



# **Hoe ondersteun je jongeren in Cafe Europe?**

**Handleiding voor jongeren-  
werkers en vrijwilligers:  
De behoeften van jongeren  
veiligstellen door samen te  
werken met deskundigen**



**Cafe  
Europe**



Medegefinancierd door  
de Europese Unie

# Inhoudsopgave

---

Leerdoelen en leerresultaten	3
Inleiding	3
Definitie en soorten deskundig werk	4
Communicatiemiddelen	5
Externe expertise gebieden	6
Organisatie van deskundigen werk	6
Referentiekader van deskundigen werk	8
Deskundige tabel	9
Inspelen op de behoeften van de jongeren	9
Voorbeeld van een vragenlijst	10
Extra linkjes	10

Project (2020-1-NL02-KA205-002961)

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.

# Leerdoelen en leerresultaten

---

Dit hoofdstuk van de handleiding is ontwikkeld met als doel om jongerenwerkers praktische handvatten te bieden met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- Definitie en soorten deskundig werk
- Voldoen aan de behoeften van de jongeren – Communicatiemiddelen
- Externe expertise gebieden
- Organisatie van deskundig werk
- Bijlagen (Tabel met deskundigen, voorbeeld van een vragenlijst)

Jongerenwerkers zijn zich bewust van de rol van deskundigen, het type deskundig werk en de manier waarop deskundig werk is georganiseerd met als einddoel om aan de behoeften van de jongeren te voldoen.

## Inleiding

---

Tijdens het runnen van de ontmoetingsplekken kunnen jongerenwerkers erachter komen dat zij niet kunnen voldoen aan de primaire behoeften van de jongeren. Daarom is het belangrijk dat jongerenwerkers gaan samenwerken met externen. Hierdoor bestaat er een mogelijkheid om de jongeren door te sturen naar gespecialiseerden en/of instellingen.

# Definitie en soorten deskundig werk

Voldoen aan de behoeften van de jongeren is belangrijk voor een succesvolle uitvoering van het project. Het is echter van cruciaal belang om te benadrukken dat deskundige hulp niet kan worden geboden door jongerenwerkers, omdat dit buiten hun bevoegdheid valt. Daarom wordt er hulp geboden door deskundigen. Een deskundige is een persoon die beschikt over de vereiste opleiding, kennis en kwalificaties die nodig zijn voor een specifieke functie (Germain's scale 2006). Naast de hulp van deskundigen kan er extra hulp worden geboden door mentoren en coaches.

Daarnaast kunnen jongeren tijdens coachingssessies gebruik maken van de hulp van een coach. Coaching wordt gedefinieerd als "samenwerken met cliënten op een manier die cliënten aan het denken zet via een creatief proces dat hen inspireert om hun persoonlijke en professionele potentieel te vergroten." In tegenstelling tot mentor bijeenkomsten worden coachingssessies meestal betaald. Bekijk hoofdstuk 5 van dit handleiding voor het geval u meer informatie wilt weten over mentorschap.

## Wat is mentorschap?

Een brede definitie van mentorschap is "de handeling of het proces van het helpen en adviseren van een jonger of minder ervaren persoon, met name op werk- en schoolgebied."

Op de werkplek zijn mentoren senior professionals op hun vakgebied en hun rol is om de jongere werknemers te helpen succes te behalen door kennis en best practices te delen. Mentorschap is een langdurige samenwerking (mentor-mentee) met de focus op de algehele ontwikkeling van persoonlijke groei, niet alleen in de professionele sfeer. Met betrekking tot de behoeften van jongeren kunnen mentoren rolmodellen worden voor de jongeren. Zij kunnen de jongeren helpen succesvol te zijn op de werkvloer en in het leven. Mentor afspraken vinden meestal plaats tijdens werktijd van mentoren, of in hun vrije tijd op vrijwillige basis. Een mentor is gratis voor een mentee.



# Communicatiemiddelen

## Open dialoog

Open dialoog is een vorm van communicatie met een individu of een groep mensen. Het doel is om andermans gedachten en meningen te begrijpen. Bij het voeren van een open dialoog is het belangrijk om genoeg tijd te hebben om te luisteren en vragen te stellen. Wanneer je onder tijdsdruk bent kan je beter gebruik maken van een ander communicatiemiddel (bijvoorbeeld een vragenlijst).

## Focus groepen

Focus groepen zijn van toepassing als er gewerkt wordt met een kleine groep, maximaal tien personen. Een focus groep is een handige techniek wanneer je een mening moet krijgen over het vooraf bepaalde onderwerp. Voor een succesvolle uitvoering is het belangrijk om de juiste deelnemers te kiezen, op basis van vooraf bepaalde gemeenschappelijke criteria. Maak een lijst met vragen, zet de tijd, plaats en duur vast en kies een moderator. Het doel van een moderator is om aandachtig te luisteren en om mensen aan te moedigen hun ideeën en meningen te delen. Terwijl de deelnemers antwoorden op de vragen, maakt de moderator aantekeningen. Aan het einde worden alle antwoorden die de deelnemers hebben gegeven geëvalueerd. Kijk naar stap 1 "Hoe zet ik een Cafe Europe op" voor meer informatie over het opzetten van focus groepen.

## Vragenlijsten

Vragenlijsten zijn een reeks gestandaardiseerde vragen met als doel informatie van mensen (deelnemers) te verzamelen. Vragenlijsten zijn een goedkope en snelle manier voor het verzamelen van informatie. Deze techniek kan ook gebruikt worden zonder de deelneming van een leider (jongerenwerker).



# Externe expertise gebieden

De primaire behoeften van jongeren houden verband met de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd, zoals onvoldoende onderwijs, werkloosheid, armoede en psychologische problemen. Een ander belangrijk aspect heeft te maken met financiële geletterdheid. Onder deze term begrijpen we verschillende financiële vaardigheden met het uiteindelijke doel om zelfvoorzienend te zijn op de lange termijn (vermogen om een budget te maken, uitgaven bij te houden, strategieën om schulden af te betalen, planning voor pensionering, enz.)

Bovendien zijn er specifieke problemen met betrekking tot de groep migrantenjongeren: sociaal-culturele desoriëntatie, sociale uitsluiting, problemen met verblijfsvergunningen, drempels voor toegang tot de openbare gezondheidszorg, drempels voor toegang tot de lokale arbeidsmarkt (discriminatie, onvoldoende kennis van lokale taal, erkenning van onderwijs enz.)

## Organisatie van deskundigen werk

Wanneer je met deskundigen gaat samenwerken moet je rekening houden met de onderstaande aspecten.

### Selectiecriteria

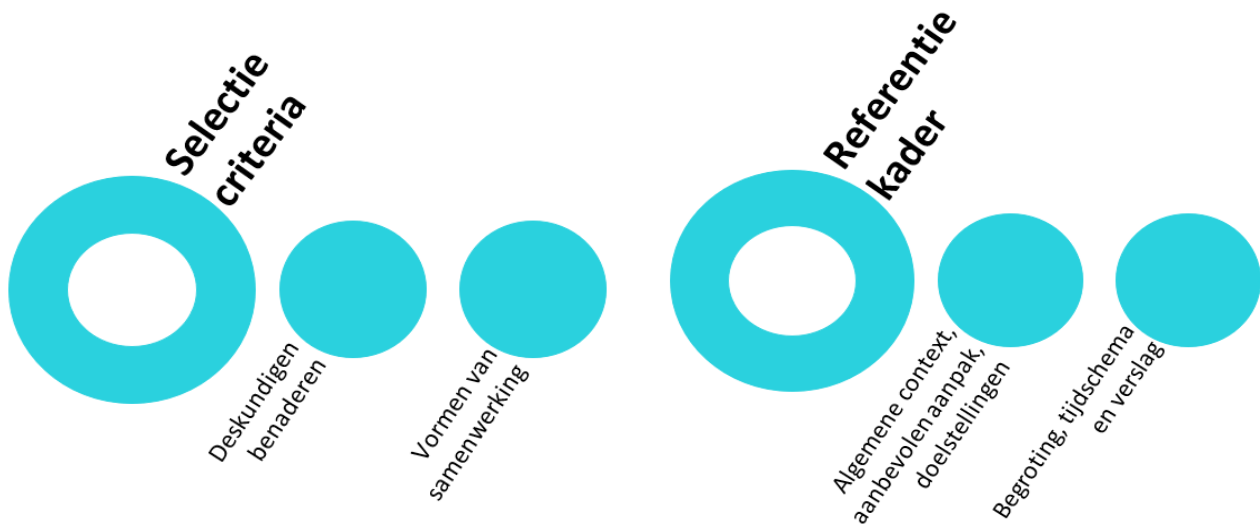
- Erkende ervaringen en prestaties op relevant gebied die kunnen worden bewezen door een cv en motivatiebrief
- Referentie van de vorige werkgever(s)
- Soort samenwerking: vrijwillig/betaald. Houd er rekening mee dat aanzien het Cafe Europe-project op vrijwillige basis werkt, je primaire doel is om experts te vinden die gratis expertise kunnen bieden. Anders moet je rekening houden met de behoefte aan financiering met meerdere bronnen.

### De deskundigen benaderen

De manier waarop je deskundigen benadert, verschilt afhankelijk van de behoeften van het specifieke expertisegebied. Je kunt mond- op mondreclame gebruiken om deskundigen te vinden binnen je netwerk, je kunt berichten schrijven op sociale netwerken om geschikte mensen te vinden via thematische vrijetijds- of werkgroepen (bijvoorbeeld Facebook, LinkedIn etc); Je kunt je richten op professionals- werknemers van multinationale ondernemingen of internationale organisaties die hun diensten kunnen verlenen in de vorm van deskundig vrijwilligerswerk of onder de paraplu van de MVO-strategie (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen); voor juridische diensten kan je je richten op advocaten die een deel van hun diensten 'pro deo' kunnen verlenen.

## Vormen van samenwerking

Het soort werk dat door deskundigen wordt geleverd, is onderverdeeld in individuele (psychologische hulp, sociaal juridische, werkbegeleiding) of groepsvorm: workshops en seminars (taalcursussen, financiële geletterdheid etc.)



# Referentiekader van deskundigen werk

Voor een efficiënte en succesvolle samenwerking met deskundigen moet je het referentiekader van het werk van deskundigen definiëren (dit betekent de reikwijdte en beperkingen van het werk).

## Algemene context van het werk

Er is behoefte aan het definiëren van een algemene context van de taken van de deskundige door antwoorden op de volgende vragen voor te bereiden en deze aan de deskundige voor te leggen, waardoor de deskundige goed georiënteerd zal zijn in uw project.

- Wat is het algemene doel van het project/de activiteit?
- Wat is de huidige fase van zijn ontwikkeling?

## Aanbevolen aanpak

Nadat een algemene context is gepresenteerd, kan je de deskundige gedetailleerde informatie vertellen over de werkmethoden en andere partners die bij het project betrokken zijn.

- Welke werkwijzen verwacht je te gebruiken?
- Welke andere partijen moeten betrokken worden? (partners/organisaties)

## Doelstellingen van de taken van de deskundige

Het presenteren van de doelstellingen aan de deskundige zorgt ervoor dat je je werkverwachtingen op dezelfde lijn houdt en je de verwachte doelen behaalt.

- Wat zijn de verwachte resultaten?
- Welke bijdrage levert de deskundige aan het totale project?

## Begroting, tijdschema en verslag

- Budget en duur van de activiteit
- Begin- en einddatum incl. tussentijdse mijlpalen
- Type rapporten en verwachte uitkomsten (inhoud, formaat etc.)



# Deskundige tabel

---

De deskundige tabel is een voorbeeld van management en bewijs van deskundig werk. Dit zijn slechts voorbeelden van onderwerpen die in een deskundige tabel kunnen voorkomen, maar deze kunnen naar behoefte worden aangepast en gebruikt.

- Naam en voornaam
- Contact info
- Vrijwilliger/betaalde functie
- Deskundig gebied
- Start- en einddata
- Tussentijdse mijlpalen
- Verwachte uitkomsten

## Inspelen op behoeften van jongeren

---

Aandachtsgebieden bij het stellen van vragen die individuele en groepsondersteuning vertegenwoordigen. Individuele ondersteuning omvat vragen met betrekking tot het voorzien in basisbehoeften en aanvullende ondersteuning. Groepsondersteuning wordt geboden op basis van de behoeften van de groep. Hieronder een aantal voorbeelden van aandachtsgebieden die je kan gebruiken in een vragenlijst.

### *Inspelen de individuele basis behoeften*

- De huidige financiële, gezondheids- en huisvestingssituatie in kaart brengen
- Sociale, psychosociale en juridische begeleiding
- Opleiding/herkwalificatie cursussen
- Taalcursussen (migrantenjongeren)

### *Aanvullende individuele ondersteuning*

- Mentoring: zinvolle vrije tijd, holistische ontwikkeling, mentoren als rolmodellen
- Coaching: persoonlijke en professionele groei

### *Groepsondersteuning*

- Themabijeenkomsten, workshops, trainingen, supervisies etc.

# Voorbeeld van een vragenlijst

---

- Heb je genoeg geld om je dagelijks behoeften te betalen (voeding, dak boven je hoofd, gezondheidszorg, openbaar vervoer)?
- Hebben sommige behoeften voorrang/extra aandacht nodig? Als dit het geval is, kun je deze benoemen (bijvoorbeeld, dat je geen plek hebt om te slapen vannacht)?
- Heb je iemand die je kan ondersteunen in het oplossen van problemen waar je tegenaan loopt? Denk hierbij aan bijvoorbeeld contact met lokale instanties of autoriteiten.
- Zijn je taalvaardigheden dusdanig goed voor het volgen van een studie of bekleden van een bepaalde (betaalde) gewenste baan? Wanneer dit niet het geval is, wie of wat kan je hierbij ondersteunen?
- Ken je iemand op wie je terug kan vallen voor advies betreffende je studie of zaken waar je tegenaan loopt op professioneel gebied? Of iemand op wie je kan terugvallen voor advies betreffende overige problemen of angsten waar je tegenaan loopt?
- Ken je iemand die een positief rolmodel is voor jou?
- Welke kennis wil je nog opdoen betreffende persoonlijke groei of baankansen op de arbeidsmarkt? Wat voor trainingen / seminars of overleggen zouden je hierbij helpen?

## Extra linkjes

---

- 1.<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mentoring>: Definitie van mentoring
- 2.[http://volunteertolearn.eu/files/Guideline\\_Volume\\_v6\\_klein.pdf](http://volunteertolearn.eu/files/Guideline_Volume_v6_klein.pdf) : Brochure vrijwillige mentorprogramma's
- 3.<https://coachfederation.org>: Definitie van coaching
- 4.[https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/leader\\_tnc-terms-reference-external-expert.pdf](https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/leader_tnc-terms-reference-external-expert.pdf) : Termen voor referentie en selectiecriteria voor externe experts.

# Voorbereid door

---



