt stil gestaan bij het resultaat doordat er concreet met doelen wordt gewerkt. Ook staat de coach stil bij de verschillende factoren die het handelen van de jongere bepaalt. De jongere neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag en zijn leren. In het coaching proces wordt de jongere met zijn eigen gedrag geconfronteerd en wordt hij aangespoord om met nieuw, door hem zelf gewenst gedrag te experimenteren. Het gaat erom dat hij daarbij zijn eigen manier van leren ontdekt. In ons hoofdstuk over zelfstandigheid hebben wij uitgelegd hoe een persoon invloed op zijn eigen gedrag kan uitoefenen door middel van het zelfmanagementmodel van Kanfer. Door drie stadia langs te lopen kan het gedrag door de persoon in gedachten afgezwakt of versterkt worden. Deze drie stadia zijn: observatie, evaluatie en versterking of afzwakking van het eigen gedrag. Gebruik maken van dit model kan voor jongeren een manier zijn om nieuw gedrag aan te leren.

In ons literatuuronderzoek zijn wij veel verschillende vormen van coaching tegen gekomen. Een van deze vormen is *competentie ontwikkelingsgericht coachen*. De coaching is hierbij gericht op het stimuleren van de verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van de eigen competenties van de coachee.

Persoonlijk coaching helpt de coachee een beter beeld te krijgen van zijn kracht, talenten en passies. Bij *life coaching* wordt er breed gekeken naar aspecten waarop er gecoacht kan worden. Het kan hierbij gaan over het vaststellen van waar de coachee staat in het leven, zichzelf ontdekken, zaken in het juiste perspectief plaatsen, doelen stellen en het zetten van stappen om deze doelen te bereiken. Met *co-actieve coaching* gaat de coachee aan de slag met alle aspecten die hij wil verbeteren in zijn leven. Als laatste hebben we gekeken naar *oplossingsgericht coachen*. Bij deze vorm wordt niet het probleem maar de oplossing als vertrekpunt genomen. Deze laatste vorm vinden wij het beste aansluiten bij de coaching die Kamers met Kansen Ede gaat bieden. De argumenten daarvoor en wat deze vorm precies inhoud zullen wij later in dit hoofdstuk beschrijven.

2.3.2 Coaching in de hulpverlening

Nu we een helder beeld hebben wat coaching is en welke vormen er zijn, willen we ons nu meer richten op hoe coaching kan worden vormgegeven door Kamers met Kansen Ede. Dit doen we door te kijken wat er in de literatuur staat geschreven over coaching in de hulpverlening. Schutte & Limpt (2006) geven de volgende omschrijving voor coachen in de hulpverlening: *"In het coachen van cliënten schept de coach een omgeving waarin de cliënt zo gewoon mogelijk kan leven. De coach gebruikt zijn kennis en ervaring en laat cliënten zoveel mogelijk zelf de regie over hun leven houden. De coach neemt een gelijkwaardige positie in en sluit zich aan bij de waarden en normen van de cliënt. Daarbij is er altijd sprake van een doel dat door de cliënt is bepaald. De ondersteuning van de coach is altijd gericht op de behoefte van de cliënt, vastgesteld in een plan."*

Het is dus van belang dat de coach, de jongere zelf laat nadenken en zelf beslissingen laat nemen. De jongere met zijn waarden en normen staat centraal en de coach stelt zich naast de jongere op. Een coach neemt een bepaalde rol op zich. In Schutte & Limpt (2006) wordt deze rol omschreven. Deze rolomschrijving hebben wij toegepast op Kamers met Kansen Ede, en ziet er als volgt uit:

- De coach kent de jongere goed en is daarmee verbonden.
- Hij heeft een vragende houding.
- Hij gaat uit van de mogelijkheden, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de jongere.
- De coach is er opgericht dat de jongere eigen oplossingen vindt.
- Hij stelt zich naast de jongere op, en geeft hem ruimte.
- Hij stelt grenzen wanneer nodig.
- De jongere wordt voortduren uitgedaagd door de coach om te leren.
- Daarbij durft de coach verantwoorde risico's te nemen.
- Als het wenselijk of noodzakelijk is stuurt de coach het proces.

De coach moet het idee loslaten dat hij als hulpverlener alles voor de jongeren moet regelen en doen. Door het stellen van open vragen probeert de coach te onderzoeken en helder te krijgen wat de vraag achter de vraag is. Daarnaast kan een vorm van milde confrontatie helpen om feedback te geven over wat hij ziet en opvalt. Het is van groot belang dat de coach vertrouwen heeft in de jongere tegenover hem en de jongere kan loslaten. Dat kan betekenen dat er dingen mis gaan en dat moet de coach kunnen accepteren. De coach ondersteunt de jongere bij het maken van keuzes. Een mogelijkheid is om de omgeving van de jongere bij het coaching proces te betrekken. Belangrijke vaardigheden die een coach moet hebben is echt en actief kunnen luisteren en de juiste open vragen stellen.

Schutte & Limpt (2006) schrijven over een coachende grondhouding. Toegepast op Kamers met Kansen Ede zal een coach de volgende grondhouding aan moeten nemen:

- De coach blijft zich verplaatsen in de situatie van de jongeren.
- Hij is zich bewust van zijn eigen opvattingen en overtuigingen ten opzichte van die van de jongeren.
- De coach vraagt aan de jongeren wat ze willen en hoe ze het willen.
- De coach is zich bewust van zijn rol en zijn positie.
- Hij gaat uit van de mogelijkheden en niet van beperkingen.
- Hij werkt aan een "ja-cultuur". De vraag of wens van een jongere wordt met ja beantwoord.
- De coach neemt de jongeren en zichzelf serieus.
- Naar het leerwerkteam en de projectcoördinator communiceert de coach direct en open om op die manier goed te kunnen samenwerken.
- De coach geeft zijn grenzen aan.
- En vraagt en geeft feedback
- Hij maakt gebruik van creativiteit en blijft zoeken naar een andere manier wanneer iets niet kan.
- Als laatste staat de coach zichzelf toe om fouten te maken.

2.3.3 Fases

De Beek & Tijmes (2005) beschrijven in het coaching proces verschillende fases. Door deze fases aan te houden, zorgt de coach ervoor dat er niets vergeten wordt en de cliënt voldoende gestimuleerd wordt om tot eigen oplossingen te komen.

De oriëntatiefase

In de eerste fase staat het 'verkennen' centraal. Er wordt kennisgemaakt met elkaar en er wordt gekeken wat beiden onder coaching verstaan. De vragen, problemen en het doel van de jongere worden besproken. Er wordt gekeken naar wat de coach kan bieden. Als laatste worden de middelen die ter beschikking staan besproken.

De diagnosefase

In deze fase wordt er nauwkeurig onderzocht wat de vraag of het probleem is. Dit betekent voor de coach dat hij uitnodigt, luistert en doorvraagt. De jongere vertelt in deze fase zijn eigen verhaal.

Doelen formuleren

In deze fase wordt het probleem gekozen en gedefinieerd waaraan gewerkt wordt. Het is duidelijk welk resultaat er bereikt wil worden. Van daar uit worden doelen geformuleerd. Het is belangrijk dat de doelen SMART geformuleerd worden. Er worden einddoelen opgesteld maar ook streefdoelen, zodat er in kleine stapjes gewerkt wordt. Bij de jongeren is het belangrijk dat zij dit zelf bedenken en formuleren. De coach helpt hier wel bij, maar het komt vanuit de jongeren.

Plan opstellen

Nadat de doelen zijn opgesteld wordt er bepaald wat er moet gebeuren om deze doelen te behalen. Dit wordt opgeschreven in een plan. De volgende onderdelen moeten in het plan naar voren komen: Beschrijving van de beginsituatie, het hoofddoel en de subdoelen. De wijze waarop en wanneer aan de doelen gewerkt wordt en op welke wijze de coach daarin ondersteunt. Als laatste komt er in het plan naar voren op welke wijze er geëvalueerd wordt. Met de jongeren wordt er dus een concreet plan opgesteld zodat het voor hen duidelijk is op welke manier er gewerkt gaat worden.

Uitvoeren

In de uitvoeringsfase gaat de jongere datgene doen wat hij zich heeft voorgenomen. Hierbij reflecteert de jongere op zijn handelen. De coach stimuleert, geeft feedback, helpt bij het reflecteren en evalueert tussentijds zodat er bijgesteld kan worden. Daarnaast helpt hij bij het formuleren van nieuwe voornemens. In het hoofdstuk over zelfredzaamheid, hebben we beschreven dat een competentie onder andere wordt vergroot door het uitvoeren van taken. Dat staat in deze fase centraal. In deze fase gaat de jongere zijn taken uitvoeren. Uiteindelijk zal hij daardoor zijn competenties vergroten en zo naar zelfstandigheid toe werken. De coach moet er op letten dat de taken uitdagend genoeg zijn en tegelijkertijd niet te zwaar.

Evalueren en afsluiten

In de laatste fase wordt het coaching traject geëvalueerd en beëindigd. Er wordt gekeken of en op welke manier de doelen zijn bereikt. Ook wordt de samenwerking tussen de jongere en de coach besproken. Als laatste wordt er afscheid van elkaar genomen.

Het uiteindelijke doel van de woonbegeleiding is dat de jongeren zelfstandig, zelfredzaam en verantwoordelijke burgers zijn die hun kansen en mogelijkheden benutten waardoor ze op hun eigen benen kunnen staan. (Lam, Projectplan Kamers met Kansen Ede, 2013) In deze fase is het dus goed om te kijken in hoeverre de jongere dit doel heeft bereikt. Het kan zijn dat er nog verdere coaching nodig is of dat de jongeren succesvol kunnen uitstromen.

Wat we tot nu toe over coaching beschreven hebben, ging over coaching algemeen. We willen ons nu nog meer richten op hoe coaching het beste vorm kan krijgen in het project Kamers met Kansen Ede. De manier van werken in dit project zal naadloos aansluiten op Welzijn Nieuwe Stijl. (Lam, Projectplan Kamers met Kansen Ede, 2013). Een begrip dat de laatste paar jaar steeds vaker te horen is in het sociale werkveld. Coaching past goed binnen Welzijn Nieuwe Stijl. Niet de hulpverlener maar de cliënt staat centraal. Die bepaald waaraan gewerkt wordt en op welke manier. Ook bij Kamers met Kansen Ede zullen de jongeren zelf de regie houden. Een specifieke vorm van coachen die op Welzijn Nieuwe Stijl aansluit is oplossingsgericht coachen. Bij zowel oplossingsgericht coachen als Welzijn Nieuwe Stijl wordt er stil gestaan bij de cliënt en naar wat hij wil. Ook wordt er niet te lang stil gestaan bij het probleem maar wordt er gekeken naar de kracht van de persoon zelf.

Allereerst willen we ons meer verdiepen in Welzijn Nieuwe Stijl en wat daar uit belangrijk is voor het coachen in het project Kamers met Kansen. Daarna willen we dieper in gaan op oplossingsgericht coachen.

2.4 Welzijn Nieuwe Stijl

Na de evaluatie van 4 jaar Wmo, startte in 2010 het programma Welzijn Nieuwe Stijl. Professionals moeten zich meer richten op de krachten van burgers en van die kracht uitgaan. Centraal staat het leren aan burgers om zelf problemen op te lossen waarbij gebruikt gemaakt wordt van het netwerk. (*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, s.d.*)

2.4.1 Acht bakens

Er zijn acht bakens opgesteld die de kern vormen van Welzijn Nieuwe Stijl. (*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, s.d.*) Deze bakens zijn: Gericht op de vraag achter de vraag, gebaseerd op de eigenkracht van de burger, direct er op af, formeel en informeel in optimale verhouding, doordachte balans van collectief en individueel, integraal werken, niet vrijblijvend maar resultaatgericht en gebaseerd op ruimte voor de professional.

2.4.2 Welzijn Nieuwe Stijl en de sociaal werker

In dit stuk bekijken we wat Welzijn Nieuwe Stijl van de studenten vraagt die in het project Kamers met Kansen Ede jongeren gaan ondersteunen. Wat staat centraal in deze manier van coachen met betrekking tot Welzijn Nieuwe Stijl? Dit bekijken we aan de hand van een aantal kenmerken die Welzijn Nieuwe Stijl typeren.

Eigenkracht versterken

In Welzijn Nieuwe stijl staat de eigen kracht van de burger centraal. (*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, s.d.*) Dit betekent voor de coach dat ze niet kijken naar wat de jongere niet kan maar naar wat wel in de mogelijkheden ligt. Het is daarbij van belang dat de jongeren gemotiveerd worden om hun eigen kracht in te zetten. In de houding naar de jongeren toe moeten de coaches steunend en respectvol zijn. De jongere neemt zelf verantwoording voor zijn gedrag. Hij stelt zelf zijn doelen op en geeft zelf oplossingen voor problemen. De coach is hierin dienend en steunend naar de jongere toe.

Op de vraag af

Het is van groot belang dat de coach aansluit bij de jongeren. Bij Welzijn Nieuwe Stijl stapt de hulpverlener zelf op de cliënt af. Een coach ontmoet de jongere dus ook in zijn eigen omgeving. De coach heeft een open en contact makende houding. Daarin is hij zacht op de relatie. De coach verheldert de vragen en behoeftes die een jongere heeft. Oprechte interesse, nieuwsgierigheid en creativiteit staan centraal in het maken van contact en het vinden van oplossingen. Waar nodig, is de coach hard, confronterend en moraliserend op de inhoud.

Verbinden

Bij Welzijn Nieuwe Stijl stuurt de sociaal werker aan op betrokkenheid en het verbinden van de burger met zijn netwerk. Het belang is het herstellen, creëren en versterken van deze verbindingen. Jongeren krijgen weer controle over hun problemen wanneer zij, al dan niet met ondersteuning zelf aan een oplossing werken. De coach moet zijn verantwoordelijkheid kunnen afstaan en er voor zorgen dat hij zich uiteindelijk overbodig maakt.

Integraal werken

Samenwerken is belangrijk in deze manier van werken. Door samen te werken met andere instanties en hulpverleners draagt de werker niet alleen zijn kennis over maar maakt hij ook gebruik van de kennis van de ander. De werker presenteert en profileert zich hierin. De werker heeft kennis en analyseert de belangen van verschillende partijen in het werkveld. Voor een coach bij Kamers met

Kansen Ede is het dus belangrijk dat hij weet wie er nog meer betrokken zijn bij de jongere en het contact aangaat met hen. Ook is het van groot belang om contact te houden met andere personen uit het leerwerkteam en de projectcoördinator van de Foyer.

Signaleren

Tot slot houdt de coach het overzicht waardoor er tijdig signalen worden opgepakt en verzonden van situaties die zouden kunnen escaleren. Bij Welzijn Nieuwe Stijl heeft de sociaal werker zijn eigen professionele ruimte om te experimenteren en nieuwe mogelijkheden te creëren. De werker verantwoordt en reflecteert daarin wat hij doet. Een coach heeft dus de vrijheid om in zijn werk zelf aan de slag te gaan. Reflecteren en verantwoorden is hierin van belang.

2.4.3 Oplossingsgericht coachen

Zoals we al eerder aangaven zien we overeenkomsten tussen Welzijn Nieuwe Stijl en oplossingsgericht coachen. Daarom hebben wij ons verdiept in oplossingsgericht coachen.

Bij oplossingsgericht coachen wordt er vanuit gegaan dat het praten over problemen ook problemen oplevert maar dat het praten over oplossingen, oplossingen levert. (Berg & Szabo, 2006) Het draait niet om het vinden van oorzaken, ook wordt er geen diagnose gesteld. Doormiddel van vragen te stellen helpt de coach de coachee om doelen te formuleren in termen van concrete en positieve uitgangspunten. Ook in Ede moet de jongere in staat zijn om zelf doelen te formuleren. De jongere beschikt zelf al over oplossingen om dat doel te bereiken. De oplossingen moeten alleen nog zichtbaar en beschikbaar worden gemaakt. Bij oplossingsgericht coachen wordt er gebruik gemaakt van wat cliënten zelf in de relatie inbrengen. De jongeren beschikken zelf over vaardigheden, ideeën en vele andere gereedschappen. Het gaat er bij oplossingsgericht coachen om het traject zo kort mogelijk te houden. Het is de bedoeling om de ander te steunen en een goede start te geven bij zijn zoektocht. Het gesprek eindigt niet na een vooraf bepaalde tijd of na een vast gestelde aantal sessies. Pas wanneer de coachee erop durft te vertrouwen dat hij het zelf kan, zonder begeleiding van de coach, stopt het proces. Dit principe sluit ook aan op de beschrijving van zelfredzaamheid in de Van Dale (2005) die wij eerder hebben gegeven. Van Dale zegt daar over zelfredzaamheid: het vermogen om te leven zonder professionele hulpverlening.

Drie belangrijke regels

Berg & Szabo (2006) noemen drie belangrijke regels bij het oplossingsgericht coachen. Bij de eerste regel gaat er het erom wanneer er geen probleem is, het dan ook zo te laten. Dit betekent dat wanneer een jongere ergens niet over klaagt je daar als coach ook geen probleem van gaat maken. Het zou een grote fout zijn wanneer de coach de jongere probeert te overtuigen van een potentieel probleem.

Als tweede regels is het belangrijk wanneer iets werkt, daar ook meer van te doen. Als een jongere bijvoorbeeld iets doet wat effect heeft, moet er voor gezorgd worden dat die jongere dit vaker gaat doen.

Als laatste regel wordt genoemd dat wanneer iets niet werkt, je iets totaal anders moet doen. Wanneer dingen geen effect hebben, heeft het ook geen zin om daar mee door te gaan. De coach en coachee moeten dan stoppen met waar zij mee bezig zijn, rust nemen en zoeken naar datgene wat wel werkt. Het is net zo belangrijk om te weten wat je niet moet doen als wat je wel moet doen.

Acht stappen

Er zijn acht stappen die bij oplossingsgericht coachen genomen worden. (Buist, s.d.) Allereerst is het belangrijk om *contact te leggen* en een goede werkrelatie op te bouwen. Aandacht en interesse voor de ander is belangrijk voor een goede samenwerking.

Als tweede is het goed om de *context te verhelderen en problemen te onderkennen*. Er wordt in deze stap aandacht besteed aan het probleem, de context en op welke manier de ander hier last van heeft. Hier zal verder geen analyse op volgen omdat oplossingen meestal niet verbonden zijn aan de problemen zelf. Wanneer de oorzaak van het probleem bekend is, hoeft het dus niet zo te zijn dat er ook een oplossing gevonden wordt die werkt. Vaak is het ook onmogelijk om de oorzaak te vinden. Dit komt omdat problemen vaak ontstaan in interactie met mensen.

In de derde stap worden de *doelen geformuleerd en het succes omschreven*. De jongere omschrijft zelf wat hij in plaats van het probleem wil en stelt zijn eigen doelen op. Als coach is het goed om na te gaan of de doelen ook realistisch zijn. Het kan zijn dat doelen gedurende het traject gewijzigd moeten worden. In ons hoofdstuk over zelfredzaamheid wordt de Zelfredzaamheid-Matrix genoemd. Deze matrix gaat uit van elf domeinen. Het kan helpen wanneer je doelen opstelt deze domeinen voor ogen te houden. Het uiteindelijke doel voor de jongeren is zelfstandigheid. Door de Zelfredzaamheid-Matrix te gebruiken, is het mogelijk om de zelfredzaamheid van jongeren inzichtelijk te maken en aan de hand hiervan doelen te maken.

In de vierde stap staat het *ontdekken van bronnen* centraal. Iedereen heeft sterke punten die hem kunnen helpen. Het kan iets zijn waar de jongere goed in is, wat hij al kan of waar hij trots op is. Vaak is de coachee niet meer in staat om zelf na te gaan wat hij aan het probleem kan doen. Als coach help je dus de jongere om er achter te komen welke middelen de jongere kan inzetten bij het oplossen van het probleem. Dit doet de coach doormiddel van vragen stellen.

Als vijfde wordt de stap gezet om *positieve uitzonderingen te identificeren en te analyseren*. Er wordt gekeken naar situaties waarbij het probleem zich niet voordoet. Er zijn namelijk altijd uitzonderingen. Door in te zoomen op de uitzonderings situatie en te onderzoeken kom je erachter welke gedragingen en omstandigheden het mogelijk hebben gemaakt dat deze situatie beter was. Daarna wordt er gekeken hoe deze gedragingen en omstandigheden opnieuw gecreëerd kunnen worden.

De zesde stap is het gebruik maken van *complimenten*. Complimenten geven is gedurende het gehele traject belangrijk. Hierdoor wordt de eigenwaarde van de jongere, de samenwerking en het vertrouwen gestimuleerd. Ook wordt op deze manier de aandacht van het probleem naar de oplossing verlegd. Als coach is het belangrijk om de vaardigheid te ontwikkelen waarin je steeds laat weten aan de ander dat je van hun prestaties onder de indruk bent.

In de zevende stap wordt er gebruikt gemaakt van *schalen*. Er wordt aan de jongere gevraagd waar hij zich op een schaal van 1 tot 10 bevindt. Op de schaal kunnen dan de veranderingen die de jongere heeft doorgemaakt worden aangegeven. Op die manier kan hij zien welke vorderingen er zijn gemaakt en hoe ver hij nog van zijn doel is verwijderd. De aandacht wordt gericht op hoe de jongere dat punt op de schaal heeft weten te bereiken. Dat helpt de jongere te ontdekken met welke oplossingen hij zover is gekomen.

In de laatste stap wordt er gekeken hoe de situatie eruit ziet als *het probleem zich niet, of minder voordoet*. Dit zal de jongere helpen te bedenken welke oplossing hij daarvoor nodig heeft. Een middel hiervoor is het gebruikmaken van de wondervraag. Het is belangrijk om kleine stapjes vooruit te zetten. Ook al is aan jongeren de eis gesteld dat ze gemotiveerd moeten zijn, het blijft goed om steeds bij deze motivatie stil te staan en deze te vergroten. Deze motivatie kan namelijk snel afzakken wanneer er grote doelen of stappen gehaald moeten worden. De stappen zijn geen lineair proces die je van boven naar beneden moet volgen. Naar eigen invulling wordt er gekeken welke stap op welk moment het beste aansluit op de situatie. (Buist, s.d.)

Veranderingen

Verandering is constant en onvermijdelijk. Vaak zijn mensen zich niet bewust van de kleine veranderingen. Het is dus goed om de jongere te helpen zoeken naar positieve veranderingen, zodat ze daarop kunnen voortbouwen. De jongere heeft ingestemd met de begeleiding waardoor hij het veranderproces als ware al heeft ingezet. Het is belangrijk om als coach te geloven dat iemand kan veranderen, ook al is het verleden niet altijd rooskleurig. Een coach moet voortdurend zoeken naar manieren om het beste te maken van wat een jongere inbrengt en dient hij steeds op zoek te gaan naar maximale positieve resultaten. Kleine oplossingen kunnen tot grote veranderingen leiden. Belangrijk is het om niet direct grote verwachtingen te hebben. Daardoor kunnen jongeren zich hulpeloos en overweldigd voelen. Bij oplossingsgericht coachen is het vaak de bedoeling de kleine sneeuwbal aan het rollen te krijgen, om er vervolgens voor te zorgen niet in de weg te staan als hij groter en groter wordt. Dat wil zeggen dat de coach niet mag ingrijpen. Zoals we in ons hoofdstuk over de doelgroep hebben beschreven, kenmerkt deze leeftijdsfase zich onder andere door onstabieleiteit. Er wordt in deze leeftijdsgroep over het algemeen veel gewisseld in studies, relaties, woningen en banen. Voor de jongeren bij Kamers met Kansen Ede kan dit ook het geval zijn. Ze komen terecht in een nieuwe omgeving en hebben misschien al veel dingen meegemaakt. Het is belangrijk om daar als coach bewust van te zijn wanneer hij samen met deze jongeren aan de slag gaat. Ondanks dat deze jongeren gemotiveerd zijn, kunnen sommige stappen voor hen moeilijk zijn om te nemen. Aan de andere kant wordt deze periode door Arnett in zijn theorie over de *Emerging Adulthood* omschreven als de leeftijd van de mogelijkheden. Over het algemeen genomen hebben jongeren in deze leeftijd een positief toekomstbeeld voor zichzelf. Ze zijn nog niet gebonden aan een vaste baan, of een vaste relatie en kunnen nog alle kanten op met hun levens. Dat is een mooie gedachte wanneer je samen met de jongere aan de slag gaat. In de begeleiding is het dan ook goed om te kijken waar de jongere naar toe wil en deze positieve manier van kijken als uitgangspunt te nemen.

Vragen stellen en complimenten geven

Vragen stellen wordt gezien als het belangrijkste communicatie-instrument bij oplossingsgericht coachen. Ook complimenten geven is een essentieel deel uit de oplossingsgerichte benadering. In de acht stappen kwam dit onderdeel al naar voren. Het is dus belangrijk om te bekrachtigen wat jongeren al goed doen en erkennen hoe moeilijk hun problemen zijn. Jongeren worden dan tot verandering aangezet. (Berg & Szabo, 2006)

Klachten omzetten in oplossingen

Het is goed om iemand over zijn klachten te laten vertellen. Zo komt de coach meer te weten over wat er wel en niet goed gaat en wat er dus moet veranderen. Aan de andere kant moet er niet te lang bij de klachten en problemen stil gestaan worden, want dat wordt het moeilijker om over te stappen naar het gewenste resultaat van de coaching. Alle klachten en problemen hebben een stuk oplossing in zich. Maar daarbij is het van belang hoe de coach hierop reageert. In dialoog met de jongere stuurt de coach het gesprek meer richting oplossingen. (Berg & Szabo, 2006) Zoals we eerder al benoemden: "elke jongere heeft mogelijkheden in zich".

Uitzoeken wat en wie de cliënt belangrijk vindt

Als de coach kijkt naar wat de ander belangrijk vindt, is de kans groter dat de jongere noodzakelijke veranderingen wil doorvoeren om zijn doelen te bereiken. Jongeren moeten dus zelf voorstellen welke stappen er gezet moeten worden. Dan zullen zij zich meer inzetten hun doel te bereiken en daar ook trots op zijn.

Het is ook belangrijk om uit te zoeken op wie de jongere een beroep kan doen voor steun. Dit is sluit aan op de ontwikkelingstaken die wij in ons hoofdstuk over de doelgroep hebben genoemd. Vriendschappen en sociale contacten onderhouden is een van die taken. Ook het vormgeven aan de veranderde relaties binnen het gezin is een ontwikkelingstaak die hierop aansluit. Door bij deze taken stil te staan ga je niet voorbij aan de omgeving die een steun kan zijn voor deze jongeren.

Verbinden met de omgeving hebben wij ook als een belangrijk punt genoemd bij Welzijn Nieuwe Stijl.

Doelen opstellen

Het is erg belangrijk om uitgebreid stil te staan wat de ander voor ogen heeft, voordat het coachingsproces wordt gestart. Vaak is daar hulp bij nodig. De coach moet de jongere dus blijven bevragen op het gewenste resultaat. Als het duidelijk is wat het resultaat moet zijn, blijken de meeste mensen goed te weten welke stappen gezet moeten worden om dat resultaat te bereiken. Halverwege doelen wijzigen is een vaak voorkomende situatie. Het is belangrijk dat je als coach nagaat hoe realistisch de doelen van de jongeren zijn.

Vaardigheden van de cliënt

Wanneer we weten welk doel de ander wil bereiken, willen we er zeker van zijn dat hij ook over alle benodigdheden en vaardigheden beschikt. De coach moet dus nagaan of de jongere daadwerkelijk weet hoe hij dingen kan aanpakken. Wanneer de jongere dat weet, zal het gemakkelijker zijn succesvolle strategieën toe te passen en te herhalen. (Berg & Szabo, 2006) Al eerder schreven wij wanneer je competenties wilt vergroten, het onder andere van belang is om vaardigheden aan te leren. Andere manieren om competenties te vergroten zijn terug te vinden in ons hoofdstuk over zelfstandigheid, onder het kopje competentie en vaardigheden. Wanneer je als coach jongeren gaat ondersteunen is het belangrijk bij die punten stil te staan. Die manieren kunnen namelijk een bijdrage leveren tijdens het ontwikkelingsproces van de jongeren en zullen uiteindelijk veranderingen versterken. Ook benoemen wij eerder dat wanneer, een persoon vaardigheden leert om taken te kunnen voldoen, hij tevreden over zichzelf zal zijn. Het is dus van belang deze zelfvoldoening bij jongeren te vergroten. Dit zorgt er voor dat latere taken met meer succes voldaan kunnen worden.

2.5 Deelconclusies

2.5.1 Wat typeert jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar?

Voor jongeren in de leeftijd van 18 tot 25 jaar tijd staat het voldoen van ontwikkelingstaken centraal. Worden deze voldaan, dan heeft dit een positieve uitwerking op de verdere ontwikkeling. De ontwikkelingstaken sluiten aan op de elf leefdomeinen van de Zelfredzaamheid-Matrix.

De leeftijd van 18 tot 25 jaar kan gezien worden als een aparte ontwikkelingsfase na de adolescentie, die Emerging Adulthood genoemd wordt. Emerging Adulthood wordt getypeerd door de volgende 5 kenmerken: Het is de leeftijd van identiteitsonderzoek. Het is een tijd van onstabieleiteit. Het is een tijd waarin een persoon in vergelijking met de andere ontwikkelingsfases het meest op zichzelf gefocust is. Het is tijd van het tussen jongere en volwassene in te zitten. Als laatste is het de tijd van mogelijkheden.

2.5.2 Hoe kun je de zelfstandigheid van jongeren bevorderen?

De zelfstandigheid van jongeren kan worden vergroot door de zelfredzaamheid te vergroten. Zelfredzaamheid is kort gezegd het vermogen om dagelijkse algemene levensverrichtingen zelfstandig te kunnen doen. Een manier om zelfredzaamheid te meten bij personen is de Zelfredzaamheid-Matrix. Deze beschrijft elf leefdomeinen, waar iedere volwassene in Nederland mee te maken heeft en waarop men in meer of mindere mate zelfredzaam kan zijn. Het vergroten van zelfredzaamheid kan door het aanleren en verbeteren van vaardigheden. Competentie kan gezien worden als een balans tussen vaardigheden en taken. De balans moet gelijk zijn. Dit kan op verschillende manieren gestimuleerd worden, nl. door: het leren van vaardigheden, het verlichten of verrijken van taken, het verlichten of reduceren van stress, het activeren of vergroten van protectieve factoren en door het verminderen van psychopathologie. Een model dat helpt bij het aanleren van nieuwe vaardigheden en nieuw gedrag is het zelfmanagementmodel van Kanfer.

Welzijn Nieuwe Stijl is een programma, gestart in 2010 om de veranderingen sinds de invoering van de Wmo te stimuleren. In Welzijn Nieuwe Stijl is het van belang om de kracht van de burger in te zetten en te versterken. De jongere staat centraal, maar ook zeker zijn netwerk en omgeving. Een coach richt zich niet alleen op één-op-één relaties met de jongeren, maar is een soort spin in het welzijnsweb.

2.5.3 Wat is een passende manier van coaching voor Kamers met Kansen Ede?

Coaching is een vorm van begeleiding, waar op basis van een gelijkwaardige één-op-één relatie, de coach de gecoachte ondersteund en begeleid in zijn proces. Een jongere is dus zelf verantwoordelijk voor het proces en dient zelf met oplossingen voor zijn problemen te komen. Door als hulpverlenende coach in het proces een bepaalde grondhouding aan te nemen en verschillende fasen langs te lopen, wordt dit gestimuleerd bij de jongeren.

Oplossingsgericht coachen is een methodiek die aansluit bij Welzijn Nieuwe Stijl. Het gaat uit van de kracht en het probleemoplossend vermogen van de coachee. Er wordt dan ook weinig gefocust op het probleem, maar veel meer op de oplossing van een probleem en hoe tot deze oplossing te komen. Een aantal gereedschappen hiervoor zijn: schaalvragen, veel complimenteren en de wondervraag. Een sterk principe van oplossingsgericht coachen is het ervan uit gaan dat de jongere zelf al over oplossingen beschikt.

We hebben dertien werkdocumenten onderzocht die gebruikt worden bij foyers van Kamers en Kansen en bij instellingen die een kamertraining of begeleid wonen traject aanbieden voor jongeren. De projecten bij deze instellingen hebben overeenkomsten met de projecten van Kamers met Kansen. De werkdocumenten hebben we gefragmenteerd, gelabeld en geanalyseerd. (zie bijlage C) Daardoor hebben wij een beeld gekregen hoe werkdocumenten er uit zien en antwoord gekregen op onze tweede deelvraag: *Wat staat er in werkdocumenten met betrekking tot het coachen van jongeren richting zelfstandigheid die worden gebruikt bij foyers Kamers met Kansen en bij vergelijkbare projecten?*

Allereerst willen we benoemen wat er in de werkdocumenten beschreven wordt over de doelgroep. Daarna kijken we naar de manier van begeleiden en welke elementen hierin helpend zijn. Als laatste kijken we naar de houding, competenties en taken van een begeleider.

3.1 De doelgroep

De doelgroep waar de instellingen mee werken wordt in vijf van de dertien documenten beschreven. In drie van deze vijf werkdocumenten wordt benadrukt dat de jongeren zelf voor de begeleiding kiezen. In vier van de vijf documenten wordt de problematiek van de doelgroep beschreven. Een van deze vier documenten beschrijft dat het om jongvolwassenen gaat die het alleen niet redden en schade hebben opgelopen in hun leven. Ze hebben een stabiele en veilige woonsituatie nodig. De manier waarop er begeleiding geboden wordt, verschilt per jongere. Een ander werkdocument van deze vier benoemt dat jongeren niet altijd door hebben dat ze op bepaalde punten hulp nodig hebben. Ze maken dan een onverschillige indruk. Dit past binnen de leeftijdsfase en dit is geen reden om geen hulp te verlenen. Ook legt dit werkdocument uit dat de jongeren weinig behoefte hebben aan betutteling van de begeleider. In weer een ander werkdocument worden factoren gegeven waarop jongeren vast kunnen lopen: Onvoldoende competenties, geen zinvolle vrijetijdsbesteding, problemen op school en werk, traumatisch en onverwerkt verleden, weinig vertrouwen in volwassenen, weinig inzicht in eigen problematiek, gebrekkig informeel netwerk, verslavingsgedrag, weinig interne motivatie of rand psychiatrische problematiek. In het laatste van de vier werkdocumenten wordt de doelgroep beschreven als jongeren die moeite hebben om benodigde vaardigheden aan te leren. Daarvoor zijn competenties nodig. Meestal zijn die competenties niet optimaal ontwikkeld en ontstaat er een onbalans wat zich uit in probleemgedrag. Hier zien we het belang van het een goede balans tussen taken en vaardigheden. (*Spanjaard, 2003*)

3.2 De begeleiding

In zeven van de dertien werkdocumenten wordt er een omschrijving gegeven over de begeleiding in het algemeen, welke elementen daarbij van belang zijn en hoe de begeleiding vorm krijgt. Een overkoepelend principe is dat de jongeren centraal staan in de begeleiding. In zes van deze zeven documenten komt dit principe naar voren. In slechts vijf van de zeven documenten wordt het belang, het uitgaan van eigen kracht bij de jongeren, genoemd. Wanneer de begeleiding op groei en op eigen kracht gericht is werkt dit stimulerend voor de jongeren. In vier van de zeven documenten wordt benoemd dat het belangrijk is dat jongeren zelf invloed hebben op de begeleiding en eigen verantwoordelijkheid nemen. Door taken zelf uit te voeren krijgen ze meer inzicht in het eigen functioneren en de problematiek. Ook vergroot, het zelf invloed hebben op de eigen situatie, de interne motivatie bij de jongeren. Bij twee van de zeven werkdocument verschuift de begeleiding gedurende het traject van sturend naar coachend. Jongeren krijgen daardoor steeds meer vrijheid en verantwoordelijkheid.

In zes van de dertien werkdocumenten verloopt de begeleiding via fases. In de overige zeven documenten wordt niets over fases beschreven. In elf van de dertien documenten worden leefgebieden gebruikt en in twaalf documenten wordt er geschreven over het opstellen van doelen. Op deze onderdelen zullen wij later in dit verslag dieper ingaan.

3.2.1 Ontwikkelingstaken

Slecht in drie van de dertien werkdocumenten komen ontwikkelingstaken aan de orde. Deze ontwikkelingstaken zijn: Vormgeven aan relatie binnen het gezin van herkomst, opbouwen en onderhouden van sociale contacten en vriendschappen, zorg voor gezondheid en uiterlijk, participeren in onderwijs en werk, zinvol invullen van vrije tijd, omgaan met autoriteiten en instanties, zorg voor eigen woon- een leefsituatie, vormgeven aan intimiteit en seksualiteit. (*Slot, 1994 en Spanjaard, 2003*) In één van deze twee werkdocumenten wordt zelfs een negende taak genoemd: vormgeven aan eigen identiteit binnen culturen.

3.2.2 Oplossingsgericht werken

Slechts in één werkdocument wordt er gesproken over een coachingsmethodiek, namelijk oplossingsgericht coachen. Aansluiten bij de betekeniswereld en stil staan bij de krachten van de jongere staan bij de begeleiding die deze instelling biedt centraal. De jongere en zijn opvoeders worden gezien als expert van het probleem. De jongere zelf bedenkt zijn eigen oplossingen. Dezelfde acht stappen die *Buist (s.d.)* noemt komen in dit document naar voren: Contact leggen, context verhelderen, smartdoelen formuleren, resources zoeken, onderzoeken van uitzonderingen, complimenten geven, schaalvragen en toekomstgericht.

3.2.3 Netwerk

Slechts in drie van de dertien werkdocumenten wordt het belang van het netwerk van de jongere benoemd. Deze drie werkdocumenten beschrijven dat vrienden, familie en het gezin rondom de jongere belangrijk zijn. Het contact wordt hiermee gestimuleerd en mogelijk als hulpbron gebruikt voor de begeleiding. Er wordt op zoek gegaan naar positieve krachten in de omgeving. Het netwerk kan in de begeleiding worden verstevigd of nieuwe contacten kunnen worden opgezocht. Bij één van deze drie instellingen maken ze zelfs gebruik van een familienetwerkberaad. Dit is een bijeenkomst waarin familie of vrienden worden ingeschakeld om de jongere en het gezin te helpen. Zoals eerder beschreven stuurt Welzijn Nieuwe Stijl aan op betrokkenheid en het verbinden van de burger met het netwerk. Het belang is het herstellen, creëren en versterken van deze verbindingen. Jongeren krijgen weer controle over hun problemen wanneer zij, al dan niet met ondersteuning zelf aan een oplossing werken. Het maken van een genogram wordt in één van deze drie werkdocumenten genoemd. Het netwerk van de jongere wordt hiermee inzichtelijk gemaakt.

3.2.4 Fases

In zes van dertien werkdocumenten wordt het traject in fases verdeeld. In twee van de zes werkdocumenten worden deze fases concreet benoemd:

- *Kennismakingsfase.* Hier komen vooral praktische zaken aan de orde.
- *Analyse- of onderzoeksfase.* In deze fase worden de kansen, beperkingen, verlangens en behoeftes van de jongere in kaart gebracht.
- *Planning- of begeleidingsplan fase.* Doelen worden opgesteld en de acties daarbij worden benoemd. Het begeleidingsplan wordt in deze fase opgesteld.
- *Uitvoeringsfase.* Vaardigheden leert een jongere uiteindelijk door het te gaan doen. In deze fase gaat de jongere aan de slag met het plan en de doelen. De coach ondersteunt en stimuleert de jongere hierbij en toetst de voorgang. De actie en tempo verschilt per jongere. De uitvoering gaat met vallen en opstaan.

- *Evaluatiefase.* Er wordt gekeken of de doelen zijn gehaald en hoe de uitvoeringsfase is verlopen. Ook wordt er gekeken waarom doelen wel of niet gehaald zijn. De samenwerking wordt besproken en het vervolg. In deze fase wordt er besloten of de jongere uit stroomt of de begeleiding wordt vervolgd en de cyclus zal weer opnieuw beginnen.
- *Uitstroomfase.* Voorbereiden op afronden, vertrek en afscheid nemen staan in deze fase centraal.

In de literatuur zijn wij ook fases tegenkomen die in het coachingsproces worden langsgelopen. De Beek & Tijmes (2005) noemen de volgende fases in het proces: oriëntatiefase, de diagnosefase, doelen formuleren, plan opstellen, uitvoeren, evalueren en afsluiten. Deze fases zijn vergelijkbaar met de hierboven genoemde fases. Er zijn een aantal verschillen qua inhoud en definities. Zo noemen De Beek & Tijmes het opstellen van de doelen en het plan als twee verschillende fases, terwijl dit in de werkdocumenten in één fase wordt benoemd.

Drie fases

In twee van de zes werkdocumenten wordt er gewerkt met drie fases. Deze fases hebben geen verdere aanduiding maar worden eerste, tweede en derde fase genoemd. In de eerste fase worden er nog praktische zaken geregeld en wordt er zorg geboden wanneer nodig. In de tweede fase krijgt een jongere al meer verantwoording en in de laatste fase neemt de jongere die verantwoording volledig op zich, met ondersteuning van de begeleider. Jongeren mogen zelf aangegeven wanneer ze denken over te kunnen naar een volgende fase. Doormiddel van deze fasering is het mogelijk om goed bij de jongeren aan te sluiten.

De overige twee werkdocumenten geven enkel aan dat ze met een fasering werken maar geven daar geen verdere aanduiding over. Wel legt één van deze twee werkdocumenten uit dat door gebruik te maken van fases jongeren zelf invloed hebben op de snelheid van het traject. Ze weten namelijk wat ze moeten doen om in de volgende fase te komen.

3.2.5 Leefgebieden

In elf van de dertien werkdocumenten komen leefgebieden naar voren. In acht van deze elf documenten komt het leefgebied huisvesting of wonen naar voren. Daarna wordt het leefgebied sociaal het meest genoemd, dit gebied komt zeven keer naar voren. Financiën wordt zes keer benoemd. In twee andere werkdocumenten wordt dit gebied als geld en administratie aangeduid. Zes keer komen de leefgebieden praktisch en gezondheid naar voren. Vrije tijd en dagbesteding worden vijf keer als leefgebieden genoemd. De drie gebieden psychisch, lichamelijk en werk worden in vier documenten gebruikt. Daarnaast komen de volgende gebieden drie keer uit de elf documenten naar voren: Zingeving, onderwijs, sociaal emotionele ondersteuning en contact met de politie.

Andere leefgebieden die anders zijn gedefinieerd of die wij maar één of twee keer tegen kwamen willen we ook benoemen: veiligheid, familie en gezin, vrienden en vrije tijd, maatschappij en cultuur, sociale en praktische vaardigheden, inburgering, omgang met officiële instanties, vormgeven aan intimiteit en seksualiteit, oriëntatie met betrekking tot de toekomst, school en werk, eigen woon situatie en financiële mogelijkheden, schulden, inkomen, sociaal netwerk, leren en vrienden.

De leefgebieden worden op veel verschillende manieren vormgegeven in de werkdocumenten. Zo worden de leefgebieden op verschillende manieren gedefinieerd of wordt er met specifieke leefgebieden gewerkt. Ook worden sommige gebieden samengevoegd. In de Zelfredzaamheid-Matrix die wij eerder benoemen komen ook leefgebieden naar voren. Verschillende leefgebieden uit deze matrix komen ook terug in de werkdocumenten. De volgende gebieden van de Zelfredzaamheid-Matrix zijn wij niet tegen gekomen in de werkdocumenten: Huiselijke relaties, verslaving, activiteiten van het dagelijkse leven, maatschappelijk participatie en justitie.

3.2.6 Doelen

Het opstellen van doelen is een terugkerend onderwerp in twaalf werkdocumenten. Maar in één van de dertien werkdocumenten wordt hier niets over geschreven. In één van de twaalf documenten worden de doelen opgesteld per fase en in zeven van de twaalf gebeurt dit aan de hand van leefgebieden. Bij één werkdocumenten worden einddoelen opgesteld aan de hand van de gebieden: wonen, werken en leren. Aan de hand daarvan worden subdoelen opgesteld. Bij de overige drie documenten wordt niet benoemd of doelen worden opgesteld aan de hand van fases of leefgebieden.

In vier van de twaalf documenten zijn er al standaard doelen gegeven en kunnen die aangekruist worden. Eerder benoemen wij echter dat De Beek & Tijmes (2005) schrijven dat het belangrijk is dat jongeren zelf doelen bedenken en formuleren. In zes van de twaalf documenten wordt er geschreven over lange en korte termijn doelen. Deze korte termijn doelen, ook wel subdoelen genoemd, zijn kleine en haalbare doelen. De Beek & Tijmes (2005) benoemen het belang van deze subdoelen. Op die manier kan er namelijk in kleine stapjes gewerkt worden. Dit werkt motiverend bij de jongeren.

In drie van de twaalf werkdocumenten wordt informatie gegeven over het opstellen van doelen en het begeleiden daarin. Zo staan de wensen en de mogelijkheden van de jongere centraal. De begeleider mag ook inbreng geven. Ook is belangrijk dat in de begeleidingsgesprekken de voortgang van de doelen besproken wordt. Er wordt dan gekeken naar de manier waarop de doelen zijn behaald of waarom ze juist niet behaald zijn. Doelen kunnen dan worden voortgezet of er worden nieuwe doelen opgesteld. Ook is het goed om te kijken wat de effecten, inspanningen, resultaten en leerpunten zijn bij de jongere. Hier kan de jongere op inspelen en motivatie uithalen voor het vervolg. De begeleider stimuleert en ondersteunt de jongere tijdens het proces. Ook houdt hij de voortgang in de gaten. Wanneer het nodig is worden de doelen tussentijds aangepast.

3.2.7 Het begeleidingsplan

In vijf van de twaalf werkdocumenten wordt er gewerkt met een concreet begeleidingsplan. In vier van de vijf werkdocumenten wordt dit plan op dezelfde manier vormgegeven. In de eerste kolom zijn de leefgebieden weergegeven. Daarna volgt er een kolom met lange termijn doelen. Bij drie van de vier documenten zijn hier al doelen weergegeven die een jongere kan aanvinken. Bij het andere werkdocument kunnen hier zelf doelen worden ingevuld. Daarna volgt er een kolom om korte termijn doelen in te vullen. Hier zijn nog geen doelen weergegeven. Dan volgt er een kolom over de acties die uitgevoerd moeten worden. In die kolom wordt beschreven wat er gedaan gaat worden om het doel te bereiken. In de laatste kolom wordt er stil gestaan bij de uitvoering. Er wordt dan gekeken wie wat doet, voor wanneer het doel bereikt is en er wordt stil gestaan bij de frequentie. In het vijfde documenten ziet het begeleidingsplan er iets anders uit. In dit plan zijn geen kolommen weergegeven, alleen de leefgebieden. Aan de hand van die leefgebieden worden korte termijn doelen opgesteld.

3.2.8 Verslaglegging

In twee van de dertien documenten wordt aangegeven hoe de verslaglegging vorm gegeven kan worden. Bij allebei wordt er een verslag gemaakt over het gesprek met de jongere. Dit wordt vormgegeven in een formulier. Bij één van deze twee werkdocumenten worden de bijzonderheden van het gesprek genoteerd. Ook worden de acties die door de jongere, de coach en de coördinator worden ondernomen genoteerd. De termijn voor die acties wordt ook opgeschreven. Bij het andere werkdocument wordt de voortgang, wat er besproken is en welke afspraken er gemaakt zijn voor de volgende keer opgeschreven.

3.2.9 Schaalmeting

Bij vijf van de dertien werkdocumenten wordt er gewerkt met een schaalmeting. Dit gebeurt op vijf verschillende manieren. Zo wordt er bij één werkdocument in de evaluatie stil gestaan in hoeverre de jongere per leefgebied zelfstandig is door middel van een schaal. Bij een ander document wordt bij het opstellen van doelen gebruik gemaakt van een schaal. De jongere omcirkelt per doel een cijfer in hoe verre hij dat doel behaald heeft. Het kan ook zijn dat er per leefgebied, los van bepaalde doelen, een cijfer gegeven wordt door de jongere in hoe verre hij zich zelfstandig vindt met betrekking tot dat gebied. Dit komt in één werkdocumenten naar voren. Bij een ander werkdocument worden schaalvragen met betrekking tot verschillende leefgebieden aan de jongere gesteld. In een vijfde werkdocument kan een jongere zijn doelen kwalificeren in de mate waarin hij deze beheerst met een onvoldoende, matig, voldoende, goed of zeer goed.

In de literatuur over oplossingsgericht coachen wordt ook over schaalmeting gesproken. Buist (s.d.) noemt dit als een van de acht stappen. Door gebruik te maken van een schaal kunnen jongeren beter benoemen welke veranderingen zij al hebben doorgemaakt en hoe ver ze van het doel zijn verwijderd. Er wordt gekeken wat jongeren al kunnen en welke oplossingen ze zelf al hebben aangedragen.

3.3 De begeleider

In vijf van de dertien werkdocumenten wordt er een beschrijving gegeven over de begeleider. In drie van de vijf documenten wordt de begeleider omschreven als de persoon die de jongere ondersteunt en helpt in het proces. Bij één van deze vijf foyers maken ze gebruik van meerdere begeleiders. Daar wordt op drie gebieden: wonen, werken en leren een begeleider toegewezen. Uit onze analyse van deze vijf documenten kwamen veel verschillende kenmerken naar voren die de houding, de competenties en de taken van een begeleider omschrijven. Per punt zullen wij deze bevindingen benoemen.

3.3.1 Houding

In twee van de vijf werkdocumenten wordt beschreven dat de begeleider een houding aan moet nemen zodat de jongere zelf oplossingen zoekt en zijn eigen competenties gaat ontdekken. De begeleider helpt hem hier wel bij. In drie van de vijf documenten komen er veel verschillende dingen naar voren over de houding van de begeleider. Zo moet de begeleider vertrouwen hebben dat een jongere kan veranderen. Daarbij helpt de begeleider de jongere in zichzelf te geloven. Hij creëert voorwaarden waarbinnen de jongere kan leren. De begeleider herkent de sterke kanten van de jongere en zijn omgeving en weet deze te gebruiken om het probleem op te lossen. Probleemgedrag wordt gezien als een uiting van de hulpvraag. Soms maken adolescenten een onverschillige en ongemotiveerde indruk. Dit is geen reden om geen hulp te verlenen. Zelfstandigheid bij de jongere blijft het belangrijkste en de begeleider stimuleert de jongere zodat hij zelf verantwoording neemt. Zorgen en zaken uit handen nemen is niet de bedoeling, tenzij dit echt nodig is. De begeleider heeft affiniteit met de doelgroep en heeft een no-nonsense houding. Een positieve houding naar de jongere toe is van belang. De jongere moet zich gesteund en veilig voelen bij de begeleider en zijn kwetsbare kant kunnen laten zien. De begeleider is een vertrouwenspersoon. Hij staat naast de jongere om samen uit te zoeken wat de jongere nodig heeft. Zoals eerder beschreven stuurt Welzijn Nieuwe Stijl aan op het versterken van de eigen kracht. De coach is hierin steunend en respectvol en zorgt ervoor dat de jongere zelf verantwoording neemt. Als laatste neemt de begeleider een motiverende rol aan.

3.3.2 Competenties

Welke competenties een begeleider moet hebben wordt in vier van de vijf documenten beschreven. Creativiteit komt daarin drie keer naar voren. Een luisterend oor bieden en open zijn worden twee keer benoemd. Verder komen de volgende competenties één keer naar voren uit de vier documenten: Een begeleider beschikt over kennis en kunde om te kunnen omgaan met complexe

problematiek. Een begeleider gaat proactief te werk, gebruikt humor en kan ruimte geven maar ook grenzen stellen. De begeleider is flexibel in het werken. Transparant en betrouwbaar zijn vergroten het vertrouwen van de jongere. De begeleider gaat methodisch te werk, is betrokken en bereikbaar. Als laatste is de begeleider sociaal vaardig in het contact met de jongere.

3.3.3 Taken

Uit vier van de vijf documenten komen verschillende taken voor een begeleider naar voren. Soms kan het zijn dat jongeren weinig vertrouwen in volwassenen hebben. Hier kan de begeleider aan werken door in het begin praktische zaken op korte termijn op te lossen. Deze taak wordt in één van de vier werkdocument benoemd. Signaleren wordt in twee van de vier documenten als taak genoemd. Dit principe komt ook in Welzijn Nieuwe Stijl naar voren. Toezicht houden op de voortgang en op de afspraken die gemaakt zijn wordt drie keer als een taak omschreven in de vier werkdocumenten. In één van de vier werkdocument wordt benoemd dat een begeleider ook administratieve taken heeft.

De omschrijving die de verschillende documenten over de begeleider geven komt overeen met wat Schutte & Limpt (2006) hierover in de literatuur schrijven. Het uitgaan van de mogelijkheden, de eigen verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van de jongeren worden zowel in de werkdocumenten als in de literatuur genoemd. Ook het opstellen naast de jongeren en het vertrouwen hebben in de jongeren zijn overeenkomsten. Daarnaast zien we zowel in de werkdocumenten als in de literatuur terug dat creativiteit, grenzen stellen en luisteren belangrijke competenties zijn van een begeleider.

3.4 Deelconclusies

Het gebruikmaken van leefgebieden is een terugkomend onderdeel in de werkdocumenten. We zijn veel verschillende leefgebieden tegengekomen. Deze hebben allemaal vergelijking met de leefgebieden in de Zelfredzaamheid-Matrix. Wij zullen de leefgebieden, zoals die in de Zelfredzaamheid-Matrix zijn weergegeven, benoemen: Financiën, dagbesteding, huisvesting, huiselijke relaties, geestelijke gezondheid, fysieke gezondheid, verslaving, activiteiten van het dagelijkse leven, sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en justitie.

Ook het opstellen van doelen wordt in de werkdocumenten vaak genoemd. Er wordt gebruik gemaakt van lange- en korte termijn doelen. Het is belangrijk dat de doelen door de jongere zelf worden opgesteld en dat in elk gesprek naar deze doelen wordt gekeken. Veel werkdocumenten bevatten een begeleidingsplan. Het geeft houvast voor de jongere en voor de medewerkers. In de begeleiding is het daarom belangrijk dat er met een begeleidingsplan gewerkt wordt. Het gebruik maken van een schaalmeting in de begeleiding wordt een aantal keren in de werkdocumenten beschreven. Uit de werkdocumenten komt naar voren dat de begeleiding vaak in fases wordt opgedeeld. Door gebruik te maken van fases is het voor de jongeren inzichtelijk waar ze in de ontwikkeling staan.

De doelgroep is een groep met jongeren die veel verschillende problemen hebben. Die problemen ontstaan doordat verschillende competenties niet optimaal ontwikkeld zijn waardoor er een onbalans ontstaat. Er wordt vaak genoemd dat de begeleiding moet aansluiten op de jongere zelf. De begeleider is betrokken en toegankelijk voor de jongere en er wordt per jongere gekeken wat wel en wat niet werkt. De begeleider moet de jongere centraal zetten en uitgaan van de kracht van de jongere. Een jongere heeft zelf invloed op de begeleiding en neemt zijn eigen verantwoordelijkheid. Een begeleider heeft een positieve houding naar de jongere toe en het is belangrijk dat een hij op tijd signalen opvangt van een jongere.

Vrienden, familie, het gezin en andere sociale contacten kunnen worden ingezet als een hulpbron in de begeleiding.

Onze derde en laatste deelvraag is: Wat vinden medewerkers van verschillende Kamers met Kansen foyers effectief in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid?

We hebben zes open half gestructureerde interviews gehouden met werknemers van verschillende Kamers met Kansen foyers. Door bij verschillende foyers “een kijkje binnen” te nemen, zagen we dat er veel overeenkomsten, maar zeker ook veel verschillen waren in de manier van werken. Onze uitkomsten van het interview beschrijven wij in dit hoofdstuk. We beschrijven eerst onze bevindingen ten aanzien van de diversiteit in de verschillende foyers. Daarna gaan we over tot onze resultaten. We beschrijven de doelgroep, we noemen de manier van begeleiden en als laatste beschrijven we wat er genoemd is in de interviews over de begeleider zelf. We eindigen met een deelconclusie die antwoord geeft op de laatste deelvraag.

4.1 Diversiteit

De zes foyers bevinden zich in de volgende plaatsen: Amsterdam, Den Bosch, Utrecht, Apeldoorn, Lelystad en Den Haag. In de foyers van Amsterdam, Den Bosch en Den Haag werken de coaches in hetzelfde gebouw waar de jongeren ook wonen. Jongeren kunnen hier gemakkelijk langs bij hun coach. In deze steden zijn we ook daadwerkelijk in de foyer zelf geweest. In de foyers in Utrecht, Apeldoorn en Lelystad werken de coaches niet in de woning van de jongeren. Bij deze drie steden zijn wij op kantoor geweest. In Amsterdam bevindt de foyer zich in een flatgebouw waarin een paar woningen door Kamers met Kansen gebruikt worden. Het kantoor voor de coaches bevindt zich in een van deze woningen. Den Haag en Den Bosch hebben één gebouw als foyer waarin het kantoor zich op de begane grond bevindt. Deze twee foyers bevinden zich dicht bij het centrum, terwijl de foyer in Amsterdam zich in de wijk de Bijlmer bevindt.

In Den Haag richt de coach zich alleen op de praktische zaken. Een jongere heeft hier ook een ambulante begeleider die hem verder ondersteunt bij zijn andere hulpvragen. Bij de andere vijf foyers wordt deze ondersteuning vaak wel door de coach opgepakt. De foyer in Utrecht werkt met een woon- en een schoolcoach. Dit zijn wij ook al eerder tegen gekomen in een werkdocument dat niet afkomstig is van een foyer waar wij de interviews hebben afgenomen. Daar wordt zelfs met nog een derde coach gewerkt, namelijk een werkcoach.

4.2 Doelgroep

De doelgroep waarmee gewerkt wordt verschilt ook per foyer. Zo heeft de foyer in de Bijlmer geen enkele jongere in huis wonen met de Nederlandse nationaliteit. In Den Haag is dit meer gemixt. In Lelystad hebben ze twee verschillende groepen jongeren. Een groep van zwerfjongeren en een groep die vanuit de zorg van het ROC wordt aangemeld. Deze foyer had in het begin een lichtere doelgroep voor ogen dan waar ze nu mee werken. In Utrecht wordt daadwerkelijk met een lichte doelgroep gewerkt. In Den Bosch wordt er gewerkt met drie verschillende groepen jongeren: jongeren met een verstandelijke beperking, jongeren met gedragsproblematiek en jongeren waarbij het thuis niet lekker loopt. In de foyer in Apeldoorn is de groep jongeren ook erg divers. Zo heeft deze foyer op dit moment iemand wonen uit de vrouwenopvang, maar jongeren kunnen ook op straat hebben geleefd of in een kliniek hebben gezeten.

Ondanks dat de doelgroep kan verschillen per foyer, werden er een aantal kenmerken over de jongere meerdere keren genoemd. In drie interviews werd benadrukt dat het vaak jongeren zijn met een hulpverleningsgeschiedenis. Twee van de drie medewerkers vertelden hier de gevolgen van. Zo zijn de jongeren gewend dat ze dingen moeten en dat ze van de begeleiders veel sturing krijgen. Een medewerker zei: *“Wij willen eigenlijk dat ze niets moeten, maar dat ze zelf willen.”* Drie van de zes

medewerkers vertelden ons dat de jongeren vaak eenzaam zijn. Twee van de drie medewerkers komen deze eenzaamheid tegen wanneer de jongeren het project volgen. Jongeren wonen in deze foyers alleen in een woning. Eén van de drie medewerkers benadrukt dat jongeren vooral eenzaam zijn voordat ze bij Kamers met Kansen komen wonen. In deze foyer kunnen jongeren makkelijk nieuwe contacten opbouwen omdat ze een gezamenlijke woning hebben. Twee van de zes medewerkers vertelden dat deze doelgroep heel vaak niet weet hoe ze dingen moeten aanpakken. Ze kunnen vaak niet bedenken hoe ze iets moeten bereiken en welke tussenstapjes daarvoor nodig zijn.

4.2.1 Zelfstandigheid

Zelfstandigheid is het uiteindelijke doel van Kamers met Kansen. In alle interviews benadrukten de medewerkers dat jongeren in de begeleiding zelf de taken moeten uitvoeren. Het zelf laten ervaren, waardoor ze misschien fouten maken, is een goede manier waarop de jongeren leren. Daarnaast vertelden drie van de zes medewerkers dat jongeren zich vaak zelfstandiger voelen dan ze zijn. Pas tijdens de begeleiding komen er dingen naar boven waar de jongeren eerst niet bij stil staan. Twee keer werd er in de zes interviews benoemd dat het soms goed is om taken over te nemen bij de jongeren. Vooral aan het begin van de begeleiding is dit vaak nodig. Door drie van zes medewerkers werd benadrukt dat jongeren zelf moeten aangeven wanneer ze vastlopen. De jongeren moeten het zelf zien wanneer het niet goed loopt en op tijd aankloppen bij de begeleider.

4.2.2 Problematiek

De jongeren die in de foyers wonen hebben veel verschillende problemen. Vier van de zes medewerkers vertelden ons dat de jongeren vaak een nare jeugd en problemen thuis hebben gehad. In alle interviews werd uitgelegd dat het heel belangrijk is om de jongeren door te verwijzen wanneer de problemen door de coach niet zelf aangepakt kunnen worden. Die begeleiding moet dan aan andere instanties over worden gelaten. Een van de zes geïnterviewde legt uit: *"Ik vind eigenlijk dat je met geen enkele problematiek aan de slag moet, want ik ben geen psycholoog en ik ben geen psychiater. Op het moment dat het te groot wordt en gespecialiseerde personen daarvoor beter kunnen begeleiden, dan is het echt gewoon doorverwijzen"* Met de hulpverlenende instantie wordt wel contact gehouden door de begeleider. Twee van de zes medewerkers vertelden dat iets niet als een probleem gezien wordt wanneer het niet in de weg staat van het traject. Een van de twee medewerkers gaf hier een voorbeeld van: *"Als iemand zijn dagbesteding vol houdt en de huur betaalt dan zeggen we niet: 'je moet stoppen met blowen'"* Dit principe sluit mooi aan op een regel van oplossingsgerichte coaching. Berg & Szabo (2006) beschrijven dat een coach niet zelf ergens een probleem van moet maken wanneer het geen probleem voor de jongere is.

In vier van de zes interviews werd verteld dat vaak pas gaandeweg problemen van de jongeren boven water komen. Soms kan het maanden duren voordat de medewerkers weten wat voor een jongere ze in huis hebben. Drie van de vier medewerkers benoemen de mogelijke redenen hiervan. Eén van de drie medewerkers legt uit dat sommige jongeren een paar weken nog de schijn op kunnen houden en dat ze soms na zeven of acht weken hun ware gezicht laten zien. Twee van de vier medewerkers leggen uit dat wanneer de jongeren rust en een eigen plekje hebben, pas daarna wordt opgemerkt dat er nog veel meer dingen spelen.

4.2.3 Financiën

Alle medewerkers die wij hebben geïnterviewd vertelden ons dat op het gebied van financiën veel problemen zijn bij de jongeren. Zo kunnen jongeren schulden en weinig inkomen hebben en het moeilijk vinden om met geld om te gaan. De foyers gaan op verschillende manieren hier mee om. Twee van de zes medewerkers benadrukten dat het soms goed is om taken die bij het beheren van financiën horen over te nemen. Wanneer de financiën van een jongere niet op orde zijn kan dit namelijk gevolgen hebben. Zo werd uithuiszetting als voorbeeld gegeven. Een van deze twee medewerkers benoemde later in het interview dat het ook niet goed is om ze meteen in budgetbeheer te doen: *"Dan ga je net wat ze echt moeten leren van ze afpakken."* Bij een van de zes

foyers wordt budgetbeheer wel toegepast: *"Bij teveel schulden volgen jongeren bij het maatschappelijk werk een traject. Bij weinig schulden helpen wij ze"*. Wanneer de begeleider in deze foyer de schulden zelf aanpakt kijkt hij elke week naar de financiën van de jongere. Hij kijkt dan wat er opvalt en zorgt er voor dat een jongere bewust wordt van zijn uitgaven. Ondanks dat in alle interviews financiën als belangrijk onderwerp wordt bestempeld wordt in de dertien werkdocumenten niets verteld over hoe de begeleider hiermee om kan gaan. Financiën wordt in de werkdocumenten enkel als leefgebied aangeduid.

4.2.4 Systeem

Over het systeem en het netwerk van de jongeren werd in alle interviews gesproken. Vijf van de zes medewerkers vertelde dat de jongeren vaak uit een onstabiele omgeving komen en problemen in de gezinssituatie hebben. Ze hebben geen ouders of een gezin. Ze hebben veel bagage mee en dit kan een van de redenen zijn waarom ze bij Kamers met Kansen komen wonen. Wanneer jongeren wel uit een warm en goed gezin komen merken medewerkers dit meteen. Drie van de zes medewerkers legden uit dat ze daar echt verschil in zien bij de jongeren. Twee van de zes medewerkers vertelden dat de jongeren vaak geen netwerk hebben waar ze op terug kunnen vallen. Een van de zes medewerkers vertelde ons hoe de foyer om gaat met het contact met ouders. Wanneer een jongere dit belangrijk vindt worden de ouders betrokken bij de begeleiding. De medewerkers gaan daarbij uit van wat de jongere hierin wil.

Zoals eerder beschreven stuurt Welzijn Nieuwe Stijl aan op betrokkenheid en het verbinden van de burger met zijn netwerk. Het netwerk is in deze manier van werken van groot belang. Uit de interviews komt echter naar voren dat het niet altijd vanzelfsprekend is dat het netwerk een hulpbron kan zijn voor een jongere omdat hij die niet altijd heeft. Daarnaast wordt slechts in drie van de dertien onderzochte werkdocumenten het inzetten van het netwerk van de jongere benoemd.

4.2.5 Behoeftes

In de zes interviews vertelden de medewerkers waar een jongere met betrekking tot de begeleiding behoefte aan kan hebben. Drie van de zes medewerkers benoemden dat jongeren het vaak fijn vinden dat ze met iemand kunnen praten. Twee van deze drie medewerkers benadrukten daarin dat jongeren daarbij graag op een normaal niveau met hun begeleider willen praten. Rust werd ook genoemd door twee van de zes medewerkers als een behoefte van de jongeren. Als aansluiting op de eenzaamheid die we eerder in dit hoofdstuk hebben genoemd werd door een van de zes medewerkers verteld dat jongeren ook op zoek zijn naar nieuwe contacten. In die foyer wonen de jongeren samen waardoor er nieuwe contacten ontstaan. Dezelfde medewerker benadrukte ook dat jongeren graag opnieuw willen beginnen wanneer ze in de foyer komen wonen. Een andere medewerker vertelde dat jongeren graag hun administratie op orde willen hebben. Dus dat de begeleider hen helpt met financiën, brieven en met de post. Daarnaast vertelde deze medewerker dat jongeren het ook fijn vinden als iemand mee met hun gaat naar instanties en dat de coach contact houdt met school.

Een van de zes medewerkers vertelt dat jongere niet altijd weten wat ze willen. Een andere medewerker benadrukt dat ze soms geen behoeftes hebben of denken niets nodig te hebben. Weer een andere medewerker legde uit dat ze graag willen dat iemand met ze meekijkt wanneer ze hulp nodig hebben. Een andere medewerker vertelde dat het vooral heel erg verschilt per jongere waar hij of zij behoefte aan heeft.

4.3 Begeleiding

4.3.1 Algemeen

In de begeleiding ligt de verantwoordelijkheid bij de jongeren. Dit principe wordt ons door alle medewerkers verteld. Jongeren maken daardoor wel eens fouten of er gaan dingen mis. Dat is niet erg. Een van de zes medewerkers benadrukte: *'Dit heet Kamers met Kansen, ze moeten ook een beetje de kans hebben.'* Zoals eerder beschreven wordt dit principe ook in vier van de dertien werkdocumenten benoemd. Deze vier werkdocumenten zijn echter niet afkomstig uit foyers waar wij de interviews hebben afgenomen.

Vier van de zes medewerkers vertelden dat het belangrijk is om het initiatief bij de jongere te leggen. Jongeren moeten zelf bepalen wat ze willen en dit zelf bespreken met hun begeleider. Schutte & Limpt (2006) schrijven hier ook over in de literatuur. De jongeren moeten zoveel mogelijk de regie over hun leven houden en hun eigen doel bepalen.

In de begeleiding wordt vaak het aantal gesprekken afgebouwd zo vertellen drie van de zes medewerkers. Het kan zijn dat een coach in het begin van de begeleiding één keer per week een gesprek heeft maar later maar één keer in de twee weken. Dit kan ook weer afhangen van het initiatief wat een jongere hierin neemt. Drie van de zes medewerkers benadrukten dat de begeleiding vaak praktisch vorm gegeven wordt. Een van drie medewerkers zei hierover: *'Als ik begeleid op stofzuigen en zuurkool maken, dan ben ik wel bezig met iemand zelfstandig te maken. Maar het gaat via koken en stofzuigen.'*

Drie van de zes medewerkers gaven aan dat de begeleiding naarmate het proces vordert verschuift. Bij een van de drie verschuift het van praktisch naar meer diepgang waarbij er dan meer gekeken wordt naar psychisch en sociaal. De andere twee vertelden dat de begeleiding verschuift van begeleiden naar coachen. Eerst worden de zaken voor en met de jongere gedaan, daarna wordt de verantwoordelijkheid meer bij de jongere zelf gelegd. Slecht in twee werkdocumenten wordt deze laatste manier van verschuiving ook beschreven. Deze twee werkdocumenten zijn niet van foyers afkomstig die wij hebben geïnterviewd. In de literatuur over coaching zijn wij helemaal niets tegengekomen over een verschuiving in het proces en dat het goed kan zijn om in het begin meer begeleiding te bieden.

4.3.2 Methodieken

In twee van de zes foyers wordt concreet gewerkt met een vaststaande methodiek. In beide foyers gaat het om competentiegericht werken. Bij het competentiegericht werken wordt een balans gezocht tussen de vaardigheden en de taken van de jongeren. Zoals eerder genoemd kan de balans gevonden worden door:

- het leren van vaardigheden;
- het verlichten (indien te zwaar) of juist verrijken (indien niet uitdagend genoeg) van taken;
- het verlichten of reduceren van stress;
- het activeren of vergroten van protectieve factoren, in het bijzonder sociale ondersteuning;
- het verminderen van (de invloed van) psychopathologie. (Spanjaard, 2003)

De andere vier medewerkers vertellen niet dat ze concreet met een bepaalde methodiek werken. Wel werd nog als belangrijke -maar niet als vast binnen de foyer gebruikte- methodiek 'motiverende gesprekstechnieken' genoemd. Ook in de onderzochte werkdocumenten wordt maar één keer een concrete methodiek beschreven, namelijk oplossingsgerichte coaching.

4.3.3 Methodes en instrumenten

In twee foyers wordt gebruik gemaakt van het 8-fasenmodel. Bij beide foyers worden de acht leefgebieden gebruikt uit dit model. Eén van deze twee medewerkers zei bij aanvang van een traject een persoonsbeschrijving van de jongere te maken aan de hand van het 8-fasenmodel. Per

leefgebied wordt dan gekeken naar waar de jongere nu staat, wat hij kan, hoe dingen in het verleden gingen op het betreffende leefgebied en hoe de jongere wil dat het in de toekomst zal gaan. Ze gaf aan dat dit tweeledig werkt. Omdat de jongere al veel vertelt, ontstaat er een vertrouwensband tussen de jongere en de begeleider. Aan de andere kant krijgt de begeleider op deze manier veel inzicht in de jongere. In één van de foyers wordt gewerkt met een Persoonlijk Actie Plan. Deze is gemaakt aan de hand van de Zelfredzaamheid-Matrix, die wij ook beschrijven in ons literatuuronderzoek. Dit Persoonlijk Actie Plan wordt ook gebruikt als begeleidingsplan.

4.3.4 Begeleidingsplan

Vier van de zes geïnterviewden gaven aan met een begeleidingsplan, Persoonlijk Actie Plan of zorgplan te werken. In het kader van de leesbaarheid kiezen wij ervoor het verder aan te duiden als begeleidingsplan. Elk begeleidingsplan wordt gemaakt aan de hand van verschillende leefgebieden. In de volgende paragraaf gaan we daar verder op in. Eén geïnterviewde gaf aan na een evaluatie een nieuw begeleidingsplan te maken, dus meerdere begeleidingsplannen per traject te gebruiken. De andere drie gebruiken één begeleidingsplan voor het hele traject van een jongere. Wel werd door twee van deze drie geïnterviewden gezegd dat zij bij aanvang van een traject een standaard begeleidingsplan gebruiken voor de eerste paar maanden, waarin standaard korte termijndoelen verwerkt staan die voor iedere jongere gelden. Hierbij valt te denken aan toeslagen van de belasting aanvragen, zorgen dat de jongere bij een huisarts ingeschreven staat en een overzicht van de financiën van de jongere maken. Als argument hiervoor werd gezegd dat het soms een tijd kan duren voordat er concreet een begeleidingsplan opgesteld is. Bepaalde zaken kunnen niet wachten, omdat deze dan niet goed lopen en de jongere alleen maar meer in problemen komt. Door één geïnterviewde werd gesproken over maandelijkse werkplannen met subdoelen en actiepunten gemaakt vanuit het begeleidingsplan.

Bij alle vier de foyers waar gewerkt wordt met een begeleidingsplan werd ook gesproken over het evalueren van het plan. Twee personen gaven aan dat zij het plan een keer in de drie maanden evalueren. Een persoon gaf aan dat zij dit eenmaal per zes maanden doen. De laatste gaf aan dat de doelen worden geëvalueerd samen met de jongere als onderdeel van het 8-fasenmodel. In de literatuur beschrijven Beek & Tijmes (2005) dat het in de evaluatie goed is om de samenwerking tussen de jongere en de coach te bespreken. De medewerkers vertellen hier in de interviews echter niets over en slechts in één werkdocument wordt dit kort benoemd als onderdeel van de evaluatie. Dit werkdocument is niet afkomstig uit een foyer waar wij een interview hebben afgenomen.

4.3.5 Leefgebieden

Vier geïnterviewden gaven aan dat er concreet wordt gewerkt met verschillende leefgebieden. Bij twee foyers worden hiervoor de leefgebieden van het 8-fasenmodel gebruikt. Deze zijn: Zingeving, Wonen, Financiën, Sociale relaties, Lichamelijke gezondheid, Psychische gezondheid en Werk en activiteiten. Van deze foyers hebben wij ook de werkdocumenten onderzocht en zagen deze ook duidelijk hierin naar voren komen. Bij een derde foyer wordt een Persoonlijk Actie Plan gemaakt, welke gemaakt is aan de hand van de domeinen van het Zelfredzaamheid-Matrix. Bij de laatste foyer worden vergelijkbare leefgebieden gebruikt die niet direct uit één model komen. In de andere twee foyers wordt geen gebruikt gemaakt van vaststaande leefgebieden.

4.3.6 Schaalmeting

In ons documentenonderzoek kwamen wij regelmatig schaalmetingen tegen. Een bepaald doel of leefgebied wordt geëvalueerd aan de hand van een score. In onze interviews kwamen wij dit maar eenmaal tegen. Aan de hand van de Zelfredzaamheid-Matrix die wij ook beschrijven in ons literatuuronderzoek scoren jongeren zichzelf in samenwerking met de begeleider op verschillende leefgebieden. Hierbij wordt een score gegeven tussen 1 en 5. Uiteindelijk wordt er met de jongere naartoe gewerkt dat zij op alle leefgebieden een 5 scoren. In het interview kwam naar voren dat jongeren zichzelf regelmatig relatief hoog inschatten, omdat zij geen inzicht hebben in hoeveel er

komt kijken bij bepaalde leefgebieden. In het interview wordt verder geen onderbouwing gegeven waarom ze gebruik maken van een schaalmeting. In de literatuur zijn wij dit wel tegen gekomen. Bij oplossingsgericht coachen wordt schaalmeting als een belangrijke stap gezien. Buist (s.d.) beschrijft dat een jongere hierdoor gemakkelijk kan zien welke vorderingen hij heeft gemaakt en hoe ver hij van zijn doel is verwijderd.

4.3.7 Doelen

In alle foyers wordt gewerkt met het opstellen van doelen voor en / of met de jongeren. Twee geïnterviewden gaven aan zelf de doelen te maken voor de jongeren nadat zij een gesprek hadden gehad met de jongeren. In de literatuur schrijven De Beek & Tijmes (2005) echter dat het belangrijk is dat een jongere zelf doelen bedenkt en formuleert.

De andere vier medewerkers gaven aan de jongeren te helpen met het opstellen van doelen. Wel gaven drie van deze vier expliciet aan dat het de jongere is die uiteindelijk beslist aan welke doelen hij gaat werken. Twee daarvan zeiden ook adviezen te geven aan de jongere over welke doelen misschien goed zijn om aan te werken. Alle vier de geïnterviewden die aangaven concreet met leefgebieden te werken gaven aan in een gesprek met de jongere de verschillende leefgebieden langs te gaan om op die manier erachter te komen of daar doelen inzitten voor de jongere. In vier foyers worden lange termijn doelen opgesteld. Van hieruit worden dan korte termijn doelen gemaakt met en / of voor de jongeren. Tweemaal werd gesproken over een basis begeleidingsplan aan het begin van een traject. Hierin staan standaard doelen die voor iedere jongere gelden.

4.3.8 Fases

Vier geïnterviewden gaven aan dat de trajecten met de jongeren concreet ingedeeld zijn in fases. Eenmaal wordt er gebruikt gemaakt van drie fases, een keer van vier fases, een keer van de acht fasen van het 8-fasenmodel. Eén medewerker noemt dat de begeleiding niet in fases is opgedeeld, maar verteld wel een bepaalde indeling te hebben, waar er steeds na 3 of 6 maanden geëvalueerd wordt. In alle interviews werd gezegd dat de eerste periode in het teken staat van praktische zaken regelen voor en met de jongeren. Twee geïnterviewden gaven aan dat de eerste tijd in teken staat van observeren en informatie verzamelen over de jongere. Eén van deze twee gaf ook aan dat deze periode erg belangrijk is voor het kweken van een band met de jongere. Zoals we eerder benoemden, gaven twee van de zes geïnterviewden aan dat de eerste periode in het teken staat van vooral begeleiding bieden aan de jongere. Veel zaken overnemen van de jongere en taken samen met hem uitvoeren. Daarna wordt het meer een kwestie van coaching, waarbij de verantwoordelijkheid meer en meer bij de jongere gelaten wordt. Bij een van de foyers komt dit laatste ook concreet in de fases naar voren. Zij gebruiken de volgende vier fases: fase 1. Begeleiden, fase 2. Instrueren, fase 3. Coachen en fase 4. Uitstroom.

4.4 De begeleider

4.4.1 Houding

In vier van de zes interviews kwam naar voren dat de begeleider de jongere centraal moet kunnen zetten. Drie van de zes medewerkers vertelden dat de begeleider vooral in het begin een begeleidende rol moet aannemen. Soms is het goed om dingen voor te doen of over te nemen bij de jongere. Dan krijgt een jongere vertrouwen en ziet hij dat iemand met hem meedenkt en dingen voor hem doet. Dit wordt ook als taak van de begeleider in een van de dertien werkdocumenten benoemd. Dit werkdocument is niet afkomstig van een van de zes geïnterviewden en benadrukt dat het vertrouwen van jongeren in volwassenen groeit wanneer de begeleider praktische zaken op korte termijn oplost. Drie van de zes medewerkers vertelden dat de begeleider aan de ene kant een band met de jongere opbouwt en naast hem staat maar aan de andere kant staat hij hiërarchisch hoger, heeft hij de zakelijke kant te bewaken en moet hij een jongere kunnen confronteren. De coach heeft dus twee rollen die hij op zich neemt. Het schakelen tussen deze twee rollen kan lastig

zijn. Over het algemeen werd er in de interviews verschillend gesproken door de medewerkers over de afstand en nabijheid die de begeleider aanneemt tegenover een jongere. Zo vertelde één medewerker dat je wel vrienden kan worden maar geen “vriendjes”, terwijl weer een andere medewerker vindt dat de coach echt niet op het zelfde niveau als de jongeren moet gaan zitten. Dezelfde medewerker benadrukte ook dat de coach terughoudend moet zijn om dingen uit zijn eigen privé leven te vertellen. Een andere medewerker gaf aan soms wel iets persoonlijks over zichzelf te vertellen aan de jongere, om op die manier een betere band te krijgen. Een van de zes medewerkers vindt het belangrijk dat de coach vertrouwen heeft in de jongere. Dit principe wordt slechts in een van de dertien werkdocumenten ook benoemd. Uiteraard heeft dit raakvlakken met het uitgaan van de kracht van de jongere en het hebben van een positieve benadering naar de jongere toe, wat vaker naar voren komt in de interviews en de werkdocumenten.

4.4.2 Competenties

De begeleider moet heel erg op zijn gevoel werken zo werd door vier medewerkers verteld. Zo moet een coach aanvoelen of hij bij een jongere moet ingrijpen omdat het anders mis gaat leggen twee van de vier medewerkers uit. Hoe de coach concreet op zijn gevoel werkt wordt ons door de vier medewerkers niet verteld. Eén van de vier medewerkers erkende dat dit ook een vage competentie is. Door vijf medewerkers werd uitgelegd dat het belangrijk is dat een begeleider signalen opvangt bij een jongere. Drie van de zes medewerkers gaven aan dat het belangrijk is om kennis van verschillende onderwerpen te hebben. Twee verschillende medewerkers benoemden dat de coach kritisch naar zich zelf moet kunnen kijken en op zich zelf reflecteert. Door die zelfreflectie gaat de begeleider zijn sterke en zijn zwakke punten kennen. Een van deze twee medewerkers vertelde: *“Wanneer een jongere bijvoorbeeld zijn afspraken niet nakomt ga je kijken naar: ‘wat heb je zelf laten liggen? Ben je zelf duidelijk geweest?’ Dat moet een coach zichzelf eerst durven af te vragen.”* Opvallend was dat een van de zes medewerkers echter benadrukte dat de coach dingen niet persoonlijk moet aantrekken. Dat hij juist niet moet gaan denken: *“doe ik iets fout?”*. Welzijn Nieuwe Stijl beschrijft ook hoe belangrijk zelfreflectie is. De werker heeft de vrijheid om in zijn werk zelf aan de slag te gaan maar daarin reflecteert en verantwoordt hij wel wat hij doet.

Verder benoemden steeds twee verschillende medewerkers de volgende competenties die de coach moet hebben: samenvatten, nieuwsgierigheid, gebruik maken van humor, geduld hebben en luisteren. Er werden nog veel andere competenties gegeven door de geïnterviewden. Zo benoemd een van de zes medewerkers dat de coach flexibel moet zijn, grenzen op moet zoeken en creativiteit moet gebruiken. Ook het doorvragen bij de jongere, complimenten geven en kunnen confronteren benoemde deze medewerkers als belangrijke competenties.

4.4.3 Bejegening

Drie van de zes medewerkers vertelden dat de begeleider betrokken moet zijn naar de jongere toe. Ook vertelden drie medewerkers dat de begeleider onbevooroordeeld het contact aangaat met de jongere. Hij laat daarin zijn eigen perspectief los. Een van deze drie geïnterviewde legde dit uit: *“Je moet niet verwachten dat hun huis hetzelfde eruit ziet als jouw huis. Je kunt het wel willen en hopen maar dat gaat voorlopig toch niet gebeuren. Je eisen van jezelf moet je niet op een ander gaan leggen.”*

Dat een positieve benadering belangrijk is binnen de begeleiding werd verteld door drie van de zes medewerkers. Een van deze drie medewerkers gaf hier een mooi voorbeeld van: *“Wanneer een jongere om tien uur op zijn werk komt, waar hij eigenlijk om negen uur moet zijn, staat de locatiemanager te klappen: ‘te gek dat je er bent!’”*

Het uitgaan van de kracht van de jongere wordt door drie van de zes medewerkers genoemd als erg belangrijk in het contact met de jongeren. Zoals eerder beschreven wordt dit principe ook door vijf van de dertien werkdocumenten aangehaald. Deze vijf werkdocumenten zijn niet afkomstig van de hiervoor genoemde drie medewerkers. Het uitgaan van de kracht van de burger is ook één van de

bakens van Welzijn Nieuwe Stijl. (Davidse & Melse, 2012) Ook oplossingsgerichte coaching gaat ervan uit dat de jongere zelf al over een oplossing beschikt om zijn doel te bereiken. De oplossing moet alleen nog maar zichtbaar en beschikbaar worden gemaakt.

Drie medewerkers van de zes vertelden dat de begeleider eerlijk en direct naar de jongere toe moet zijn. De begeleider moet zeggen waar het op staat en niet ergens om heen draaien. De meeste jongeren vinden die benadering prettig. Ook moet de coach doen wat hij zegt, zo vertelden drie medewerkers. Op die manier zorgt de begeleider ervoor dat hij betrouwbaar is. De coach checkt bij alles wat hij zegt of de jongere het ook begrijpt, werd door twee van de zes medewerkers verteld. Dan weet hij zeker dat de boodschap die hij wilde doorgeven goed is overgekomen. Twee van de zes geïnterviewden vertelden dat de begeleider de leefwereld van de jongere moet kennen. Hij kan op die manier aansluiten bij de jongere die hij begeleidt. Dit principes sluit aan op de literatuur die wij hebben gelezen over coaching. Schutte & Limpt (2006) schrijven in de literatuur dat de coach de jongere goed moet kennen en met hem verbonden is. Verder moet de coach in het contact op het niveau van de jongere spreken, vertelde één geïnterviewde. Een andere medewerker vertelde dat de coach interesse moet tonen en weer een andere medewerker vindt het belangrijk dat de coach laat zien dat hij er voor de jongere is.

4.4.4 Samenwerking

In vijf interviews vertelden de medewerkers over de samenwerking tussen de coaches binnen de foyer. Drie van de vijf medewerkers vinden het belangrijk dat er onderling met elkaar gecommuniceerd wordt. Twee van deze drie medewerkers gaven aan dat elke coach weer anders is. Iedereen heeft zijn eigen aanpak en soms werken bepaalde dingen niet bij een jongere. Dezelfde twee medewerkers vinden het daarom belangrijk dat een begeleider eerlijk aangeeft wanneer hij er niet uitkomt met een jongere. Een van deze twee medewerkers vertelde: *"Je moet zelf openstaan in de begeleiding naar je collega's en manager. Vraag hulp. Andere collega's hebben misschien net andere ideeën en tips."* Drie van de vijf medewerkers gaven aan dat het soms nodig is om een andere coach op de jongere te zetten. De begeleider moet dan durven erkennen dat het misschien beter is dat iemand anders een bepaalde jongere gaat coachen. Ondanks dat vijf medewerkers het belang van het samenwerken tussen de coaches benadrukte wordt hier niets in de dertien onderzochte werkdocumenten over geschreven. Dit onderwerp zijn we wel in de literatuur tegengekomen. Welzijn Nieuwe Stijl noemt dit integraal werken. Door samen te werken draagt de werker niet alleen zijn kennis over maar maakt hij ook gebruik van de kennis van de ander.

4.5 Deelconclusie

Wat vinden medewerkers van verschillende Kamers met Kansen foyers effectief in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid?

De jongeren die binnen de foyer wonen hebben vaak een hulpverleningsgeschiedenis. Ze hebben vaak een nare jeugd of problemen thuis gehad. Problematiek die het vaakst naar voren komt bij de jongeren ligt op financieel vlak. Jongeren hebben vaak schulden en vinden het lastig om met geld om te gaan. De foyers gaan op verschillende manieren hier mee om. Het is belangrijk om het netwerk van de jongere in te zetten in de begeleiding, maar het is niet vanzelfsprekend dat de jongere een stevig en helpend netwerk heeft. Het is dan ook belangrijk er als coach gewoon voor de jongere te zijn, zodat er iemand is met wie zij kunnen praten en bij wie zij hun ei kwijt kunnen.

Medewerkers vinden het belangrijk dat de jongeren in de begeleiding worden losgelaten. Het initiatief wordt bij de jongeren gelegd. Het uitgaan van de eigen kracht van de jongere wordt hierin een aantal keer benadrukt.

De methodiek competentie gericht werken wordt in een aantal foyers gebruikt. Maar de meesten gaven aan geen vaste methodiek te gebruiken in de begeleiding. Het is belangrijk om met een begeleidingsplan te werken. Het begeleidingsplan wordt gemaakt aan de hand van verschillende leefgebieden en wordt na een bepaalde tijd geëvalueerd. Samen met de jongere worden de leefgebieden één voor één bekeken om op die manier te zien waar de jongere staat en wat er moet gebeuren op het betreffende leefgebied, zodat de jongere zelfstandiger wordt. Eenmaal wordt hierbij het belang van een schaalmeting genoemd. Aan de hand van de Zelfredzaamheid-Matrix scoren jongeren zichzelf in samenwerking met de begeleider op de leefgebieden.

In alle foyers worden doelen opgesteld met de jongeren. Twee medewerkers gaven aan zelf doelen te maken na een gesprek met de jongere. De andere vier gaven aan de jongere te helpen met het opstellen van doelen. Wel werd regelmatig benadrukt dat de jongere uiteindelijk beslist aan welke doelen hij werkt. Hierin zien we opnieuw het belang van het uitgaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de jongere. In vier foyers worden lange termijn doelen opgesteld. Van hieruit worden dan korte termijn doelen gemaakt met en / of voor de jongeren. De meeste geïnterviewden gaven aan dat het traject met de jongere concreet ingedeeld is in fases. Wel zit er verschil in hoe deze fases vormgegeven worden. In alle interviews werd gezegd dat de eerste periode in het teken staat van praktische zaken regelen voor en met de jongeren.

De coach moet de jongere centraal kunnen zetten. Soms is het goed om dingen voor te doen of over te nemen bij de jongere. De coach moet een band met de jongere kunnen opbouwen en naast hem staan. Tegelijkertijd staat hij hiërarchisch hoger, heeft hij de zakelijke kant te bewaken en moet hij een jongere kunnen confronteren wanneer dit nodig is. De coach moet signalen kunnen opvangen van een jongere. Het is belangrijk dat de coaches goed met elkaar communiceren zodat er wordt samengewerkt binnen de foyer.

5.1 Conclusies

Naar aanleiding van ons onderzoek is gebleken dat er niet één manier is hoe jongeren ondersteund en gecoacht kunnen worden richting zelfstandigheid. Methodes geven houvast en structuur in de begeleiding van de jongeren, maar uiteindelijk is de begeleider het belangrijkste instrument.

Veel medewerkers gaven aan vanuit hun ervaring en op het gevoel te werken. Studenten zonder ervaring in de hulpverlening en / of met jongeren kunnen niet uit deze bron putten. De belangrijkste competentie voor een begeleider is flexibel zijn in zijn manier van werken en zich kunnen aanpassen aan en inleven in de jongere, om op die manier maatwerk per jongere te leveren. Het is daarin van belang om naast de jongere te staan uit te gaan van zijn eigen kracht en verantwoordelijkheid.

Problemen bij de jongeren kunnen pas later in het traject naar boven komen. Op het gebied van financiën zijn bij bijna alle jongeren problemen. Dit kan grote gevolgen hebben voor de jongere. Het is tegelijkertijd een belangrijk gebied om zelfstandig en zelfredzaam in te worden.

5.2 Aanbevelingen

1. Wees zorgvuldig in de screening van studenten.

Het werk dat gedaan wordt bij verschillende Kamers met Kansen Foyers wordt gedaan door professionals met meerdere jaren ervaring. Voor studenten is het een lastige taak die zij krijgen. De belangrijkste competenties die de studenten moeten hebben om de coaching effectief te maken zijn flexibiliteit en inlevingsvermogen in de jongere.

2. Benadruk het belang van intervisie, supervisie en zelfreflectie bij de studenten

Voor studenten die niet uit de bron van hun eigen ervaring kunnen putten, is een goede begeleiding en samenwerking van belang. Ook is zelfreflectie van de student erg belangrijk.

3. Benadruk het belang van het naast de jongeren staan en het uit gaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de jongeren bij de studenten.

De begeleiding en coaching door de studenten wordt effectief, wanneer zij uitgaan van de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de jongeren.

4. Zorg dat er op financieel gebied gedegen hulp geboden kan worden aan de jongeren.

Omdat op het gebied van financiën vaak problemen voorkomen bij de doelgroep, is het belangrijk dat de studenten weten hoe de jongeren te begeleiden op dit gebied. Verschillende organisaties (bijvoorbeeld het Nibud, www.nibud.nl) geven cursussen om mensen op te leiden in het bieden van hulp op financieel gebied.

Een andere mogelijkheid is om groepscursussen "omgaan met geld" te organiseren voor de jongeren. Ook hiervoor kan bijvoorbeeld het Nibud, of andere organisaties ingeschakeld worden.

5.3 Discussie

In ons onderzoek hebben wij ons gericht op de individuele coaching. We hebben daarbij niet gekeken naar de groepsdynamische processen in de foyer. Coaching kan echter ook in een groep worden uitgevoerd. De jongeren wonen samen in de foyer en hebben dus veel met elkaar te maken. Het kan daarom erg nuttig zijn om te onderzoeken hoe de jongeren elkaar kunnen ondersteunen en helpen. In de werkdocumenten en in de interviews zijn we dit onderdeel weinig tot niet tegengekomen. Zo worden er in verschillende foyers wel cursussen gegeven waar de jongeren aan deel kunnen nemen. In een andere foyer worden er ook groepsgesprekken gevoerd met de jongeren. We kwamen echter niets over groepscoaching tegen. Desalniettemin kan dit een interessant vervolg onderzoek zijn.

Daarnaast is het interessant en goed om het handboek wat wij hebben geschreven te evalueren. Ook hier kan een vervolgonderzoek uit komen. Het handboek is weliswaar vanuit een onderzoek tot stand gekomen maar in de praktijk kan het zijn dat bepaalde dingen toch anders beschreven of uitgewerkt moeten worden. Wij denken dat het vooral goed is om eerst bij de coachende studenten na te gaan in hoeverre het handboek voor hen ondersteuning biedt. Ook is het goed om te kijken wat ze hierin nog missen of welke dingen nog onduidelijk voor ze zijn en waar ze dus niets mee kunnen.

De onderdelen die gebruikt worden in de begeleiding zoals de fases, leefgebieden, de Zelfredzaamheid-Matrix en het begeleidingsplan kunnen het beste bij zowel de studenten als bij de jongeren onderzocht worden. Studenten kunnen hierin aangeven of deze onderdelen goed zijn vormgegeven en echt een bijdrage leveren aan de begeleiding. Maar ook de jongeren zelf kunnen benoemen in hoeverre deze onderdelen hen helpt op weg naar zelfstandigheid.

Arnett, J. J. (2007). *Emerging Adulthood: Books and Articles*. Opgeroepen op maart 2013, van Website van J.J. Arnett PhD:
http://jeffreymarnett.com/articles/ARNETT_2007_Emerging_Adulthood_What_is_it_and_What.pdf

Arnett, J. J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road from Late Teens through the Twenties*. New York: Oxford University Press.

Baarda, D., De Goede, M., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Beek, M. v., & Tijmes, I. (2005). *Leren Coachen*. Amsterdam: Nelissen.

Berg, I. K., & Szabo, P. (2006). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: Thema.

Berg, R. v. (1997). *In huiselijke sfeer*. Utrecht: Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW.

Bos, M. (2010). *Coaching en diversiteit*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

CBS. (2003, april 2). *Demografische Ontwikkelingen*. Opgehaald van Centraal Bureau voor Statistiek:
<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2003/demografische-ontwikkelingen.htm>

Davidse, C., & Melse, J. (2012). *Welzijn Nieuwe Stijl - Gevolgen voor de Professional*. Ede: CHE.

Eeden, H. v. (2002). *Woonbegeleiding*. Utrecht / Zutphen: ThiemeMeulenhoff.

Eropaf! (2010). *Manifest Eropaf! 2.0 - Tien kernwaarden*.

GGD Amsterdam. (s.d.). *Zelfredzaamheid als uitkomst*. Opgeroepen op februari 19, 2013, van Zelfredzaamheid - matrix: <http://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/Beschrijving.aspx>

Gort Coaching. (s.d.). *Wat voor soorten coaching zijn er?* Opgeroepen op februari 2013, van Gort Coaching: <http://gortcoaching.nl/soorten-coaching/wat-voor-soorten-coaching-zijn-er.html>

Hollander den, D. &. (2011). *Zo worden cliënten burgers*. Amsterdam: SWP.

Jackson, P., & McKergow, P. (2002). *Oplossingsgericht denken*. Zaltbommel: Thema.

Kamers met Kansen. (s.d.). *Een foyer van A tot Y - De Zet is aan u*.

Koenen. (2006). *Koenen woordenboek Nederlands*. Utrecht: Van Dale Lexicografie.

Lam, E. (2013). *Projectplan Kamers met Kansen Ede*. Ede: CHE.

Lam, E. (2013). *Projectplan Kamers met Kansen Ede*. Ede: CHE.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (sd). *Invoering WMO*. Opgeroepen op februari 2013, van Wet Maatschappelijke Ondersteuning: www.invoeringwmo.nl

Movisie. (2004). *Movisie Databank*. Opgeroepen op Februari 2013, van Movisie:
http://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Het%208-fasenmodel%20-%20folder.pdf

NOBCO. (s.d.). *Wat is coaching?* Opgeroepen op februari 2013, van Nederlandse Orde Beroeps Coaches: <http://www.nobco.nl/kenniscentrum/wat-is-coaching>

Prisma. (2012). *Prisma pocketwoordenboek Nederlands*. Houten: Unieboek | Het Spectrum B.V.

Rollnick, S., & Miller, W. R. (2005). *Motiverende gespreksvoering*. Ekklesia, Gorinchem.

Schutte, S., & Limpt, W. v. (2006). *Coachen van cliënten*. Denekamp: Transfer Advies, Coaching en Training.

Slot, W. (2010). *Psychologie van de adolescentie*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Spanjaard, H. (2003). *De VertrekTraining*. Utrecht: NIZW Uitgeverij.

van Dale. (2005). *Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht: van Dale Lexicografie.

Vels, S. v. (s.d.). *Methodisch werken binnen de woonfoyer*. Rotterdam: ROC Zadkine.

Visser, C. (s.d.). *Oplossingsgericht werken: van succes in het verleden naar succes in de toekomst*. Opgeroepen op februari 2013, van Oplossingsgericht Werken: <http://artikelencoertvisser.blogspot.nl/2010/02/oplossingsgericht-werken-van-succes-in.html>

Vlaar, P., Kluft, M., & Liefhebber, S. (2013, januari). *Competenties maatschappelijke ondersteuning*. Opgeroepen op februari 2013, van Movisie: <http://www.movisie.nl/publicaties/competenties-maatschappelijke-ondersteuning>

Websites

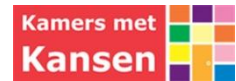
www.kamersmetkansen.nl

www.invoeringwmo.nl

www.movisie.nl

BIJLAGE A - PERSBERICHT	61
BIJLAGE B - ZELFREDZAAMHEID-MATRIX.....	63
BIJLAGE C - LABELSCHEMA WERKDOCUMENTEN.....	65
BIJLAGE D - TOPICLIJST INTERVIEWS.....	69
BIJLAGE E - LABELSCHEMA INTERVIEWS.....	71

17 mei 2013, Ede



Persbericht

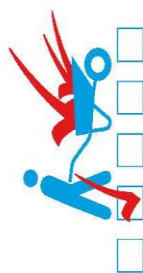
De jongere centraal in het coachen naar zelfstandigheid

Bij het coachen van jongeren naar zelfstandigheid, is het van belang gebleken dat de jongere zelf centraal gezet moet worden. Dit blijkt uit een onderzoek, voor Kamers met Kansen Ede begin dit jaar, door Chris van der Slikke en Griëtje Dijkstra. Er moet gekeken worden naar de kracht en de mogelijkheden bij de jongere. Ook moet de verantwoording bij de jongere zelf gelegd worden. Op deze manier pakken jongeren zelf de taken op die ze moeten vervullen op weg naar zelfstandigheid. Het is daarbij van belang dat een coach zich flexibel opstelt. Hij moet zijn hulp en zijn houding aanpassen op de jongere.

Kamers met Kansen is een organisatie die een tijdelijke woonplek biedt aan jongeren, waar jongeren kunnen werken naar zelfstandigheid. Voor Kamers met Kansen Ede hebben Chris van Der Slikke en Griëtje Dijkstra onderzocht hoe studenten, jongeren op een effectieve manier kunnen begeleiden naar deze zelfstandigheid. Er werd allereerst gekeken wat hierover staat beschreven in de literatuur. Daarna werden werkdocumenten onderzocht die gebruikt worden door instellingen van Kamers met Kansen en instellingen die soortgelijke projecten bieden. Als laatste werden er medewerkers van diverse Kamers met Kansen projecten geïnterviewd om naar hun ervaring op dit gebied te vragen. De zelfstandigheid van de jongeren wordt vergroot wanneer zij, al dan niet met begeleiding, verantwoording krijgen over hun eigen proces. Het gaat om wat zij willen en vinden. Er moet stil worden gestaan bij de kracht van de jongeren en daarop ingespeeld worden. Een coach moet dus volledig aansluiting vinden bij de jongere die hij coacht.

*Voor meer informatie en/of toelichting kunt u contact opnemen met:
Chris van der Slikke of Griëtje Dijkstra.
Tel: 06 14409619 / 06 50552676*

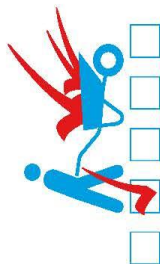
BIJLAGE B - ZELFREDZAAMHEID-MATRIX



Zelfredzaamheid-Matrix 2013

S.Lauriks, M.C.A. Buster, M.A.S. De Wit, S. van de Weerd, G. Tigchelaar, en T. Fassaert.

DOMEIN	1 – acute problematiek	2 – niet zelfredzaam	3 – beperkt zelfredzaam	4 – voldoende zelfredzaam	5 – volledig zelfredzaam
Financiën	Geen inkomsten. Hoge, groeiende schulden.	Onvoldoende inkomsten <i>en/of</i> spontaan of ongepast uitgeven. Groeiende schulden.	Komt met inkomsten aan basis behoeften tegemoet <i>en/of</i> gepast uitgeven. Eventuele schulden zijn tenminste stabiel <i>en/of</i> bewindvoering/inkomensbeheer.	Komt aan basis behoeften tegemoet zonder uitkering. Beheert eventuele schulden zelf <i>en</i> deze verminderen.	Inkomsten zijn ruim voldoende, goed financieel beheer. Heeft met inkomsten mogelijkheid om te sparen.
Dagbesteding	Geen dagbesteding <i>en</i> veroorzaakt overlast.	Geen dagbesteding maar geen overlast.	Laagdrempelige dagbesteding of arbeidsactivering.	Hoogdrempelige dagbesteding <i>of</i> arbeidsopleiding <i>en</i> tijdelijk werk <i>en/of</i> volgt opleiding voor start-kwalificatie (havo, vwo, of mbo-2).	Vast werk <i>en/of</i> volgt opleiding hoger dan startkwalificatie (havo, vwo, of mbo-2).
Huisvesting	Dakloos <i>en/of</i> in nachtopvang.	Voor wonen ongeschikte huisvesting <i>en/of</i> huur/hypotheek is niet betaalbaar <i>en/of</i> dreigende huissluiting.	In veilige, stabiele huisvesting maar slechts marginaal toereikend <i>en/of</i> in onderhuur <i>of</i> niet-autonome huisvesting.	Huishouden heeft veilige, toereikende huisvesting <i>en</i> (huur)contract met bepalingen <i>en/of</i> gedeeltelijk autonome huisvesting.	Huishouden heeft veilige, toereikende huisvesting <i>en/of</i> autonome huisvesting.
Huiselijke relaties	Sprake van huiselijk geweld, kindermishandeling of verwaarlozing.	Leden van het huishouden gaan niet goed met elkaar om <i>en/of</i> potentieel huiselijk geweld, kindermishandeling of verwaarlozing.	Leden van het huishouden erkennen problemen en proberen negatief gedrag te veranderen.	Relationele problemen tussen leden van het huishouden zijn niet (meer) aanwezig <i>en/of</i> woont alleen.	Communicatie tussen leden van het huishouden is consistent open. Leden van het huishouden ondersteunen elkaar.
Geestelijke gezondheid	Een gevaar voor zichzelf of anderen <i>en/of</i> terugkerende suïcide-ideatie. Ernstige moeilijkheden in het dagelijks leven door geestelijke stoornis.	Aanhoudende geestelijke gezondheidsproblemen die het gedrag kunnen beïnvloeden, maar geen gevaar voor zichzelf/anderen. Moeilijkheden in het dagelijks functioneren door symptomen <i>en/of</i> geen behandeling.	Milde symptomen kunnen aanwezig zijn <i>en/of</i> enkel matige functioneringsmoeilijkheden door geestelijke problemen <i>en/of</i> behandeltrouw is minimaal.	Minimale symptomen die voorspelbare reactie zijn op stressoren in het leven <i>en/of</i> marginale beperking van functioneren <i>en/of</i> goede behandeltrouw.	Symptomen zijn afwezig of zeldzaam. Goed of superieur functioneren in een groot aantal diverse activiteiten. Niet meer dan de dagelijkse beslommeringen of zorgen.
Lichamelijke gezondheid	Heeft direct medische aandacht nodig. Een noodgeval/kritieke situatie.	Een (direct/ chronische) medische aandoening die regelmatig behandeling vereist wordt niet behandeld. Matige beperking van (lichamelijke) activiteiten tgv een lichamelijke gezondheidsprobleem.	Een (chronische) medische aandoening wordt behandeld maar behandeltrouw is minimaal. De lichamelijke gezondheidsproblemen leiden tot een lichte beperking in mobiliteit en activiteit.	Erkent behoefte aan hulp voor de (chronische) medische aandoening. Goede behandeltrouw.	Er zijn geen directe of voortdurende medische problemen.



DOMEIN	1 – acute problematiek	2 – niet zelfredzaam	3 – beperkt zelfredzaam	4 – voldoende zelfredzaam	5 – volledig zelfredzaam
Verslaving	Voldoet aan criteria voor ernstig misbruik/verslaving. Resulterende problemen zijn zo ernstig dat institutionalisering of hospitalisatie noodzakelijk is.	Voldoet aan criteria voor verslaving. Preoccupatie met gebruiken en/of bemachtigen van middelen. Onthoudingsverschijnselen of afkick-ontwikkend gedrag zichtbaar. Gebruik resulteert in ontwijken of verwaarlozen van essentiële activiteiten van het dagelijks leven.	Gebruik binnen de laatste 30 dagen. Aanwijzingen voor aan middelengebruik gerelateerde sociale, werkgerelateerde, emotionele of fysieke problemen. Gebruik interfereert niet met essentiële activiteiten van het dagelijks leven en/of behandeltrouw is minimaal.	Client heeft gedurende de laatste 30 dagen gebruikt maar er zijn geen sociale, werkgerelateerde, emotionele of fysieke problemen ten gevolge van het gebruik zichtbaar. Geen aantoonbaar voortdurend of gevaarlijk middelengebruik en/of goede behandeltrouw.	Geen middelengebruik/misbruik in de laatste 30 dagen.
Activiteiten Dagelijks Leven	Ernstige beperkingen op alle of bijna alle gebieden van zelfzorg en complexe activiteiten.	Belangrijk probleem op één of meer gebieden van zelfzorg (eten, wassen, aankleden, naar toilet gaan) en meerdere complexe activiteiten worden niet uitgevoerd.	Voorziet in de meeste maar niet alle basis behoeften van het dagelijks leven en de zelfzorg is op peil, maar één of meerdere complexe activiteiten worden niet uitgevoerd.	Voorziet in alle basis behoeften van het dagelijks leven en alleen ondergeschikte problemen (bijvoorbeeld slordig zijn, gedesorganiseerd).	Geen problemen van deze aard en functioneert goed op alle gebieden.
Sociaal netwerk	Gebrek aan noodzakelijke steun van familie/vrienden en geen contacten buiten eventuele foute vriendenkring. Blijvend, belangrijk probleem als gevolg van actief of passief terugtrekken uit sociale relaties.	Familie/vrienden hebben niet de vaardigheden/mogelijkheden om te helpen en nauwelijks contacten buiten eventuele foute vriendenkring. Blijvend, belangrijk probleem als gevolg van actief of passief terugtrekken uit sociale relaties.	Enige steun van familie/vrienden en enige contacten buiten eventuele foute vriendenkring. Duidelijk probleem in maken of onderhouden van ondersteunende relaties.	Voldoende steun van familie/vrienden en weinig contacten met eventuele foute vrienden.	Gezond sociaal netwerk en geen foute vrienden.
Maatschappelijke participatie	Niet van toepassing door crisissituatie en/of in 'overlevingsmodus'.	Maatschappelijk geïsoleerd en/of geen sociale vaardigheden en/of gebrek aan motivatie om deel te nemen.	Nauwelijks participierend in maatschappij en/of gebrek aan vaardigheden om betrokken te raken.	Enige maatschappelijke participatie (bijv. adviesgroep, steungroep) maar er zijn hindernissen zoals mobiliteit, discipline, of kinderopvang.	Actief participierend in de maatschappij.
Justitie	Zeer regelmatig (maandelijks) contact met politie en/of openstaande zaken bij justitie.	Regelmatig (meerdere keren per jaar) contact met politie en/of lopende zaken bij justitie.	Incidenteel (eens per jaar) contact met politie en/of voorwaardelijke straf of -invrijheidstelling	Zeiden (minder dan eens per jaar) contact met politie en/of strafblad.	Geen contact met politie. Geen strafblad

BIJLAGE C - LABELSCHEMA WERKDOCUMENTEN

Label	Onderwerp	Werkdocument
Begeleiding	Zelfstandigheid	1,10
	Vraag van jongere staat centraal	1,10
	Uitgaan van de persoon	1, 5, 10
	Jongere zelf verantwoordelijkheid nemen en invloed hebben op het proces	5,10, 12, 13
	Uitgaan van de kracht bij de jongere	5, 9, 10, 12, 13
	Competentie gericht werken	10,12
	Persoonlijk ontwikkelproces	5
	Proces verschuift	10,13
Ontwikkelingstaken	Ontwikkelingstaken	10, 12, 13
Oplossingsgerichte coaching	Aansluiten bij betekeniswereld en krachten van jeugdige. Jeugdige en opvoeders worden gezien als expert van het probleem. Aansluiten bij hulpvraag. Cliënt bedenkt zijn eigen oplossingen. Betekenissen en oplossingen op probleem creëren waarmee jeugdige keuzemogelijkheden heeft welke het beste bij hem past. Acht stappendans: Contact, context verhelderen, smart doelen formuleren, resources zoeken, uitzonderingen, complimenten, schaalvragen en toekomstgericht.	12
Netwerk	Richten op gezin en omgeving van een jongere	10, 12, 13
	Familienetwerk beraad	10
	Genogram	12
	Contacten worden verstevigd of nieuwe contacten worden aangegaan	12,13
	Meerzijdig partijdigheid	12
Begeleider	Professionele steun	1,13
	Vertrouwenspersoon	1
	Houdt toezicht	1
	Affiniteit met de doelgroep	1
	Humor	1
	Presentie	1
	Sociaal vaardig	1
	Pro actief	1
	Creatief	1, 10, 13
	Ruimte geven	1
	Grenzen stellen	1
	Methodisch werken	1
	No nonsens houding	1
	Beschikbaarheid om het leven van jongeren in goede banen te leiden	1
	Ondersteunen en begeleiden	1, 5, 10
	Luisterend oor	1,13
	Bewaakt voortgang	5
	Administratieve taken	5
	Meerdere begeleiders	5
	Open	10,13

	Flexibel	10
	Verantwoordelijk voor inhoudelijk traject	10
	Beschikken over kennis en kunde	12
	Vertrouwen dat jeugdige kan veranderen	12
	Jongeren helpen in zich zelf te geloven	12
	Voorwaarde creëren waarbinnen jongeren kan werken	12
	Sterke kanten van omgeving en jongere herkennen	12
	Transparant	12
	Betrouwbaar	12
	Signalerende rol	12
	Motiverende rol	12
	Houding aannemen dat jongere het zelf gaat doen	12,13
	Positieve blik	13
	Naast de jongere staan	13
	Betrokken	13
	Bereikbaar	13
	Jongere stimuleren zelf verantwoording nemen	13
	Geen zorgen en taken uit handen nemen	13
	Jongere voelt zich gesteund en veilig bij begeleider durft de kwetsbare kant te laten zien.	13
	Jongeren hebben weinig vertrouwen in volwassenen: Praktische zaken op korte termijn aanpakken.	12
	Signaleren	9,12
	Toezicht houden op voortgang	1, 5, 6
	Administratie	5
Doelgroep	Jongeren zijn verplicht tot medewerking	1, 5, 10
	Het zijn jongeren die het alleen niet redden	5
	Jongere die stabiliteit nodig hebben	5
	Begeleiding afstemmen op de wensen en doelen van de jongere	5
	De manier van begeleiden verschilt per jongere	5
	Jongeren hebben schade opgelopen in hun leven	5
	Jongeren willen een positieve draai aan hun leven geven	5
	Probleemgedrag wordt gezien als een uiting van een hulpvraag	10
	Ze maken soms een ongemotiveerde indruk	10
	Adolescenten hebben vaak niet door dat ze op bepaalde punten hulp nodig hebben	10
	Weinig behoefte aan betutteling	10
	Hebben ondersteuning nodig op het gebied van praktische en sociale vaardigheden	10
	Lopen vast op meerdere gebieden	12
	Factoren die problemen beïnvloeden: Onvoldoende competenties, Geen zinvolle vrijetijdsbesteding, Problemen op school en werk, traumatische en onverwerkt verleden, Weinig vertrouwen in volwassenen, Weinig inzicht in eigen problematiek, gebrekkig informeel netwerk, verslavingsgedrag, weinig interne motivatie, rand psychiatrische problematiek.	12
	Jongeren hebben competenties nodig	12,13

	Jongeren hebben moeite om verantwoordelijkheid te nemen	13
Fases	Analyse fase	3
	Planningsfase	3
	Uitvoeringsfase	3,5
	Evaluatiefase	3,5
	Uitstroomfase	3,5
	Eerste fase, tweede fase en derde fase	4,13
	Kennismakingsfase	5
	Onderzoeksfase	5
	Begeleidingsplan	5
	Jeugdige heeft zelf invloed op snelheid traject. Ze weten wat ze moeten doen om in volgende fase te komen. Het zelf invloed hebben op eigen situatie vergroot de interne motivatie van de jongeren.	12
Leefgebieden	Huisvesting	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 13
	Financiën	1, 2, 3, 5, 10, 13
	Sociaal	1, 2, 3, 5, 6, 7, 10
	Psychisch	1, 2, 3, 5
	Zingeving	1, 3, 5
	Lichamelijk	1, 2, 3, 5
	Praktisch	1, 2, 3, 5, 6, 7
	Dagbesteding	1, 2, 3, 5, 8
	School/werk	2,9
	Gezondheid	4, 6, 7, 9, 10, 13
	Geld/administratie	4,9
	Inburgering	5
	Onderwijs en participatie	6, 7, 10
	Werk en participatie	6, 7, 10, 13
	Vrije tijd en participatie	6, 7, 8, 10, 13
	Eigen woon situatie en financiële verantwoordelijkheid	6,7
	Sociaal-emotionele ondersteuning	6, 7, 13
	Officiële instanties	6,7
	Intimiteit en seksualiteit	6,7
	De toekomst	6,7
	Sociale en praktische vaardigheden	8
	Contact met de politie	8, 10, 13
	Schulden	8
	Inkomen	8
	Veiligheid	9
	Familie en gezin	9,13
	Vrienden en vrije tijd	9
	Maatschappij en cultuur	9
	Sociaal netwerk	10
	Leren	13
	Vrienden	13
Doelen	Per leefgebied doelen opstellen	2, 3, 6, 7, 9, 10, 13

	Lange en korte termijn doelen	2, 3, 5, 6, 7, 11
	Per leefgebieden kijken of de doelen zijn behaald	3, 5, 7, 10, 12
	Per fase zijn mogelijke doelen gegeven	4
	Jongere bepaald aan welke doelen hij gaat werken	5
	Mogelijke doelen zijn al gegeven	4, 6, 7, 10
	Doelen moeten SMART zijn opgesteld	12
	Wordt gewerkt met een begeleidingsplan	4, 6, 7, 10
	Hoe het proces van doelen opstellen verloopt	3, 5, 10
	Positief geformuleerd en uitdagend. Coach ondersteunt en stimuleert. Tussentijdse aanpassing van doelen.	3
	Wensen en mogelijkheden deelnemer staan voorop. Ook begeleiders kunnen zich uitspreken. Begeleider toetst de voortgang en ondersteunt. Gaat om vallen en opstaan. Vaardigheden leert een deelnemer door het doen. Stil staan bij redenen waarom doelen wel of niet gehaald zijn. Samenwerking wordt besproken.	5
	Doelen worden gemaakt samen met de begeleider. Doelen worden in ieder gesprek (1x per week) besproken en komen steeds weer terug.	10
Begeleidingsplan	In eerste kolom leefgebieden Daarna kolom met lange termijn doelen. Daarna kolom korte termijn doelen. Dan kolom over de acties. laatste kolom uitvoering	2, 3, 6, 7
	Standaard lange termijn doelen zijn al weergegeven	3, 6, 7
	Alleen leefgebieden zijn weergegeven.	10
Verslaglegging	Verslaglegging per bijeenkomst; Bijzonderheden, ter ondernemen acties jongeren, ter ondernemen actie coach, termijn.	2
	N.a.v. begeleidingsgesprek wordt een rapportage opgesteld. Coach, voortgang, afspraken worden behandeld.	6
Schaalmeting	Schaalmeting in evaluatie	3
	Bij het opstellen van doelen	6
	Per leefgebied	8
	Schaalvragen	9
	Doelen kwalificeren met onvoldoende, matig, voldoende, goed of zeer goed	10

BIJLAGE D - TOPICLIJST INTERVIEWS

Vraagstelling: Wat vinden medewerkers effectief in het ondersteunen en coachen van jongeren richting zelfstandigheid?

Doelstelling: Ontdekken wat als effectief wordt gezien in de ondersteuning en coaching van jongeren richting zelfstandigheid.

Naam van het project: _____

Naam medewerker: _____

Functie: _____

Aantal jaren in deze functie: _____

Instelling: _____

Nummer	Topic	Subtopic
1.	Methodes Beginvraag: Hoe geven jullie vorm aan de begeleiding van jongeren? Vervolg vraag: Wat vindt u effectief in de manier van begeleiden?	
1.1		Methodieken Welke methoden of methodieken worden gebruikt?
1.2		Fasen Delen jullie de begeleidingstrajecten op in fasen en zo ja, wat is hiervan het effect?
1.3		Leefgebieden Komen in het begeleidingstraject verschillende leefgebieden naar voren en zo ja, wat is hiervan het effect?
1.4		Doelen Hoe krijgt het stellen van doelen vorm in de begeleiding en wat is hiervan het effect?
2.	Doelgroep Voor welke aspecten van de doelgroep is aandacht nodig voor een effectieve begeleiding?	
2 1		Behoeftes Welke behoeftes met betrekking tot de begeleiding liggen er zoal bij de jongeren?
2. 2		Problematieken Hoe gaan jullie om met problematieken die er spelen bij de jongeren?
2. 3		Zelfstandigheid Kun je vertellen wat de zelfstandigheid van de jongeren bevordert?
3	Relatie Kunt u vertellen wat van belang is in de relatie tussen de jongere en de begeleider?	
3.1		Bejegening Wat is volgens u effectief in de omgang van de begeleider met de jongere?
3.3		Communicatie Wat is volgens u belangrijk in de communicatie met de jongere?
4	Begeleider Op welke manier draagt de begeleider als persoon bij aan een effectieve begeleiding?	
4.1		Taken Welke taken heeft een begeleider?
4.2		Competenties Welke competenties heeft een begeleider nodig in het begeleiden van jongeren?
4.3		Grondhouding Hoe zou u de juiste grondhouding van een begeleider omschrijven?

BIJLAGE E - LABELSCHEMA INTERVIEWS

Label	Onderwerp	Interview
Begeleider	Begeleidende rol in het begin	1, 2, 4
	Steeds meer van jongere verwachten	1
	Doorvragen	1
	Samenvatten	1,4
	Nieuwsgierig	1,5
	Zichzelf blijven ontwikkelen	1
	Zelfreflectie	1,2
	Flexibel	1
	Grenzen opzoeken	1
	Professional	1
	Niet denken dat kan ik wel redden	1
	Checken of het klopt wat ze zeggen	1
	Genieten van positieve dingen	1
	Positieve grondhouding	1
	Doen wat je belooft	1
	Stevigheid bieden	1
	Luisterend oor bieden	1,2
	Op gevoel werken	1, 2, 3, 6
	Denken te snappen hoe een jongere is	1
	Affiniteit met de doelgroep	1, 2, 6
	Humor	1,2
	Creativiteit	1
	Antenne hebben	1
	Niet de jongere toedekken	1
	Niet onzeker zijn wat je aan het doen bent	1
	Ondernemerschap	1
	Communicatieve vaardigheden	1
	Betrouwbaar zijn	1
	Aansluiten	1
	Geen vriendjes worden	1, 2
	Soms hiërarchie uitstralen	1, 6
	Twee rollen: zakelijk en contact	1, 3, 5
	Toegankelijk zijn	1
	Je eisen van jezelf niet op een ander gaan leggen, onbevooroordeeld zijn	1, 2, 4
	Complimenteren	1
	In iemand geloven	1
	Valkuilen van de doelgroep herkennen	1
	Confronteren	1
	Rustig aan opbouwen en afstand houden	2
	Laten zien dat jij er voor hen bent	2
	Doen wat je zegt	1, 2, 6
	Direct	2, 5, 6
	Eerlijk	2, 5, 6
	Inspelen op de verschillen bij de jongeren	2
	Niet op het zelfde niveau gaan zitten als de jongere	6

	Niet persoonlijk dingen aantrekken	4
	Openheid	2, 5
	Iets over jezelf vertellen	2
	Niet veel over jezelf vertellen	6
	Signalen opvangen	1, 2, 3, 4, 5
	Leefwereld kennen	2,5
	Kennis hebben	1, 2, 5
	Sociale kaart kennen	2
	Gesprekstechnieken	2, 4
	Gezellig zijn	3
	Op je handen kunnen zitten	3
	De ander accepteren	3
	Vertrouwen hebben in de jongere	4
	Betrokken	2, 4, 5
	Jongere centraal zetten	2, 3, 4, 5
	Hun niveau spreken	4
	Checken of ze het begrijpen	1, 4
	Herhalen	4
	Geduld	4, 5
	Doorzetten en motiveren	4
	Naast ze staan	5
	Luisteren	5
	Empathie	5
	Laagdrempelig	5
	Non-verbaal	6
	Interesse tonen	6
	Open vragen stellen	6
	Eerste periode band kweken	2
	Positiviteit inpompen	2
	Naarmate het traject afstand nemen	2
	Per jongere afstemmen	2
	Niet betuttelen	2
Samenwerking	Elke coach is anders	1, 2
	Soms andere coach op een andere jongere	1, 2, 6
	Onderling communiceren	1, 2, 3
	Vragen als je er niet uit komt	1, 2
	Niet met andere jongeren bemoeien waar jij geen coach van bent	1
	Open en eerlijke houding naar elkaar hebben	1
	Erkennen, bij deze jongere kom ik er niet uit	1, 2
	Matchen op coach en kwaliteiten	1, 5
	Aanspreken wanneer ik iets zie bij andere collega	6
Begeleiding	Eerst begeleiden dan instrueren, daarna coachen	1, 2
	Dingen zien voordat je het oppakt	1
	Eerst dolletje maken, als ze het niet oppakken wat over zeggen	1
	Niet stevast communiceren, ook kunnen los laten	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Op gevoel ingrijpen	1
	1x per week een gesprek	2
	Gesprekken bouwt zich af	2, 4, 6

	Jongeren eigen initiatief nemen	2, 3, 4, 6
	Jongere bepaalt het	2, 3, 4, 6
	Gedragverandering is moeilijk te bewerkstellen	2
	Tweedelig, woon en schoolcoach	3
	Tweedelig wooncoach en ambulant begeleider	6
	Praktisch	2, 5, 6
	Ook zelf aandragen	1, 3
	Gemotiveerd	3, 5
	Samen	3, 4
	Jongeren tempo laten bepalen	3
	Twee jaar traject	4
	Begin praktisch daarna diepte in	4
	Begeleiding verschuift	1, 2, 4
	Doorverwijzen	2, 4, 5
	Cliënt staat centraal	4
	Per persoon verschillend	4
	Vanuit eigen kracht	3, 4, 5
	Competentiegericht	5
	Positieve benadering	1, 2, 5
	Soms maatregel nodig	1, 5
	Samenwerking met andere instanties	5
	Gezamenlijk huis overleg	5
	Moet dagbesteding hebben	6
	Cursussen	6
	Naast de jongere	3, 5
Zelfstandigheid	Soms ook overnemen	1, 2
	Fouten maken/zelf doen	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Ze voelen zich zelfstandiger dan ze zijn	1, 2, 3
	Steeds meer aan de jongeren overlaten	2
	Jongeren moeten zelf dingen doorhebben en zelf met dingen komen	2, 3, 6
	Niet gewend voor zich zelf te zorgen	3
	Doormiddel van praktische zaken begeleid je naar zelfstandigheid	3
	Op het eind weten waar ze heen moeten	4
	Verantwoordelijkheid verwachten	6
	Het is hun proces	6
Problematiek	Geen sociale vaardigheden	1
	Tijdens het proces door diepe dalen	1
	Zolang traject niet in de weg staat is het geen probleem	2, 4
	Doorverwijzen	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Mogen geen drugs gebruiken	3
	Thuis problematiek/nare jeugd	2, 3, 4, 5
	Rekening houden met de problematiek	3
	Wanneer iets een probleem is, wordt dit bespreken	4, 5
	Ze hebben problemen in de acht leefgebieden	4
	Problemen staan met elkaar in verbinding	4
	Naar oorzaak van probleem kijken	4
	Bepaalde aanpak nodig	5
	Gaande weg pas achter problemen	1, 4, 5, 6

	Financiële problemen	1, 2, 3, 4, 5, 6
Financiën	Overnemen	1, 4
	Niet afpakken, moeten ze echt zelf leren	1
	Weinig geld	3
	Doorverwijzen	5
	Bij weinig schulden helpen wij	5
	Elke week naar kijken	5
	Budget beheer	1, 5
	Schulden	6
	Ze vinden het allemaal lastig om met geld om te gaan	6
	Pinpas inleveren	1
Systeem	Onstabiele omgeving	1, 6
	Problemen gezinssituatie	4, 5, 6
	Gewone opvoeding zie je meteen	1, 5
	Merk je meteen wanneer ze uit een niet normaal gezin komen	1, 5, 6
	Geen netwerk, hebben niemand	3, 6
	Contact met ouders niet persé nodig, wanneer jongere dat niet wil	5
Jongeren	Kunnen dingen vaak niet goed verwoorden	1
	Kunnen niet bellen	1
	Zijn flexibel	1
	Kennen de algemene waardes niet	1, 3
	Geweld	1
	Criminaliteit	1
	Laag zelfbeeld	1
	Huiselijk geweld	1
	Overleven	1, 4
	Slachtofferrol	1
	Manipulatief	1
	Bijdehand	1
	Belazeren	1
	Simpel	1
	Ingerold in een studie	1
	Wisselen veel van opleiding en werk	1
	Ze moeten weten waar ze heen willen	1
	Shoppen bij andere coaches	1
	Hulpverleningsgeschiedenis	2, 4, 5
	Gewend aan sturing	2
	Ze hebben ontmoeten	4
	Eenzaam	3, 4, 6
	Kijken niet verder	4
	Weten lang niet alles	4, 5
	Begrijpen niet alle woorden	4
	Vergeten veel dingen	4
	Veel bagage	5
	Weinig vertrouwen	5
	Negatieve ervaringen	5
	Moeten gemotiveerd worden	5
	Weten dat ze hulp nodig hebben	5

	Trots	6
	Moeten het zelf kunnen	6
	Facebook/smartphones	6
	Gemakzuchtig	6
	Verskillende culturen	6
Behoeftes	Praten (op normaal niveau)	1, 5, 6
	Rust	1, 6
	Stevigheid	1
	Geld	1
	Weten niet wat ze willen	1
	Werken naar wat de jongere wil	2, 5
	Geen behoeftes	3
	Denken niets nodig te hebben	3
	Iemand die met ze meekijkt	4
	Gezien worden als persoon	4
	Financiën op orde	5
	Meegaan naar instanties	5
	Hulp bij bellen	5
	Hulp bij brieven	5
	Hulp bij post	5
	Praktische vaardigheden leren	5
	Administratie bijhouden	5
	Contact met school, werk	5
	Opnieuw beginnen	6
	Op zoek naar nieuwe contacten	6
Fases	Eerste periode een begeleidende rol	1, 2, 4
	Eerste periode bezig met praktische zaken	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Na praktisch, daarna stabiliseren	3, 6
	Na praktisch, daarna de diepte in: Psychisch en sociaal	1, 4
	Vier fases	1
	Acht fases	2
	Meerdere fases	5
	Drie fases	6
	Eerste fase: Begeleiden	1, 2
	Tweede en derde fase instrueren coachen	1
	Laatste fase: Voorbereiden op vertrek	1, 6
	Eerste periode veel informatie vergaren	2
	Eerst drie maanden observeren	5
	Eerste periode met standaard doelen aan de slag	2, 5
	Eerste periode band kweken	2
	Vertrouwensrelatie aangaan	5
	Kennismaking, intake, opnamefase, analyse, planning, uitvoering, evaluatie, uitstroom	2
	Laatste periode kijken wat hebben ze nodig om vol te houden	4
	Vrij in hoe in te delen, cliëntgericht	4
	Eerste fase: Eerste twee maanden alles op orde hebben	6
Begeleidingsplan	Persoonlijk actie plan	1
	Begeleidingsplan	2, 5
	Zorgplan	4

	Iedere drie maanden evalueren	1, 3
	Iedere zes maanden evalueren	4
	Schaalmeting: Score van een tot vijf	1
	Ondersteuning bij scoren	1
	Leefgebieden in het plan	1, 2, 4, 5
	Fases	1
	Doelenlijst	1, 2, 4, 5, 6
	Bespreken met cliënt	4
	Verantwoording/inspraak bij cliënt	4
	Eerste begeleidingsplan met standaard doelen	2, 5
	Geen begeleidingsplan, wel doelenlijst	6
Schaalmeting	1 tot 5	1
	Naartoe werken dat alles een vijf wordt	1
	Jongeren scoren zichzelf vaak te hoog	1
Leefgebieden	Leefgebieden in plan	1, 2, 4, 5
	Acht leefgebieden	2
	Doelen in de leefgebieden	2
	Per leefgebied op zoek naar doelen	1, 2, 3, 4
	Geschiedenis bekijken per leefgebied	2, 4
	Leefgebieden staan met in elkaar in verbinding	4
	Acht fases, laatste is zingeving, mooi als je daar aan toekomt	4
Doelen	Herinneren en naar kijken met de jongere	1,6
	Jongeren komen niet met doelen, maar maakt de begeleider	1,4
	Bij intake een aantal doelen nemen	1
	Lange termijn doelen, opgesplitst in korte termijn	2, 3, 4, 5
	Wat de jongere wil	1,2
	Jongeren adviseren, maar de jongere beslist	2,3
	Jongeren helpen met doelen opstellen	2, 3, 5, 6
	Per leefgebied op zoek naar doelen	1, 2, 3, 4
	Standaard doelen in basis begeleidingsplan	2,5
Methodiek	De methodiek is een kader, soms eruit stappen	1
	Competentiegericht werken	2,5
	Balans vinden tussen vaardigheden en taken	2
	Proactieve factoren, stressoren	2
	Draagkracht, draaglast	5
	Vanuit eigen kracht	4
	Motiverende gesprekstechnieken	4
	Positieve benadering	5
	Geen methodiek	6
Evaluatie	Drie maanden evaluatie	1,5
	Per doel bekijken	1
	Evaluatiefase van 8fasenmodel	2