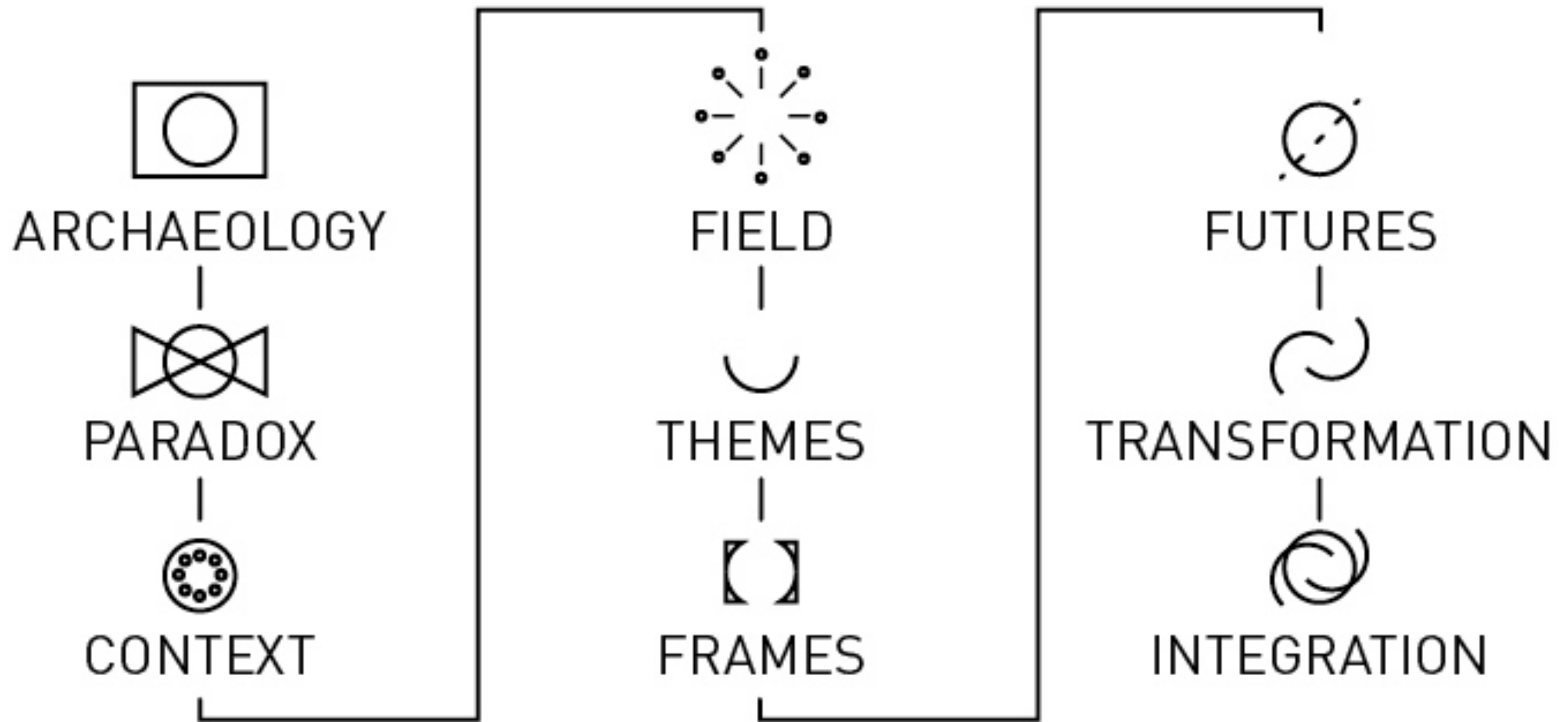


TEAM ARNHEM 2016

RADICAL REFRAMING

IDENTITEIT & INTEGRATIE

ONDERZOEKSMETHODIEK



© Lucy Klippan

FRAME CREATION (KEES DORST)

PROGRAMMA

Kick off Crash Course

Fase 1 Archeologie + relatie ontwerp

Fase 2 De-framing: paradox + context + veld + thema's

Fase 3 Re-framing: interventies + frame ontwikkeling

Fase 4 Futures: van frames naar ontwerp richtingen

Fase 5 Transformatie + integratie

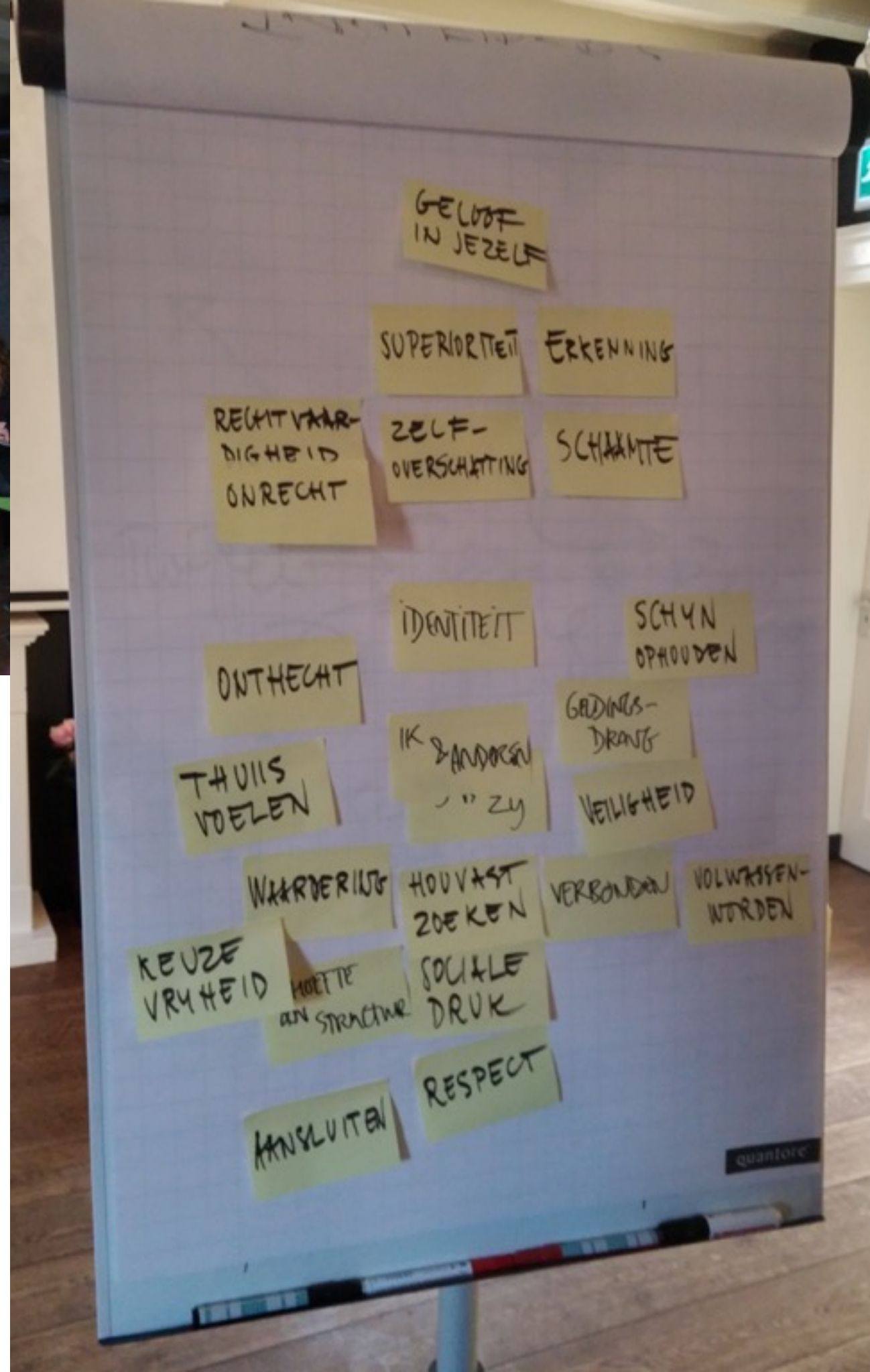
KICK OFF

CRASH COURSE



Crash Course Frame Creation

- Door Kees Dorst (1) en Dick Rijken (2).
- Voor stadsprofessionals, ontwerpers, wetenschappers en opdrachtgevers.
- Vraag: wat zijn de achterliggende thema's van radicalisering?



ACHTERLIGGENDE THEMA'S CRASH COURSE

Aansluiten Angst Arrogantie Avontuur Bedreigd
voelen Behoeftte aan structuur Boosheid Er alleen voor
staan Erkenning Euforie Gediscrimineerd Geduld
Geen weg terug Geldingsdrang Geloof in jezelf Gevoel
van controle Heldendom Hoop Houvast zoeken
Identiteit Iets willen doen Ik en anderen Keuzevrijheid
Klein Koud Kwetsbaarheid Liefde Nu is het mijn
beurt Onbegrip Onrecht Onthecht Onzekerheid
Opwinding Overtuiging Rechtvaardigheid Religieus
Respect Roeping Schaamte Schijn ophouden
Seksueel verlangen Sociale druk Starheid Superioriteit
Thuis voelen Trots Veiligheid Verbonden Verschil
willen maken Vertrouwen Volwassen worden
Waardering Waar zijn mijn wortels? Wantrouwen
Woede Zelfoverschatting Zingeving

FASE 1

ARCHEOLOGIE + RELATIE ONTWERP

ARCHEOLOGIE analyse geschiedenis probleem

-  AIVD Transformatie van het Jihadisme in Nederland (2014).pdf
-  Bertjan Doosje Interview, In 'De Psycholoog' (2013)
-  Bertjan Doosje Pp Presentatie, Radicalisering van (moslim)jongeren Herkenning en handeling (2014)
-  Centrum voor Terrorisme en Contraterrorisme, Criminaliteit in relatie tot gewelddadig radicalisme en terrorisme (2010).pdf
-  De Groene Amsterdammer, Bob de Graaff (2015).jpg
-  FORUM, De Nederlandse Syriëgangers 'Kanonnenvlees' of 'helden van de Lage Landen'? (2014)
-  FORUM, Idealen op drift, Een pedagogische kijk op radicaliserende jongeren (2010)
-  Impact Europe, A synthesis report on the state-of-the-art in evaluating the effectiveness of counter-violent extremism interventions (2014)
-  Impact Europe, Journal for Deradicalization, Literature Review on Methodology used in Evaluating Effects of Preventive and De-radicalisation Interventions (Winter 15/16).pdf
-  International Journal of Intercultural Relations, Collective identity factors and the attitude toward violence in defense of ethnicity or religion among Muslim youth of Turkish and Moroccan Descent (2015)
-  Journal Exit-Deutschland, The strategic use of deradicalization (2014).pdf
-  Journal for Deradicalization, Alternative Narratives for Preventing the Radicalization of Muslim Youth (Spring 2015).pdf
-  Journal for Deradicalization, Countering Jihadi Radicals and Foreign Fighters in the United States and France (Fall 2015).pdf
-  Journal for Deradicalization, Evolutionary Emotional Intelligence for Social Workers- Status and the Psychology of Group Violence (Spring 2015).pdf
-  Journal for Deradicalization, How Could a Terrorist be De-Radicalised? (Winter 15/16).pdf
-  Journal for Deradicalization, It's About the Group, Not God- Social Causes and Cures for Terrorism (Winter 15/16).pdf
-  Journal for Deradicalization, Radicalization and Mass Violence from a Beckerian Perspective- Conceptual and Empirical Considerations (Summer 2015).pdf
-  Journal for Deradicalization, Reconsidering the Relationship Between Integration and Radicalization (Winter 15/16).pdf
-  Journal for Deradicalization, Typology of Right-Wing Terrorism and Violence in Western Europe (Summer 2015).pdf
-  Journal of Applied Social Psychology, Increasing self-esteem and empathy to prevent violent radicalization (2015).pdf
-  Kennisplatform Integratie & Samenleving, Infographic Vrouwelijke ISIS-gangers, waarom gaan ze? (2016)
-  Kennisplatform Integratie & Samenleving, Vrouwelijke ISIS-gangers, waarom gaan ze? (2016)
-  Ministerie Sociale Zaken Beleidsreactie op de notitie 'Salafisme in Nederland' (2015).pdf
-  Ministerie van Justitie WODC, Waarom jongeren radicaliseren en sympathie krijgen voor terrorisme (2009).pdf
-  Ministerie van OCW, Kamerbrief 2 Complementaire aanpak onderwijs en radicalisering (2015).pdf
-  Ministerie van OCW, Kamerbrief Aanpak van radicalisering door onderwijsinstellingen (2015).pdf
-  Ministerie van OCW, Puberaal, lastig of radicaliserend (2015)
-  Movisie, Methodisch Referentiekader Werkzame Elementen Radicalisering (2015).pdf
-  Movisie, Polarisatie en Radicalisering (2011).pdf
-  Movisie, Stimulering van maatschappelijke binding van jongeren, Een verkenning naar sociale interventies (2009).pdf
-  NCTV, Actieprogramma Integrale Aanpak Jihadisme (2014).pdf
-  NCTV, en AIVD Salafisme in Nederland diversiteit en dynamiek (2015).pdf
-  NCTV, Fenomeenanalyse en een reflectie op radicalisering (2014).pdf
-  NCTV, Formers and Families (2015).pdf
-  NCTV, Handreiking aanpak van radicalisering en terrorismebestrijding op lokaal niveau (2014).pdf
-  NCTV, Jihadisten en het Internet (Update 2009) .pdf
-  NCTV, Meest Recente Samenvatting Dreigingsbeeld Terrorismen Nederland (2015).pdf
-  NCTV, Teruggekeerde Syriëgangers in beeld.pdf
-  Nederlands Jeugd Instituut, Polarisatie en radicalisering bij jongeren (2011).pdf
-  RISBO Erasmus Universiteit Rotterdam, Islamitische en extreem rechtse radicalisering in Nederland (2009).pdf
-  Sociaal en Cultureel Planbureau, Werelden van verschil Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland (2015).pdf
-  Studies in Conflict & Terrorism, How to Counter Radical Narratives- Dutch Deradicalization Policy in the Case of Moluccan and Islamic Radicals (2010)
-  Tijdschrift voor Veiligheid (2013), 'Interventies voor deradicalisering, evaluaties en ethische aspecten'.pdf
-  UVA, Triggerfactoren in het Radicaliseringsproces (2015).pdf
-  Verwey-Jonker Instituut, Voorkomen van radicalisering- óók een pedagogische opdracht! (2014).pdf

ARCHEOLOGIE 2

cursus
radicalisering
gemeente

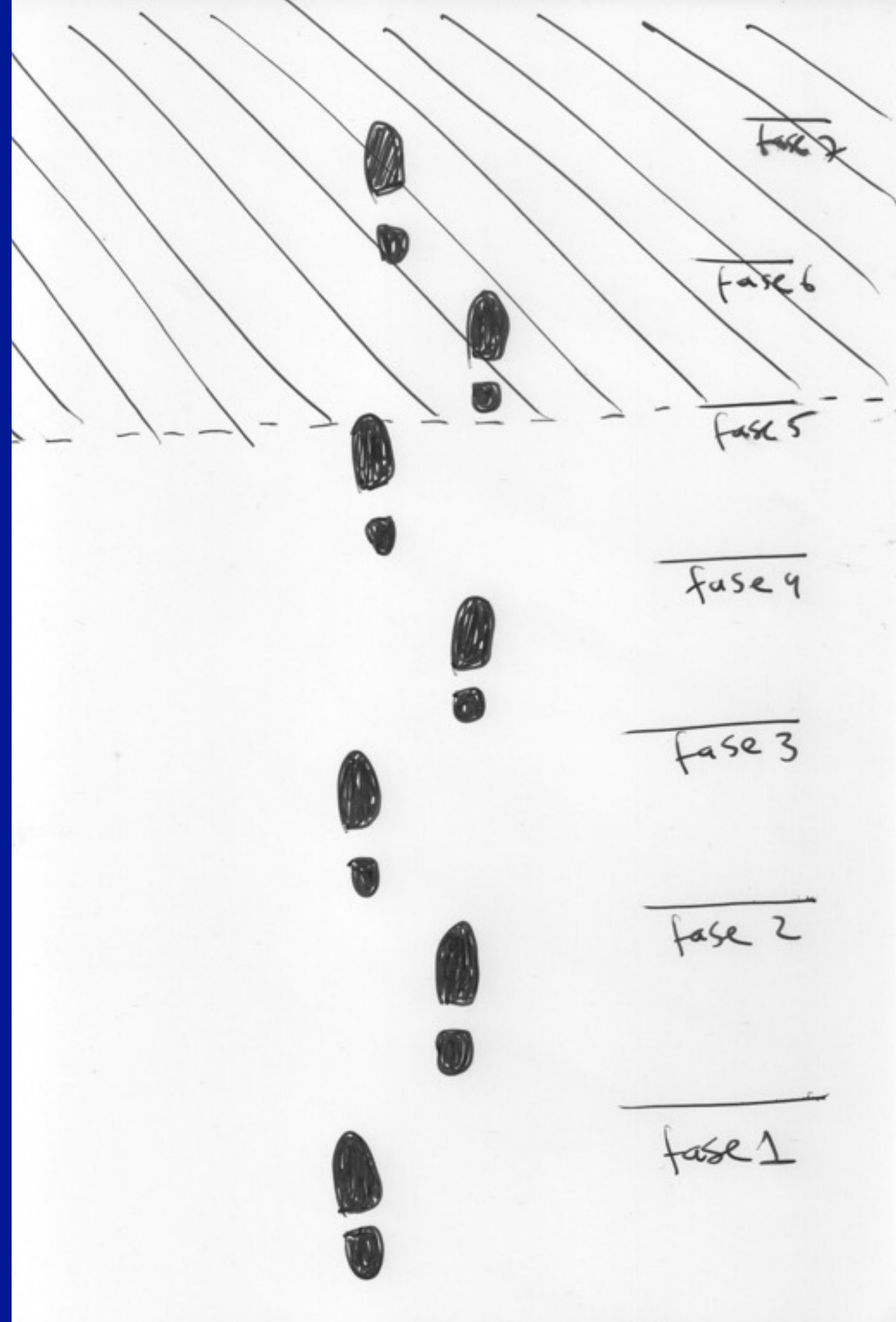
Wanneer iemand geradicaliseerd is kun je haar/hem niet meer bereiken.

In de eerste fases kun je nog wat doen.

Wat gebeurt er in de eerste fases?

Wat speelt er?

Wat zijn de thema's?



RELATIE ONTWERP

spreekuur
ontwerpteam
fieldlab

verbindingen



Laat stadsprofessionals naar ONS komen





Heel voorzichtig
te werk gaan

No exposure



goed luisteren:
wat speelt er echt?

FASE 2

DE-FRAMING

PARADOX + CONTEXT + VELD + THEMA'S

PARADOX probleemanalyse: wat maakt dit moeilijk?

NO ACADEMY - TEAM ARNHEM - VRAGENFORMULIER VOOR PROFESSIONALS

Kruis de woorden aan die een redelijke representatie zijn van wat er speelt bij verschillende partijen rondom de problematiek

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ Aansluiten | ☒ Identiteit | ☐ Schaamte |
| ☐ Angst | ☐ Iets willen doen | ☐ Schijn ophouden |
| ☐ Arrogantie | ☐ Ik & anderen | ☐ Seksueel verlangen |
| ☐ Avontuur | ☐ Keuzevrijheid | ☐ Sociale druk |
| ☐ Bedreigd voelen | ☐ Klem | ☐ Starheid |
| ☐ Behoeftte aan structuur | ☐ Koud | ☐ Superioriteit |
| ☐ Boosheid | ☒ Kwetsbaarheid | ☐ Thuis voelen |
| ☐ Er alleen voor staan | ☒ Liefde !  | ☐ Trots |
| ☒ Erkenning | ☐ Nu is het mijn beurt | ☐ Veiligheid |
| ☐ Euforie | ☐ Onbegrip | ☐ Verbonden |
| ☐ Gediscrimineerd | ☐ Onbegrip | ☐ Verschil willen maken |
| ☐ Geduld | ☐ Onrecht | ☐ Vertrouwen |
| ☐ Geen weg terug | ☐ Onthecht | ☐ Volwassen worden |
| ☐ Geldingsdrang | ☐ Onzekerheid | ☒ Waardering |
| ☒ Geloof in jezelf | ☐ Opwinding | ☐ Waar zijn mijn wortels? |
| ☐ Gevoel van controle | ☐ Overtuiging | ☒ Wantrouwen |
| ☐ Heldendom | ☐ Rechtvaardigheid | ☐ Woede |
| ☐ Herkenning | ☐ Religieus | ☐ Zelfoverschatting |
| ☐ Hoop | ☐ Respect | ☒ Zingeving |
| ☐ Houvast zoeken | ☐ Roeping | |

NO ACADEMY - TEAM ARNHEM - VRAGENFORMULIER VOOR PROFESSIONALS

Kleur de gebieden in waar radicalisering onder jongeren een probleem is



→ geen An witten van
→ geen Nederlanden

Wel doen, kijken of er
'vooroordeel' zijn?
(is wel een heel gekleurde vraag)

Visitekaartjes quotes stadsp Professionals

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201602-1

**"Volwassenen neigen
ernaar hun eigen jongeren
uit te sluiten."**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201602-2

**"We zijn
doorgeslagen in de
'participatiesamenleving'"**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201603-1

**"Er zijn veel meer leuke
jongeren in Arnhem!"**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201603-4

**"Vanwege haar enthousiasmerende
motivatie hebben we een
stageplek die eerst niet bestond
voor Fatima gecreëerd."**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201602-3

**"Er zijn 7 fases van
radicalisering, in de eerste
paar kan je nog wat doen."**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201604-1

"Een multi-radicale samenleving."

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201605-1

**"Angst voor het onbekende is de
grootste drijfveer voor weerstand."**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201607-1

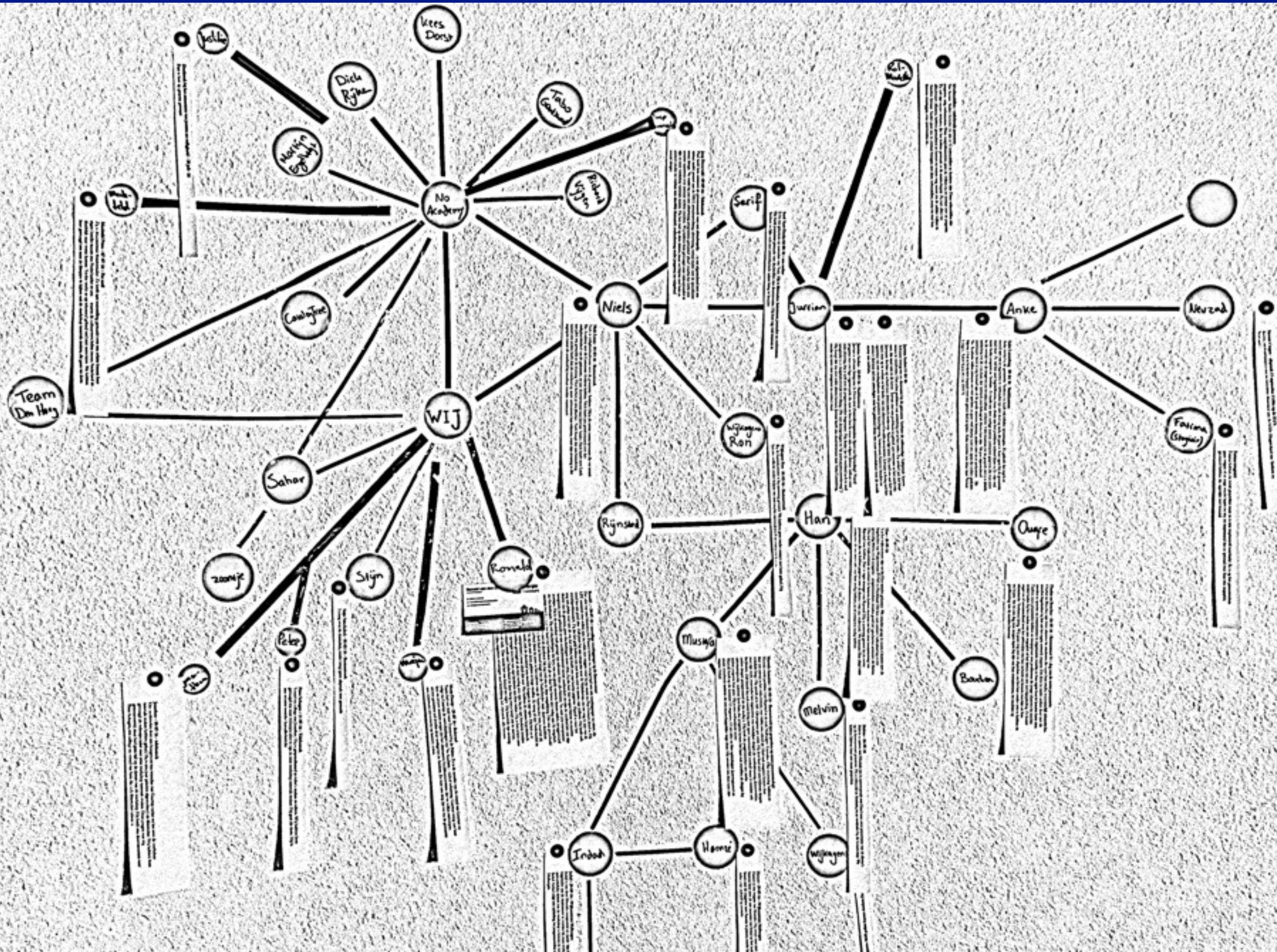
**"We weten zo weinig van elkaar.
Vraag, toon interesse in de ander
en zijn cultuur."**

onderzoek no academy, radical reframing, 2016
quote #201608-1

**"Het positieve van een
mengcultuur; je kunt uit beide
systemen putten."**

CONTEXT & VELD

direct betrokkenen/breder veld



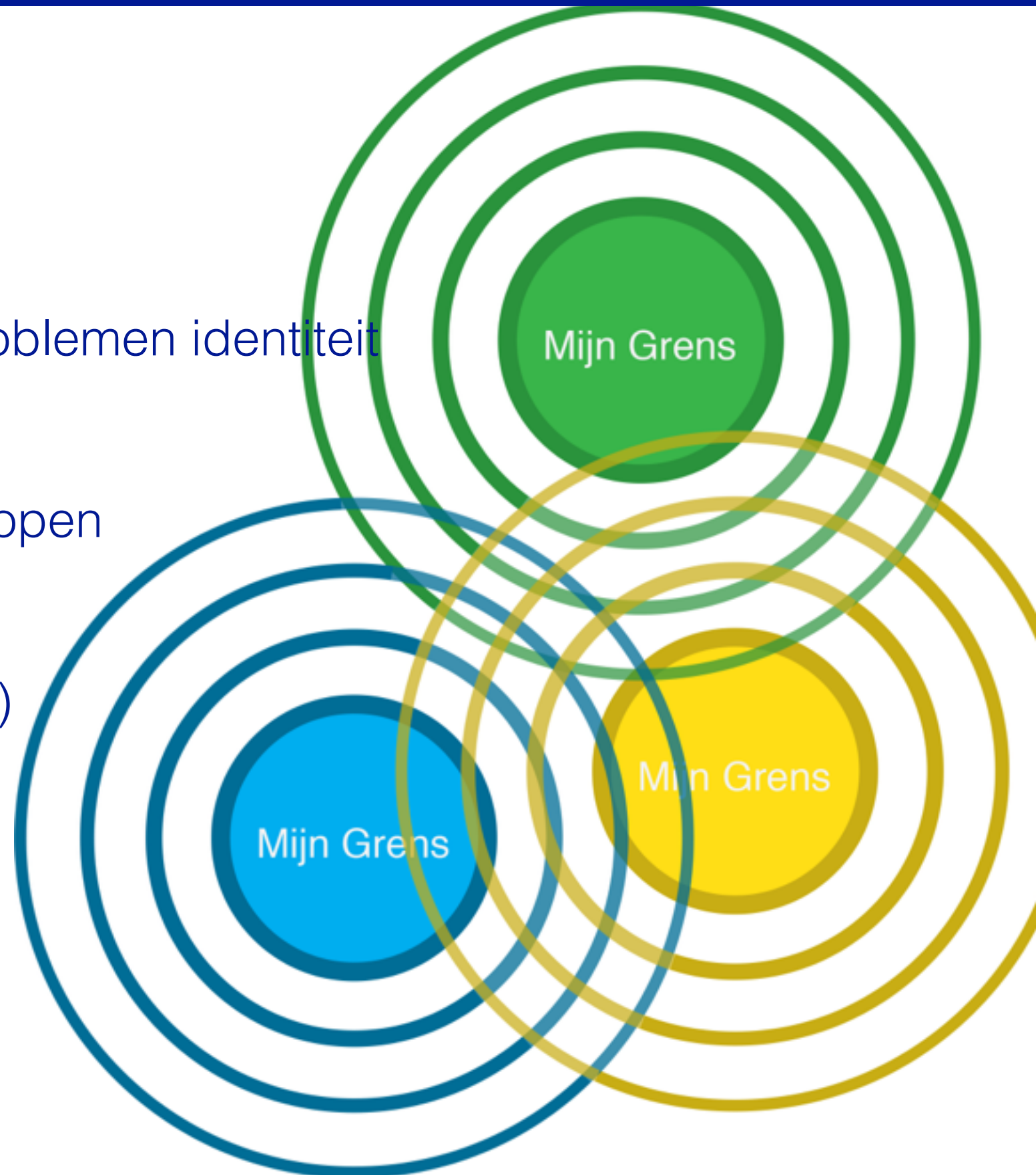
THEMA'S thema onderzoek in breder veld

Thema 1 Eigen kracht

Thema 2 Online ontheemd, problemen identiteit

Thema 3 Hindernissen/ hordelopen

Thema 4 Informele netwerk(en)

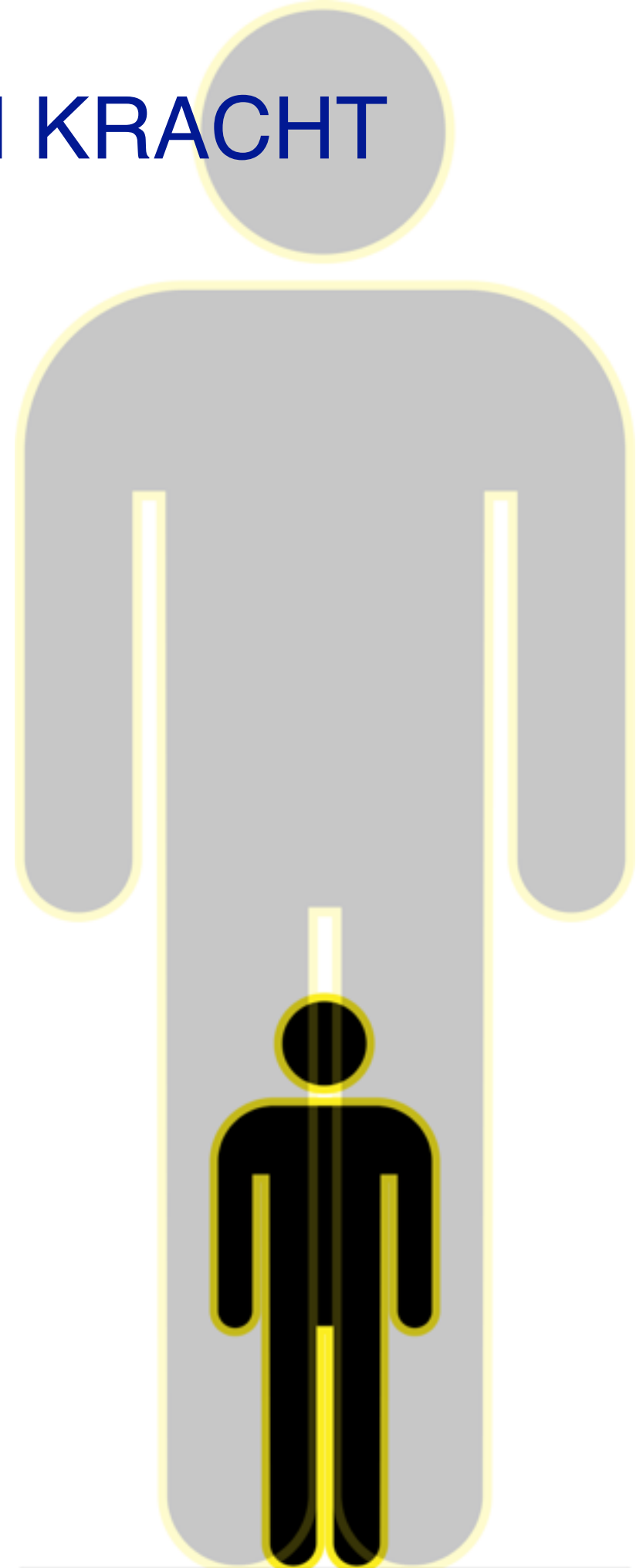


THEMA ONDERZOEK 1 EIGEN KRACHT

- Jezelf als aanwinst zien.
- Geen slachtofferrol aannemen.
- In je eigen kracht gaan staan.
- Zelf verantwoordelijkheid nemen.

Onderzoeksvraag 1

Kunnen we voor jongeren een alternatieve kwalificatie ontwerpen?



THEMA ONDERZOEK 2 ONLINE ONTHEEMD

- Jonge moslima's voelen zich veilig en geaccepteerd in kleine lokale netwerken (op straat, in de buurt, op school).
- Op het world wide web krijgen ze kritiek op hun persoonlijkheid, identiteit en cultuur.
- Zij ervaren het grote online netwerk als negatief en voelen zich er ontheemd in plaats van verbonden.

Onderzoeksvraag

Kunnen wij voor deze doelgroep een nieuwe interface ontwikkelen die staat tussen hun lokale netwerken en worldwide netwerken?



THEMA ONDERZOEK

3 HINDERNISSSEN

Als een jongere alleen de hindernissen ziet, dan zal zij/hij een weg niet bewandelen.

Onderzoeksvraag
Kunnen wij nieuwe wegen ontwerpen voor jongeren of nieuw licht werpen op bestaande hindernissen?

[Redacted text block containing multiple paragraphs of text, mostly obscured by black bars. Visible fragments include:]

...je zelf projecten en/of experimenteren ongeveer waarbij je de rol van (social) designer hebt onderzocht

...het met Marlijn Hinkelreid meegeven van het project 'Hindernissen' waarbij we onderzoeken van de mensen

...menselijke problemen werden in grafische vorm op een groot billboard in het park

...van de Hinkelreid een semester 'Experimenteel Design' gevolgd aan de Hogeschool van Amsterdam

...in Amsterdam van de Hinkelreid een semester 'Design' een belangrijke rol in het onderzoeken van menselijke

...van ontwerpen een overtuigend verhaal. Hierover heeft de oplossing een 'Sociale Ontwikkelingsstrategie' in de tijd

...van mensen naar de handen komen met allerlei soorten (sociale) problemen. Wij als ontwerpers onderzoeken dan

...probleem en denken toe naar een oplossing

Wij mijn afstudeerwerk 'Hindernissen' was het mijn persoonlijke fascinatie voor het gegeven dat ieder mens op een andere manier naar jou kijkt, jou kent als een ander dan bijvoorbeeld hoe je jezelf kent of je zus je kent, of je beste vriend, of je buurman. Daarnaast fascineerde me de ervaring van oogcontact met een vreemde. Van daaruit ontstond mijn nieuwsgierigheid naar hoe het zou zijn om langdurig te

...hebben met een vreemde. Normaal gesproken is op straat een ander mens een mens die ik niet ken, dat ik in een ruimte te

...veel mensen in een ruimte, maar ik wil graag naar de mensen kijken. Daar begon een onderzoek naar de betekenis en

...communicatie in oogcontact. Dit resulteerde in een ruimte waar in je een ander mens in de ogen van iemand anders. Het

...van een mens op een andere manier met een vreemde. Deze manier van een ontmoeting bleef bij

...het proces van een ontmoeting, gericht naar elkaar te brengen. Mensen werden niet voor elkaar open. Het was

...publieke ruimte

Momenteel zijn we bezig een volgende stap hiermee te zetten, meer in de richting van 'social design'. We geloven dat deze vorm van ontmoeting een hulpmiddel kan zijn om een conflict tussen twee mensen op te lossen door ze tegen over elkaar te zetten in de installatie en elkaar als mens te zien.

- ...was die rol dan precies volgens jou? wat beviel je er (niet) aan?

Bij 'Gemeen' was onze rol het brengen van mensen over wat ze gemeen vinden en vervolgens die informatie onder de mensen verspreiden door middel van diagrammen op een billboard in het park. Onze rol was die van onderzoeker en van communicatieganger. Gemeen was altijd in relatie tot een mens, dat mensen werden meegedragen en verspreiden om wat ze gemeen vinden. Ik ben een Fries, dat vond ik opmerkelijk en ligt er denk ik in dat we in

...problemen in de rol van een onderzoeker aan. Na de eerste poging denk ik dat de vraag was om wat te willen dat we

...geen in mensen interesse maar had kunnen zijn. Dan was onze rol meer het registreren en het communiceren van de

...namen van de mensen in een gemeenschap. Mensen leren kennen. Het is een waarde toegevoegd. Na hebben de

...mensen van elkaar leren kennen wat ze gemeen vinden, wat ook waarde toevoegt.

...Sociale Ontwikkelingsstrategie (aan de Hogeschool van Amsterdam) was onze rol het ontwerpen (sociale) vraagstukken om de tijd van bezoekers in de tijd. Een relatie naar werden om producten te vragen gesteld, omdat mensen bij ontwerpen aan meubels en spullen denken. De rol van ons als ontwerpers was in eerste

...instaat uitgeven dat we niet per se een product ontwerpen, maar een oplossing en dat dat het vormen van mensen in

...weede instaat was het het verplaatst. Veranderen van het probleem door op zoek naar alle relevante bronnen van

...de ervaring van het probleem en parallel hieraan een oplossing te ontwerpen. Het was niet meer maar beviel dat de mensen

...die bij ons thuis kwamen, maar toen met een product ontwerpen, maar kwam er een product van ons veranderen. Het

...was dat ontwerpen niet alleen maar over gaan van een probleem naar een product, maar ook de reden van ontwerpen en ontwerpen

...intuïtief. Dat dat het niet meer gegeven, beviel me er niet aan. Toen denk ik dat de social designer beter op een andere

...manier op zoek naar gaan naar de sociale problemen. Een reden dat ook is volgens mij dat een mens vaak niet probeert

...van het beste probleem is dat dat zijn er maar ontwerpen een oplossing ligt. Een mooie quote van Hans Rietveld over dit

...gevoelen, wat dat Problem is, is dat Problem

Wat me veel ook beviel aan deze opleiding was onze theoretische basis die we legden. In de middelbare school die we kregen en

...responsten in namen essays van onder andere Henri Rietveld, Lucien Krabbendam en Chas. Friemont van bod

Bij 'Hindernissen' was mijn rol ontwerpen van een ontmoeting. Wat me daarna beviel is dat het volgens mij een

...van ontmoeting is met de mensen naar elkaar open doet stellen op een positieve manier die ingezet kan worden als

...vrijheid middel dat die betrouwbare kan bevestigen. Ook had ik de rol van onderzoeker naar communicatie door middel

van oogcontact. Het beviel me goed, omdat ik verantwoord werd door de vele functies die het heeft, die we normaal gesproken

...minder te maken. Toen in deze ruimte, kon ik ermee registreren

Het vriendelijke groen

Stijnje van der Vlist

THEMA ONDERZOEK 4 INFORMELE NETWERKEN

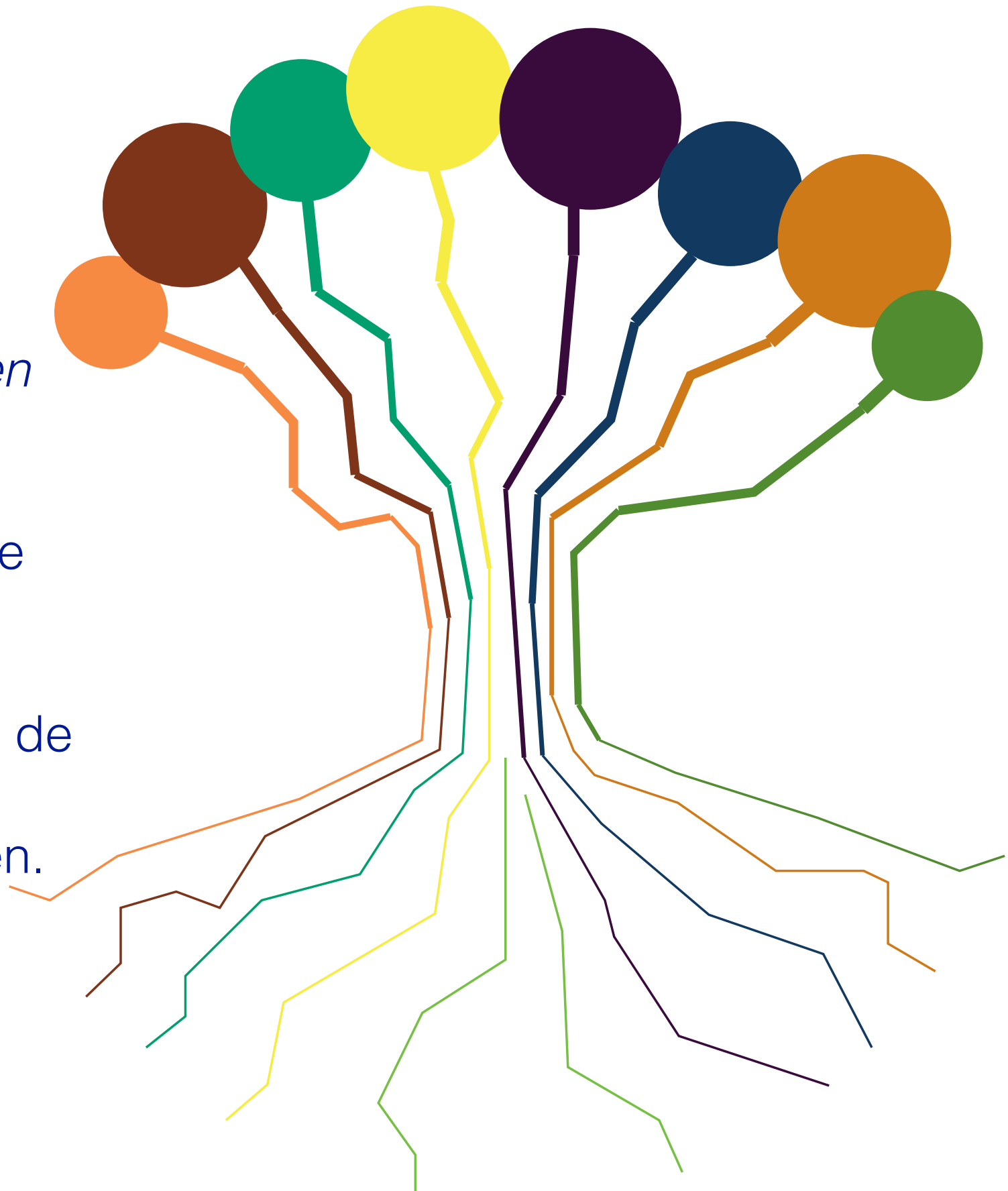
Onderzoeksvraag

Kunnen wij netwerken van jongeren versterken en laten zien wie echt dicht bij hen staan?

Jongeren weten niet altijd wat de waarde van hun netwerk is.

Zij moeten veel switchen tussen de netwerken, waarbinnen zij verschillende identiteiten hebben.

Dat is verwarrend.



FASE 3

RE-FRAMING

INTERVENTIES + FRAME ONTWIKKELING

INTERVENTIE THEMA NETWERKEN

———— FIRST EET ————

MIJN PROBLEEM:

Ik ben een bezorgde **buurman** van het **sportveldje**. De **derde klas** van de **middelbare school** voetbalt daar altijd 's middags, maar in de avond blijven een aantal leerlingen veel te lang hangen. Het zorgt voor geluidsoverlast en afval. Als het zo doorgaat bel ik de **politie**!! Die **wijkclubmedewerkers** moeten ze in toom leren houden.

———— FIRST EET ————

DEELNEMERS
vink aan of uit

- ☐ wijkagent
- ☐ Mustafa
- ☐ klas 3A
- ☐ Buren van sportveldje

UITNODIGING BARBECUE

WAAR SPEELTUINTJE
WANNEER 6/10/2016

WIE WIJKAGENT, MUSTAFA, KLAS 3A,
BUREN VAN SPORTVELDJE

KOK KLAS 3A

PRINT
MAIL

FRAMES clusters van thema's leiden tot frames

leef
trots
zelf kunnen
eigen kracht
eigen wetten
je sterk voelen
zelfvertrouwen
kwetsbaarheid
gesteund voelen

—————> FRAME TALENTENJACHT

krachtig
verleiden
veerkracht
weerbaarheid
jezelf verkopen

—————> FRAME HINDERNISBAAN

FRAME 1 TALENTENJACHT

Talent

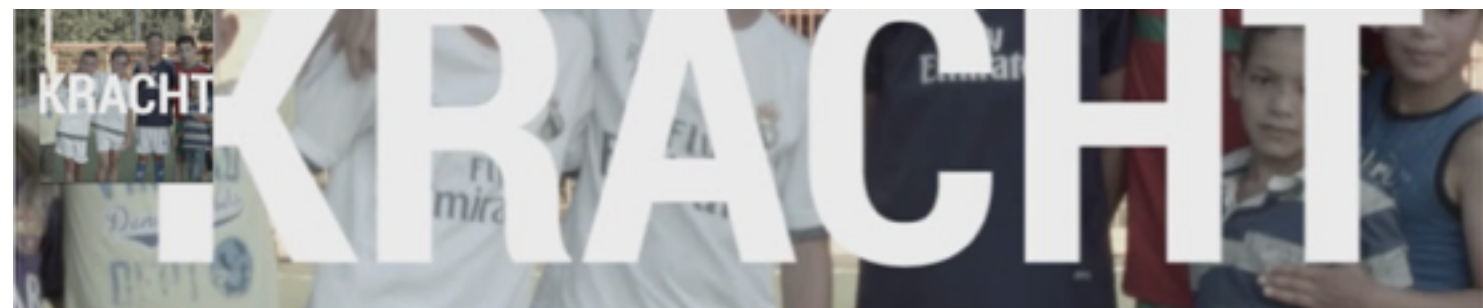
- eigen ding/eigenheid.
- iets dat je goed kunt.
- een bijzondere aanleg.

Jacht

- een (zoek-)tocht
- naar een prooi = hetgeen je wilt behalen.
- wordt beloond met een 'trofee' = behaald doel.



Tutorial Daniljo - like, Martina



No Academy

Abonneren 3

Uploads



Tutorial Daniljo - like, Martina
89 weergaven • 5 maanden geleden



Tutorial shaheedvos vs jon jones
130 weergaven • 5 maanden geleden



Tutorial Blind - How to do the
'Around the World'
119 weergaven • 5 maanden geleden

FRAME 2 HINDERNISBAAN

Voordat je een hindernisbaan aflegt, ga je trainen. Je oefent om de baan zo goed mogelijk af te leggen.

Voorbeelden hindernisbaan

- Mud run → doelen stellen.
- Zes kamp → diverse hindernissen.
- Doolhof → niet weten waar het eindigt.
- Hippie sport → zo min mogelijk fouten maken.
- Estafette → samenwerken, stokjes doorgeven.
- Hordelopen → zo snel mogelijk over de obstakels.
- Le parkour → uitdaging, respect krijgen, moeilijkheden opzoeken, jezelf verbeteren, risico opzoeken.

FASE 4

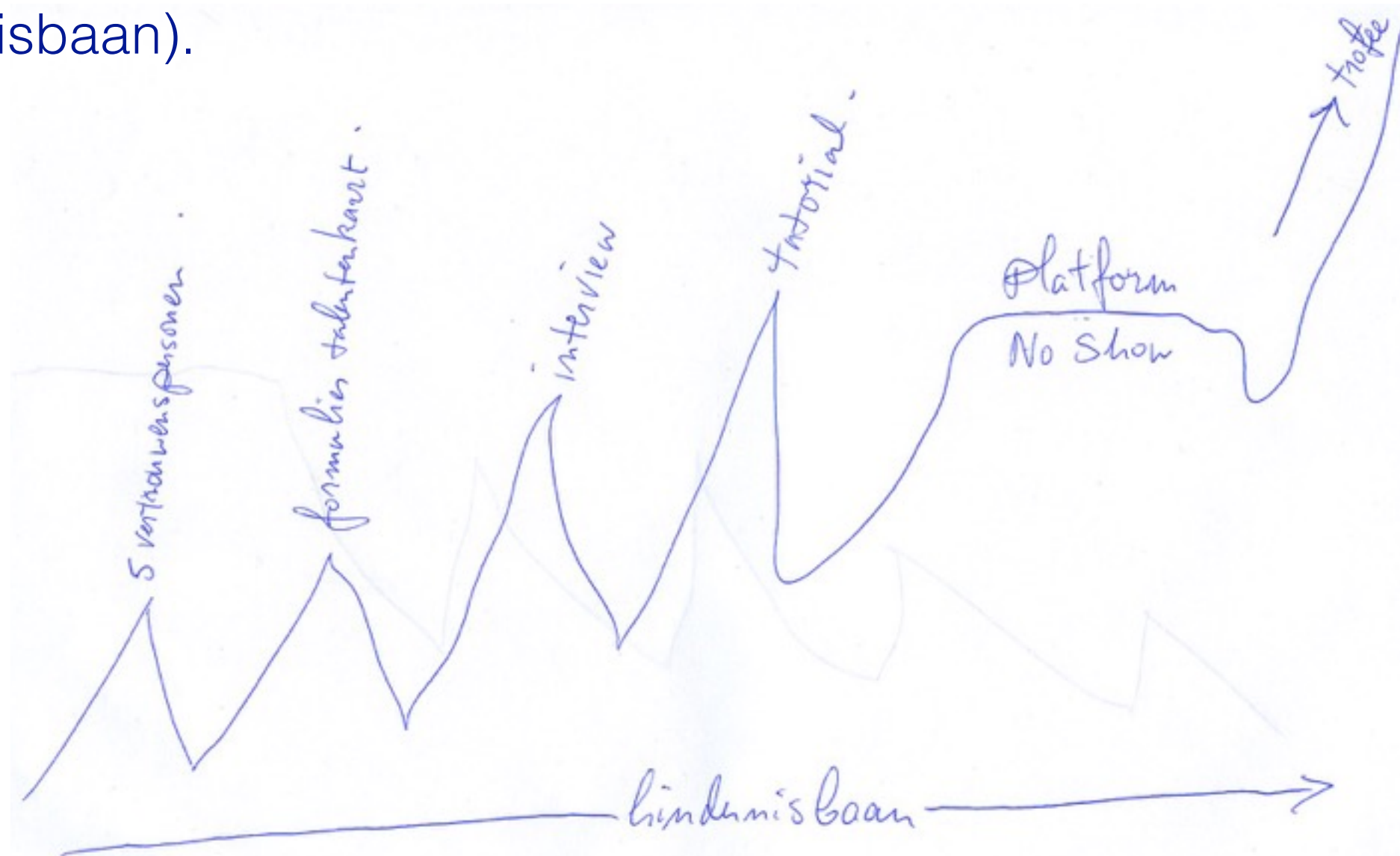
FUTURES

VAN FRAMES NAAR ONTWERP RICHTINGEN

FUTURES van frames naar ontwerp richtingen

Op basis van de frames: **talentenjacht** en **hindernisbaan** is een parcours ontworpen voor jongeren en jongerenwerkers.

Jongeren gaan in het parcours op jacht naar hun (verborgen) talenten (talentenjacht). Ze nemen in het parcours een aantal hordes (hindernisbaan).



TALENTENJACHT PARCOURS

Stap 1 Talentenkaart

Stap 2 Interview

Stap 3 Tutorial

Stap 4 No Show

Stap 5 Platform

STAP 1 JACHT

Met de **talentenkaart** jagen op (verborgen) talenten van een jongere.

De jacht wordt geleid door een jongerenwerker, die wordt vertrouwd.

De jongere kiest uit de directe omgeving 5 vertrouwenspersonen: dit zijn haar/zijn 'scouts'.

De scouts vullen een talentenkaart in en benoemen (verborgen) talenten van de jongere.

EIGEN TALENTENJACHT TALENTENKAART

☆☆☆

Ik heet _____

Ik ben _____ jaar

Ik woon in _____

Vul hiernaast je gegevens in en laat dit formulier over jouw talenten door vier zo verschillend mogelijke mensen die jou goed kennen invullen. Bijvoorbeeld je docent, coach, buurvrouw en ouder, zij worden je talentenscouts. Lever het weer in bij je begeleider voor de volgende stap!

Het jachtseizoen is geopend. U bent gekozen als talentenscout

Breng de eigen talenten van in kaart.

Start

1/4

Naam scout _____ leeftijd _____ relatie tot deelnemer _____

Waarover praat veel, en graag?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Waarvoor zou je de hulp van vragen?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Waar is heel goed in, zonder het zelf te weten?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Hoe gedraagt zich vaak?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Wat heeft vaak bij zich?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Wat is typisch ?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

Wat zou meer van zichzelf mogen laten zien?

DUS WELK TALENT HEEFT ?

dit is een project van No Academy | noacademy arnhem@gmail.com | Broerenstraat 53 Arnhem

STAP 2 INTERVIEW

De uitkomsten van de vijf talentenkaarten vormen de basis voor een **interview** met de jongere.

De jongerenwerker neemt het interview 1 op 1 af in een pop-up filmstudio gevestigd op een autonome, neutrale locatie.

Het interview wordt gefilmd met de eigen telefoon van de jongere.

Het interview wordt geanalyseerd.

De jongere monteert de opnames van het interview tot een filmpje van max 3 minuten.

Dit interview van ongeveer 15 minuten wordt opgenomen. De filmfragmenten worden gemonteerd tot een kort filmpje, dat voor de deelnemer is. Niemand anders hoeft dit filmpje te zien. Het doel is om te komen tot zelfreflectie, nieuwe talenten te ontdekken, of bevestiging te krijgen over een talent.

Deze vragen zijn een leidraad voor het interview, dat met de deelnemers wordt gevoerd aan de hand van de antwoorden op de eerder ingevulde **talentenkaart**. In de volgende stap vertalen we dit in een tutorial-filmpje.

Waarom heb je deze mensen gevraagd als je talentenscouts?

Wat vind je van hun antwoorden?

Staan er gekke dingen tussen?

Staan er dingen tussen die je verrassen?

Welke antwoorden vind je zelf het belangrijkste?

Is er ook iets wat je mist in de antwoorden?

Welke talenten die je hebt worden niet genoemd door de talentenscouts?

Wat heeft het formulier opgeleverd?

Wat wil je bereiken met jouw filmpje?

Welk talent wil je laten zien de tutorial?

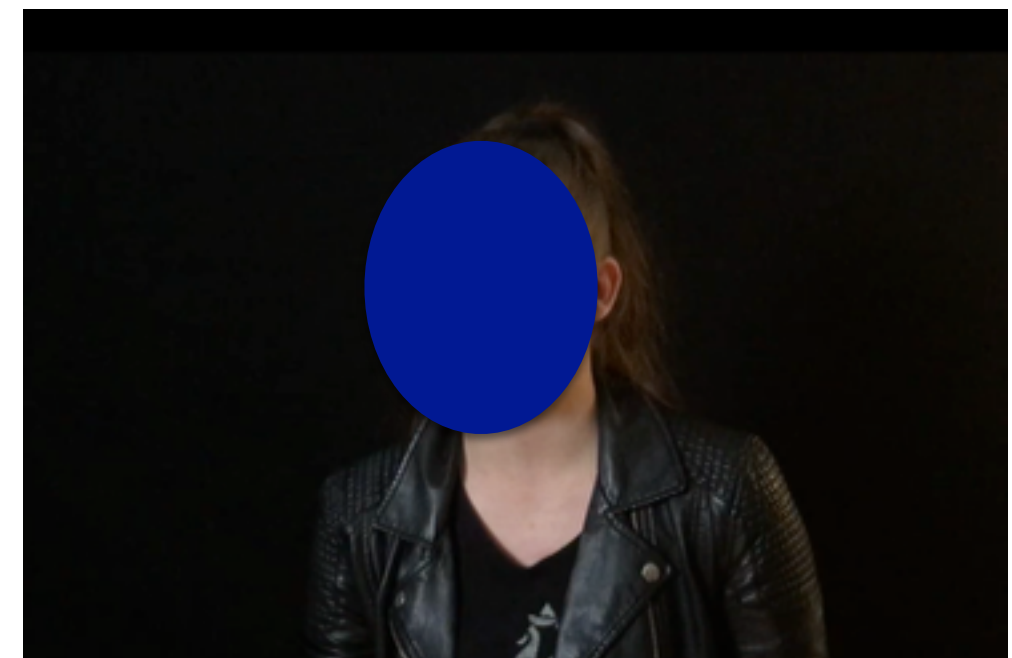
Het interview geeft de jongere meer inzicht in haar/zijn eigen (verborgen) talenten.

Het interview filmpje wordt door de jongere zelf gemonteerd: het materiaal wordt dus vaak gezien en de essentie eruit gehaald.

Om te kunnen monteren worden skills aangeleerd door een technisch team *

Het interview is indirect ook een training voor een sollicitatiegesprek.

* (team van jongeren dat eerder is opgeleid)



STAP 3 TUTORIAL

De jongere leert in een workshop, o.l.v. het technische team, een tutorial (filmpje) te maken/editen.

Hierna maakt de jongere zelfstandig een tutorial waarin zij/hij uitlegt wat een talent voor haar/hem betekent.

‘Ik wil mensen laten zien dat dansen mij helpt bij het verwerken en omgaan met emoties...’

‘Ik wil mensen laten zien hoe ik met mijn onzekerheid omga...’

Het **invul storyboard** vormt de basis voor de tutorial.

EIGEN TALENTENJACHT INVUL-STORYBOARD

☆☆☆



Ik heet _____

Mijn film gaat over _____

De titel is _____

Voor een goed filmpje heb je een storyboard nodig: een schema waarin je **stap voor stap** tekent en omschrijft wat je wil laten zien. Vul hiernaast weer je gegevens in en dan kan je aan de slag met je plan! Lever het in bij je begeleider voor de volgende stap.

**Het is tijd om je talent te laten zien!**

Schets hieronder het verloop van je tutorial op basis van het gesprek wat je met je begeleider gehad hebt over je talenten.



introfilmpje eigen talentenjacht

Wat laat je zien? _____

je stelt jezelf kort voor

Wat laat je zien? _____

fragmenten uit het interview met jou, waar het over je talenten gaat die je in deze tutorial naar voren gaat brengen

Wat laat je zien? _____

Uitleg van het probleem/de vraag waar je tutorial over gaat

Wat laat je zien? _____

Wat heb je nodig bij het oplossen van het probleem/de vraag?

Wat laat je zien? _____

Hierna laat je zien hoe je het probleem/de vraag oplost. Dit doe je in zoveel stappen als dat er nodig zijn, je kan verder gaan op de achterkant.

dit is een project van No Academy | noacademy arnhem@gmail.com | Broerenstraat 53 Arnhem



Een ander iets willen leren is ook een talent, dat hij/zij laat zien door middel van de tutorial. En als je iets aan een ander uitlegt ga je zelf ook beter begrijpen waar het over gaat.

- Team Arnhem

STAP 4 NO SHOW

No Show is een besloten bijeenkomst.

De jongeren laten elkaar de filmpjes zien (die alleen op eigen telefoon staan) en vormen samen een nieuwe club.

Uitgenodigde jongerenwerkers helpen de jongeren hun nieuw ontdekte talenten nog beter te benoemen, te benutten en delen.

Daarna bepalen jongeren zelf wie ze voor een No Show uitnodigen, bijv. de vertrouwenspersonen, toekomstige werkgevers en/of stageverleners.

Jongeren bezitten nu samen een hoeveelheid tutorials die ze op een eigen (besloten) online platform kunnen publiceren. Aan dit platform wordt op dit moment verder gewerkt.

Hun talenten rijpen verder op het eigen podium.

STAP 5 PLATFORM

Op een **online platform** kunnen jongeren interviews en tutorials delen en bekijken. En er feedback geven/ontvangen. Dit is hun trofee.

Bron van kennis: voor jongeren, door jongeren.

- Een plek waar jongeren online en anoniem (als ze daar voor kiezen) met elkaar in gesprek gaan over de onderliggende thematiek van iedere tutorial.
- Jongeren laten elkaar zien hoe zij zelf omgaan met moeilijkheden en ongemak.
- Jongeren helpen elkaar er zonder tussenkomst van professionals.
- Ze bouwen aan het eigen netwerk.

Certificaat

CERTIFICAAT

Hierbij verklaren wij dat

Heeft voldaan aan het traject Eigen Talentenjacht
en zichzelf heeft bewezen als:

namens
Gemeente Arnhem

namens
Jongeren Toezicht Team Arnhem



namens
Rijksoverheid

namens
No Academy

Arnhem, ____ - ____ - ____

Arnhem

No Academy

Bank Giro Loterij

Rijksoverheid

FASE 5

TRANSFORMATIE + INTEGRATIE

TRANSFORMATIE handelingsrepertoire professional



“De interviews met mijn jongeren waren echt een beloning, de gesprekken onbetaalbaar. Het is een mooie manier om nog dichterbij de jongeren te komen. Alle jassen gaan uit, alle maskers af. Ik heb het gevoel dat ik ze beter ken. Hierdoor kan ik ze nog beter begeleiden en het juiste perspectief bieden.”

- Melvin Kolf (Jongerenwerker)

INTEGRATIE toepassen en nieuwe mogelijkheden

Werkpakketten maken voor stadsprofessionals

Trainingsprogramma 'Eigen Talentenjacht' opzetten voor:

- stadsprofessionals
- technisch team (jongeren)

Online (besloten) platform bouwen voor de doelgroep

Ontwikkelen van mobiele applicatie

- alle stappen uit het talentenjacht parcours zitten in de app.
- als alle stappen doorlopen zijn krijgt de jongere een digitaal certificaat dat online gedeeld kan worden.
- de app is gekoppeld aan het online communicatie platform waar de jongere (film)materiaal kan bekijken, delen en bespreken.
- de app kan ingezet worden om meer jongeren te bereiken.

TRAINING 'EIGEN TALENTENJACHT'

Doel

- Stadsprofessionals en jongeren skills aanleren waarmee ze jongeren kunnen begeleiden.
- Zorgen dat de skills worden overdragen aan andere jongeren tijdens het 'Talentenjacht Parcours'.

Benodigdheden voor de training

- eigen telefoon.
- genoeg geheugen om filmpjes te maken.
- een kabeltje om foto's en video's naar computer te uploaden.

Leslocaties

Studio van No Academy (Arnhem)

TRAININGSPROGRAMMA

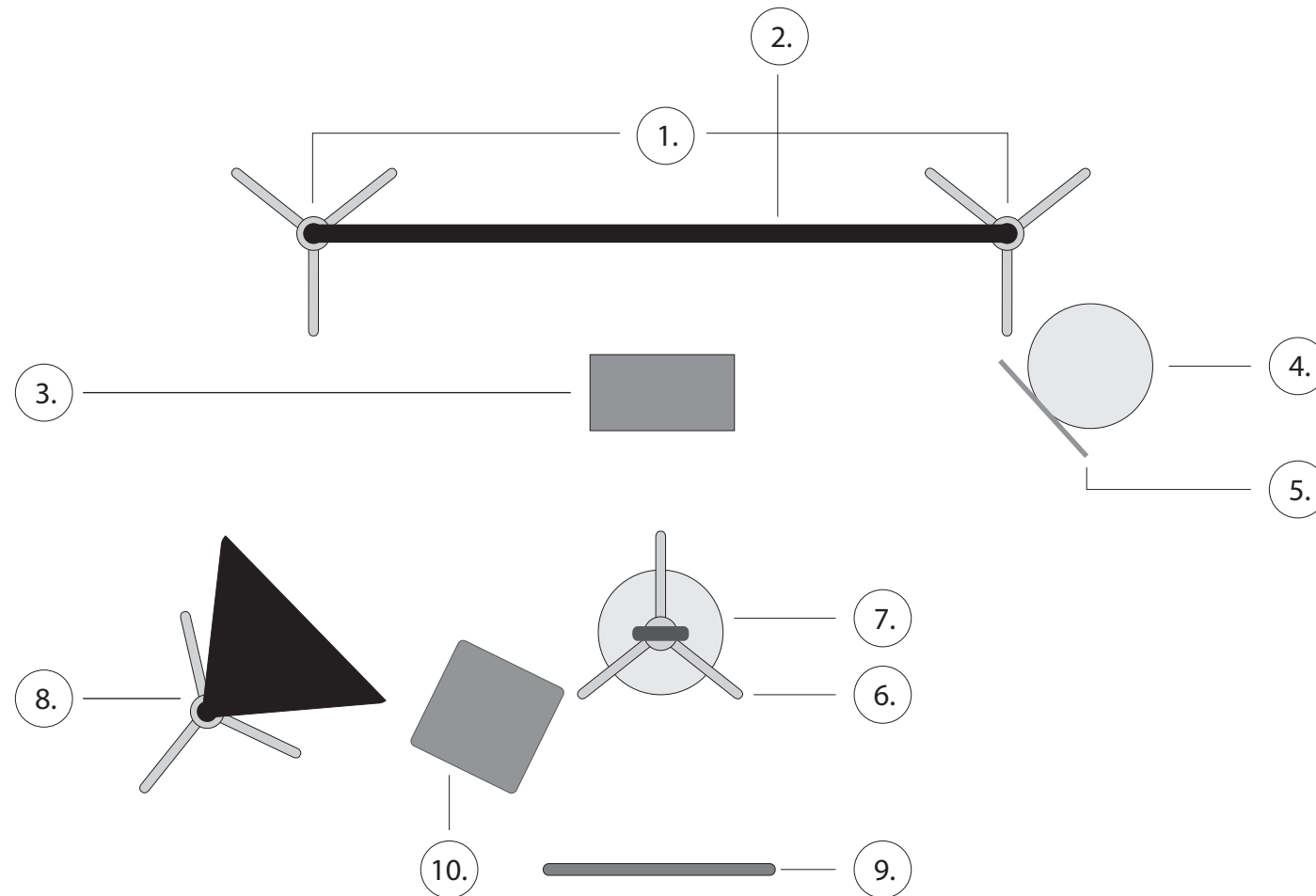
1. Kennismaking en opdracht Talentenjachtformulier
2. Cursus Pop-Up Studio gebruiksaanwijzing
3. Cursus interview + filmen
4. Cursus film + geluid montage (1)
5. Cursus film + geluid montage (2)
6. Cursus tutorial opnemen
7. Cursus tutorial monteren
8. Organiseren 'No Show' + uitreiking certificaten

Studio onderdelen:

1. Achtergrond constructie
2. Zwartdoek
3. Trapje
4. Lampion
5. A2-vel
6. Statief en telefoon houder
7. Lampion
8. Daglichtlamp
9. Reflectiescherm
10. Klapstoel

Overige onderdelen:

- Duktape
- Richtmicrofoon
- Eigen smartphone
- Draagtas



Boven aanzicht



“De keuze voor de 5 personen (scouts) is op zichzelf een interessante indicator: wie krijgt het vertrouwen van de jongere? Het is het begin van een nieuwe vertrouwensrelatie, een 'eigen' netwerk.”

- Paul Gofferjé (Coördinator RRII)

“Door de interventies met de tools worden thema’s die ten grondslag liggen aan radicalisering aangesproken. Thema’s als: je niet thuis voelen, geen perspectief zien, geen vertrouwen hebben in de samenleving.”

- Niels Emeis (Adviseur Gemeente Arnhem)

“ Onze jongeren worden zich meer bewust van wat ze kunnen en waar ze goed in zijn. Hierdoor krijgen ze een boost en zien ze dat ze veel waard zijn.”

- Melvin Kolf (Jongerenwerker)

PROGRAMMA RRII 2016

Samenwerking tussen:

No Academy (Paul Gofferjé)

University of Technology Sydney (Kees Dorst)

de Haagse Hogeschool (Dick Rijken)

Met dank aan:

Stichting DOEN (BankGiro Loterij Fonds)

Ministerie van Veiligheid en Justitie

Gemeente Arnhem

Gemeente Den Haag

Onderzoekers:

Luuk Wiehink
Maartje de Goede
Geartsje van der Zee
Sanne Lubbers

Teamleaders:

Paul Gofferjé
CatalogTree

Experts:

Kees Dorst
Dick Rijken
Stijn Sieckelinck
Renée Frissen
Mechtild Prins
Richard Vijgen
Martijn Engelbregt
Collector

Stadsprofessionals:

Niels Emeis
Jurrian Anders
Edwin Prins
Anke Lunenberg
Nevzat Cingoz
Hans van Heijningen
Mustafa Amezrine
Melvin Kolf

Ouafae Nasri
Bouchra El Haddad
Tarik Hamdiui
Leyla Mohamed
Ron Willemsen
Marvin Isenia
Indad
Hamza
Anouar

www.beyond-social.org/issue-3