

Meer Kansen Voor Jongeren

IRMA HEEMSKERK

HENK SLIGTE

EDITH VAN ECK

IRIS BOLLEN

MARIEKE BUISMAN

LISELOTTE VAN LOON-DIKKERS

Meer Kansen Voor Jongeren

Nevenopbrengsten van vsv-projecten in het
programma Kansen Voor Jongeren van het
Oranje Fonds

IRMA HEEMSKERK

HENK SLIGTE

EDITH VAN ECK

IRIS BOLLEN

MARIEKE BUISMAN

LISELOTTE VAN LOON-DIKKERS

CIP-gegevens KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Heemskerk, I.M.C.C., Sligte, H.W., Eck, E. van, Bollen, I., Buisman, M., Loon-Dikkers, A.L.C. van.

Meer Kansen Voor Jongeren. Nevenopbrengsten van vsv-projecten in het programma Kansen Voor Jongeren van het Oranje Fonds.

Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

(Rapport 954, projectnummer 40685)

ISBN 978-94-6321-066-9

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgave en verspreiding:

Kohnstamm Instituut

Roetersstraat 31, Postbus 94208, 1090 GE Amsterdam

Tel.: 020-525 1226

www.kohnstamminstituut.uva.nl

Dataverwerking: Elion.nl

© Copyright 2018: Kohnstamm Instituut UvA

Dit onderzoek werd gedaan in opdracht van



Inhoudsopgave

1	De meerwaarde van het programma Kansen Voor Jongeren	1
2	De meerwaarde voor jongeren	5
2.1	Zeven typen meeropbrengsten voor jongeren	5
2.2	Problemen van jongeren in relatie tot beoogde en gerealiseerde (meer)opbrengsten	11
3	De meerwaarde voor andere betrokkenen	19
3.1	De (meer)opbrengsten voor vrijwilligers	19
3.2	De (meer)opbrengsten voor samenwerkingspartners	22
3.3	De (meer)opbrengsten voor de initiatieven	25
3.4	De (meer)opbrengsten van samenwerking met het bedrijfsleven	33
4	De meerwaarde in vijftien portretten	45
4.1	Portret 1: Boulevard of Dreams (Manage your Talent, Rotterdam)	45
4.2	Portret 2: Club Forward (Stichting Forward, Breda)	49
4.3	Portret 3: De Sprong (Stichting Het Dagelijks Bestaan, Zutphen)	53
4.4	Portret 4: FULL (Stichting Twisted, Almere)	57
4.5	Portret 5: Kamers met Kansen (Combiwel, Amsterdam)	60
4.6	Portret 6: Mijn School (Graafschap College, Doetinchem)	64
4.7	Portret 7: Make it! (Travers Welzijn, Zwolle)	67
4.8	Portret 8: Perron045 (CMWW, Brunssum)	70
4.9	Portret 9: Rotterdam's got talent! (SPIOR, Rotterdam)	73
4.10	Portret 10: Samen tegen schooluitval (PBR, Rotterdam)	77
4.11	Portret 11: S-Team (Het Buro, Leeuwarden)	79
4.12	Portret 12 StreetPro (SVBN Diemen/Amsterdam)	82
4.13	Portret 13: Trots en toekomst (Stichting Welzijn Barneveld)	85
4.14	Portret 14: U-turn (Timon, Rotterdam/Zeist)	88
4.15	Portret 15: YouRULE 18+!, (Eindhoven)	91
	Bijlage: Aanpak van het onderzoek	95
	Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut	99

1 De meerwaarde van het programma Kansen Voor Jongeren

Het drie jaar durende programma Kansen Voor Jongeren (2012-2015) van het Oranje Fonds heeft een scala aan initiatieven ondersteund, die zich richten op de doelstelling jongeren tussen de 18 en 23 jaar (alsnog) een startkwalificatie te laten halen, een diploma op minimaal mbo2-niveau. In de initiatieven speelt inzet van vrijwilligers in het begeleiden van jongeren naar een startkwalificatie een belangrijke rol. Het Kohnstamm Instituut heeft het programma geëvalueerd met als hoofddoel vast te stellen in hoeverre de initiatieven er in slagen jongeren daadwerkelijk een startkwalificatie te laten halen, hoe zij dit doen qua aanpak, met inbegrip van de betrokkenheid van vrijwilligers, en welke succes- en faalfactoren een rol spelen.

De verzameling van gegevens vanuit de initiatieven is najaar 2015 afgesloten. Jongeren die toen nog geen startkwalificatie hadden worden nog gevolgd tot en met kalenderjaar 2016 om hun resultaten in (vervolg)onderwijs of de arbeidsmarkt te relateren aan hun deelname aan het programma Kansen Voor Jongeren. De integrale rapportage over het hoofdonderzoek is te lezen in onze rapportage: Heemskerk, I.M.C.C., Eck, E. van, Buisman, M. & Sligte, H. (2018). *Samen op weg naar een startkwalificatie. Evaluatie van vsv-projecten in het programma Kansen voor Jongeren van het Oranje Fonds*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut Rapport 984.

Naast deze uitkomsten van het hoofdonderzoek op het gebied van het al dan niet halen van een startkwalificatie door jongeren uit de doelgroep en de duurzame inzet van vrijwilligers daarbij, is er een aanvullend onderzoek verricht naar de “meerwaarde” van het programma Kansen Voor Jongeren, naar

al die extra opbrengsten of uitkomsten die in de ogen van de betrokkenen van waarde zijn.

Het Kohnstamm Instituut heeft daartoe een ronde van gesprekken georganiseerd waarin bij alle vijftien initiatieven gesproken is met:

1. deelnemende jongeren,
2. vrijwilligers,
3. partners, waarmee de initiatieven samenwerken, zoals vanuit het onderwijs en het bedrijfsleven, en
4. de projectleiders en andere medewerkers van de deelnemende initiatieven.

Naast deze gesprekken is een voorlopige analyse gedaan van de tot nu verzamelde vragenlijsten die door jongeren en de initiatieven zijn ingevuld bij instroom in, en al dan niet succesvolle uitstroom van de jongeren uit de initiatieven.

Al met al leveren de gesprekken en de informatie uit de vragenlijsten een zeer gevarieerd beeld op. De doelgroep van het programma en de vijftien initiatieven is divers. Enerzijds zijn het jongeren, die nog steeds op school zitten, maar om verschillende redenen dreigen de school voortijdig te verlaten, anderzijds zijn het jongeren die de school al hebben verlaten. Deze jongeren worden in verschillende mate geconfronteerd met allerlei problemen, variërend van schulden, drugs en criminaliteit tot vroeg ouderschap, gebroken gezinnen en gebrek aan sociale vaardigheden.

Wat we in de gesprekken veel hebben gehoord van en over de jongeren is dat ze niet weten hoe verder te gaan in hun leven, dat ze vaak alleen maar gehoord hebben dat ze falen, dat ze weinig vertrouwen hebben gekregen vanuit hun sociale omgeving en vanuit school. Als er één ding gemeenschappelijk is voor deze gevarieerde groep jongeren, is dat ze door deelname aan Kansen Voor Jongeren meer vertrouwen hebben gekregen in zichzelf, en dat ze perspectief zien in hun leven: ze zijn weer gaan geloven dat ze van waarde zijn, en dat er doelen zijn waarvoor ze naar school willen gaan, of waarvoor ze een baan willen hebben. De qua context, aanpak en primaire doelgroep gevarieerde initiatieven met daarin vrijwel altijd als kern de vrijwilligers die zich als coach of maatje van de jongeren met hart en ziel inzetten, komen wat dit aspect betreft overeen: het gaat er om dat jongeren hun leven op de rails krijgen, dat

ze leren wat wel en wat niet te doen om succesvol te zijn in het behalen van hun eigen doelen. Het gaat daarbij vaak om de meest essentiële conclusies die jongeren zelf trekken: *“Ik heb geleerd mezelf te begrijpen.”*

In dit rapport is achtereenvolgens te lezen wat de meerwaarde van deelname aan het programma Kansen Voor Jongeren is voor de jongeren, de vrijwilligers, de samenwerkingspartners en de vijftien initiatieven. Ook wordt beschreven wat de meerwaarde is geweest van de ondersteuning die de initiatieven hebben gekregen vanuit de samenwerking met drie grote bedrijven, namelijk Tempo Team, Vebego en Albert Heijn.

Het gaat bij alle aspecten steeds om de meeropbrengsten boven de hoofddoelen van het programma, namelijk het behalen van diploma of startkwalificatie op minimaal mbo-2 niveau, havo of vwo, dat gezien wordt als bepalend voor iemands kansen in de toekomst. Nadat deze meeropbrengsten voor alle vijftien initiatieven tezamen zijn beschreven, volgen korte portretten van elk van de vijftien initiatieven. Hierin zien we goed de variatie in problematieken van jongeren, de verschillende aanpakken van de initiatieven, en die meeropbrengsten die voor het initiatief in kwestie specifiek naar voren komen.

2 De meerwaarde voor jongeren

In dit hoofdstuk richten we ons op de jongeren die deelnemen aan de vijftien initiatieven. Eerst laten we zien welke meeropbrengsten in de gesprekken gerapporteerd worden door de jongeren en de verschillende andere betrokkenen. Dan volgt een aantal conclusies over meeropbrengsten op basis van de analyse van vragenlijsten.

2.1 Zeven typen meeropbrengsten voor jongeren

In het kader van dit kwalitatieve onderzoek hebben we gesproken met jongeren die deelnamen aan de initiatieven. We hebben de vraag voorgelegd wat deelname hen heeft opgeleverd. We vroegen ook aan de projectleiders en de samenwerkingspartijen van de initiatieven en de betrokken vrijwilligers wat hun beeld was van de opbrengsten voor de jongeren. De genoemde opbrengsten brengen we samen in de volgende, deels samenhangende, zeven aspecten:

Opbrengsten voor jongeren:

1. Vergroting zelfvertrouwen en beter zelfbeeld
2. Verbetering metacognitieve vaardigheden, zoals eigen regie en zelfstandigheid
3. Verbetering sociale en communicatieve vaardigheden, zoals samenwerken, open stellen voor anderen
4. Verbreding sociaal netwerk, denk aan contacten met ouders, vrienden, contacten in de wijk
5. Leefsituatie op orde, meer structuur.
6. Aspecten rondom loopbaanoriëntatie, zoals loopbaanvaardigheden, toekomstoriëntatie
7. Meer motivatie en een positieve instelling

1. Jongeren krijgen meer zelfvertrouwen en een beter zelfbeeld

Er is een grote mate van eensgezindheid dat de initiatieven positief bijdragen aan het zelfvertrouwen en zelfbeeld van deelnemende jongeren. Bij alle initiatieven kwam dit in de gesprekken naar voren vanuit diverse invalshoeken, zowel de jongeren zelf, de vrijwilligers, de samenwerkingspartners en de projectleiders. Jongeren kunnen zich zo ontwikkelen, door de benadering in de projecten waarin jongeren serieus worden genomen, centraal worden gesteld en positief gewaardeerd worden. Een jongere stelt: ***“Ik ben zelfverzekerder geworden, dat is de grootste verandering. Niemand in mijn omgeving kon dat bieden”***. Een projectleider meent dat jongeren vaak het gevoel hebben dat ze afgewezen worden, ***“maar wij gaan heel erg uit van wat zij wél kunnen, waardoor het zelfvertrouwen stijgt en ze trots op zichzelf zijn”***. Belangrijke voorwaarden zijn continuïteit en eerlijke aandacht: ***“Er gewoon zijn voor de jongere en laten zien dat je om ze geeft.”***, aldus een projectleider. De jongeren krijgen de kans om meer zelfvertrouwen en een beter zelfbeeld te ontwikkelen vanuit een veilige omgeving, waarin naar ze geluisterd wordt en ze zich begrepen voelen. Het gaat om maatwerk, en persoonlijke begeleiding, aandacht en vertrouwen van de mentor. Een vrijwilliger zegt hierover: ***“Je moet jongeren stimuleren, helpen en maatje zijn. Het gesprek aangaan en kijken wat iemand wil, wat de mogelijkheden zijn en elkaar helpen. Luisteren als maatje, je snapt beter wat er speelt dan iemand anders”***. Jongeren merken op: ***“Ze hebben mij het vertrouwen gegeven dat ik in mezelf niet had”***, en ***“Je peer-coach gelooft in jou, en jij wilt bewijzen dat dat kan, ook naar jezelf, je wilt trots zijn op jezelf”***. Vaak wordt ook gesproken van persoonlijke groei van de deelnemende jongeren. Dit is gerelateerd aan zelfvertrouwen, maar heeft uiteraard een veel bredere betekenis.

2. Jongeren krijgen weer de regie over hun leven en worden zelfstandiger (metacognitieve vaardigheden)

Alle initiatieven steken erop in dat de jongeren niet gepamperd worden, maar geholpen worden om hun leven zelf weer op te pakken. Een vrijwilliger: ***“Je moet een klein duwtje geven. Aansluiten bij de behoefte, maar de jongere moet het zelf doen en bezig zijn met zijn toekomst, eigen initiatief tonen en focus hebben”***. Jongeren moeten gaan inzien dat ze het voor zichzelf doen. Het gaat erom dat ze eigen doelen gaan stellen, en dat deze doelen behapbaar worden gemaakt en de jongere weer “in control” komt. Bij een initiatief wordt bijvoorbeeld gefaseerd gewerkt, waarbij jongeren zich eerst wat meer thuis

moeten gaan voelen, dan gekeken wordt wat de jongeren nodig hebben en wat ze zelf willen, en de laatste fase meer toekomstgericht is en de jongeren vragen gaan beantwoorden als: “waar wil ik naar toe en wat heb ik daarvoor nodig? “. Op verschillende manieren zorgen projecten ervoor dat de jongeren andere strategieën ontwikkelen om problemen op te lossen en zelfredzamer te kunnen worden. Een initiatief geeft jongeren bijvoorbeeld uitdagende praktijkopdrachten die ze groepsgewijs gaan uitvoeren. Hierdoor doen jongeren succeservaringen op waardoor ze het vertrouwen krijgen dat ze het kunnen, en ze leren van elkaar. Sport kan ook worden ingezet als middel voor mentale vorming, zodat jongeren leren afzien en weerbaarder worden. Dit helpt ze om discipline op te bouwen, consequent naar hun doelen toe te werken en te leren hoe ze die bereiken kunnen. Peer-coaches en mentoren spelen uiteraard een belangrijke rol in het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden, enerzijds door met de jongere te reflecteren op eigen gedrag en aanpak, anderzijds door structuur en begeleiding te bieden en ten slotte door als rolmodel te dienen. Een jongere hierover: *“Je gaat anders kijken naar alles, je pakt het leren van toetsen anders aan, je krijgt een andere werkhouding”*. Een projectleider meent: *Door het project krijgen jongeren bagage mee waar ze op de langere termijn iets aan hebben*. Deze bagage kunnen jongeren inzetten ten behoeve van scholing, maar ze kunnen er ook op andere levensterreinen van profiteren.

3. Jongeren ontwikkelen hun sociale en communicatieve vaardigheden

Onvoldoende sociale en communicatieve vaardigheden spelen vaak een rol bij (dreigende) schooluitval. Jongeren moeten leren om naar zichzelf te kijken en hoe ze op anderen overkomen. In de methodieken van de initiatieven wordt op verschillende manieren op dit aspect ingestoken. Jongeren worden bijvoorbeeld in het persoonlijk contact met begeleiders aangesproken op alledaagse vaardigheden. Het kan hierbij gaan om simpelweg wijzen op het afzetten van een pet bij binnenkomst, of een hand geven. Soms bespreekt een mentor hoe een jongere overkomt bij anderen, een jongere zegt: *“Solliciteren lukte niet, ik wist me geen houding te geven, keek mensen niet aan tijdens een gesprek, durfde geen goede handdruk te geven. Mijn mentor legde dit uit, dat hielp echt en nu wil ik het wel proberen. Ik heb nu een bijbaan in de zorg”*. Een mentor: *“Ik zie duidelijke veranderingen, ze leren beter te communiceren en zich te uiten”*.

De mentoren en peer-coaches laten door hun werkwijze en benadering van de jongeren zien dat ze op anderen kunnen vertrouwen. Hierdoor durven jongeren zich meer open te stellen voor anderen en eerder hulp te vragen wanneer dat nodig is, en ook hulp te accepteren. Bij sommige initiatieven wordt het contact binnen de groep jongeren versterkt door ze gezamenlijk opdrachten uit te laten voeren, hierdoor leren jongeren samenwerken. Ook leren jongeren binnen een project gezamenlijk een positief netwerk te vormen. Oudere studenten worden dan ingezet als corrigerende factor, omdat nieuwkomers soms grenzen opzoeken en uittesten wat kan. De projectleider signaleert dat door de werkwijze binnen dit project vrijwel nooit een negatieve benadering van deelnemers voorkomt, en dat jongeren zelfs leren elkaar complimenten te geven.

Sommige initiatieven verzorgen trainingen of workshops om sociale vaardigheden van jongeren te ontwikkelen, bijvoorbeeld “Rots en Water” training. Jongeren leren dan onder andere hoe ze conflicten kunnen hanteren en hoe ze met anderen kunnen communiceren.

4. Jongeren verbreden hun sociale netwerk en integreren beter in de samenleving

Vaak is het sociale netwerk van de jongeren niet groot. Veel initiatieven besteden hier aandacht aan. Door deelname aan de projecten doen jongeren zowel binnen als buiten het initiatief nieuwe contacten en vriendschappen op. Binnen het initiatief wordt het netwerk verbreed door het contact met vrijwilligers, die anders in het leven staan of uit dezelfde situatie als de jongere zelf komen en als voorbeeld kunnen dienen voor verandering. Ook zien ze andere jongeren die tegen vergelijkbare problemen aanlopen: ***“Je wordt nooit vreemd aangekeken als je hier binnenkomt. Iedereen heeft een rugzakje, iedereen is gelijk”***. Een jongere zegt dat het binnen het project voelt als een echte familie. Een van de initiatieven steekt er echt op in om een “clubgevoel” te creëren bij de jongeren, en heeft gezorgd voor een eigen clubgebouw waar jongeren elkaar en hun begeleiders ontmoeten en waar activiteiten georganiseerd worden. Volgens de projectleider leren jongeren elkaar zo kennen en ontstaat een uitwisseling tussen verschillende “soorten” jongeren in de wijk. Ook bij andere projecten ontstaat binding van de jongeren in de wijk, wanneer jongeren op dezelfde locatie wonen door toedoen van het project, en hier begeleiding bij krijgen door vrijwilligers uit de wijk.

Jongeren doen niet alleen nieuwe contacten en vriendschappen op, maar ontdekken soms ook de rol die “foute vrienden” spelen in hun leven, en nemen daar soms afscheid van.

Initiatieven proberen ook de contacten tussen jongeren en hun ouders te verbeteren. Ouders krijgen bijvoorbeeld voorlichting over ouderwijs en beroep, en leren beter communiceren met de jongeren. Hierdoor kunnen zij hun kinderen beter begrijpen, begeleiden en steunen. Jongeren vinden het soms moeilijk als hun ouders betrokken worden, sommige initiatieven betrekken ouders om die reden niet. Andere jongeren zien positieve resultaten, namelijk dat ouders hen meer steunen, vertrouwen in hen hebben en mee gaan denken over bijvoorbeeld beroepsmogelijkheden.

Betrokkenheid van ouders en anderen in hun netwerk kan motiverend zijn voor de jongeren. Jongeren hierover: *“Je wilt dat je ouders trots op je zijn. Opleidingen duren lang en het eindpunt ligt ver weg, je hebt je omgeving nodig om je te motiveren om door te gaan.”*

5. Jongeren krijgen meer structuur in hun leven

Jongeren die van ver komen hebben vaak geen enkele structuur meer in hun leven. Voor deze doelgroep is het belangrijk dat die structuur “from scratch” wordt opgebouwd, om te beginnen in de dagbesteding. Jongeren hierover: *“Deelname aan het project is ook goed voor je dag- en -nachtritme”, en “Dit heeft me terug in mijn ritme gebracht, ik zie dit als een herstelpunt, zodat ik verder met mijn opleiding kan”*. Op allerlei aspecten van het leven kan het nodig zijn dat jongeren geholpen worden, zoals een dak boven het hoofd, schuldhulpverlening en omgaan met geld, problemen thuis. De initiatieven werken samen met andere organisaties, of verlenen zelf de hulp die nodig is voor de jongeren om deze problemen op te lossen. Soms staat het wonen centraal voor het initiatief, en wordt daaromheen begeleiding geboden. Bij andere projecten helpen mentoren, naast schoolbegeleiding, ook met privéomstandigheden. Jongeren hierover: *“Ik heb nu alles weer op de rit, het gaat goed op school en ook in de rest van mijn leven”, en “Ik volgde eerder wel een opleiding, deed veel projecten, maar maakte nooit mijn verslagen af. Toewerken naar een diploma is hier een duidelijk doel van me. Het geeft me structuur in mijn leven. Ik moest mezelf daarin echt terugvinden”*.

Het is verschillend wat jongeren precies nodig hebben om meer structuur in hun leven te brengen, soms volstaat wekelijks contact en een kop koffie met een coach. Soms heeft een coach elke ochtend even contact met de jongere:

“Ik had moeite met gewoon echt naar school gaan. Toen stuurde de mentor elke ochtend een berichtje, dat heeft me erg geholpen”. De initiatieven leveren voor de jongeren maatwerk op dit aspect.

6. Jongeren oriënteren zich meer op loopbaan- en toekomstmogelijkheden

We zien bij de initiatieven altijd wel een vorm van aandacht voor toekomstmogelijkheden van de jongeren. Meestal gaat het vooral om gesprekken waarin met de jongeren nagedacht wordt over realistische mogelijkheden en doelen, en de keuze voor een opleiding. Soms worden jongeren gekoppeld aan mentoren die werkzaam zijn in een beroep waar de jongere interesse voor heeft. Op deze manier wordt de motivatie van de jongeren voor een opleiding en beroep gestimuleerd. Ook wordt door sommige projecten een aanbod gerealiseerd voor workshops of training, bijvoorbeeld met het oog op solliciteren en ondernemersvaardigheden.

Bij enkele initiatieven neemt loopbaanoriëntatie een meer centrale plek in, bijvoorbeeld door jongeren werkervaring te laten opdoen in authentieke omgevingen. Soms is het doel dat de jongeren op deze manier een blijvende plek krijgen op de arbeidsmarkt. Ook kan het doel zijn dat ze al doende ontdekken waar hun talenten en hun belangstelling ligt, en dat ze vandaar uit een perspectief voor de toekomst ontwikkelen gericht op werk of opleiding, waarin ze verder worden begeleid. Ook zien we een initiatief waar jongeren geïnformeerd worden over aansluitingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt en excursies kunnen maken naar behoefte en voor verschillende beroepsmogelijkheden. Met deze aanpak krijgen jongeren een beter beeld van beroepen en de motivatie voor de opleiding neemt toe.

Een initiatief kiest voor een aanbod van intensieve trainingslessen met verschillende werkvormen, waardoor jongeren erachter komen waar hun competenties liggen, wat ze leuk vinden en welke opleiding bij ze past. Het gaat erom dat de jongeren een realistische toekomstperspectief gaan zien en de stappen die nodig zijn om er te komen.

7. Jongeren krijgen een positievere instelling en raken gemotiveerd

Jongeren uit de doelgroep hebben vaak veel problemen, moeite om aansluiting te vinden op school en zien ook niet altijd het nut van een opleiding. Ze zitten in een negatieve spiraal, en hebben moeite om daar op eigen kracht weer uit te komen. De motivatie voor school en leren neemt toe door meerdere ingrediënten in de aanpak van de initiatieven. We kunnen kortweg

veronderstellen dat alle hiervoor besproken opbrengsten de basis vormen voor een toename van motivatie en een positieve instelling. Om gemotiveerd te kunnen zijn is het noodzakelijk dat jongeren hun leven op orde hebben en “goed in hun vel zitten”. Ook moeten er geen obstakels zijn die eerst opgelost moeten worden, en die hen afleiden van het doel dat ze willen bereiken. Bovendien moeten ze de tijd en de rust krijgen om na te gaan welke doelen ze zelf kunnen en willen stellen. Pas dan zullen zij interesse en plezier kunnen krijgen in leren of werken (intrinsieke motivatie). Een jongere: *“Eigenlijk moet je naar school gaan, maar hier kun je leren door te ervaren, in plaats van uit boeken. Hier krijg ik de ruimte om in mezelf te zoeken, wie ik ben, wat ik wil, waar mijn interesse ligt: RUST. Daardoor zie ik schoolgaan niet meer als iets opgelegds, maar iets wat ik zelf wil gaan doen”*.

2.2 Problemen van jongeren in relatie tot beoogde en gerealiseerde (meer)opbrengsten

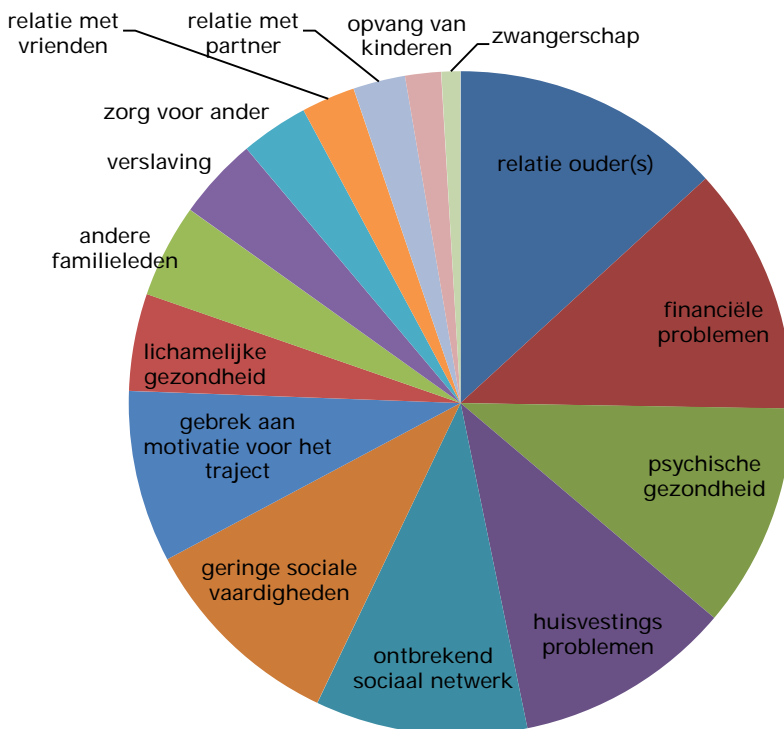
Met behulp van vragenlijsten zijn bij jongeren en projectleiders gegevens verzameld over problemen van jongeren en beoogde en gerealiseerde (meer)opbrengsten. Deze paragraaf behandelt de nevenopbrengsten voor alle jongeren die hebben deelgenomen aan het programma Kansen Voor Jongeren.

Uit de gesprekken met de jongeren, vrijwilligers, samenwerkingspartners en projectleiders blijkt dat er met de jongeren die starten bij de initiatieven, vaak (veel) meer aan de hand is dan alleen problemen op school. We kijken daarom allereerst naar de problemen die de projectleiders van de initiatieven rapporteren over de jongeren die starten met een traject: tegen welke vraagstukken op het gebied van wonen, financiën en (samen)leven lopen de jongeren aan?

Uit figuur 1 blijkt dat jongeren bij de start van de projecten te kampen hebben met zeer diverse problematieken. Bijna de helft van de jongeren (44%) heeft problemen op het sociale vlak: een ontbrekend sociaal netwerk of geringe sociale vaardigheden. Daarnaast lopen ruim vier op de 10 jongeren tegen praktische problemen op het gebied van huisvesting of financiën aan. 26% van de jongeren heeft problemen in de relatie met zijn/haar ouders, en 1 op de 5 jongeren kampt met problemen op het gebied van psychische gezondheid.

Onderwerpen zoals zorgtaken, zwangerschap, kinderopvang, relatie met partner of overige familie spelen in mindere mate een rol.

Figuur 1 Problemen van jongeren bij aanvang van het traject (volgens de initiatieven), in % (N=1203)



Als we de groep jongeren verder uitsplitsen naar wel/niet schoolgaand (zie tabel 1), dan blijkt dat de jongeren die starten met een traject als voortijdig schooluitvaller tot de wat zwaardere doelgroep behoren. De projectleiders geven bij deze jongeren vaker problemen aan op het gebied van huisvesting, verslaving, psychische gezondheid, opvang van kinderen en relatie met de ouders. Het verschil met jongeren die wel naar school gaan is significant. De voortijdig schoolverlaters hebben vanwege hun problemen waarschijnlijk een grotere afstand tot het onderwijs. Onder de groep die wel op school zit is het percentage jongeren met problemen lager, maar niet als het om geringe sociale vaardigheden gaat. De projectleiders geven vaker aan dat de schoolgaande

jongeren op dit gebied problemen ervaren. We weten niet precies hoe we dit moeten interpreteren. Mogelijk kampen schoolgaande jongeren even vaak als voortijdig schoolverlaters met deze problematiek, maar staat dit vanwege de zwaardere problematiek bij deze groep minder op de voorgrond.

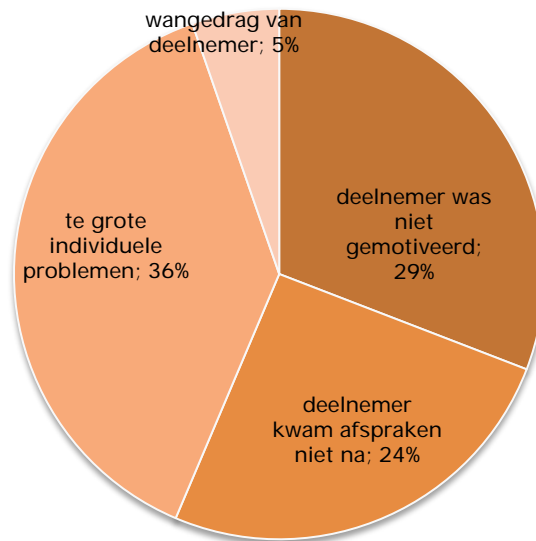
Tabel 1 Problemen van jongeren bij aanvang van het traject (volgens de initiatieven) schoolgaand/ niet schoolgaand, in %

	Zit op school	
	Nee	Ja
financiële problemen	34,3%	18,8% *
huisvestingsproblemen	22,1%	20,7%
verslaving aan alcohol/drugs	12,7%	5,3% *
problemen met de lichamelijke gezondheid	9,6%	9,9%
problemen met de psychische gezondheid	28,3%	18,1% *
problemen met opvang van kinderen	5,1%	2,6% *
problemen in de relatie met partner of ex-partner	4,5%	5,4%
problemen in de relatie met ouder(s)	30,0%	24,2% *
problemen in de relatie met andere familieleden	8,5%	9,8%
problemen in de relatie met vrienden en kennissen	4,2%	5,9%
zwangerschap van deelnemer of partner van deelnemer	1,4%	1,8%
zorg voor een ander (bv, ouder, broer of zus, partner)	5,9%	6,7%
ontbrekend sociaal netwerk	21,2%	21,0%
geringe sociale vaardigheden	14,2%	23,4% *
gebrek aan motivatie voor het traject	13,9%	16,6%

*=significant op $p=0,05$

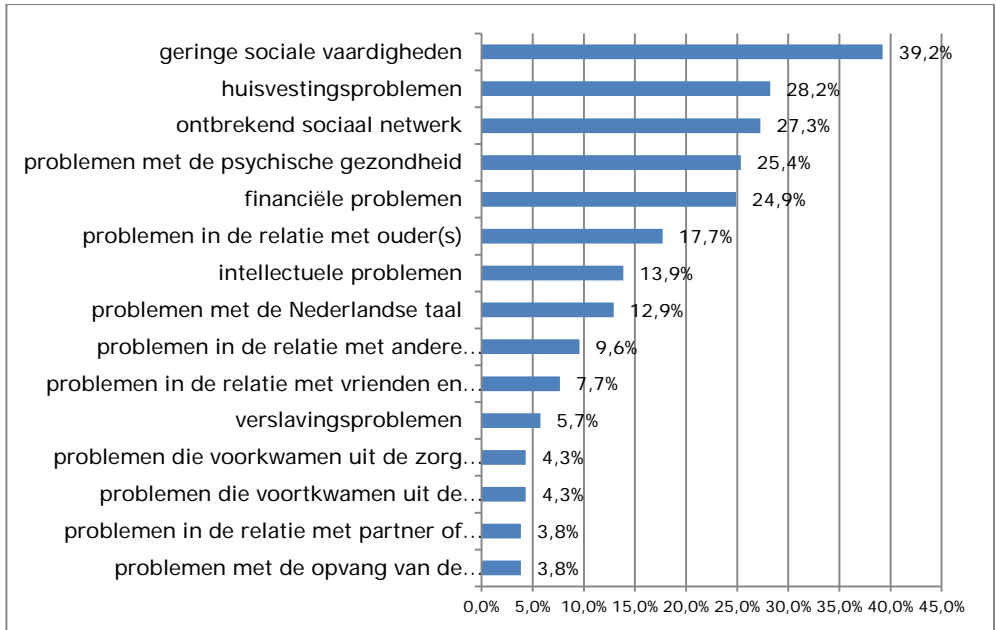
Ook voor het afbreken van deelname aan een Oranje Fonds-initiatief door jongeren, speelt een aantal van deze aspecten een rol: voor ruim een derde van de jongeren vormen individuele problemen een te groot obstakel om het traject af te ronden.

Figuur 2 Reden voor afbreken van OF-initiatief (N=78)



Aan projectleiders is niet alleen gevraagd naar problemen van jongeren bij aanvang van het project. Ook is hen gevraagd naar de nevenopbrengsten die zij voor jongeren zien, aan het eind van het traject. Het gaat om de vraag welke concrete problemen (naast het terug naar school leiden) tijdens het project zijn aangepakt? De resultaten worden weergegeven in figuur 3.

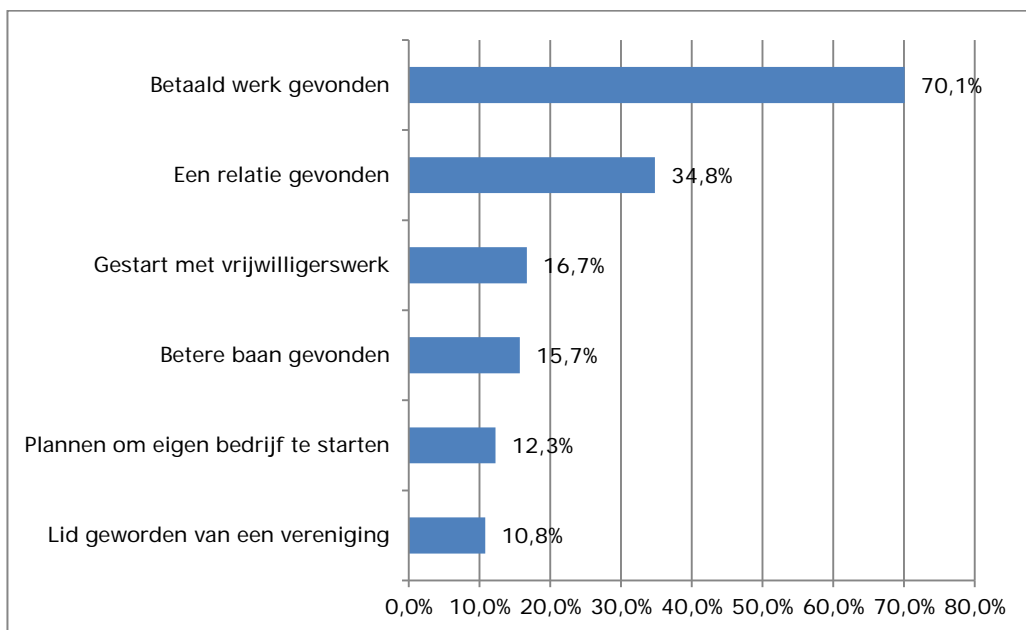
Figuur 3 Gedurende het traject is een oplossing gevonden voor...(N= 478)



De aandachtsgebieden/problemen van jongeren die de initiatieven aan het begin van het traject relatief vaak noemden, zijn aan het eind van het traject het sterkst verbeterd. Initiatieven geven daarmee aan dat een aantal randvoorwaardelijke problemen voor deelname aan school zijn aangepakt gedurende het traject: financiën en huisvesting op orde krijgen, werken aan sociale vaardigheden of een netwerk opbouwen, werken aan psychische gesteldheid en de relatie met je ouders. Met name op het gebied van sociale vaardigheden zien de initiatieven onder relatief veel jongeren vooruitgang.

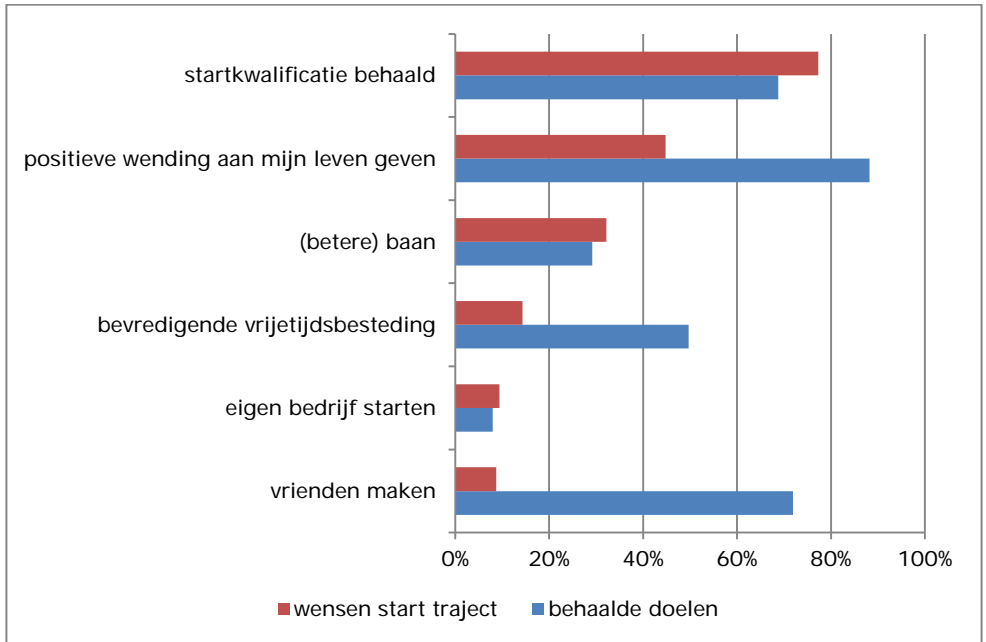
We hebben projectleiders gevraagd welke ontwikkelingen op het gebied van (vrijwilligers)werk en relaties jongeren gedurende het traject hebben doorgemaakt (zie figuur 4). Verreweg de meeste jongeren hebben een betaalde (bij)baan gevonden, ruim een kwart van de jongeren heeft een relatie gevonden. Een op de 6 jongeren participeert in vrijwilligerswerk.

Figuur 4 Persoonlijke ontwikkelingen van jongeren gedurende het traject : (N=325)



Naast de projectleiders, is ook aan de jongeren zelf gevraagd naar de (neven)opbrengsten die deelname aan de projecten hen heeft gebracht (zie figuur 5). We kijken daarbij naar de *verwachtingen* van jongeren wat betreft nevenopbrengsten bij de start van het traject ten opzichte van hun oordeel over de opbrengsten aan het einde van het traject. Welke onderdelen waren op jongeren het meest van toepassing?

Figuur 5 Verwachtingen en opbrengsten volgens de jongeren zelf: N=293

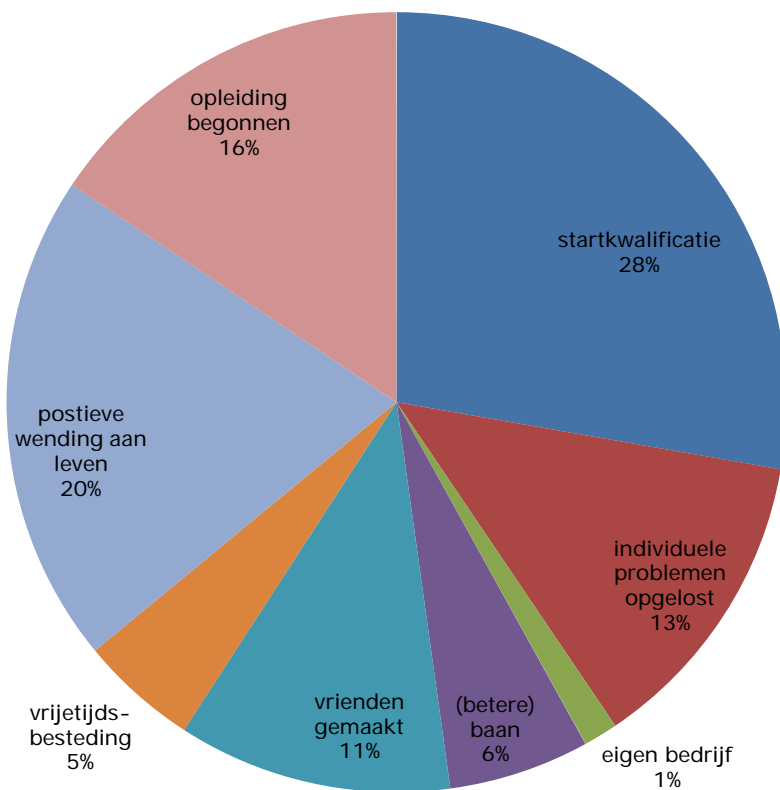


Jongeren starten de trajecten vaak met vooral concrete wensen en verwachtingen: een startkwalificatie behalen, (betere) baan vinden of een eigen bedrijf starten. Wat betreft deze concrete opbrengsten zien we dat de behaalde doelen (licht) achterblijven bij de verwachtingen.

Jongeren hebben bij aanvang van de projecten over het algemeen minder hoge verwachtingen omtrent (sociale) nevenopbrengsten zoals het maken van vrienden of een leuke vrijetijdsbesteding. Juist op deze punten zien we dat de behaalde doelen de verwachtingen (ver) overstijgen: relatief veel jongeren geven aan dat sociale uitkomsten belangrijke opbrengsten van de trajecten zijn. Ook wat betreft het oplossen van concrete individuele problemen overstijgen de verwachtingen duidelijk de wensen bij aanvang. Jongeren komen er gedurende het traject mogelijk achter dat focus op persoonlijke ontwikkeling (je mag er zijn) en wegwerken van individuele problemen (huisvesting, financiën) belangrijke voorwaarden zijn om op school te kunnen slagen. Voor deze doelgroep is -op de weg naar school- meer dan alleen een toeleidingstraject nodig dat specifiek is toegespitst op onderwijs, een conclusie waar de initiatieven ook in de loop van het project op inspeelden.

Als we de jongeren vragen naar het relatieve gewicht van deze opbrengsten (wat vind je de drie **belangrijkste** dingen die deelname heeft opgeleverd) dan noemen jongeren vaak concrete doelen: behalen van een startkwalificatie (27,8%) een positieve wending aan het leven geven (20,3%) en starten met een nieuwe opleiding (15,6%), zie figuur 6.

Figuur 6 Belangrijkste uitkomsten van KvK-trajecten volgens jongeren, in % (N=283)



3 De meerwaarde voor andere betrokkenen

In dit hoofdstuk volgen de uitkomsten van de gesprekken die we met vrijwilligers, samenwerkingspartners, en projectleiders en andere medewerkers van de vijftien initiatieven hebben gevoerd over datgene dat deelname aan het programma Kansen Voor Jongeren heeft opgeleverd.

3.1 De (meer)opbrengsten voor vrijwilligers

In het kader van het onderzoek hebben we gesproken met vrijwilligers betrokken bij de initiatieven. Vaak betrof het jongeren die zelf eerder ook deelnamen aan het initiatief. We legden hen onder andere de vraag voor, wat het vrijwilligerswerk hen zelf heeft opgeleverd. Uit de gesprekken met vrijwilligers komen drie aspecten naar voren die zij als opbrengsten voor zichzelf zien ten gevolge van hun werkzaamheden:

Opbrengsten voor vrijwilligers:

1. Leerervaringen, zowel persoonlijk als professioneel
2. Voldoening
3. Sociaal netwerk groter of diverser

Vrijwilligers leren van het vrijwilligerswerk

Vrijwilligers zeggen vaak dat zij zich op *persoonlijk* vlak ontwikkeld hebben door het vrijwilligerswerk. Zo wordt bijvoorbeeld opgemerkt dat je als coach moet leren reflecteren op het eigen handelen, om jongeren goed te kunnen begeleiden. Een vrijwilliger benoemt: “*Kleine inzichtmomenten die heel waardevol zijn*”. Een ander vrijwilligers merken op: “*Je bent positief bezig, leert ook zelf beslissingen nemen, geduldig te zijn en grenzen te bepalen.*”, en

“Doordat jongeren vragen durven te stellen en om hulp te vragen, leer ik daar zelf ook wat van. Ik durf nu zelf ook meer hulp te vragen in mijn leven.” De vrijwilligers krijgen daarnaast ook een meer genuanceerde blik op maatschappelijke zaken. Een vrijwilliger is van mening dat ze een nieuwe kijk op de wereld heeft gekregen, waardoor ze anders in het leven is komen te staan. *“De maatschappij zit anders in elkaar dan ik dacht”, “Je hebt goede gesprekken waar je zelf ook wat aan hebt, over allerlei onderwerpen”.*

Vrijwilligers hebben vaak ook een *professionele ontwikkeling* doorgemaakt. Soms krijgen vrijwilligers vooraf een training, maar vooral het opdoen van ervaring en reflectie hierop door middel van intervisie zijn belangrijk. De vrijwilligers vertellen dat ze hebben geleerd hoe ze om moeten gaan met jongeren uit deze doelgroep, en hoe ze hen het beste kunnen begeleiden, bereiken en motiveren. Het gaat hierbij om een persoonlijke benadering, kijken vanuit het perspectief van de jongeren, en het creëren van een vertrouwensband. Uitspraken op dit leeraspect zijn: *“Je moet vooral in het zicht blijven en per jongere kijken wat ze nodig hebben en wat ze willen.”*, *“Ik heb geleerd dat sommige jongeren een schop onder hun kont nodig hebben, maar dat je dat met mate moet doen.”*, *“Je moet je verdiepen in de persoon op zich, zijn situatie en hoe iets eruit ziet”.* *“Het is belangrijk dat je doet wat je zegt en waarmaakt wat je belooft. Anders verlies je het vertrouwen en je geloofwaardigheid”*, *“Je moet volhardend zijn om ze te helpen, dat had ik niet verwacht!”*, *“Je moet de tijd nemen, langzame tijd, even een stap terugdoen.”*, *“Je leert hoe belangrijk het is om te luisteren naar de jongeren, niet een oordeel te vellen maar echt naar de persoon te kijken en luisteren.”*, en *“Ik realiseer me nu meer dat je echt een impact hebt op de jongere. Het is voor hen ook bijzonder dat iemand langskomt, ze aandacht geeft, serieus neemt, en het leuk vindt om tijd door te brengen.”*

In hun professionele ontwikkeling hebben vrijwilligers geleerd hoe ze moeten coachen, dus hoe ze de jongeren ondersteuning moeten bieden, en niet alles voor ze te doen. Vrijwilligers zeggen hierover: *“Je leert echt de doelgroep kennen. Ik heb ervaren dat deze jongeren onvoorspelbaar zijn, maar dat je al doende beter met hun gedachtegang leert om te gaan. En hoe je het uit henzelf kunt laten komen.”* en *“De kunst is om problemen niet voor iemand op te lossen, maar te laten zien hoe ze dat zelf kunnen aanpakken, want dan kunnen ze het volgende week zelf ook. Dat is soms heel moeilijk, en daar leer ik veel van”.* Ook

leren vrijwilligers beter in te schatten wanneer een jongere moet worden doorverwezen. Voor sommige vrijwilligers vindt het vrijwilligerswerk plaats in het kader van een stage. Dan worden bijvoorbeeld nieuwe methoden en technieken geleerd, en hoe theorie omgezet moet worden in de praktijk.

Vrijwilligers halen voldoening uit het werk

De vrijwilligers zeggen dat ze veel voldoening halen uit het werken met de jongeren, en te zien dat de jongeren zich verder ontwikkelen hierdoor. *“Je ziet iemand groeien en alle doelen behalen, daarvoor doe je het”, “Ik heb er lol in als je jongeren zichzelf ziet vinden en ziet opbloeien.”* Vrijwilligers vinden het een bijzondere ervaring om zoveel vertrouwen te krijgen: *“Je krijgt energie door de waardering, en doordat het werkt”, en “Je bent wel ergens mee bezig, het is niet vrijblijvend. Je aandacht wordt gewaardeerd.”* Een andere vrijwilliger hierover: *“Het is een heel fijn gevoel als de jongeren zich meer naar je open durven stellen, ze leren dat het ook goed is om zich open te durven stellen. Het vertrouwen kun je opbouwen, daar wordt ik heel blij van als dat lukt”.* Vrijwilligers zeggen dit werk met passie te doen, en menen dat dit een voorwaarde is om het te kunnen doen. Succesvol een jongere naar school krijgen, dat ervaren ze als een beloning: *“Die blik van studenten die een opleiding afmaken, daar doe ik het voor.”, “Dat je echt iemand hebt kunnen helpen!”.*

Sommige vrijwilligers geeft het werk voldoening vanuit de gedachte dat ze hiermee iets “terug kunnen doen”, voor de buurt, voor hun eigen school, of voor de maatschappij. Uitspraken van vrijwilligers hierover: *“Het voldoet aan de wens om jongeren te helpen die dreigen uit te vallen uit de maatschappij. Ik zie veel jongeren in mijn omgeving die dreigen uit te vallen en die wil ik helpen”, Ik was zelf een “overlastjongere” uit de buurt en ik had hulp nodig vanwege schooluitval en problemen met justitie. Ik ben zelf geholpen en nu wil ik iets terugdoen.”, “Je doet iets voor de school.”,*

Vrijwilligers verbreden hun sociaal netwerk

Vrijwilligers noemen als opbrengst voor zichzelf, dat ze een breder of diverser sociaal netwerk hebben gekregen door het werken met de jongeren. Ze zeggen dat ze door het vrijwilligerswerk nieuwe mensen hebben leren kennen en met andere doelgroepen hebben leren werken. Uitspraken van vrijwilligers hierover: *“Er ontstaan waardevolle contacten die je anders niet zou aangaan. Het haalt je*

uit je comfort-zone. Heel wat anders dan de contacten in je eigen netwerk.”, “Je netwerk wordt groter, niet alleen vrienden, maar breder dan dat”.

3.2 De (meer)opbrengsten voor samenwerkingspartners

We hebben gesproken met samenwerkingspartners van de initiatieven, zoals Jeugdwerk, Jeugdreclassering, ROC's, uitzendbureau's, leerplichtambtenaar etc. We legden hen onder andere de vraag voor, wat de samenwerking met het initiatief heeft opgeleverd voor de hulp aan jongeren uit de regio en voor hun eigen organisatie. Uit de gesprekken komen vijf aspecten naar voren die samenwerkingspartners als opbrengsten zien van de samenwerking:

Opbrengsten voor samenwerkingspartners:

1. Sluitend regionaal netwerk en samenwerking
2. Aanvulling op formele hulpverlening
3. Bemiddelende rol
4. Rendement
5. Andere blik op jongeren

Er ontstaat een meer sluitend regionaal netwerk en betere onderlinge samenwerking

Vaak wordt in de gesprekken met samenwerkingspartners aangegeven dat de opvang en hulp aan jongeren is versterkt, en een meer *sluitend regionaal netwerk* is gerealiseerd. Dat wil zeggen dat meer jongeren in de regio bereikt worden en op een passende manier en sneller kunnen worden geholpen. *“De ketenaanpak is nooit helemaal sluitend, maar met elkaar bereiken we veel jongeren en onder iedere doelgroep.”*, *“Als jeugdwerker ben je afhankelijk van je partners voor het bereiken van je doelgroep. Ik kan niet meer zonder.”* Een contactpersoon van Bureau VSV stelt dat sommige jongeren meer hulp nodig hebben dan wat deze organisatie zelf kan bieden. Door het contact met het initiatief ontstaat er een beter beeld van de jongeren en hun problematiek, en kunnen ze de noodzakelijke hulp krijgen. Een van de samenwerkingspartners merkt op: *“Jammer dat zo'n project maar 3 jaar duurt. Het belang van goede structuur en continuïteit is duidelijk.”*, en *“Hou je netwerk aangesloten, zorg dat het geborgd wordt”.*

Men is in het algemeen zeer te spreken over de *samenwerking* en wat het heeft opgeleverd in relatie tot kennis van elkaars expertise en doelgroep, het aanbod en het vertrouwen in de aanpak. Daardoor kunnen ze jongeren beter doorverwijzen en gebruik maken van elkaars expertise. *“De samenwerking verloopt heel natuurlijk, we zitten dicht op elkaar en onze expertise vult elkaar aan.”*, *“Ieder project heeft z’n eigen bereik, je kunt een deel van het traject van de jongeren aan elkaar overdragen.”*, *“Je deelt wat er speelt onder jongeren.”*, *“Het initiatief heeft mensen en een methodiek waar ik vertrouwen in heb, dan kan ik het loslaten.”* Soms wordt ook waardering uitgesproken over een “warme overdracht”: *“Er is goed onderling contact, ook wat betreft nazorg, dan krijg je overzicht van wat de jongeren doen en leren, dat werkt heel goed.”*, *“Korte lijntjes zijn goed voor jongeren, als het bij het ene project niet lukt, kunnen ze simpel switchen naar een ander project.”* Een contactpersoon van een samenwerkende school vindt het belangrijk dat de afkomst van zowel coaches als de jongeren divers is. Gesignaleerd wordt dat daardoor andere doelgroepen worden bereikt dan vanuit de reguliere hulpverlening. Deze school noemt het initiatief ook een *“vliegwieltje om binnen de school beter om te gaan met diversiteit”*. Door de samenwerking tussen deze school en het initiatief is daarnaast een breder aanbod ontstaan, omdat een maatjesproject ontbrak in het aanbod van de school.

De initiatieven bieden voor jongeren een aanvulling op de formele hulpverlening Sommige samenwerkingspartners merken op dat de initiatieven geen formele hulpverlening bieden, en dat ze daardoor voorzien in laagdrempelige hulp voor jongeren. *“Veel jongeren stappen er uit zichzelf naartoe.”*, en *“Het is een uniek aanbod in de regio, dat goed inspeelt op de behoefte van de doelgroep. Het is een lokaal en laagdrempelig met een praktische, oplossingsgerichte insteek, waarbij de jongere centraal staat.”*, aldus enkele samenwerkingspartners. Flexibiliteit en snelheid van communiceren en acteren, maakt dat jongeren snel geholpen kunnen worden: *“Dit is voor de jongeren belangrijk, en ook voor de school en voor het Zorgloket”*, en *“Jongeren kunnen er snel terecht zonder bureaucratische rompslomp.”*

De overdracht van jongeren aan het initiatief hoeft ook niet altijd primair gericht te zijn op toeleiding naar het onderwijs. Het doel is dan in eerste instantie gericht op het opnieuw uitdagen en motiveren van de jongeren: *“Het ging in eerste instantie om een zinvolle dagbesteding die aansluit bij haar interesses.”*, *“Het ontwikkelen van sociale competenties en het opbouwen van*

vreedschappen voor de jongeren is een belangrijke meerwaarde van het initiatief.” Als dat op orde is, is de kans op succes in de verdere loopbaan vele malen groter.

De initiatieven spelen een bemiddelende rol tussen jongeren en scholen of bedrijfsleven

Het initiatief kan een bemiddelende rol spelen voor jongeren die niet zonder meer in het onderwijs terecht kunnen, of waar niet makkelijk een plek voor te vinden is. Scholen en bedrijfsleven durven het aan met de jongeren, doordat het initiatief begeleiding biedt en achter de jongeren staat.

Samenwerkingspartners hierover: *“Ze weten deuren te openen.”*, *“Jongeren die vastlopen bij de jeugdreclassering kan ik bij het initiatief plaatsen, het is een plek waar jongeren terecht kunnen als maatwerk nodig is.”* De inzet van vrijwilligers binnen het initiatief heeft een toegevoegde waarde, omdat leerlingen hierdoor terug kunnen vallen op een mentor die niet verbonden is aan de school. Scholen hebben niet de tijd om persoonlijke aandacht aan elke leerling te geven, en het ontbreekt vaak ook aan “geloof” in de leerlingen. Een contactpersoon van een samenwerkende school zegt hierover: *“Ik weet dat vrijwilligers iets te bieden hebben wat een school niet kan bieden.”* en *“Individuele begeleiding die de school niet kan geven wordt wel aangeboden door het initiatief.”* Voor sommige jongeren biedt toeleiding naar een passende werkplek een beter perspectief dan toeleiding naar school. Een initiatief heeft samenwerkingspartners in het bedrijfsleven die gegarandeerd een aantal werkplekken bieden. Hierbij verzorgt het initiatief voorafgaand trainingen voor de jongeren, zoals werknemersvaardigheden, conflict hanteren en sollicitatietraining. Ook nadat jongeren gestart zijn met werken bij het bedrijf, worden zij begeleid door het initiatief. Na een proefperiode kunnen de jongeren een BBL-opleiding volgen.

De samenwerking verhoogt het rendement van de organisaties

Enkele samenwerkingspartners merken op dat ze resultaten zien voor de primaire doelstellingen van de organisatie. Een contactpersoon van de sociale dienst geeft aan dat een belangrijke opbrengst is dat jongeren door de inzet van het initiatief uit een uitkeringssituatie geholpen worden: *“De intensieve begeleiding van jongeren werkt, het ligt ook aan wat de jongere er zelf mee doet, maar het kan zomaar 45 jaar uitkering schelen.”* Een contactpersoon van een school geeft aan dat een opbrengst is dat meer leerlingen een diploma

hebben behaald. Een andere school zag het absentiecijfer omlaag gaan en VSV-cijfers, en ook dat leerlingen sneller een diploma haalden. Deze school is voorts van mening dat door het laagdrempelige aanbod van hulp door het initiatief, leerlingen tevredener zijn en docenten meer tijd hebben om les te geven.

De samenwerkende organisaties krijgen een andere blik op jongeren

Ten slotte heeft de samenwerking de partners meer kennis en inzicht over de doelgroep opgeleverd. *“Met de jongeren in gesprek gaan, serieus nemen, niet pampieren, maar luisteren wat ze nodig hebben. En eerlijk zijn: dit kan wel, dit niet, en dit alleen als we samen aan de slag gaan: zo kom je erachter wat realistisch is.”*, *“Je gaat anders kijken naar jongeren die afspraken niet nakomen of niet op tijd op afspraken komen.”* Het belang van andere personen in het leven van de jongeren wordt voor sommige samenwerkingspartners duidelijker: *“Ik zie dat het belangrijk is dat er een klik is tussen vrijwilligers en jongeren, doordat er een band ontstaat kun je iets bereiken met de jongeren.”* en *“Door hun omgeving erbij te betrekken stellen jongeren zich meer open en kunnen ze bereikt worden.”*

3.3 De (meer)opbrengsten voor de initiatieven

In het kader van het onderzoek is er met projectleiders van de initiatieven gesproken over wat zij geleerd hebben in de loop van het traject, en hoe daar invulling aan is gegeven door ontwikkelingen en aanpassingen binnen het initiatief. We gaan in op een vijftal aspecten:

Opbrengsten voor de initiatieven op het gebied van:

1. Aanpak van de jongeren
2. Doelgroep
3. Vrijwilligers
4. Samenwerking met andere partijen
5. Expertise projectleiding en verduurzaming

Initiatieven hebben ervaring opgedaan met de aanpak van de jongeren

Veel initiatieven hebben in de loop van het project beter inzicht gekregen in de benodigde aanpak voor “hun” jongeren. In de afgelopen drie jaar is er dan ook

sprake geweest van fine-tuning in de aanpak, dit kan op bepaalde groepen jongeren gericht zijn, of op alle jongeren binnen het project. We geven een aantal voorbeelden die in de gesprekken met de projectleiders naar voren werden gebracht.

Een verandering in de aanpak van jongeren gedurende het traject wordt gezien met betrekking tot de *snelheid en flexibiliteit voor de instroom* van jongeren: *“We hebben ervaren dat het belangrijk is dat jongeren als ze zich aanmelden, snel aan de slag kunnen”*. Eén van de initiatieven is bijvoorbeeld overgestapt van een groepsgewijs startmoment naar de mogelijkheid om tussentijds in te stromen in een bestaande groep. Dit had gevolgen voor de manier waarop groepsbinding tot stand kon worden gebracht, en vroeg hierin dan ook een andere aanpak en begeleiding. Een knelpunt voor een snel aanbod voor jongeren is de instroom bij ROC's, dit is vaak maar één keer per jaar mogelijk. Een initiatief is in gesprek met een ROC over de mogelijkheid om de jongeren meer instroommomenten in het onderwijs aan te kunnen bieden.

Initiatieven hebben diverse aanpassingen doorgevoerd in de aanpak, omdat er voor de jongeren van de doelgroep meer *maatwerk en flexibiliteit* nodig bleek. Voorbeelden hiervan zijn:

- 1) Een initiatief heeft voor een deel van de jongeren een school gestart op de eigen locatie, laagdrempelig en buurtnabij. Voor tienermoeders is dit een uitkomst, zo kunnen tijdens de lessen hun kinderen makkelijker worden opgevangen. Dit wordt ook geregeld vanuit het initiatief.
- 2) Een initiatief heeft ervoor gezorgd dat binnen de ROC een klas is gestart voor jongeren die extra ondersteuning nodig hebben. Deze ondersteuning wordt geleverd door het initiatief, en zo krijgen moeilijk plaatsbare jongeren toch een kans bij het ROC.
- 3) Een initiatief merkt op dat er bij de start van het project onvoldoende aandacht was voor andere knelpunten voor jongeren, naast de schoolproblematiek. Men heeft dit onderschat, en gemerkt dat het oplossen van deze knelpunten een belangrijke voorwaarde is voor jongeren om te kunnen focussen op school en onderwijs. Er was *“meer realisme en flexibiliteit”* nodig, aldus dit initiatief.

- 4) Een initiatief bood aanvankelijk een kort intensief traject van zes weken met daarna een jaar coaching. De jongeren bleken echter veel meer nodig te hebben dan een “duwtje in de rug”. Nu wordt een traject op maat geboden, jongeren komen binnen met een vraag, en daarop wordt het traject aangepast.
- 5) Een initiatief heeft gedurende het traject gezien dat jongeren een langere periode ondersteuning nodig hebben. *“Voorheen pakten we een knelpunt samen op, en daarna moest de jongere het zelf gaan doen. Maar als ze dan een keer tegen een probleem aanlopen, haken ze af.”* Dit initiatief heeft nu een insteek gekozen voor het stapsgewijs halen van doelen, en organiseert de begeleiding daaromheen over een langere periode.
- 6) Een initiatief heeft ervoor gekozen om algemene vaardigheden van jongeren te verbeteren door dit in te bouwen in praktijksituaties. *“Taal- en rekenvaardigheden worden geleerd door af te rekenen bij de kassa, of door afmetingen voor een decorstuk te berekenen. Dit maakt leren voor de jongeren laagdrempelig en het werkt goed!”*
- 7) Een initiatief heeft minder ingezet op de link met het bedrijfsleven, omdat er vanuit de jongeren minder behoefte aan was dan van tevoren gedacht. De vraag van jongeren bij dit initiatief lag meer bij onderwijs, een opleiding behalen.

Daarnaast hebben sommige initiatieven aanpassingen doorgevoerd in relatie tot de *personen* om de jongeren heen in het project. Het gaat hier om ouderbetrokkenheid en de procedure bij koppeling aan vrijwilligers. Hoewel veel initiatieven het belang van ouderbetrokkenheid onderstrepen, zijn er ook ervaringen dat ouders uiteindelijk nauwelijks betrokken worden in het project, omdat jongeren daar geen behoefte aan blijken te hebben, of dit bedreigend vinden. Een ander project heeft gemerkt dat hun jongeren meer tijd nodig hadden dan voorzien, om een keuze voor een mentor te maken. Nu zijn er eerder in het traject speeddates met mentoren toegevoegd, zodat jongeren meer doordacht kunnen kiezen wie het beste bij hen past.

Ten slotte is in de loop van het project ook gaandeweg meer aandacht voor nazorg voor jongeren ontstaan. *“Sommige jongeren willen niet losgelaten worden.”*, aldus een van de initiatieven. De nazorg is een extra activiteit, en het is intensief. Ook de vakantieperioden vragen zorg, om de jongeren “vast te

houden” worden bijvoorbeeld groepsbijeenkomsten of groepsactiviteiten georganiseerd. Het is moeilijk te kwantificeren, de hoeveelheid tijd die het kost varieert heel sterk.

Initiatieven hebben meer inzicht gekregen in de doelgroep

Ook hebben de initiatieven inzichten gekregen over de doelgroep. Door veranderingen in de context moest soms meer nadruk op selectie komen, of er waren kansen om het bereik te vergroten.

Zo hebben sommige initiatieven de selectie van jongeren voor het project aangepast, dat wil zeggen dat de selectie strenger is geworden. ***“We hebben geleerd dat het einddoel, toeleiding naar school of werk, voor jongeren met bijvoorbeeld autisme, psychische problemen, of een enorme (cognitieve) achterstand, een veel langer traject vergt dan het beoogde jaar. Deze jongeren kunnen we niet goed helpen.”***

Enkele initiatieven wisten hun bereik gedurende het traject te vergroten. Een initiatief merkt op geleerd te hebben hoe jongeren het beste te bereiken zijn: ***“Heel slim om jongeren in te zetten als ervaringsdeskundige, en ook is het belangrijk om jongeren serieus te nemen en te luisteren naar wat zij willen, en daar ook daadwerkelijk acties op in te zetten.”*** Een ander initiatief bereikte een bredere doelgroep dan tevoren werd verwacht. Dit initiatief, met een Islamitische achtergrond, werd uitgenodigd door het ROC om zich te presenteren en aanwezig te zijn op het ROC. ***“Hierdoor werd het vertrouwen van medewerkers op school en de ouders bevorderd, en kwam er meer diversiteit in de bereikte jongeren”.***

Initiatieven hebben meer inzicht gekregen over inzetbaarheid van vrijwilligers

De initiatieven hebben allen ervaring opgedaan met werken met vrijwilligers. Ook deze ervaringen gaven soms aanleiding tot aanpassingen van het project. Bij enkele initiatieven zijn er veranderingen geweest in de ***selectie of het bereiken van vrijwilligers***. Gaande het traject is bijvoorbeeld gebleken dat deelnemende jongeren voor zichzelf een rol zien als medewerker of vrijwilliger bij het project. Soms ontstaat dit spontaan, maar soms wordt er ook gericht op geworven: ***“Positief uitgestroomde jongeren worden een aantal jaren later benaderd met de vraag of ze maatje willen worden.”*** Deze vrijwilligers fungeren als ervaringsdeskundige en rolmodel voor de jongeren in het project. Een initiatief werkte aanvankelijk met ***oudere vrijwilligers***: ***“Dit werkte niet goed”***. Volgens de projectleider bleken deze vrijwilligers weinig affiniteit te

hebben met de doelgroep, en was er onvoldoende inlevingsvermogen. Dit leidde tot teveel sturing van de jongeren, terwijl de insteek van het project is dat jongeren vanuit eigen motivatie aan de slag geholpen moeten worden. Ook bleek de motivatie vaak verkeerd, men zag het bijvoorbeeld als opstapje naar betaald werk, waardoor deze vrijwilligers al snel weer vertrokken. *“Jongeren die elkaar coachen bleek veel beter te werken”*, aldus deze projectleider. Initiatieven signaleren dat het helpt als jongeren en mentoren *gemeenschappelijke interesses* hebben. Ze werven bijvoorbeeld bij autobedrijven, en vragen automonteurs om mentor te worden voor jongeren die dit interessant vinden, of hier een loopbaanperspectief in zien.

Een initiatief heeft gezien dat de *inzet* van vrijwilligers soms aangepast kon worden. Men merkte dat sommige vrijwilligers meer verantwoordelijkheid wilden binnen het project. Dan werd gezocht naar een geschikte plek, bijvoorbeeld coachen van andere vrijwilligers, delen van de projectleiding overnemen, of trainingen geven. Ook is er soms sprake van een bredere inzet van vrijwilligers als “ogen en oren” in de wijk. Aansluitend zien we initiatieven die gaande het project hebben gemerkt dat de inzet van *wijkvrijwilligers* goed werkt. *“Die aanpak is een succes, doordat het geweldige mensen zijn en zij samen met de jongeren in de wijk functioneren”*. Een voorbeeld hiervan wordt gegeven in de follow-up van een korte activiteit van het initiatief, een tweedehands kledingwinkel. Deze wordt nu gerund door een moeder uit de wijk, samen met een tienermoeder in het kader van haar stage als vrijwilliger. Er wordt kleding ingebracht en gehaald in de wijk, en de vaders doen klusjes etc. *“Dat levert sociale cohesie op”*. Een ander initiatief zet ook met succes vrijwilligers uit de wijk in voor het project, deze krijgen huurkorting als ze iets terugdoen voor de wijk.

Een initiatief merkt ook op dat vrijwilligers helaas niet altijd kunnen helpen. Dit heeft te maken met verschillen in kwaliteiten van vrijwilligers, maar ook met de zwaarte van de problematiek en de vraag van jongeren. Een ander initiatief meent dat het concept van werken met vrijwilligers werkt, maar dat er wel een goede begeleiding en screening nodig is. Een ander initiatief onderstreept het belang van uitwisseling van ervaringen tussen vrijwilligers, maar heeft gemerkt dat de vrijwilligers zelf daar minder behoefte aan hadden: *“De intervisiegroepen voor mentoren lopen minder goed dan gedacht, er vallen*

te vaak bijeenkomsten uit door gebrek aan belangstelling. Mentoren zijn heel autonoom.”

De initiatieven zijn de samenwerking met andere partijen aangegaan

De initiatieven moesten zich in de loop van de tijd een plaats verwerven in de regionale context. Daarbij is samenwerking met andere partijen van groot belang. Wat heeft deze samenwerking opgeleverd voor de initiatieven en wat hebben zij geleerd op dit punt? We noemen een aantal opbrengsten die naar voren kwamen in de gesprekken met projectleiders.

Een initiatief vermeldt dat er gedurende het project een beter beeld is ontstaan van het *aanbod in de regio*, en daarmee: *“Wat je zelf moet aanbieden en wat je beter bij anderen kunt halen”*. Daardoor is men teruggekomen van het oorspronkelijke plan om zelf opleidingen aan te bieden, en een eigen aanbod van dagbesteding. In plaats daarvan zorgt men dat de jongeren voor wie dat een passend aanbod is, dit bij andere aanbieders krijgen. *“De integrale hulpverlening, waarbij verschillende partners een aandeel leveren vanuit hun expertise, is een sterke verworvenheid”*. Een ander initiatief is van mening dat de communicatie met samenwerkingspartners en met andere jongerenorganisaties voor verbetering vatbaar is: *“Iedere organisatie heeft zijn eigen doel met jongeren, het is belangrijk om goed te communiceren, een vast moment hiervoor zou helpen.”*

De samenwerking met andere partijen is soms ook heel *praktisch* van aard. Zo geeft een initiatief aan dat samenwerkingspartners vaak jongeren verwijzen naar het initiatief (bijvoorbeeld het Zorgloket). Ook krijgt men soms tips van samenwerkingspartners in relatie tot nieuwe trainingen of excursies. Een van de initiatieven heeft zelfs raamcontracten afgesloten met relevante partners in de regio. En een initiatief zoekt samen met een MBO-school bij de opleiding voor sport en bewegen naar mogelijkheden om ervaringen van jongeren mee te wegen in een EVC-traject.

Er zijn ook enkele *kanttekeningen* ten aanzien van de samenwerking. Zo merkt een initiatief op dat de gemeente vaak stroperig werkt en grote veranderingen veel tijd in beslag nemen. En hoewel sommige initiatieven juist goede ervaringen hebben met ROC's (zie de onderdelen “Sluitende regionaal netwerk”, en “Aanpak van jongeren), merken andere initiatieven dat

samenwerking niet altijd op prijs werd gesteld, met name vanuit de scholen. Het kostte dit initiatief moeite om er binnen te komen en ook om duidelijk te maken dat ze bestaansrecht had. Een initiatief meldt ook dat het binnenkomen nog wel lukte, maar dat de ROC's terughoudend waren als het ging om concrete afspraken: *“Ze zijn bang deze jongeren binnen te halen, ze vormen een financieel risico”*. Het zogenoemde schoolloopbaanteam op een ROC is voor een initiatief een waardevolle schakel gebleken in de samenwerking.

De samenwerking leverde ook *andere leerpunten* op. Een initiatief stelt: *“We hebben veel geleerd over de zorgstructuur. Er zijn veel protocollen, en Jeugdzorg heeft te maken met wetgeving. Wij kwamen vooral tot de ontdekking dat er bekrompen wordt aangekeken tegen de jongerenwereld. Protocollen werken soms niet, we moeten leren kijken naar wat nodig is en niet alleen naar de lijnen die gevolgd moeten worden”*. Een ander initiatief heeft geleerd hoe beter de verbinding te leggen tussen onderwijs en zorg/hulpverlening. De communicatie is verbeterd, en dit versnelt het proces voor de jongeren: *“Wij hebben geleerd hoe we naar leerlingen moeten kijken zodat de diagnostiek voor hulpverlening wordt versneld. Bij verwijzing van ons naar zorg, worden leerlingen meestal binnen een week toegewezen. De bevindingen uit de behandelingen kunnen wij weer implementeren in school”*.

De initiatieven hebben stappen gezet in de ontwikkeling van expertise en verduurzaming

Wat hebben de initiatieven gedaan om de projecten te borgen? We signaleren drie onderdelen waarop projecten hebben ingezet: inhoudelijke borging, organisatorische borging en financiële borging.

Initiatieven hebben de afgelopen drie projectjaren ingezet op *inhoudelijke* borging door de methodiek te ontwikkelen, te systematiseren en vast te leggen: *“We hebben een methodiek, die werkt, die we kunnen incorporeren op ander plekken. Je kunt effectiever worden als je een methodiek hebt.”*, *“De aanpak kan elders ook toegepast worden, daar is belangstelling voor, maar het is belangrijk dat de directie van de school erachter staat, en een solide financieringsbasis is cruciaal.”*, en *“Er is veel nagedacht over de gebruikte methodiek, zodat de aanpak ook beter aan vrijwilligers kan worden aangeleerd, de trainingen voor vrijwilligers zijn hierop al aangepast.”*

Op diverse manieren is aandacht besteed aan *organisatorische* borging. Een initiatief vindt dat het veel tijd kostte om veranderingen in de werkwijze door te voeren binnen de organisatie: *“Vooral de ontwikkeling die wij als organisatie hebben moeten maken, heeft tijd gekost. We dachten dat het makkelijk zou gaan, maar hebben de medewerkers niet voldoende ondersteund. We hebben te makkelijk gedacht en de stappen te snel gezet. Jongerenwerkers kregen iets door de keel geduwd, en hadden er helemaal geen tijd voor. Dat heeft het proces vertraagd”*.

Een ander initiatief merkt op dat het project de eerste tijd erg “hing” aan de projectleiding: *“De projectleiding was “het” centrale punt. Er is bewust op gestuurd om de organisatie zodanig te verbeteren anderen de werkzaamheden over konden nemen. Nu is het een zelfsturend systeem geworden.”*

Andere initiatieven denken na over inzetten op *schaalvergroting* of *kwaliteitsverbetering*. Een project heeft een aantal medewerkers in dienst, waarbij de match en persoonlijke band belangrijk wordt gevonden. *“Het is een groepsproces, en het is maatwerk. Nu willen we nog niet de capaciteit verhogen, want we willen de kwaliteit verbeteren”*. Een ander initiatief heeft momenteel teveel leerlingen in begeleiding, de populariteit van dit project zorgt voor problemen: *“Eigenlijk moeten de coaches betaalde krachten worden, zodat zij op de schoollocaties de teams kunnen aansturen, dat is niet meer haalbaar met alleen vrijwilligers en stagiaires, anders gaan we ten onder aan ons eigen succes”*.

Financiële borging blijkt een lastig punt. Een initiatief zegt hierover: *“Juist met extra middelen is er veel tot stand gekomen, maar drie jaar gaat snel voorbij”*. Men denkt dat er op de langere termijn wellicht minder professionals en meer vrijwilligers ingezet kunnen worden. Maar het project zou nog moeten groeien. *“Als het project minder geld krijgt van de gemeente wordt het lastig om door te gaan”*, aldus de projectleider. Meer initiatieven denken erover na hoe ze financiële middelen kunnen aanboren voor continuering na afloop van het Oranje Fonds project. Een initiatief oppert dat jongeren wellicht moeten gaan betalen voor deelname. Uiteraard worden ook fondsen aangeschreven. Een initiatief geeft aan dat het project wordt overgenomen door overige organisaties in de regio, en een ander dat een samenwerkingspartner ondersteuning gaat bieden, maar veel is nog onduidelijk.

3.4 De (meer)opbrengsten van samenwerking met het bedrijfsleven

Via het Oranje Fonds zijn drie bedrijven betrokken geweest bij het programma Kansen Voor Jongeren: Tempo Team, Vebego en Albert Heijn. Elk van de bedrijven was gekoppeld aan een aantal initiatieven. Daarbij had in het algemeen elk initiatief een eigen contactpersoon in het bedrijf, deels vanwege de locatie van het initiatief. De ondersteuning vanuit de bedrijven kon betrekking hebben op de volgende punten.

Vormen van ondersteuning

- Organisatieadvies
- Begeleiding projectleider(s)
- Specifieke trainingen
- Stages, leerwerkplaatsen
- Inzet van vrijwilligers vanuit het bedrijf
- Bepaalde producten
- Overige ondersteuning

In deze paragraaf worden de (meer)opbrengsten van de samenwerking zowel vanuit het perspectief van de initiatieven als vanuit de contactpersonen in de drie bedrijven geschetst. Al met al wordt de samenwerking vanuit beide kanten als positief gewaardeerd. Wel hangt de samenwerking soms af van de continuïteit, die niet altijd te garanderen is over een periode van drie jaar. Een projectleider van een initiatief zegt: *'Betrokkenheid is vaak kwetsbaar doordat het verbonden is aan de persoon die zich committeert aan de samenwerking. Wanneer de contactpersoon wijzigt, moet commitment opnieuw opgebouwd worden; dit lukt niet altijd.'*

3.4.1 Tempo Team

Tempo Team is een brede dienstverlener op het gebied van Human Resources, en tweede arbeidsbemiddelaar van Nederland. Tempo Team was gekoppeld aan vijf initiatieven. Op basis van informatie van deze initiatieven komt een gevarieerd beeld naar voren.

Informatie vanuit de initiatieven

Drie van de vijf initiatieven hebben organisatieadvies en begeleiding vanuit Tempo Team gekregen. Dat wordt in alle gevallen hogelijk gewaardeerd en

geschiedt onder meer door mee te kijken op organisatorisch niveau. Bij één initiatief is er intensief contact en werden medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan managementtrainingen van Tempo Team medewerkers. Ook is geholpen met het verkrijgen van subsidie. *‘Op het gebied van strategie (hoe pakken we het aan), juridisch (beschikkingen laten nakijken, bezwaarschriften schrijven, etc.) en aanbeveling (aanschuiven in het gesprek, brief van aanbeveling schrijven) heeft Tempo Team ondersteund. Met succes!’*

Op het gebied van projectmanagement heeft dit initiatief veel geleerd. *‘Het projectteam is door Tempo Team onderworpen aan een Persoonlijk Profiel test. Aan de hand van de resultaten kregen we een duidelijk beeld van de uiteenlopende karakters binnen het team. Deze inzichten helpen erbij om iedereen zoveel mogelijk in zijn kracht te zetten, de juiste verbindingen te maken en te managen. De resultaten hebben we onder leiding van Tempo Team besproken met de groep. Daarnaast heeft de projectleider nog aanvullende adviezen en inzichten gekregen.’* Door de directe begeleiding van de projectleider van het initiatief *‘zorgt zij ervoor dat onze projectleider en echte professional wordt. Die bijdrage laat zich moeilijk in waarde uitdrukken.’*

Bij vier van de vijf initiatieven hebben vrijwilligers vanuit Tempo Team tot volle tevredenheid sollicitatietrainingen voor jongeren gegeven. *‘De training was goed opgebouwd en er kwam veel aan bod, waaronder de rol van Social Media.’*

Het verzorgen van stages of leerwerkplaatsen via Tempo Team is bij geen van de vijf initiatieven gelukt. Ook de inzet van vrijwilligers als begeleider van jongeren of anderszins komt spaarzaam voor, hoewel het bij één initiatief als ‘meest waardevol’ wordt beschouwd. *‘Inzet van de medewerker die als mentor is ingezet was goed. Door zijn inzet heeft hij een jongere verder kunnen helpen.’*

Informatie vanuit het bedrijf

In het gesprek met de vertegenwoordiger van Tempo Team komen verschillende overwegingen naar voren om als bedrijf betrokken te willen zijn bij het programma Kansen Voor Jongeren. Ten eerste paste de betrokkenheid bij de opdracht om als bedrijf aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) te doen. Omdat de kernactiviteiten van Tempo Team zich richten op de koppeling tussen werknemers en werknemers, was deze expertise bij uitstek van belang voor de initiatieven die zich immers ook bezighouden met de vraag

hoe jongeren een weg kunnen vinden naar werk of opleiding. Vooral in stedelijke omgevingen waren de initiatieven nabij vestigingen van Tempo Team. Het daadwerkelijk en succesvol bemiddelen van jongeren, leidend tot een baan, past uiteraard bij een uitzendorganisatie.

Vanuit het bedrijf is expertise gedeeld om de projectleiding van de initiatieven te ondersteunen in het (nog) professioneler worden in de bedrijfsvoering. Het ging dan om vragen rond het opzetten van een (sluitende) begroting, het uitwerken van een businessmodel, betere kennis van HRM en HRD, en allerlei aspecten van de vraag 'hoe krijg je mensen aan het werk?'.

Per initiatief was er overleg met en gerichte professionalisering van de projectleiders, en bestond er coaching vanuit klanten van Tempo Team, meestal bedrijven in de horeca.

Er was ook contact met de jongeren en er zijn trainingen gegeven. De vraag van Tempo Team was dan 'Is deze jongere 'job ready'?' Wanneer daadwerkelijk uitzenden naar een bedrijf aan de orde is, is goede wil van de kant van de jongere niet voldoende. Men moet er zeker van zijn dat afspraken over bijvoorbeeld op tijd komen nagekomen worden. Ook de inschatting of een jongere tijdens werk voor een klant extra begeleiding nodig heeft, en of de klant bereid is deze begeleiding 'on-the-job' te bieden, is een factor in het besluit om te bemiddelen voor een jongere die deelneemt aan het initiatief.

Vanuit Tempo Team wordt een duidelijke meerwaarde gezien van de betrokkenheid bij de initiatieven. Maar er zijn ook aandachtspunten. Zo bleek het lastig voor werknemers van Tempo Team om gemotiveerd blijven om zich in te zetten, ook als dat niet meteen resultaat oplevert. Verder was de samenwerking te vrijblijvend, en paste de cultuur en structuur van een initiatief niet op die van Tempo Team. Vanuit Tempo Team ziet men dat het afhankelijk zijn van subsidie een andere manier van denken met zich meebrengt, dat de doelmatigheid niet altijd voorop staat. En men ziet naast professionaliteit ook wel amateurisme in bijvoorbeeld het opstellen van een brief of een rapport door de projecten

Al met al is de betrokkenheid bij het programma Kansen Voor Jongeren leerzaam geweest, en heeft voor Tempo Team geleid tot het perspectief om in de toekomst een rol te willen spelen in lokale of regionale netwerken waarvan

dit type deels vrijwillige initiatieven rond kwetsbare en moeilijk te bemiddelen jongeren deel uitmaken.

3.4.2 Albert Heijn

Albert Heijn is een Nederlandse keten van supermarkten, met in Nederland 949 winkels, en is daarmee de grootste supermarktketen van het land. Albert Heijn is ook de grootste werkgever qua bijbanen, en dan vooral voor jongeren.

Informatie vanuit de initiatieven

Er zijn vier initiatieven gekoppeld geweest aan Albert Heijn, en vanuit hun informatie komt het volgende beeld naar voren ten aanzien van de genoemde verschillende vormen van ondersteuning, namelijk organisatieadvies, begeleiding projectleider(s), specifieke trainingen, stages en leerwerkplaatsen, inzet van vrijwilligers, en het ter beschikking stellen van bepaalde producten.

Er is één initiatief dat veel vormen van ondersteuning heeft gekregen, bij twee initiatieven meldt men één of twee aspecten, en bij een initiatief is de koppeling niet van de grond gekomen. De projectleider van dit initiatief meldt dat er wel een prettig gesprek met de contactpersoon bij Albert Heijn plaats heeft gevonden, en dat er ook contact was met de lokale vestiging in de buurt van het initiatief, maar zonder concreet resultaat. Waarom is niet duidelijk. *‘Op een of andere manier is de samenwerking niet tot stand gekomen’.*

Bij het tweede initiatief was het andere koek. Er was ten eerste sprake van organisatieadvies en begeleiding van de projectleiding. Dit vond plaats in door de projectleider hoog gewaardeerde gesprekken met een manager van Albert Heijn. Verder zijn er sollicitatietrainingen gegeven en is een training mogelijk gemaakt op het gebied van bedrijfshulpverlening.

Bij het derde initiatief is er vooral materiële ondersteuning geboden door Albert Heijn, namelijk door de overeenkomst dat elke dag een lunch gehaald mocht worden voor de deelnemers aan het initiatief. Het was het meest waardevol... *‘Dat we nu dankzij AH de lunch kunnen verzorgen elke dag, is echt een super goede aanvulling op ons programma en daar zijn we heel blij en dankbaar om.’.*

Er is wel contact geweest over stages of leerwerkwerkplaatsen voor deelnemers aan het initiatief maar de ervaring is dat afspraken niet goed door

gecommuniceerd zijn in het bedrijf, zodat er niemand daadwerkelijk aan het werk is gegaan. *'We zouden jongeren aan mogen melden via AH@belteam. Ze zouden dan (voorrang) krijgen bij sollicitatiegesprekken. Maar eigenlijk is nog niemand via daar aan het werk. Want het belteam is zelf niet echt op de hoogte van de afspraak.'*

Bij het vierde aan Albert Heijn gekoppelde initiatief is het wel gelukt jongeren aan het werk te helpen in de supermarkt. *'De jongeren die wij begeleiden kunnen via korte lijntjes bij enkele vestigingen van de AH solliciteren. Wij geven bij een van de bedrijfsleiders aan dat wij een werkzoekende jongere hebben en laten deze een sollicitatieformulier invullen. De betreffende bedrijfsleider is dan op de hoogte en nodigt deze jongere uit voor een sollicitatiegesprek. Voordeel is dat er minder gekeken wordt naar de leeftijd van de jongere en dat er rekening gehouden wordt met het 'zorgrandje' dat een jongere heeft.'*

Vanuit dit initiatief worden een aantal grenzen van de samenwerking geschetst. De projectleider van het initiatief schrijft: *'Het plaatsen van jongeren bij de AH ging met vallen en opstaan. Het blijkt toch lastig dat de AH in veel gevallen een maximaal aantal uren heeft waarop jongeren kunnen werken (12 uur per week) en dat is net niet genoeg voor onze jongeren om rond te komen. Sommige supermarkten willen ook dat wat oudere jongeren heel vroeg in de ochtend of juist laat in de avond beginnen en dat sluit weer niet aan op hun school. Er zijn dan ook wat jongeren afgevallen hierdoor. Daarnaast blijkt het maar in een klein aantal filialen mogelijk te zijn om jongeren te plaatsen. Toch zijn er ook wat successen geboekt bij een aantal jongeren die met plezier en met doorstroommogelijkheden aan de slag zijn gegaan bij de AH en dat is leuk om te zien!'*

Bij een bedrijf met zo veel vestigingen is het van belang dat het bestaan van initiatieven en de samenwerking met het bedrijf als geheel meer bekendheid moet krijgen. De projectleider van dit initiatief ziet daarin ook een rol voor het Oranje Fonds: *'Bijvoorbeeld een bijeenkomst organiseren vanuit het Oranjefonds waar projecten om de tafel gaan zitten met alle vertegenwoordigers van de bedrijven. Zo hoef je ook niet op individueel niveau steeds opnieuw hetzelfde verhaal te hoeven doen. Wij realiseren ons dat dit veel werk kost omdat de projecten in verschillende regio's werkzaam zijn, maar het zal uiteindelijk meer opleveren denken we.'*

Informatie vanuit het bedrijf

Uit het gesprek met de vertegenwoordiger van Albert Heijn blijkt dat de achtergrond van samenwerking met het programma Kansen Voor Jongeren allereerst past in de strategie van Albert Heijn om een goede buur te zijn. Verder kent het bedrijf actiepunten rond 'kids en gezondheid' en 'kids en werk'. En als grootste werkgever van jongeren met bijbanen met vestigingen die zich vaak in de nabijheid van initiatieven bevinden ligt samenwerking voor de hand.

Zoals al uit de verhalen van de initiatieven blijkt, is de samenwerking niet bij alle initiatieven goed geslaagd. Deels ligt dat in het vinden van lokale medewerkers die affiniteit hebben met de doelgroep van de initiatieven, en die enthousiast zijn om zowel op het niveau van de projectleiding als op het niveau van de jongeren bij te dragen aan het succes. Dat heeft succesverhalen als gevolg waarbij AH-medewerkers regelmatig sparren met projectleiders over voorkomende vragen, om vervolgens door te linken naar de supermarktmanager om echt te leren begrijpen hoe het bedrijf werkt, en wat de eisen aan jongeren zijn, of in het geval van huisvestingsproblemen van een initiatief contacten te laten leggen met de vastgoedafdeling van Albert Heijn voor advies op dat gebied.

In één geval is sprake geweest van het realiseren van veel werkplekken voor jongeren die deelnamen aan een initiatief dat gehuisvest was om de hoek van de lokale AH-vestiging. Jongeren deden wat terug door het dak van AH schoon te houden, en een boodschappenservice voor ouderen te starten. Daarnaast is huiswerkbegeleiding geboden aan jongeren van een ander initiatief. Bij alle initiatieven gold dat de medewerkers van Albert Heijn open stonden voor alle mogelijke vragen en voor momenten om te sparren met de projectleiders of anderen, en vooral ook praktisch te helpen, vaak in kleine dingen.

Volgens de projectleider van Albert Heijn heeft de meerwaarde deels gelegen op ideëel niveau: het leren groot te denken, niet te blokkeren bij op het eerste gezicht onoverkomelijke problemen, maar te stellen en te denken 'kan niet bestaat niet'. Er is getracht het gevoel als bedrijf over te brengen, waarin het gaat om echt doen, echt handelen, een positief signaal in de buurt geven. Dat betekende dat initiatieven meer zagen dat ze moesten investeren in het verkrijgen van een goede naam in de buurt, en in een duidelijke positie in netwerken van belanghebbenden in een gegeven buurt.

Al met al is er sprake geweest van coachend begeleiden op onderwerpen als financiën, vastgoed, het afsluiten van contracten en het letten op de kleine lettertjes, het letten op de kosten. Daarbij was sparren en doorverwijzen ‘praat eens met die’ van groot belang.

Achteraf bleek het belangrijk te zijn om van te voren, bij het begin van samenwerking met initiatieven, helemaal open te zijn over mogelijkheden en onmogelijkheden, en tijdens de samenwerking ervan uit te gaan dat alles bespreekbaar moet zijn. Nu bleek dat in sommige gevallen de verwachtingen in het begin onrealistisch waren. In het geval dat de verwachtingen tegenvielen bestond niet altijd de openheid dat op tafel te leggen, opdat de wederzijdse relaties realistischer bijgesteld konden worden. Hoe betrokken dan ook, bij een partner in het bedrijfsleven dient beseft te worden dat activiteiten zich niet al te ver van de *core business* kunnen afspelen.

3.4.3 *VebeGo*

VebeGo is een internationaal opererend familiebedrijf actief, in facilitaire diensten, publieke sector en de gezondheidszorg. Vier initiatieven in het programma Kansen Voor Jongeren van het Oranje Fonds hebben ondersteuning gekregen van VebeGo.

Informatie vanuit de initiatieven

Eén van de initiatieven meldt dat de ondersteuning zich vooral heeft gericht op specifieke trainingen, namelijk sollicitatietraining, schoonmaaktraining, en BHV-training. Dat is goed gewaardeerd: *‘we konden met elke vraag altijd terecht en we voelden ons zeer serieus genomen’*.

De andere drie initiatieven melden meer verschillende onderdelen van de ontvangen ondersteuning van de kant van VebeGo. Ten aanzien van organisatieadvies zeggen deze drie initiatieven dat ze dit gekregen organisatieadvies hogelijk hebben gewaardeerd. De onderwerpen liepen per initiatief uiteen. Zo heeft een van de initiatieven het veelvuldig gehad over de aanpak richting de ROC's en het bedrijfsleven, en de vraag wat te doen om het initiatief zichtbaar te maken. Verder werd er gebrainstormd hoe het initiatief zich meer in de richting van het commerciële aspect van sociaal ondernemerschap kan bewegen. Daarnaast werd meegekeken naar tussenrapportages en het kwaliteitsplan. Toen de organisatie van het initiatief

onder druk stond *'hebben ze ons in de moeilijke tijd gesteund en het vertrouwen gegeven dat we het aankonden.'*

Een ander initiatief heeft advies gekregen over managementaspecten van een team dat snel in ontwikkeling is, de uit te zetten koers binnen de organisatie en het vormen van een parallelteam in een andere vestiging.

Het derde initiatief heeft meerdere gesprekken gevoerd om leerbehoeften en -wensen helder te krijgen, zich te oriënteren op leerwerkplekken en eventuele samenwerking met meerdere bedrijven, om zo deel te gaan uitmaken van een relevant netwerk. De projectleider en de medewerkers van Vebego waren een klankbord voor lopende zaken.

Ten aanzien van de begeleiding van de projectleiding van de initiatieven waardeert één van de initiatieven dit met rapportcijfer 10: *'De begeleiding en ondersteuning van de projectleider is erg goed geweest. Ook het organisatieadvies en het gesprek met bijvoorbeeld de marketingmanager waren heel inspiratief.'* Ook de andere twee initiatieven zijn zeer positief. Men noemt de constant beschikbare vraagbaak, het fysiek aanwezig bij het maken van afspraken met toekomstige partners, het meedenken en het ondersteunen in mogelijkheden die Vebego het initiatief kon bieden.

Wat betreft specifieke trainingen noemt een van de initiatieven training in resultaat- en cijfergerichtheid (*'Veel in geleerd!'*), in het voeren van gesprekken, en het in kaart brengen van de markt en de afnemers. Een ander initiatief noemt een masterclass MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) voor de vrijwilligers, die hogelijk gewaardeerd werd vanwege de tips en tricks hoe ze het binnen hun eigen onderneming of voor een werkgever het MVO gedachtegoed konden uitrollen.

Twee initiatieven noemen verder ondersteuning op het gebied van stages en leerwerkplaatsen. Ook hier was het probleem dat dit niet altijd goed verloopt, zoals ook elders in dit rapport te lezen valt. Bedrijven zijn lang niet altijd gericht op het kunnen inzetten van jongeren die niet of beperkt gekwalificeerd zijn, en het is lang niet altijd makkelijk om voor aangepaste leer/werkplekken te zorgen, en jongeren te begeleiden.

Ten aanzien van specifieke ondersteuning in de vorm van specifieke producten meldt een initiatief: *'een omgezaagde boom is gedoneerd aan één van de*

studenten, met het doel een kunstwerk te maken dat geplaatst kan worden bij een instelling voor ouderenzorg in de regio'.

Bij de vraag wat het meest waardevol was in de ondersteuning van Vebege noemt men de proactieve houding waardoor duidelijk werd wat Vebege in de regio deed en waarvan het initiatief geen weet had. Verder noemt men de oprechte betrokkenheid, en de variatie aan ondersteuning op verschillende gebieden. Concreet is de waarde van *'het regelen van 20 UWV- testen per jaar'* en het in contact brengen met interessante bedrijven. Maar ook de minder concrete zaken zijn als erg belangrijk ervaren: *'soms was er tijd om ook te kijken naar het energieniveau van de projectleider.'*

Tot slot hebben de initiatieven nog de mogelijkheid gehad om te melden wat gemist werd, of wat beter had gekund. Er komt hier, naast de uitbundige lof voor de ondersteuning, één duidelijke punt uit naar voren: het belang om per periode, en voor het gehele voorziene tijdsduur van de samenwerking en ondersteuning duidelijke overeenstemming te bereiken over de inhoud en de te bereiken resultaten. Initiatieven beschikken niet vanaf de start over het overzicht van al datgene dat gedaan moet worden om succes te behalen in zowel de tussendoelen als het einddoel, en de route daar naartoe. Men vraagt een specifieke afstemming met de trainers, onder andere zoals ingezet vanuit Oranje Fonds, voor wat betreft inhoud en te bereiken resultaat. Het zo spoedig mogelijk aanbrengen van structuur en het bepalen van een duidelijke richtlijn worden noodzakelijk geacht om in alle rust doelgericht verder te kunnen werken.

Informatie vanuit het bedrijf

Na alle woorden van waardering laten we de vertegenwoordiger van het bedrijf Vebege aan het woord. Voor Vebege past betrokkenheid bij het programma Kansen Voor Jongeren bij de maatschappelijke agenda van het bedrijf. Vanwege het type werkzaamheden, zoals in de schoonmaak, is het type jongeren dat deelneemt in de initiatieven, jongeren aan de onderkant van de arbeidsmarkt, belangrijk voor het bedrijf. Kijken of het lukt jongeren een startkwalificatie te laten halen komt overeen met de doelstelling van het Oranje Fonds in dit programma.

Vebege heeft zich zo veel mogelijk op de specifieke behoeften van elk van de initiatieven gericht. Van het begin af aan was er contact met het Oranje Fonds, en al gauw was duidelijk dat veel van alle initiatieven moeite hadden om te opereren in een veld met veel belanghebbenden. Daarbij kwam de observatie dat de interne cultuur van de initiatieven niet altijd bedrijfs- en planmatig was, dat tot uitdrukking kwam tot het niet of niet op tijd nakomen van afspraken. Bewustmaking en verandering van die cultuur werd dan ook een belangrijk speerpunt van Vebege.

Binnen de variatie van de vier initiatieven die Vebege heeft ondersteund laten zich de volgende interventies onderscheiden. Bij een van de initiatieven is de insteek gekozen van het ontwikkelen van een concreet business plan, met bijbehorende strategie voor marketing, en het ontwikkelen van een verdienmodel dat aansluit bij ROC's. Inhoudelijk is ingezet in workshops rond duurzaamheid. Bij een ander initiatief was het duidelijk dat het moeilijk was om de organisatie goed draaiend te houden. Er is hier geïnvesteerd in scholing rond leiderschap en communicatie, vooral bij de projectleiders. Verder werd advies gegeven rond de vraag of het verstandig was als het initiatief ging fuseren, wat de meetbare voor- en nadelen daarvan waren. Bij weer een ander initiatief was het concreter met het bieden van een schoonmaaktraining, meeloopstages en het adviseren van mogelijke acties naar aanleiding van duidelijke behoeften van het initiatief als organisatie.

De vertegenwoordiger van Vebege heeft de ontwikkelingen van de initiatieven gevolgd, die mede door de geboden ondersteuning werden beïnvloed. Die beïnvloeding is uiteraard tot op zekere hoogte mogelijk. Veel van het succes van een initiatief is naar de mening van de vertegenwoordiger afhankelijk van de professionaliteit van de organisatie en de projectleider. *'Het hart zit goed, het gaat om bevlogen mensen. Maar als het hoofd erbij komt, gaat het bedrijfsmatig soms mis'*. Basisvaardigheden kunnen ontbreken, zelfs het nakomen van afspraken gaat soms mis, vandaar dat begeleiding en coaching noodzakelijk is. Ook als er zich kansen voordoen, bijvoorbeeld op extra subsidiemogelijkheden, worden er geen afwegingen gemaakt tussen de voor hand liggende voordelen en de mogelijk slecht uitwerkende negatieve neveneffecten. In het algemeen is de ondersteuning van Vebege in dit soort zaken nuttig gebleken.

Als resultaten van de betrokkenheid van Vebege wordt genoemd dat het belangrijk is geweest dat medewerkers van Vebege betrokken zijn geraakt bij

vragen in de maatschappij, zoals in dit geval rond kwetsbare jongeren. Er is meer inzicht ontstaan hoe de wereld van onderwijs werkt, wat de rol van startkwalificaties is.

Verder is inzicht ontstaan hoe de aanpakken van jongeren zonder startkwalificaties (verder) verbeterd kunnen worden. Vooral werkleertrajecten, waarin het werk nadrukkelijk aan onderwijs is gekoppeld, zijn van belang.

Vebege heeft veel waardering voor het programma Kansen Voor Jongeren als geheel en het Oranje Fonds vanwege datgene dat gedaan is en wordt voor sociale cohesie in de maatschappij, en het betrekken van vrijwilligers als instrument om die cohesie op lokaal niveau te laten groeien. Een uniek programma, en de vertegenwoordiger van Vebege hoopt dat het nog een keer gedaan wordt, want dan wil Vebege weer meedoen. En wellicht ook meepraten om realistische doelstellingen voor een programma als Kansen Voor Jongeren te helpen bepalen, doelstellingen die in haar ogen eerder kwalitatief, dan kwantitatief van aard horen te zijn.

4 De meerwaarde in vijftien portretten

In dit hoofdstuk bespreken we de meeropbrengsten van elk van de projecten. We baseren ons op de interviews met jongeren, vrijwilligers, vertegenwoordigers van samenwerkingspartners en de projectleiders. We beginnen elk portret met een heel korte typering van het initiatief, zoals te vinden op de website van het Oranje Fonds, soms aangevuld. Vervolgens gaan we in op de opbrengsten en koppelen die waar mogelijk aan de aanpakken en de mechanismen die in de ogen van de betrokkenen tot die opbrengsten hebben geleid. Voor zover mogelijk sluiten we aan bij de categorisering van aanpakken, werkzame elementen en (tussen)doelen die eerder is gemaakt ten behoeve van de procesevaluatie. We sluiten het projectplaatje af met een korte overall-conclusie per project.

4.1 Portret 1: Boulevard of Dreams (Manage your Talent, Rotterdam)

Jongeren blijken vaak geen idee te hebben wat bepaald werk inhoudt of welke kansen er liggen. Met name waar het gaat om populaire sectoren zoals de entertainmentbranche staren de jongeren zich blind op de glitter en glamour. Boulevard of Dreams neemt deze jongeren mee in een traject dat hen leidt naar andere, meer realistische, opleidingssectoren zoals Haven en Zorg. Naast een reality check en de methodiek Kleurenpalet van vijf, ontstaan kleine netwerken van jongeren en ervaringsdeskundigen die de jongeren nieuwe inzichten bieden.

Empowerment

Boulevard of dreams is een “empowerment”-programma, een reeks van tien trainingslessen waarin jongeren in staat worden gesteld te ontdekken wie ze zijn, en wat ze kunnen. Het draait om het persoonlijk niveau van de jongere:

hoe gaat het nu echt met ze? Dat overstijgt de studieloopbaanlessen van de ROC's die vaak alleen over cijfers of studievoortgang gaan.

In elk van de tien lessen staat een bepaald thema centraal, maar met steeds als rode draad "Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?" De jongeren krijgen verschillende werkvormen, waarin ze tot ontdekking komen wat hun talent is.

Waar liggen hun competenties, wat vinden ze leuk, past de opleiding nog bij ze?

En hoe gaan ze door?

Daarnaast worden ze gekoppeld aan een "peer-educator", iemand die wat ouder is, maar niet te veel, en wat meer van het leven heeft gezien. Eerst worden de jongeren handmatig gekoppeld aan de hand van hun intakeformulieren en -gesprekken aan potentiële peer-educators. Tijdens een speeddate-diner wordt gekeken welke match klopt.

De entertainmentbranche trekt. Twee deelnemers zitten in de Voice of Holland, mede omdat Boulevard of Dreams het zetje heeft gegeven om zich te durven opgeven. Verder is het zelfvertrouwen vergroot, bijvoorbeeld in het maken van keuzen voor een andere opleiding die beter past. Binnen het initiatief maken de jongeren vrienden, omdat er een familiegevoel heerst. En jongeren leren om aan hun netwerk te bouwen. Er zijn verschillende succesverhalen: het winnen van talentenjachten, een eigen album uitbrengen, het starten van eigen bedrijven. En voor het initiatief is belangstelling vanuit Zweden.

Durven te doen

Jongeren zijn vaak onzeker over wat ze wel en niet willen en kunnen. *Ik wist niet goed wat ik wilde doen. En ik wilde toch iets met muziek en ik wilde zelfvertrouwen krijgen.* Mede door Boulevard of Dreams durven jongeren stappen te zetten om verder te komen. *Ik heb nu gewoon een eigen onderneming in het opzetten van evenementen. Ik had heel erg het probleem dat ik wel dingen wilde doen maar ze niet uitvoerde. Ik had -denk ik- een soort angst.. ik sta nu veel steviger in mijn schoenen. Nu weerhoudt mijn onzekerheid me niet meer om aan mijn dromen te werken.*

De lessen zijn daar heel belangrijk bij, zo legt een van de jongeren uit: *Er werd zo veel verteld over de mensheid en hoe alles in elkaar zit. Als je beseft wat het probleem is dat kan je het ook oplossen. Ik dacht niet dat het echt persoonlijk zou worden. Maar dat werd het wel. Ik weet niet waar ik zou zijn als dit project er niet was. Het zijn maar tien lessen maar het heeft zoveel impact.* In de lessen

worden de jongeren serieus genomen; ze zijn zo veel mogelijk op hun persoon gericht.

Echte betrokkenheid

Contacten met Boulevard of Dreams en de peer-educator zijn echt, authentiek, dat is de ervaring van de jongeren: *Dat er echt betrokkenheid is en echt persoonlijk benaderd word. Dat je echt achter je staan. Die band. Ze geloven in je.*

Van de peer-educator wordt veel geleerd. *Hij vertelt heel veel. Ook veel details van hoe je zaken precies moet aanpakken en wat de valkuilen zijn.* En dat leren kan op verschillende manieren. *Ik heb er twee. Een man en een vrouw. Met de man boks ik. De vrouw helpt me bij het vinden van een stage in het buitenland. En ze gaat een video met mij maken. Ze zijn in de 30.*

De betrokkenheid van de vrijwilliger kan ver gaan, tot diep in de persoonlijke situatie. Een van de vrijwilligers: *Zij wilde stoppen met haar opleiding. Ze was gescheiden en had een kind, had ook schulden. Ze vroeg of ik wilde helpen met haar schulden. Of ik de schuldeisers wilde bellen en haar daarmee wilde helpen. Ik heb haar tips gegeven hoe ze het moet aanpakken. Ze had het moeilijk thuis ook met ouders en alcohol. Ik was een buddy, een heel jaar lang.*

Maar het is belangrijk grenzen te bewaken. *Je moet volledig opgaan in diegene die je begeleidt maar je moet wel volledig afstand houden. Daar moet je de grens in vinden. Het is een maximale balans.*

De omgeving ziet de veranderingen bij de jongeren. Het gaat om meer durf, je niet laten beïnvloeden door negatief commentaar, bezig zijn en blijven, en niet stilzitten als het even niet lukt. En vooral ook perspectief zien in het eigen leven. Een van de jongeren zegt: *Ik heb een heel duidelijk plan, maar ik ben nog erg jong. Dat houdt me nog tegen. Ik moet nog naar school. Mijn studie duurt nog twee jaar. Ik wil wel mijn school afmaken en misschien zelfs verder studeren.*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Loopbaanorientatie op ROC's is te weinig gefocust op het individu, daardoor ontwikkelen jongeren geen toekomstperspectief en worden ze onvoldoende ondersteund op weg naar een toekomstige loopbaan.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Empowermentprogramma en individuele begeleiding van peer educator stimuleert, steunt -ook in praktische zaken en versterkt geloof in eigen kunnen.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Durf, zelfvertrouwen, netwerk

4.2 Portret 2: Club Forward (Stichting Forward, Breda)

Club Forward biedt jongeren een centrale plek waar zij zich thuis voelen, huiswerk maken, activiteiten ontwikkelen en organiseren. De club is geënt op een formule uit Vlaanderen waar meer dan 400 van deze plekken (honken) actief gerund worden door jongeren. De club zet in op de talenten en wensen van jongeren. Deze persoonlijke aanpak weet de jongeren op een juiste wijze te motiveren zodat zij een diploma gaan behalen en vervolgens aan het werk gaan. Bij de club worden vele partijen betrokken, bijvoorbeeld het bedrijfsleven, en ook de ouders zijn welkom. Hierdoor wordt een uitgebreid netwerk gecreëerd. Iedere jongere wordt begeleid door een vrijwillige coach. Vrijwilligers worden geworven via het eigen netwerk, vanuit het vrijwilligerspunt van Breda en HBO-scholen (stagiaires), en soms via bedrijven. Daarnaast blijven de jongeren betrokken bij de club als vrijwilliger en rolmodel.

Waardering en steun geeft zelfvertrouwen

De doelgroep van Club Forward betreft vooral voortijdig schoolverlaters met multiproblematiek. Vaak zijn de verhoudingen binnen het gezin verstoord en hebben de jongeren zich afgekeerd van de maatschappij. Er is veel boosheid en wantrouwen bij deze jongeren, ze hebben weinig zelfvertrouwen en spelen op safe. Door de aanpak van Club Forward voelen jongeren zich serieus genomen, gewaardeerd, gesteund in hun ambities en ze krijgen meer zelfvertrouwen. Een jongere stelt: *“Ik ben zelfverzekerder geworden, dat is de grootste verandering. Niemand in mijn omgeving kon dat bieden”*. Om dit te bewerkstelligen is een veilige omgeving cruciaal. In de aanpak van Club Forward wordt een veilige omgeving gecreëerd vanuit verschillende invalshoeken. Dat is ten eerste de wijze van benaderen van de jongere in het één-op-één-contact bij de intake en bij de koppeling aan een peer-coach. In dit contact met de jongeren is het belangrijk dat er goed geluisterd wordt: *“Luisteren is heel belangrijk, het gevoel hebben begrepen te worden”*, aldus een jongere. Een vrijwilliger merkt op: *“Je moet jongeren stimuleren, helpen en maatje zijn. Het gesprek aangaan en kijken wat iemand wil, kijken wat de mogelijkheden zijn en elkaar helpen. Luisteren als maatje, je snapt beter wat er speelt dan iemand anders”*. Volgens een van de samenwerkingspartners is ook de positieve waardering die jongeren ervaren bij Club Forward, van belang. Een vrijwilliger merkt hierover op: *“Je zet de jongere in zijn talent en gaat in op wat de jongere leuk vindt. Dat motiveert, je triggert de jongere ermee”*. Volgens de projectleiding gaat het om

continuïteit en “eerlijke aandacht”, “*Er gewoon zijn voor de jongere, laten zien dat je om ze geeft*”, en gelijkwaardigheid, “*De jongere staat centraal en krijgt de regie*”, “*Jongeren moeten niet begeleid worden, maar gesteund*”. Hierover zegt een vrijwilliger: “*Je moet je niet teveel bemoeien met zijn leven, maar een klein duwtje geven. Aansluiten bij de behoefte, maar de jongere moet het zelf doen en bezig zijn met zijn toekomst. Eigen initiatief tonen en focus hebben*”.

Actieve participatie in netwerken

Voor het creëren van een veilige omgeving is het ook belangrijk dat de jongeren weten waar ze terecht kunnen. Club Forward heeft een eigen clubgebouw in de wijk waar de jongeren wonen. Daar worden activiteiten georganiseerd en ontmoeten jongeren elkaar en hun begeleiders. Dit maakt de drempel laag, en bevordert het “clubgevoel”, ergens bij horen, verbinding aangaan. Volgens de projectleider leren jongeren zo elkaar kennen en ontstaat uitwisseling tussen verschillende soorten jongeren in de wijk. Een van de vrijwilligers formuleert het als volgt: “*Je sociale netwerk wordt groter, niet alleen vrienden maar breder dan dat. Dat geldt voor jongeren en voor vrijwilligers. Het is echt mooi om te zien wat er gebeurt*”. De jongeren krijgen meer binding met de wijk. Zo blijken deelnemende jongeren later vaak betrokken te blijven bij het initiatief in de rol van vrijwilliger, vanuit het idee dat ze iets “terug willen doen” voor de wijk. Een van de vrijwilligers vindt het belangrijk om jongeren uit de wijk zelf in te zetten als peer-coach: “*De relatie in de buurt is krachtig. De band tussen de mensen is vriendelijk, open en fijn, gelijkwaardig*”.

Voorts bouwt Club Forward aan het sociale netwerk van de jongeren, door ouderbetrokkenheid te bevorderen. Het contact met de ouders verbetert, zij kunnen hun kinderen beter steunen en stimuleren. Een van de samenwerkingspartners spreekt over “een sociaal vangnet creëren”. Dit gebeurt in dit project op het niveau van de club, het gezin en de wijk.

Eigen regie over de weg naar een realistisch toekomstperspectief

Jongeren krijgen met de hulp van Club Forward de regie over hun eigen leven terug. Tijdens het intakegesprek wordt nagegaan welke doelen de jongeren heeft, waar de focus en interesses liggen. Er wordt gesproken over de vraag of de doelen realistisch zijn, en het perspectief wordt bepaald. Een van de samenwerkingspartners zegt: “*Er wordt goed gekeken naar reële*

mogelijkheden, kritisch en doortastend: Wat heb je gedaan en wie ben jij?". Een jongere meent: *"Hier wordt ook hard en duidelijk gezegd, dit is de situatie, en dit moet je doen om eruit te komen. Dan weet je waar je aan toe bent. Niet om dingen op te leggen, want de motivatie moet uit de jongere komen, dat werkt beter"*. Aan de hand van de uitkomsten wordt een ontwikkelplan gemaakt. Afhankelijk van wat de jongere wil, kan gekozen worden voor specifieke activiteiten zoals bijles, deelnemen aan huiswerkgroep of workshops, of een rijbewijs of veiligheidscertificaat behalen etc. Door de persoonlijke aanpak en maatwerk voelen jongeren zich serieus genomen en worden ze gecommitteerd. Volgens de projectleider: *"Ze gaan beseffen dat ze moeten investeren in zichzelf en hard moeten werken om hun droom waar te maken"*.

De motivatie van jongeren voor school neemt toe doordat jongeren zelf de regie krijgen, en door het intakegesprek en ontwikkelplan een beter beeld krijgen van hun doel, en hoe ze dit kunnen bereiken. Motivatie wordt ook gestimuleerd door de voorbeeldfunctie van de peer-coaches en de gesprekken over school. Zo signaleert een van de vrijwilligers dat de motivatie van de jongere die hij begeleidt, is veranderd. *"Eerst wilde hij alleen maar geld verdienen, maar dat is veranderd door de leuke kanten te laten zien van naar school gaan. Niet naar school gaan, dan verveel je je, je hebt geen contacten, geen ritme. Je ouders zijn niet blij etc."*. De vrijwilliger ondersteunde de jongere verder door mee te gaan bij het inleveren van de inschrijfformulieren op school.

Bij de intake wordt ook in kaart gebracht welke problemen belemmerend zijn voor de toeleiding naar opleiding en/of werk, en hoe het netwerk van de jongere eruit ziet. Met de jongeren wordt gewerkt aan het oplossen van schulden, huisvesting etc. zodat ze meer ruimte krijgen voor school en leren, en aan het versterken van hun netwerk, zodat ze meer stimulans krijgen vanuit hun omgeving. Een van de jongeren: *"Er was veel praktische ondersteuning op leergebied maar ook persoonlijk. Het ging bijvoorbeeld ook om oppas voor mijn kind. Die steun is erg fijn"*.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Gevoelens van onzekerheid en minderwaardigheid, en gebrek aan ondersteuning vanuit het netwerk van de jongeren leiden tot maatschappelijke uitval (schoolverlaten, werkeloosheid, dakloos) en afzetten tegen de maatschappij.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Een veilige omgeving en vertrouwd netwerk, waarbinnen jongeren zich gewaardeerd en serieus genomen voelen, hun talenten ontdekken en een realistisch perspectief ontwikkelen, maakt dat zij de regie over hun leven terugkrijgen en weer gaan participeren in de maatschappij.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, motivatie, eigen regie, sociaal netwerk/binding in de wijk

4.3 Portret 3: De Sprong (Stichting Het Dagelijks Bestaan, Zutphen)

Bij De Sprong volgen jongeren een traject van zes weken, bestaande uit dagbesteding, onderwijs en stage. Het betreft jongeren die psychiatrische problematiek hebben, stoornissen in het autistisch spectrum, depressiviteit, angststoornissen, obsessief gedrag. Jongeren via jeugdzorg die onder toezicht staan. Er is altijd meer aan de hand dan alleen schooluitval.

Het traject maakt de problematiek van de jongeren inzichtelijk en achterhaalt de redenen waarom deze jongeren dreigen uit te vallen. Docenten van het ROC komen op locatie les geven. Vanuit de sector Handel worden de jongeren die dreigen uit te vallen doorverwezen, maar er komen ook jongeren die al zijn uitgevallen. Het traject biedt nieuwe bindingen en netwerken en neemt obstakels weg. Zo plaatsen zij jongeren over naar een kleinere locatie of naar een andere richting zodat zij toch hun diploma halen. Het project is gelokaliseerd in Zutphen, maar ook actief in Apeldoorn en Deventer.

Structuur en zelfvertrouwen als basis voor volgende stappen

Uit de gesprekken komt naar voren dat jongeren in het project zelfvertrouwen en een toekomstperspectief ontwikkelen. Begonnen wordt met het bijbrengen van een ritme: *“deelname aan het project is ook goed voor je dag- en nachtritme. Ik ben hier zo vaak als ik kan. Ik doe 's ochtends de werkplaats in de tuin. 's Middags ben ik bezig met sport of werken aan mezelf of werken aan Engels' en “Dit heeft me terug in mijn ritme gebracht, ik zie dit als een herstelpunt zodat ik verder met mijn opleiding kan’.* Zelfvertrouwen wordt versterkt door jongeren niet aan te spreken op wat niet goed gaat maar door te benadrukken wat ze wel kunnen.

Er wordt gewerkt in fases. Eerst moeten de jongeren ‘landen’, drie tot zes weken, daarna wordt gekeken wat de jongeren nodig hebben en wat ze zelf willen. De laatste fase is toekomstgericht: “waar wil ik naar toe en wat heb ik daar voor nodig?”, loopbaanoriëntatie. In elke fase zijn maatwerk en persoonlijke aandacht heel belangrijk.

Anders leren geeft nieuwe mogelijkheden

Het project signaleert een grote kloof tussen onderwijs en zorg. In het project wordt getracht onderwijs en zorg te integreren, zodat een passend aanbod ontstaat voor jongeren die wel willen leren maar op een andere manier. Men kiest daarbij voor leren met ‘hoofd, hart en handen’. Jongeren leren en werken

in verschillende soorten werkplaatsen: vanuit het doen (keuken, tuin, klussen), en vanuit de kunst (beelden, kleien, muziek, schilderen, sporten). Jongeren kunnen experimenteren en zich ontwikkelen in een leefgemeenschap waar veel meer ontwikkelmogelijkheden zijn dan op school. Zo ontstaat weer motivatie. Een van de geïnterviewde jongeren typeert zijn ervaringen als volgt: *“Eigenlijk moet je naar school gaan, terwijl hier kun je leren door te ervaren, in plaats van uit boeken. Hier krijg ik de ruimte om in mezelf te zoeken, wie ik ben, wat ik wil, waar mijn interesse ligt, rust. Daardoor zie ik schoolgaan niet meer als iets opgelegds, maar iets wat ik zelf wil gaan doen. De eerste negen maanden heb ik niet aan school gedaan, maar nu heb ik 1 dag per week weer Engels opgepakt en werk zo toe naar een mbo- 1- opleiding.”*

De vrijwilligers benadrukken ook het belang van een veilige leeromgeving voor deze jongeren: *“Je mag fouten maken, dat is hier de stelregel. Zij komen met een vraag en daar reageren we op door ze zelf te laten reflecteren, hoe zou je daar mee kunnen omgaan. Van groot belang is dat ze ontdekken dat de leraar een mens is en het soms ook niet weet. Jongeren zijn bijna allemaal getraumatiseerd in het onderwijs. Het reguliere onderwijs heeft geen antwoord op deze leerlingen. Het is een lange weg, als ze vijf jaar verknoeid zijn door het onderwijs en niets met het onderwijs te maken willen hebben, dan is het lastig. We laten ze zien dat het hier anders gaat”*.

Een van de jongeren beschrijft het belang van een rolmodel bij het leren: *“Heb ook een hele fijne band opgebouwd met Karel in de werkplaats, hij is een soort rolmodel. Als hij iets heeft bedacht, maakt het hem niet uit wat andere mensen er van hem denken, hij doet gewoon wat hij heeft bedacht en hij zet het ook goed neer. Het project is daar een voorbeeld van. Het is een rustige man, aardig, hij wordt nooit boos en ik heb veel van hem geleerd.”*

Informeel reflectie en coaching tijdens het werk

Coachen vindt vooral informeel plaats, tijdens bijvoorbeeld het koken, klussen, tuinieren. Coachen is veel meer betekenisgeving, helpen bij reflecteren op wat gebeurt in het dagelijks leven, op processen tijdens het werken, kleine duwtjes en sturen. De jongeren vinden de persoonlijke aanpak bij coachen heel belangrijk: *“De coaching is heel belangrijk en de 1-op-1-situatie is heel fijn. Als iets niet duidelijk is of als je ergens mee zit, dan kun je dat altijd vragen. Fysiek contact is ook belangrijk, schouderklopjes of een knuffel maakt een veel groter verschil dan alleen een “hey, hoe gaat het”. Dat gebeurt hier veel en dat is fijn.”*

Er wordt om mij gegeven.” Ze ervaren op dit punt een groot verschil met de school: “Ze zijn hier veel meer betrokken dan op school. Als je niet komt, dan wordt er gevraagd hoe het komt in plaats van “alleen absent”. Ze geven om je.” Een van de vrijwilligers omschrijft zijn ervaringen als volgt: “je moet luisteren naar de jongeren, niet een oordeel vellen maar echt naar de persoon kijken en luisteren naar wat de jongere zegt. Niet vanuit je eerste impuls reageren, want het gedrag van jongeren komt ergens vandaan, wat gebeurt er dat die jongere zo reageert. Het gesprek aan gaan: waarom reageer je zo, het is vaak een schreeuw om aandacht. Je werkt met mensen met merkwaardigheden.”

Helder toekomstperspectief en zelfvertrouwen voorwaarde voor verdere ontwikkeling

Over hun mogelijkheden om in de toekomst wel te kunnen functioneren in een meer zakelijke, schoolse omgeving zijn de geïnterviewde jongeren unaniem positief. Dat komt omdat ze er dan doelgerichter met een eigen toekomstperspectief zitten: *“je zit er dan met een andere instelling, je hebt die school nodig om een doel te bereiken en dan kun je zo’n onpersoonlijke benadering beter hebben.”*

Jongeren ontlenen ook zelfvertrouwen aan het persoonlijk contact met en de open houding van de vrijwilligers: *“Ze zijn open, hebben zelf ook hun problemen en doen niet alsof ze volmaakt zijn. Niet: ik kom jou wel eens even helpen. Het is persoonlijk en gezellig, je voelt de warmte hier.”*

Ook de vrijwilligers benoemen het belang van de persoonlijke relatie met de jongeren: *“Doordat het contact persoonlijk is, durven ze veel meer. Je kunt ook helpen met het leggen van sociale contacten buiten de leefomgeving, dat ze persoonlijke blokkades overwinnen. Dat blijft het belangrijkste, om ze te stimuleren: ga wat doen, pak je leven op. En ze daarbij te ondersteunen.”*

Versterking van het zelfvertrouwen leidt ertoe dat jongeren weer mee gaan doen: *“Ze hebben veel verbroken verbindingen, maar het eerste wat jongeren zeggen als ze hier een paar weken zijn, we zijn belangrijk, we worden gehoord en gezien. Ze ervaren een respectvolle manier met elkaar omgaan, je mag jezelf zijn zonder op je tenen te moeten lopen. Ze mogen hier zijn, en ze moeten voelen dat we écht blij zijn dat ze hier zijn. Voelen veel veiligheid. Maken hier vrienden. Ze worden weer zichtbaar.”*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Negatieve schoolhistorie, ontbreken toekomstperspectief en onvoldoende toerusting voor maatschappelijk functioneren belemmeren leren
<i>Hoe?/methodiek</i>
Veilige omgeving maakt nieuwe, succesvoller manieren van leren op alle domeinen mogelijk.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen , sociale vaardigheden, loopbaanoriëntatie, motivatie

4.4 Portret 4: FULL (Stichting Twisted, Almere)

Full staat voor een volledig volwassen persoon. Het project richt zich op jongeren tussen 17 en 23 jaar en gebruikt urban theater als middel om jongeren bewust te maken van hun eigen talenten en vaardigheden. Theater leert hen deze vaardigheden in te zetten bij het vormgeven van hun eigen toekomst. Het project bestaat uit drie kernonderdelen: people (coaching), power (artistiek) en focus (begeleiding). Het project wordt uitgevoerd vanuit een theaterproductiehuis waarmee een brug wordt geslagen tussen jongeren, onderwijs, arbeidsinstellingen en coaches.

Opdoen van succeservaringen voorwaarde voor verdere ontwikkeling

FULL werkt stap voor stap om het vertrouwen van jongeren in zichzelf weer op te bouwen. De meeste jongeren die bij FULL starten, spelen op safe, en durven niet veel risico's te nemen. Bijvoorbeeld omdat ze niet op een veilige plek zijn opgegroeid, of omdat ze onzeker zijn door slechte schoolervaringen. *“Ik vond het heel eng om hier te komen. Ze gaan me vast niet aardig vinden. Ik was bang voor stress... Maar ik kon hier heel snel beginnen (een week na de intake). Dat was me echt nog nooit overkomen. Ik kreeg daardoor het gevoel dat ze er werk van maakten, en dat ik er mag zijn.”* Een tweede jongere vertelt: *“Ik ben geen open boek, soms bouw je een muur om je heen. Maar hier is het okay als je een moeilijke dag hebt”.*

Jongeren worden uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen. Als ze een aantal uitdagingen krijgen en die met succes hebben aangepakt, dan gaan de jongeren open staan. De truc is om de kijk van de jongeren op de wereld te veranderen, en ze te laten denken in uitdagingen in plaats van in beperkingen. De praktijkopdrachten moeten daarom bijna onmogelijk lijken. Doordat de jongeren als groep een opdracht krijgen (met coaching en ondersteuning), lukt het om de opdracht wel uit te voeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om het organiseren van een evenement: dat spelen we vooraf na, zo wordt de wereld heel klein en durven ze het wel. *“Ze waren hier heel begripvol, en het programma wordt juist aangepast op mij, niet andersom. Ik krijg hier het vertrouwen dat ik het dus wel kan.”* *“Je mag jezelf hier laten zien. Dat gevoel is heel fijn.”* Een tweede jongere: *“Je wordt hier niet in een hokje geplaatst. Ik ben hier meer gaan praten, meer gaan dansen, en wil ook echt iets bereiken.”*

De eigenwaarde van jongeren neemt toe. Ze weten dat het belangrijk is om te werken of een opleiding te volgen, maar door hun “negatieve bagage” houden ze dat niet vol. Ze leren bij FULL -door persoonlijke aandacht, training en coaching- dat ze in de basis okay zijn: je hebt talenten, je mag er zijn, je kunt vrienden maken. Een nieuwe uitdaging aangaan wordt dan makkelijker. *Sinds ik hier ben, voel ik me veel fijner, het voelt echt als familie....Ik heb hier het gevoel: je bent welkom, ze laten je in je waarde en nemen je serieus. Iedereen is heel open.*” Begrip en persoonlijke aandacht is daarbij belangrijk: *“Ik word ook gemotiveerd: hier wordt ik bedankt voor wat ik doe, wat ik kan en wie ik ben. Zowel door de jongeren als door FULL... Ik heb hier veel vrienden gemaakt, dat had ik van tevoren niet gedacht.”*

Jongeren ontdekken talenten in niet- schoolse context

Talentontwikkeling dient als middel om jongeren weer de regie over hun eigen leven te geven. Ze ontdekken wat ze leuk vinden, waar hun interesses en sterke punten liggen. Jongeren staan allemaal op een punt in hun leven waarin ze keuzes moeten maken voor de toekomst, en krijgen de kans bij FULL om dat te ontdekken; dat doen ze in een groep: *“We zijn heel verschillend van elkaar, maar hebben gemeen dat we allemaal op zoek zijn naar wat we willen en kunnen en ontdekken wie we zijn.”* Wanneer de jongere daarvan een duidelijker beeld heeft, wordt verder gewerkt: welke opleiding past bij jouw interesses, en hoe pak je dat aan? Want een doel is langer vast te houden als je plezier hebt en succes hebt. Daarbij wordt duidelijk de eigen regie van jongeren benadrukt, en geven we jongeren keuzes. *“Ik heb het zwaar met school, maar FULL helpt me om door te zetten...ik heb hier weer mijn passie gevonden, en ontdekt dat ik het leuk vind om met jongeren te werken. Ik weet weer waarom ik hard knok om mijn studie af te maken.”*

Jongeren leren te reflecteren op zichzelf en te relativieren. *“Ik kreeg van mijn school te horen dat ik een strenge deadline had om mijn diploma te halen, of anders weg moest. Je speelt dan een rol: je doet alsof je okay bent, terwijl je je helemaal niet okay voelt. Hier leerde ik mezelf te zijn: als je je niet okay voelt, dan mag dat. Ik was altijd maar aan het knokken voor school, en als het dan niet lukt om je diploma te halen, stort je wereld in. Hier leer je dan: school is belangrijk, maar niet het belangrijkste. En dan lukt het wel.”*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Jongeren zijn onzeker (geworden) door opgroeien in een onveilige omgeving en door negatieve (school)ervaringen.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Jongeren uitdagen om -door middel van theater- uit hun comfortzone te stappen. Veilige setting creëren waarbinnen jongeren durven te experimenteren en kunnen ontdekken waar hun passie en talenten liggen. Jongeren motiveren om concrete, haalbare doelen te stellen gerelateerd aan deze talenten. Middels procesbegeleiding (coaching) jongeren begeleiden die doelen zelf te halen, maar niet uit handen te nemen.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, durf, beeld van talenten, sociale vaardigheden,

4.5 Portret 5: Kamers met Kansen (Combiwel, Amsterdam)

Combiwel heeft twee projecten Kamers met Kansen in Amsterdam. Het is een preventief programma waarin jongeren, die anders dreigen uit te vallen, een kamer krijgen aangeboden en coaching door professionals. Daarnaast krijgen zij ondersteuning bij wonen, school en werken door HBO-studenten. In Zuidoost gaat er per woning een maatje (student) wonen. In Osdorp wonen acht HBO-studenten in een woonblok waar verder MBO-studenten wonen. De maatjes ondersteunen de jongeren bij hun leerdoelen en Persoonlijke Actieplan. De jongeren nemen in de wijk een actieve rol in o.a. door hun lidmaatschap van de bewonerscommissie en volgen trainingen om hun zelfredzaamheid te vergroten.

Een dak boven je hoofd en een coach om te helpen

Kamers met kansen vangt jongeren op die een hoog risico hebben op schooluitval en waar het risico lijkt te liggen in de thuisomgeving. Het initiatief biedt een plek om te wonen en daarmee een kans voor de jongere om zich verder te ontwikkelen. De meeste aanmeldingen van jongeren die dreigen uit te vallen komen uit ROC's. Jongeren die in het voortgezet onderwijs zitten, komen er weinig.

Kamers met Kansen werkt voor het coachen van de jongeren met externe vrijwilligers en peer-to-peer-begeleiding. Vrijwilligers werken op hun eigen manier, bijvoorbeeld een politieagent die met de jongeren gaat sporten: *Zo krijg ik de problemen uit de jongeren. Ze weten vaak zelf eerst niet wat ze nodig hebben of willen, maar daar kom je vaak snel achter.*

Om een kamer te krijgen in het gebouw van Kamers met Kansen worden verschillende eisen gesteld die in het wooncontract en het coachingscontract zijn opgenomen, zoals een baantje hebben of op school zitten. Coaching is belangrijk voor de jongeren: *Je kan bij iemand terecht die over jou geen mening heeft en die er buiten staat.*

In totaal zijn er tien coaches en één huismeester op de locatie in Osdorp. De teamleider coacht de coaches en die coachen de vrijwilligers. Het is belangrijk dat iedereen dezelfde richting op gaat. Vrijwilligers komen uit de vrijwilligerscentrale van Amsterdam, maar ook wel uit de eigen omgeving. Bij de start is er een gesprek met de vrijwilliger en dan wordt gekeken welke jongere het beste bij de vrijwilliger past. Er is een capaciteit van 118 jongeren, en dat aantal is bereikt, alle kamers zijn bezet.

Verhouding jongen/meisjes die hier wonen is ongeveer 50/50. De vrijwilligers zijn iets meer vrouwen. De gemeente vraagt van initiatieven om met elkaar samen te werken. Met verschillende initiatieven worden de extreme gevallen besproken, bijvoorbeeld bij geweld, hoge schulden of gebroken gezinnen. Lichte gevallen zijn bijvoorbeeld waar de relatie met ouders slecht is en een jongere er aan toe is om op eigen benen te staan.

Zelfstandiger worden

Een van de jongeren geeft aan nu heel anders in het leven te staan. Hij kwam uit Limburg en schrok van hoe het was in Amsterdam. Hij had rust nodig en niet alleen onderdak. Die rust kon hij alleen vinden bij het initiatief, omdat hij hier duidelijk wist wat hij kon verwachten en waar hij aan toe was: *Hier is de basis op orde.*

De jongeren zeggen veel zelfstandiger te zijn geworden. De een geeft aan opener te zijn geworden en sneller met mensen te praten als iets niet goed gaat, de ander geeft aan nu de vastigheid te hebben die hij voorheen niet had. Verder hebben ze vrienden gemaakt in het gebouw waar ze wonen.

Wat betreft opleiding gaat het goed. De ene jongere die we spreken heeft net het eerste jaar van een HBO opleiding afgerond, gaat daarmee door, en wil daarna een eigen bedrijf beginnen, de ander is klaar met school, en heeft een eigen bedrijf om evenementen op te zetten.

Qua aanpak zijn de coaches het belangrijkste, om stappen te maken, vragen te beantwoorden: *Mijn vrijwillige coach had kennis van alles en kon goed helpen.* Daarnaast zijn workshops belangrijk geweest. *Op school krijg je alleen vakken, maar hier leerden we bijvoorbeeld "communiceren".* Ook de workshops over huisbewonerschap zijn belangrijk geweest. Bij het vragen naar succesfactoren zegt een jongere: *Jongeren moeten de goede instelling hebben. Zij moeten het echt willen en gemotiveerd zijn. Hiervoor is de coach belangrijk, want die geeft je een andere kijk op dingen. De klik met de coach is belangrijk.* Een ander vindt het netwerk om jongeren heen belangrijk. Ook moet de jongere open staan voor nieuwe dingen: *De coach moet er echt zijn voor de jongere. Een goede coach moet jongeren kunnen motiveren en stimuleren, al is het door alleen maar koffie te gaan drinken. De communicatie tussen jongere en coach moet goed gaan, waarbij de coach niet boven de jongere moet gaan staan. Het moet een gelijkwaardige relatie zijn.*

De coaches maken een persoonlijk activiteitenplan, dat geeft de leidraad rond de vraag “wat heb je nodig om zelfstandig te kunnen functioneren?”. Financiën in eigen beheer is bijvoorbeeld een belangrijk punt. De coaches gebruiken de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) daarbij. Belangrijk is om de aanpak te differentiëren, in te spelen op onderwerpen die jongeren naar voren brengen.

De opbrengsten voor de jongeren liggen enerzijds op persoonlijk vlak: ten eerste een dak boven het hoofd, daarnaast meer zicht op beroep, opleiding, maar ook geluk, beter omgaan met problemen. *En via de zelfredzaamheidsmatrix stellen we samen doelen voor de toekomst (studie, werk). We leveren veel maatwerk.* In sociaal opzicht kan extra coaching worden ingezet. *Hebben jongeren een klein sociaal netwerk, dan gaan we bijvoorbeeld een brief aan de familie schrijven. Daarbij moet je oog hebben voor de vraag achter de vraag: als hier behoefte aan is dan wordt dat ingezet. Wat betreft sociale vaardigheden en netwerk zijn we druk bezig om jongeren meer binding te geven met elkaar in huis, en we geven jongeren die dat aankunnen meer verantwoordelijkheden in huis: zij worden hoofdbewoners. De sociale vaardigheden van jongeren verbeteren doordat we ze bij elkaar zetten. Maar we kijken ook een stapje verder: wat kunnen we terug doen voor de buurt via activiteiten die zich buitenshuis afspelen?*

Maatwerk staat centraal, ook ten aanzien van het eigen gedrag van de vrijwilliger. *Let bij omgang op behoefte van jongere: pas eigen gedrag aan.* En de vrijwilliger moet zich blijven scholen via training en intervisie: *Als je daar niet in investeert, dan is het gedoemd te mislukken.* Belangrijk is het om vinger aan de pols te hebben en te houden. *Als het contact verwatert of moeizaam verloopt, dat is een teken dat het niet goed gaat.* Verder zijn er heldere regels en kaders, bijvoorbeeld rond agressie. En jongeren mogen maximaal twee maanden huurachterstand hebben.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Problemen in de thuissituatie belemmeren de schoolloopbaan van de jongeren in het project. Het initiatief biedt een plek om te wonen en begeleiding daarmee een kans voor de jongere om zich verder te ontwikkelen.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Jongeren worden begeleid bij het op orde brengen van de basis, een plek om te wonen en een baan om van te leven. Individuele begeleiding en samen wonen dragen bij aan de ontwikkeling van een toekomstperspectief.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfredzaamheid, een stabiele thuissituatie en een duidelijke oriëntatie op de verdere loopbaan. Sociale integratie en een sterker sociaal netwerk. Autonomie.

4.6 Portret 6: Mijn School (Graafschap College, Doetinchem)

MIJN SCHOOL is onderdeel van het Graafschap College, en biedt mbo-opleidingen aan in de sectoren Techniek, Zorg & Welzijn en Economie. Het project richt zich op uitvallers en dreigende uitvallers. De aanpak wijkt af van reguliere onderwijstrajecten door het bieden van maatwerk en de duidelijke jongerenwerk- component. Daarnaast combineert MIJNSCHOOL onderwijs met ervaren leren, talentontwikkeling, uitgaan van eigen kracht en wordt ondernemerschap gestimuleerd. Coaches uit het bedrijfsleven ondersteunen de jongeren bij hun ambities. Ook nemen de jongeren die langer in het traject zitten, de rol van mentor op zich. De school staat midden in de maatschappij. Jongeren nemen bijvoorbeeld deel aan vrijwilligerswerk naast hun schoolwerk.

Maatwerk, niet de opleiding maar de jongere centraal

Het project helpt jongeren die in het reguliere onderwijs hun draai niet kunnen vinden, (binnen het ROC) een opleiding te volgen. Kaders en regels die binnen een normale opleiding gelden, vormen voor deze doelgroep vaak een belemmering om de opleiding af te ronden. MIJN SCHOOL probeert onderwijs zo vorm te geven dat het geen belemmering vormt voor de student, maar dat de student de positieve punten van zichzelf leert ontdekken. Het onderwijs wordt afgestemd op de wensen/behoefte van de leerling. Daarbij staan aandacht voor maatwerk, flexibiliteit en ruimte voor eigen dromen en talenten centraal: *“Leraren hebben hier ook meer taken dan in het reguliere onderwijs en komen bijvoorbeeld meteen naar je toe als je niet lekker in je vel zit. Ze hebben hier meer oog voor de persoon en persoonlijk contact.”* Dat is in het begin soms wettend voor de jongeren: *“Ik had in het begin wel wat meer duidelijkheid van de leraren verwacht, ze zeggen niet altijd hetzelfde.*

Jongeren voelen zich thuis en veilig op MIJN SCHOOL. De school streeft naar een laagdrempelige uitstraling. Het gebouw ziet er dan ook niet uit als een schoolgebouw: het is een open ruimte die los staat van het Graafschap College met computerplekken, een boksring en een podium op één plek. Het fysieke element van MIJN SCHOOL is belangrijk. Een jongen vertelt: *“De eigen sporthoek is heel belangrijk, even stoom afblazen als je niet lekker in je vel zit. Dat heb ik nodig. En fijn dat dat gewoon mag tussen de lessen door.”* Ook de grote diversiteit van de problematiek van de doelgroep maakt dit het een veilige plek: *“Iedereen die hier binnenkomt heeft iets bijzonders, dus niemand is*

bijzonder". De grootste overeenkomst tussen jongeren is dat iedereen is vastgelopen. Eén van de (oud-)studenten (nu medewerker) is bijvoorbeeld na een ongeluk als lasser hier terecht gekomen, want hij moest een andere opleiding doen. Hij was 48 toen hij hier startte.

Voor iedereen, ook voor de begeleiders, is MIJN SCHOOL een thuis. Jongeren komen, als het traject is afgerond, ook vaak weer terug om te vertellen hoe het nu met ze gaat.

Ontdekken wie je bent en zelfvertrouwen ontwikkelen

Jongeren krijgen de vrijheid om zelf ontdekken waar hun talenten liggen. Alle deelnemers worden gekoppeld aan een mentor, maar binnen de school bestaat geen hiërarchie en iedereen mag zijn wie die wil zijn: *"Je voelt je hier geen leerling"*. Daardoor krijgen deelnemers gaandeweg meer zelfvertrouwen (je mag er zijn) en hun persoonlijke ontwikkeling groeit. Ze worden zo onderwijsrijp en zijn dan klaar om te starten met een opleiding. Sommigen moeten een tijd wennen aan het (open en vrije) systeem, maar het grootste deel van de leerlingen weet op een gegeven moment wat hij wil.

Jongeren geven daarnaast aan dat het project hen ook rust en structuur biedt: *"Ik volgde eerder wel een opleiding, deed veel projecten, maar maakte nooit mijn verslagen af. Toewerken naar diploma, dat is hier nu een duidelijk doel van me. Het geeft me structuur in mijn leven. Ik moest mezelf daarin echt terugvinden."* Maar ook persoonsgerichte ondersteuning die wordt geboden inzake praktische zaken (omgaan met schulden, een dak boven je hoofd, vinden van een stageplek), draagt bij aan rust en structuur: Een meisje vertelt: *"Ik zoek een huis, en dan gaan ze gaan mee naar de woningbouw. En de medewerkers gebruiken ook hun netwerk voor je, bijvoorbeeld voor stages."*

Een positief sociaal netwerk

Jongeren leren samen een positief sociaal netwerk te vormen. Er is sprake van een grote social mixing van verschillende groepen jongeren, bijvoorbeeld autistische jongeren, tienermoeders, jongeren met adhd. De jongeren die binnenkomen, leren elkaar te complimenteren en doen niet negatief tegen elkaar. *"We zijn een eenheid, je hebt hier geen klikjes. Je wordt nooit vreemd aangekeken als je hier binnenkomt, en hier zit alles bij elkaar. Ik vind het mooi dat dat kan. Iedereen heeft een rugzakje hier, iedereen is gelijk"*. Dat levert jongeren niet alleen nieuwe vriendschappen op, maar helpt jongeren ook om

op hun eigen netwerk te reflecteren. Een jongen geeft aan: *“Ik heb nu vriendschappen beëindigd die niet goed voor me waren.”*

Negatieve benadering van deelnemers onderling komt hier vrijwel niet voor. Sommige jongeren zoeken bij binnenkomst wel grenzen op en gaan uittesten wat kan. Daarom zet het project oudere studenten als mentor in, zij hebben dan een corrigerende werking. Wat ook meespeelt, is dat jongeren al snel inzien dat het er hier anders aan toe gaat dan op een normale school; ze worden gehoord en gezien en de deur staat ook altijd open: *“we sturen jongeren nooit weg als er iets mis is”*.

Niet alle jongeren behalen in het project een startkwalificatie maar de projectleiding benadrukt dat sprake is van belangrijke “nevenopbrengsten”, al zijn die wat lastiger hard te maken: *“Er zijn hier veel jongeren die geen startkwalificatie halen, maar die wel andere successen hebben behaald, zoals gelukkig zijn, vader/moeder zijn geworden of zelfvertrouwen hebben gekregen. Die winst is net iets belangrijker dan een papiertje.”*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Kader en regels binnen ROC's sluiten slecht aan bij deze jongeren en belemmeren een succesvolle studieloopbaan.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Door jongeren als gelijke te behandelen en hun leerwensen centraal te stellen voelen ze zich serieus genomen, en worden toegerust voor het succesvol volgen van een opleiding. Jongeren leren doelen te stellen die de zelf ook echt belangrijk vinden, en d.m.v. coaching ontdekken ze hoe ze die doelen -zelfstandig- kunnen bereiken. De focus ligt op ervaren leren, talentontwikkeling, uitgaan van eigen kracht en ondernemerschap. De school past zich aan aan de jongere, niet andersom.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, sociale vaardigheden, netwerkvaardigheden, doelen stellen.

4.7 Portret 7: Make it! (Travers Welzijn, Zwolle)

Samen met verschillende ROC's uit de regio werkt Travers Welzijn aan toekomsttrajecten voor jongeren die dreigen uit te vallen. Voor iedere jongere wordt een aanpak op maat gekozen. Zo zal het ROC voor enkele jongeren de school naar de werkplek halen. Dan kunnen de jongeren in de praktijk hun EVC behalen. Dit is met name voor sector zorg, groen en techniek mogelijk omdat daar goede contacten met bedrijven zijn. De jongeren worden begeleid door vrijwillige mentoren waarvan een deel uit het eigen sociale netwerk van de jongeren wordt geworven.

Een realistisch toekomstperspectief ontwikkelen

De jongeren die deelnemen aan het project, hebben geen toekomstperspectief. Het project helpt ze om een richting te vinden in hun leven en daar verantwoordelijkheid voor te nemen. Zo zegt een jongere: *“Ik wist niet wat ik wilde leren, maar nu weet ik gelukkig welke richting ik op wil”*. Belangrijk is hierin dat de jongeren zelf richting leren geven aan hun leven en dat zij zelf beslissingen mogen en moeten maken over hun leven. De projectleiding omschrijft de aanpak als volgt: *“Het plan van aanpak moet van de jongeren zelf zijn, en dat leggen wij niet op. Dat vinden de jongeren erg fijn hier. We denken met ze mee, wat is er nodig en hoe betrekken we het sociaal netwerk. Maar je moet niets opleggen, het gaat om wat de jongeren zelf willen”*. Ook de jongeren vinden dit belangrijk: *“De hulp is heel individueel gericht, naar wat ik wilde en er wordt me niets opgelegd”*. De vrijwilligers zien dat de jongeren daardoor een stuk zelfstandiger worden. Maar er zijn ook grenzen aan de toekomstmogelijkheden, zo signaleren zowel de jongeren als de samenwerkingspartner; het is belangrijk om daar eerlijk en realistisch over te zijn. Een jongere: *“Ze luisteren goed naar de ons, ze ondersteunen. Maar ze moeten wel kijken of het realistisch is wat we willen”*.

Het centraal stellen van de wensen van jongeren kan ook spanningen opleveren, omdat die soms afwijken van de wensen en belangen van hun ouders, zo wordt gesignaleerd.

Begeleiding van het traject; stap voor stap

Wanneer de jongere een plan van aanpak heeft, wordt hij of zij door een vrijwilliger begeleid bij het zetten van de achtereenvolgende stappen: *“Ik heb veel gesprekken met ze, dan vraag ik ze waar ze nu op de schaal zitten en waar*

ze naartoe zouden willen. Vervolgens help ik ze stap voor stap dat te bereiken". Dit is een kwestie van veel geduld, aldus de projectleiding: *"Ook al komen jongeren afspraken niet na, je moet wel aanwezig blijven. Je moet een hele lange adem hebben om die omslag bij jongeren te krijgen*". De vrijwilliger zegt over een jongere: *"Doordat ik betrokken ben gebleven, leert zij met de situatie omgaan en gaat het steeds beter, want anders had ze het allang opgegeven"*. Een jongere omschrijft het als volgt: *"Ik versliep me veel, was eerst bang dat ze boos werden, maar ze bleven altijd aan mijn zijde, ze bleven vertrouwen hebben"*.

Dat de jongeren een vertrouwensband opbouwen met de vrijwilligers en de coaches, is een voorwaarde voor het succes. Het geeft ze zekerheid, en maakt dat ze stappen zelf durven zetten maar ook om hulp durven vragen als dat nodig is. Een jongere omschrijft dit als volgt: *"Ik heb veel rust gekregen doordat ik weet dat er altijd iemand naast me staat, daardoor durf ik ook om hulp te vragen [...], zonder mijn coach zou ik het niet goed redden"*.

Soms moeten ook -voor een jongere naar de toekomst kan kijken- eerst voorwaarden daarvoor worden gecreëerd: een stabiele woonsituatie, geen schulden, e.d. Jongeren worden dan door het project ondersteund om hun leven op de rit te krijgen. Een jongere beschrijft de samenhang heel treffend: *"Ik heb nu alles weer op de rit, het gaat goed op school en ook in de rest van mijn leven"*.

Groeiend zelfvertrouwen

De aanpak, jongeren aanspreken op hun autonomie en daarnaast ondersteuning bieden, maakt dat het zelfvertrouwen van de jongeren groeit: *"Vaak hebben de jongeren het gevoel dat ze afgewezen worden, maar wij gaan heel erg uit van wat zij wél kunnen, waardoor het zelfvertrouwen stijgt en ze trots op zichzelf zijn"*.

De samenwerkingspartner schrijft dit vooral toe aan de laagdrempeligheid van het project; het project valt onder Travers (een actieve maatschappelijke onderneming die zich inzet voor vitale en leefbare wijken door diensten te leveren op het gebied van welzijn, kinderopvang en cultuur), opereert in de wijk en de medewerkers en vrijwilligers staan dicht bij de leefwereld van de jongeren: *"Doordat Make it! verbonden is aan Travers, kunnen zij veel organiseren dat aantrekkelijk is voor jongeren. Zij hebben veel mogelijkheden om bij de interesses van de jongeren aan te sluiten, ze zijn laagdrempelig"*. Ook de projectleiding noemt de laagdrempeligheid als kracht van het project: *"Het*

is vooral waardevol dat je wat bij jongeren teweeg kunt brengen, en dat kan juist door de laagdrempeligheid”.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Psychische problemen, schuldproblematiek, verslavingsproblematiek, problematiek in thuissituatie, leerproblemen, niet kunnen plannen, gebrek aan zelfvertrouwen, ontbreken van een sociaal netwerk belemmeren succesvolle deelname aan onderwijs.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Laagdrempelig-in de wijk dicht bij de jongeren. Gevoel van gelijkwaardigheid stimuleren waardoor jongeren verantwoordelijkheid voelen voor het maken en uitvoeren van plan van aanpak. Coaches vrijwilligers begeleiden de jongeren bij de realisatie van dat plan.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, zelfstandigheid, sociale contacten, hulp durven vragen, toekomstperspectief, persoonlijke groei.

4.8 Portret 8: Perron045 (CMWW, Brunssum)

De naam van het project is als volgt samengesteld: 045 is de code die de jongeren zelf gebruiken en waarmee ze zich identificeren, dit is het netnummer van Brunssum. Perron: ze staan op het perron waarvandaan zij zich, door middel van dit project, kunnen bewegen naar actief burgerschap via opleiding en werk en sociale vorming. Zij maken daarvoor een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Om dit te realiseren zet Perron 045 mentoring in (maatjes voor de jongeren en een groep ondersteunende vrijwilligers voor de maatjes). Het project pakt voortijdig schoolverlaten zowel curatief als preventief aan; ook de omgeving van de jongeren wordt betrokken o.a. bij uitvoeren van het POP.

Openheid en vertrouwen basis voor succesvolle ondersteuning

Het project start met een intake waar jongeren duidelijke uitleg krijgen over het verloop van het project. Ze mogen daarbij zelf keuzes maken. Wanneer zij iets niet of in een ander tempo willen, mogen zij dit aangeven. Na een introductiedag waarbij zij kennismaken met hun medestarters, beginnen de jongeren met de Rots-en-water-training. Rots en water is een programma waarbinnen de training van weerbaarheid samen gaat met de ontwikkeling van positieve sociale vaardigheden. De jongeren hebben meestal geen zin in deelname aan deze training, maar vinden het achteraf erg waardevol. Een jongere gaf het volgende aan: *“Mijn mentor zei niet dat het verplicht was, maar zei kom gewoon een dagje en kijk hoe het gaat. Ik vond het toen eigenlijk best fijn dus toen ben ik blijven doorgaan.”*

Tijdens een speeddate leren jongeren en mentoren elkaar kennen, waarna een jongere een mentor mag kiezen. Met de mentor bouwen jongeren vervolgens een vertrouwensband op. De vertrouwensband tussen de mentor en de jongere is volgens de projectleider en de vrijwilligers de belangrijkste voorwaarde voor het al dan niet slagen van hulp. Een professional bouwt niet eenzelfde soort vertrouwensband op met een jongere als vrijwilligers dat doen. Jongeren voelen zich door mentoren als gelijke behandeld.

Meer sociale vaardigheden

Jongeren doen in het project verschillende vaardigheden op. Ze worden opener en praten over hun problemen. De projectleider signaleert dat de jongeren praten met hun mentor over dingen die ze voorheen met niemand bespraken.

Dit komt volgens de projectleider door de Rots-en-water-training die alle jongeren krijgen. Ook de jongeren ervaren de waarde van de Rots-en-water-training en het contact met de mentor: *“Door de Rots- en- water- training heb ik leren praten. Als ik ergens mee zit, kan ik het tegen mijn mentor zeggen. Soms staat familie gewoon te dichtbij. Het voelt gewoon zo raar om het aan mijn oma te vertellen.”* En *“Ik heb over sommige dingen... ga ik die tegen mijn vader vertellen? Nou liever niet. Bij bepaalde dingen heb ik echt zoiets van dat vertel ik liever niet, maar dat zou ik wel tegen mijn mentor willen zeggen.”*

Vertrouwen in anderen, vertrouwen in jezelf

Door het project leren jongeren om hulp te vragen en hulp te accepteren. Ze leren beter omgaan met tegenslagen en krijgen daardoor meer doorzettingsvermogen. Een van de jongeren zei: *“Ik was bijna twee maanden gestopt met blowen en kreeg toen een terugval. Het sloop er heel langzaam en rustig weer in. Daar zat ik wel mee. Ik heb altijd nog gewoon die goede stemming van ik ga het gewoon doen en ik ga het voortzetten. Via de huisarts ben ik nu bij een psycholoog aangemeld.”* En: *“Ik ga er nu mee door. Ook al lukt het niet in één keer.”*

In het project ontdekken de jongeren dat ze talenten hebben, iets waard zijn en mogen zijn wie ze zijn. Ze zien dat zij niet “minder” zijn. Dat geeft zelfvertrouwen. Maar ze krijgen ook meer vertrouwen in anderen. Het contact met de mentor speelt bij beide een belangrijke rol. Mentoren geven de jongeren vertrouwen door beschikbaar te zijn, zich aan hun afspraken te houden en te doen wat zij hebben toegezegd: *“Je moet er zijn om er te zijn en dan zonder oordeel. Het is ook ad hoc gebaseerd. Mijn telefoon ligt ook 's avonds aan en in het weekend soms. Je gaat ook mee naar allerlei gebieden. Daarmee bouw je een vertrouwensrelatie op.”* Ook ontstaat volgens een jongere vertrouwen doordat zijn mentor ook over haar eigen problemen vertelt. Een andere jongere voelt zich gesteund omdat de mentor hem het vertrouwen geeft dat hij iets kan: *“Ik had gewoon moeite met echt gewoon naar school gaan. Als ik er eenmaal ben dan gaat het goed, maar het gaan zelf was lastiger. We hebben toen afgesproken met mijn mentor, nou elke ochtend stuur ik je een berichtje van “ja het gaat goed en je haalt het wel en blablabla”, want ik zag het eigenlijk niet meer zo zitten dit schooljaar. Daar helpen ze me erg mee.”* Met behulp van de vrijwilliger krijgen ze meer discipline.

Een nieuw netwerk en toekomstperspectief

Door het project doen jongeren nieuwe sociale contacten op. Deze contacten zijn niet alleen binnen het initiatief, maar ook buiten het initiatief. Een jongere zegt: *“Ik ben hier niet voor nieuwe sociale contacten, maar ik heb er nu wel wat sociale contacten bij”*. Bovendien ontdekken jongeren de rol die “foute vrienden” spelen in hun leven en nemen ze daar soms afscheid van.

De projectleider en een samenwerkingspartner geven aan dat jongeren door het project weer een toekomstperspectief krijgen. De samenwerkingspartner zei: *“Ze krijgen uitzicht op een stuk toekomst. Als je ongeschoold bent en eigenlijk wel geschoold wil zijn, blijft er toch een stuk frustratie in iemand hangen wat die ook weer meeneemt naar de werkvloer. Je doet dan ongeschoold werk waar je eigenlijk te goed voor bent, een te hoog intelligentieniveau voor hebt.”*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Geen sociaal netwerk, problemen met en in de familie, schuldenproblematiek, psychische problemen, geen vertrouwen in zichzelf of in anderen, geen toekomstperspectief en het ontbreken van een sociaal netwerk belemmeren onderwijsdeelname en schoolsucces
<i>Hoe?/methodiek</i>
De Rots-en-water-training geeft jongeren inzicht in hun eigen gedrag; ze worden opener en accepteren hulp van een mentor. Begeleiding bouwt daar op voort en ondersteunt de jongere waar nodig.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen; vertrouwen in anderen; opener; hulp vragen; sociale contacten; doorzettingsvermogen; discipline; toekomstperspectief

4.9 Portret 9: Rotterdam's got talent! (SPIOR, Rotterdam)

Met het initiatief "Rotterdam's got talent!" wordt een grote groep multiculturele jongeren bereikt en teruggeleid naar school of op school gehouden. Er is regelmatig, laagdrempelig contact met een peercoach, die afkomstig is uit het eigen netwerk of stagiair is van een hogeschool. Dit contact wordt ook voortgezet na terugkeer van de jongere op school. Er wordt gezocht naar coaches met een zelfde culturele achtergrond, zodat deze tevens rolmodel kunnen zijn. Daarnaast worden ook de ouders actief betrokken bij de schoolprestaties van hun kinderen onder meer door huisbezoeken af te leggen en ze uit te nodigen voor informatiebijeenkomsten. Binnen het initiatief krijgen jongeren ook vaardigheidstrainingen en wordt aandacht besteed aan beroepsoriëntatie o.a. door excursies te organiseren.

Problemen aanpakken en dan met de coach een maatwerk-plan-van-aanpak maken

Uitval van jongeren wordt vaak veroorzaakt door multiproblematiek. Ze zitten vaak al lang in de hulpverlening, hebben te maken gehad met verschillende instanties, daarom is het belangrijk dat ze binnen het project zo snel en doelgericht mogelijk geholpen. Problemen met schulden, wonen, drugs en criminaliteit worden door samenwerkende organisaties opgepakt. De jongere wordt daarnaast gekoppeld aan een coach. Daarbij wordt op basis van gesprekken en informatie over de jongere en de achtergrond van vrijwilligers gezocht naar een goede match. Als er geen klik is, mogen jongeren dit ook aangeven. Deze peer-coaches staan dichtbij de leefwereld van de jongeren. Ze kunnen goed aansluiten bij de behoeften van de jongeren en ook als rolmodel dienen. Met de coach wordt een planning gemaakt en worden doelen vastgesteld, dit is maatwerk. De jongere heeft de regie, de coach is volgend en flexibel, maar houdt goed de doelen in de gaten. Een jongere: *"Soms heb je de neiging om af te dwalen, dus dan moet je weer even op de rails terugkomen door een gesprek met je coach"*. Zo krijgen jongeren meer structuur in en grip op hun leven en worden ze zelfstandiger.

Positieve benadering motiveert en geeft zelfvertrouwen

De belangrijkste opbrengst voor jongeren is dan ook dat ze meer zelfvertrouwen krijgen en zelfstandiger worden door het initiatief. Alle gesprekspartners onderschrijven dit beeld, ze zijn van mening dat vooral de

inzet van peer-coaches hieraan bijdraagt. In het persoonlijk contact kan de coach het vertrouwen van de jongere winnen, de jongere informatie geven en structuur en begeleiding bieden. *“De peer-coach begrijpt je, maar heeft meer kennis omdat ze ouder is”*, aldus een van de jongeren. Belangrijk hierbij is een positieve benadering en het centraal stellen van de deelnemer. De vrijwilligster die we hebben gesproken, geeft aan dat jongeren het waarderen als ze aandacht krijgen, er interesse wordt getoond, en er gekeken wordt naar dingen die goed gaan, in plaats van dat er alleen oog is voor slechte eigenschappen en zaken die niet goed gaan. Een jongere zegt: *“Je peer-coach gelooft in jou, en jij wilt bewijzen dat dat kan. Je wilt het bewijzen, ook naar jezelf, je ouders, je leraren. Je wilt trots zijn op jezelf”*. Een samenwerkingspartner geeft aan dat jongeren daardoor ontdekken dat ze *“de moeite waard zijn”*, hierdoor groeit het zelfvertrouwen en de motivatie van jongeren. De vrijwilligster signaleert: *“Je ziet iemand groeien en alle doelen behalen. Ik heb moeite gedaan voor deze jongen, en dat waardeerde hij. Hij had zelf de motivatie, hij miste alleen een luisterend oor en iemand die hem een beetje kon begeleiden, dat heb ik gedaan.”*

Training en begeleiding verbeteren sociale vaardigheden en reflectievermogen

Onvoldoende sociale en communicatieve vaardigheden spelen vaak een rol bij (dreigende) schooluitval. Jongeren hebben bijvoorbeeld vaak de neiging om naar externe oorzaken voor hun problemen te wijzen, maar dat is maar een deel van het verhaal. Ze leren ook naar hun eigen rol te kijken. Binnen het project kunnen deelnemers trainingen volgen in sociale vaardigheden zoals reflectie en bewustwording, omgaan met tegenslag, werkhouding, planning en sollicitatievaardigheden. Ook de peer-coaches spelen hierin een rol, ze spreken jongeren aan op alledaagse vaardigheden. Door de training en begeleiding leren jongeren meer te reflecteren op zichzelf. Zo krijgen ze meer inzicht in zichzelf en wat ze wel en niet kunnen. Een jongere: *“Je gaat anders kijken naar alles. Je pakt het leren van toetsen anders aan, je levert opdrachten op tijd in zodat je minder stress hebt, je krijgt een andere werkhouding”*. *“Door het project krijgen jongeren bagage mee waar ze op langere termijn iets aan hebben. Niet alleen relevant voor scholing maar het is echt een manier van aanpakken waar ze ook op andere terreinen profijt van hebben”*, aldus de projectleiding.

Zelfvertrouwen en motivatie als basis voor beroepsoriëntatie

Jongeren hebben vaak moeite om aansluiting te vinden op school, en zien ook

niet altijd het nut van een opleiding. De motivatie voor school en leren neemt toe door meerdere ingrediënten in de aanpak van het initiatief. De persoonlijke begeleiding van de peer-coaches is belangrijk, waardoor de jongeren meer zelfvertrouwen krijgen en gaan inzien dat ze zelf aan de slag moeten. Jongeren zeggen hierover: *“Ik was voorheen minder gemotiveerd, het maakte niet uit of je geloofde er niet in. Nu voel ik me beter, en ik weet waar ik het diploma voor haal”, “Het MBO is slecht georganiseerd en dat is belemmerend en stelt teleur, maar op eigen kracht zal het uiteindelijk toch lukken. Het gaat om het diploma”, “Je krijgt meer toekomstperspectief, je komt te weten wat je leuk vindt en wat bij je past”*.

Een tweede aspect in de aanpak, relevant voor motivatie van jongeren, is het bevorderen van ouderbetrokkenheid. Ouders krijgen voorlichting over onderwijs en beroep, en over hoe ze daarover kunnen communiceren met de jongere. Hierdoor kunnen zij hun kinderen beter begrijpen, begeleiden en steunen. De jongeren die we gesproken hebben, ervaren ook dat hun ouders hen steunen, vertrouwen in hen hebben of meedenken over beroepsmogelijkheden. Uitspraken van jongeren hierover: *“Je wilt je problemen zelf oplossen en je wilt dat je ouders trots op je zijn”, “Opleidingen duren lang en het eindpunt ligt zo ver weg, je hebt je omgeving nodig om je te motiveren om verder te gaan”*.

Ook een derde aspect in de aanpak draagt bij aan motivatie van jongeren, namelijk beroeporiëntatie en informatie geven over aansluitingsmogelijkheden van opleidingen op de arbeidsmarkt. Dit wordt binnen het project gerealiseerd o.a. door excursies te organiseren voor verschillende beroepsmogelijkheden. Met deze aanpak krijgen jongeren een beter beeld van beroepen en de motivatie voor de opleiding neemt toe. De vrijwilligster merkt dit ook op: *“Eén op één contact is belangrijk, maar trainingen en excursies zorgen ervoor dat jongeren extra gemotiveerd raken”*. Volgens de projectleiding gaan jongeren meer het nut van de opleiding zien door zich te oriënteren op de beroepsmogelijkheden die deze bieden. Jongeren kunnen naar behoefte trainingen volgen en deelnemen aan activiteiten gericht op beroepsoriëntatie.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Multiproblematiek, onvoldoende aansluiting op school, en onvoldoende toerusting voor maatschappelijk functioneren belemmeren leren.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Veilige omgeving bevordert het opdoen van ervaring en het ontwikkelen van vaardigheden die nieuwe, succesvoller manieren van leren op alle domeinen mogelijk maken.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, zelfstandigheid, motivatie, beroepsoriëntatie.

4.10 Portret 10: Samen tegen schooluitval (PBR, Rotterdam)

Rotterdam telt een groot aantal voortijdig schoolverlaters en jongeren die dreigen uit te vallen. Het project Samen tegen schooluitval zet mentoren in die ongeveer wekelijks een ontmoeting hebben met de jongeren en samen werken aan een plan met levensdoelen. Ook worden oudere vrijwillige sleutelfiguren gezocht met eenzelfde achtergrond als de ouders/opvoeders. Indien gewenst zijn er contactmomenten van de sleutelfiguren met de ouders om de relatie tussen school, ouders en jongeren te herstellen. Het project werkt nauw samen met ROC Albeda college.

Begeleiding op maat

Centraal in het project staat de begeleiding van jongeren door een mentor. Om het contact tussen een mentor en een jongere te laten slagen wordt een intakegesprekken gehouden waarin gezocht wordt naar een goede koppeling tussen een mentor en een jongere. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de etnische of religieuze achtergrond, maar bijvoorbeeld ook naar hobby's, kennis of het toekomstig beroep van de jongere. Wanneer de mentoren aan een jongere zijn gekoppeld, proberen zij een vertrouwensband met de jongere op te bouwen.

De mentoren bieden maatwerk; ze helpen de jongeren waar nodig. De hulp kan, naast begeleiding bij schoolvakken of het ontwikkelen van schoolse vaardigheden, gericht zijn op het oplossen van problemen in de privésituatie, als het aanpakken van schuldenproblematiek, het zoeken van een woning of het verbeteren van het contact met ouders. Ook wordt meer structuur aangebracht in het leven van de jongere.

De begeleiding vindt plaats op de plek waar de mentor en de jongere dat graag willen. Het kan plaatsvinden bij PBR, maar ook op een andere plek (bijvoorbeeld in de bibliotheek of in een café).

Mentoren hebben niet alleen contact met de jongeren, maar gaan, wanneer dit nodig is en wordt gewenst door de jongere, ook in gesprek met de ouders of docenten. Het vergroten van betrokkenheid van ouders vindt de projectleider van belang: *“Vaak zijn ouders machteloos, ook al willen ze het wel graag goed doen. Tips worden gewaardeerd.”* De mentor vormt een sleutelfiguur in het leven van de jongeren.

Begeleiding los van de school

Alle gesprekspartners geven aan dat het belangrijk is dat degene die de jongere begeleidt, niet verbonden is aan school. Zoals een vrijwilliger het verwoordt:

“Ze hebben iemand om op terug te vallen die niks met school te maken heeft.”

Ook jongeren vinden het belangrijk dat de mentor los van school staat: *“Het machtsverschil dat er op scholen is tussen docenten en leerlingen is hier niet.”*

Daar komt bij dat leraren/mentoren op school niet de tijd hebben om persoonlijke aandacht aan elke leerling te geven, terwijl sommige leerlingen deze individuele begeleiding wel nodig hebben. Ook hebben jongeren er behoefte aan te ervaren dat men in hen gelooft, scholen zijn daar niet sterk in, is de ervaring.

De contacten buiten de school dragen ook bij aan het vergroten van het aanvankelijk vaak heel beperkte netwerk van de jongere.

Zelfvertrouwen en zelfredzaamheid groeien

Jongeren krijgen meer zelfvertrouwen doordat ze persoonlijke begeleiding, aandacht en vertrouwen van de mentor krijgen. Ze ontwikkelen een positievere instelling. De begeleiding is er ook op gericht hen te ondersteunen en te leren dat ze het zelf moeten en kunnen doen, maar ook om ze te leren hoie en wanneer ze hulp kunnen vragen.

Niet alleen de begeleiding helpt de jongere om zich te ontwikkelen, er worden daarnaast trainingen aangeboden door PBR waaraan ze kunnen deelnemen.

Deze trainingen zijn bijvoorbeeld gericht op het vergroten van empowerment van meisjes, weerbaarheidstraining of gericht op seksuele diversiteit.

Ook ondersteuning in bepaalde schoolvakken wordt niet alleen individueel, maar ook in groepsverband gegeven.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Onzekerheid, weinig aandacht van ouders en school belemmeren succesvolle deelname aan het onderwijs
<i>Hoe?/methodiek</i>
Persoonlijke begeleiding en training gericht op de ontwikkeling van sociale vaardigheden, zelfredzaamheid en zelfvertrouwen, en schoolse vaardigheden bevorderen het functioneren van de jongeren en draagt bij aan schoolsucces.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, zelfredzaamheid, hulp kunnen vragen, structuur, uitbreiding sociaal netwerk

4.11 Portret 11: S- Team (Het Buro, Leeuwarden)

Het S-team bestaat uit een groep jonge vrijwilligers. Zij worden 1-op-1 gekoppeld aan scholieren die dreigen uit te vallen en jongeren die net zijn uitgevallen. Er is veel aandacht voor teamvorming. Zowel de jongeren als de vrijwilligers komen in groepen bij elkaar om van elkaar te leren en voor elkaar rolmodel te zijn. De jonge vrijwilligers worden op hun beurt weer ondersteund door vrijwillige professionals om hen te helpen bij vragen over onderwijs of hulpverlening.

Laagdrempelige begeleiding op school

Door het project voelen de jongeren zich gehoord en serieus genomen. De laagdrempeligheid van het S-team binnen de school draagt hieraan bij. De jongeren kunnen bij iemand terecht met hun problemen, voorheen hadden ze vaak niet het gevoel dat er iemand was met wie ze konden praten. Maar hoewel het team op school aanwezig is, opereert men naar de deelnemers eigenstandig. Een van de samenwerkingspartners omschrijft de speciale band tussen de vrijwilligers en de jongeren als volgt: *“De drempel is laag en de persoonlijke band wordt losgetrokken van het onderwijs, waardoor er veel meer verteld wordt dan aan docenten of mentoren”*. Ook de projectleiding is overtuigd van de waarde van de positie die het project op school inneemt: *“We zijn onafhankelijk, jongeren komen naar ons toe met verhalen die ze aan schoolmensen niet zouden vertellen. Wij schakelen tussen 3 rollen, maatjesrol, docentenrol en hulpverlenersrol”*.

De positieve insteek van de begeleiding geeft zelfvertrouwen

De aanpak van het S-team maakt dat de jongeren zich serieus genomen voelen en zelfvertrouwen ontwikkelen door het motiverende contact met de vrijwilligers. Een van de Jongeren zegt hierover: *“Het vertrouwen dat aan jou als persoon wordt gegeven zorgt ervoor dat je meer zelfvertrouwen krijgt”*. En een andere jongere zegt: *“telkens te horen te krijgen dat je het kan. Het motiveert erg”*. Dit wordt door één van de vrijwilligers bevestigd: *“De aansluiting bij wat de jongere wél kan is goed. Er wordt niet gekeken naar wat leerlingen niet kunnen. Ze krijgen daardoor ook vertrouwen in de mens”*. Eén van de projectleiders omschrijft de kern van de begeleiding als volgt: *“dat we jongeren die anoniem in het onderwijs functioneren, de kracht geven om verder te gaan, mensen worden in hun eigen kracht gezet”*. Voorwaarde voor succes is

wel dat je als vrijwilliger echt betrokken bent bij de jongere; een vrijwilliger zegt: *“Het moet uit je hart komen als vrijwilliger: vanuit daar kan je heel veel bereiken. Jongeren snappen het ook wanneer je zegt dat ze even niet goed bezig zijn. De vertrouwensband is hiervoor erg belangrijk”*.

Problemen worden snel en gecoördineerd aangepakt

De laagdrempeligheid van het project komt niet alleen doordat met jonge vrijwilligers wordt gewerkt, maar ook doordat er nauw wordt samengewerkt met de school. Het S-team is gevestigd op scholen, waardoor docenten en zorgmedewerkers snel doorverwijzen naar het S-team wanneer het niet goed gaat met een jongere. Bovendien kunnen vrijwilligers gemakkelijk met docenten overleggen wanneer dit nodig is. En voor de jongeren zelf is de stap naar het S-team minder groot dan de stap naar de reguliere jeugdzorg. Een knelpunt bij het inschakelen van reguliere jeugdzorg is dat school en zorg vaak niet op een lijn zitten en dat onvoldoende overleg en afstemming plaatsvindt tussen deze partijen. Dit is bij het S-team niet het geval, doordat zij binnen een school opereren.

Het sociale netwerk wordt ingeschakeld en versterkt

Het project helpt jongeren ook problemen in de thuissituatie oplossen. Hoewel jongeren er soms moeite mee hebben dat er contact is tussen thuis en school, blijkt het achteraf toch gunstig uit te pakken. Zo vertelt een jongere in eerste instantie school en thuis gescheiden te willen houden, maar tot inzicht kwam dat de thuissituatie van invloed was op zijn schoolprestaties. Door bemiddeling vanuit het S-team is de relatie met een van zijn ouders stukken verbeterd. Een andere jongere vertelt: *“ik vond het fijn dat het S-team thuis kwam, er was veel ruzie en door aanwezigheid van iemand uit het S-team voelde ik me veilig en kon ik mijn zegje doen. Iedereen kreeg een beurt om te praten waardoor ruzies konden worden opgelost”*.

Niet alleen aan het contact tussen de jongeren en het thuisfront wordt gewerkt, maar wanneer nodig wordt er ook aan sociale vaardigheden gewerkt. Zo had één van de jongeren met wie is gesproken veel moeite met contact maken met leeftijdsgenoten, maar heeft het S-team hier erg bij geholpen. Ook een andere jongere geeft aan nu veel opener te zijn naar andere mensen. Dit komt volgens hem vooral omdat de vrijwilligers leeftijdsgenoten zijn: *“Gezag is er niet. Je*

kan gemakkelijk contact hebben met het S-team, want je bent ook leeftijdsgenoten”.

Maatwerk

Het S-team speelt vooral in op de hulpvraag van de jongeren en daardoor helpen zij de jongeren op heel veel verschillende vlakken. Zo vertelt een vrijwilliger: *“Op alle leefgebieden leren leerlingen wel wat. Ze leren hun eigen “toolbox” vullen met “ander gereedschap”. Ze weten zich daardoor te redden in de maatschappij en weten hoe ze met problemen om moeten gaan”.* Deze aanpak vraagt daarom ook veel maatwerk, en de frequentie van begeleiding is daarom ook afhankelijk van de problematiek. Ook de jongeren zien dat er vooral maatwerk wordt geleverd: *“De vrijwilligers maken een goede afweging tussen de mensen die veel en weinig aandacht nodig hebben. Soms gaan de vrijwilligers met zijn tweeën om tafel met een student als die veel hulp nodig hebt, terwijl anderen minder tijd nodig hebben”.*

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/problemanalyse</i>
Psychische problemen, schuldproblematiek, verslavingsproblematiek, problematiek in thuissituatie, leerproblemen, niet kunnen plannen, gebrek aan zelfvertrouwen, ontbreken van een sociaal netwerk bedreigen studievoortgang.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Het S-team is laagdrempelig, opereert in de school en werkt met vrijwilligers die leeftijdsgenoten zijn. De vrijwilligers schakelen tussen drie rollen: de maatjesrol, de docentenrol en de hulpverlenersrol.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Zelfvertrouwen, sociale contacten, hulp vragen, toekomstperspectief, persoonlijke groei.

4.12 Portret 12 StreetPro (SVBN Diemen/Amsterdam)

Het project StreetPro komt voort uit activiteiten van Stichting Straatvoetbalbond Nederland. Het traject van StreetPro bestaat onder meer uit een bootcamp, stages, workshops, en vrijwilligerswerk of betaald werk. Jongeren worden begeleid richting opleiding of werk. Jongeren maken een eigen ontwikkelplan, ontdekken talenten, bewuste keuze voor opleiding/toekomst maken, duidelijke, strikte en motiverende begeleiding. Ouders worden nadrukkelijk bij het project betrokken.

Leefsituatie biedt onvoldoende basis voor loopbaankeuzes en -succes

Doelgroep van dit project zijn jongeren die niet op school zitten en geen werk hebben. Dat deze jongeren in deze situatie terecht zijn gekomen, komt door een veelheid aan factoren: onvoldoende structuur, geen stimulerende gezinssituatie, verkeerde vrienden, criminaliteit. Deze jongeren lopen steeds tegen dezelfde problemen aan omdat ze steeds dezelfde keuzes maken. Ze hebben geen rolmodellen of mensen in hun omgeving met wie ze kunnen reflecteren op mogelijkheden die ze hebben en daar een verantwoorde keuze uit kunnen maken. Wat begeleiders in het project doen, is spiegelen en laten zien en ervaren dat er meer opties zijn. Dat is nodig; doordat deze jongeren zijn opgegroeid in een weinig stimulerende omgeving, hebben ze weinig gezien en weinig ervaringen opgedaan die hen ideeën geven over werk- en opleidingsmogelijkheden. Jongeren zijn daardoor vaak in opleidingen terecht gekomen waar ze niet echt warm voor lopen. Dat maakt samen met onvoldoende zelfvertrouwen dat ze gemakkelijk de opleiding voortijdig verlaten.

Talenten ontdekken en loopbaanoriëntatie ontwikkelen door opdoen van ervaringen

Kern van het project is dat jongeren worden ondersteund bij het ontdekken van hun talenten, hun passie. Dat gebeurt door hen een breed scala aan ervaringen op te laten doen. In een programma van acht tot twaalf weken worden ze begeleid bij een bredere oriëntatie, ontdekken ze hun talenten en doen ze succeservaringen op.

Belangrijkste meerwaarde van het project voor de jongeren is de ontwikkeling van een sterke, gefundeerde loopbaanoriëntatie. Ze ontdekken wat ze willen en waar hun passie ligt. Dit wordt gerealiseerd door ze in contact te brengen met

een diversiteit aan omgevingen waar ze begeleid ervaringen opdoen. Zo ontdekken ze hun talenten en ontwikkelen ze een perspectief voor hun toekomst. Samen met de jongere wordt vastgesteld wat er nodig is om dat perspectief te realiseren, en wat hij of zij daarvoor nodig heeft. Dit perspectief kan een opleiding zijn, maar er zijn ook jongeren voor wie doorstroom naar werk beter aansluit. Op basis van hun toekomstplan wordt een maatwerktraject gemaakt: aan welke doelen gaat de jongere werken, welke trainingen/workshops zijn daarvoor nodig en welke overige activiteiten.

Maatwerktraject, individueel en samen, richting opleiding of werk

In dit project worden jongeren niet standaard 1-op-1 gekoppeld aan een begeleider of maatje, maar ze hebben wel een individueel traject. *“Dat gaat stapsgewijs, met als insteek wat kan, en niet wat niet kan”*, zo typeert een van de vrijwilligers de werkwijze. Vrijwilligers worden gekozen op basis van hun expertise, zij geven bijvoorbeeld workshops, of op basis van hun netwerk, om jongeren in contact te brengen met relevante (werk)situaties. De workshops besteden onder meer aandacht aan sociale vaardigheden, conflicthantering, ondernemersvaardigheden. Door de groepsgewijze activiteiten ontwikkelen de jongeren ook een sociaal netwerk en krijgen nieuwe vrienden, en vrienden die tegen vergelijkbare problemen zijn aangelopen.

Begeleiding gericht op versterking van de zelfvertrouwen en autonomie

Wat werkt, is dat de jongeren worden gehoord en serieus genomen. De jongeren zeggen hierover: *“Ze kijken wat jij wil, op school doe je wat de leraar wil. Ze doen het hier op een fijne manier. Er is veel meer ruimte voor jou, voor aansluiten bij jouw wensen en behoeften”*. De jongere staat centraal. De aangeboden activiteiten sluiten aan bij eigen talenten, ze maken zelf een ontwikkelplan en geven aan welke steun daarbij nodig is, ontdekken hun talenten in authentieke context, en krijgen daarbij een duidelijke, strikte en motiverende begeleiding. De begeleiding biedt structuur, spreekt jongeren aan op hun eigen verantwoordelijkheid en zorgt voor mogelijkheden om relevante en motiverende ervaringen op te doen: *“Ze zijn streng, bellen je zo nodig wakker, maar je doet leuke dingen, dat motiveert”*. En: *“Ze geloven in je, en helpen je om door te gaan, ook al ben je afgewezen. Maar ze zijn ook eerlijk, ze zeggen ook wat niet kan, of nog niet kan, en wat ik moet veranderen zo dat het bij me past.”* Deze aanpak bevordert het zelfvertrouwen. Een van de

geïnterviewde jongeren zegt hierover: *“Zij hebben mij het vertrouwen gegeven dat ik in mezelf niet had.”*

Voorwaarde voor een goed verloop van het traject is dat praktische problemen in de leefsituatie, zoals een woning of contacten met instanties zijn opgelost. Daar krijgen de jongeren ondersteuning bij: *“Ze staan echt voor je klaar, helpen je altijd, heel snel, je hoeft niet te wachten. Ze helpen je om dingen te regelen, gaan mee bij intake, e.d. Ze doen een goed woordje voor je.”* Maar ze helpen jongeren ook om het zelf te doen, zelfredzaam te worden: *“Als geen Street-pro was, zou ik gestrest zijn, zou ik slechter plannen, daar helpen ze me bij, en bij goed kiezen.”*

De ervaringen die jongeren bij de verschillende activiteiten opdoen, bieden de mogelijkheid om talenten te ontdekken. Maar de opbrengst is breder; de opgedane ervaringen worden zichtbaar gemaakt in een portfolio, en kunnen zo ook een rol spelen bij sollicitaties of aanmelding voor een opleiding.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Beperkt beeld van toekomstmogelijkheden, daardoor geen passie voor opleiding of werk. Geen stabiele leefsituatie, en gebrek aan zelfvertrouwen, belemmeren succesvol leren of werken
<i>Hoe?/methodiek</i>
Begeleid (succes)ervaringen opdoen verbreedt toekomstmogelijkheden, vergroot motivatie en zelfvertrouwen, en maakt succesvol functioneren in opleiding of werk mogelijk. Via de workshops worden de benodigde competenties ontwikkeld.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Loopbaanoriëntatie, zelfvertrouwen, leefsituatie op orde

4.13 Portret 13: Trots en toekomst (Stichting Welzijn Barneveld)

Bij Trots en Toekomst nemen Hbo-studenten een jongere op sleeptouw. Veel van de jongeren hebben weinig doorzettingsvermogen, hun gedrag is passief of negatief en hun sociale vaardigheden zijn vaak matig tot zwak ontwikkeld. De mentor geeft de jongere aandacht en helpt bij het maken van keuzes, bij het leren studeren en bij het omgaan met persoonlijke problemen. De studenten krijgen op hun beurt weer ondersteuning door senior-mentoren uit het bedrijfsleven. Welzijn Barneveld biedt zo jongeren een kans om hun leven opnieuw in te richten op het gebied van inkomen, wonen, opleiding of werk. Jongeren steun elkaar, zowel praktisch als mentaal, dat is de kracht van dit project.

Ontwikkeling intrinsieke motivatie centraal

Trots en toekomst werkt gericht aan het motiveren van jongeren, en het bereiken van concrete doelen op allerlei leefgebieden die de jongere zelf stellen (school, werk, financiën, netwerk). Daarbij wordt de intrinsieke motivatie van jongeren aangesproken. De projectleider: *Jongeren zeggen dat ze in dit project kunnen doen wat ze zelf graag willen: ik krijg niet iets opgelegd vanuit buiten.* Jongeren die weinig steunfiguren om zich heen hebben, kunnen wij een stapje verder helpen. Steun geven is een belangrijk aspect van het proces.

Verskillende problematiek vraagt verschillende begeleiding

De vragen en problematiek van jongeren zijn divers en te situeren tussen twee uitersten: een groep die helemaal niet zelfredzaam is en hulp op allerlei gebieden vraagt, en groep die vooral coaching nodig heeft. Sommigen hebben alleen een gerichte schoolvraag, anderen hebben een onstabiele thuissituatie en hebben veel meer ondersteuning nodig (financiën, zorgverzekering). Ook is voor deze groep sociaal-emotionele ondersteuning is nodig: ze weten vaak nog helemaal niet wat ze willen of kunnen. Soms krijgen jongeren ondersteuning op het gebied van sociale vaardigheden. Een jongere vertelt: *Ze helpen me bij de stappen die ik moet zetten om bij mijn problemen af te komen. Dat was een jaar echt keihard werken. Ik wilde van mijn schuld af voordat ik met school begon, daar had ik een baantje voor nodig. Maar solliciteren lukte niet, ik wist me geen houding te geven [ik keek mensen niet in de ogen aan tijdens een gesprek, gaf geen goede handdruk]. Mijn mentor legde me uit hoe ik overkwam bij anderen, dat hielp echt. Door uit te leggen waarom, denk ik erover na en wil*

ik het wel proberen. ik heb nu een bijbaan in de zorg. Haar vrijwillige mentor vertelt hierover: *Ik zie duidelijke verandering bij mijn jongeren: ze leren beter te communiceren en zich te uiten. Ook culturele verschillen worden helderder door interactie met de vrijwilligers (in de Nederlandse cultuur is het gebruikelijk om mensen in de ogen te kijken, een hand geven) Dat is soms wennen voor jongeren die dat niet van huis uit hebben geleerd.*

Begeleiding geeft ruimte voor zelfontwikkeling

De inzet van vrijwillige mentoren staat centraal in het motiveren van jongeren. Jongeren geven zelf hun voorkeur aan voor een mentor (leeftijdsgenoot of oudere), en er wordt veel aandacht besteed aan een goede match. De projectleider: *Jongeren moeten er eerst overheen stappen dat ze begeleiding krijgen, maar eye-opener is daarna : ik krijg wel begeleiding, maar eigenlijk voelt het niet zo. De mentoren zijn niet directief en de jongeren krijgen hier de ruimte om te ontdekken wat ze willen en mogen zelf kiezen. De rol van vrijwilligers is daarbij cruciaal: jongeren voelen dat zij geïnteresseerd in hen zijn: anders had hij/zij hier niet vrijwillig gezeten. Het is geen "professionele interesse". Jongeren komen erachter: ik doe dit voor mezelf, daardoor vinden ze doorzettingsvermogen, ook op de lastige momenten.*

Een jongere vertelt hierover: *Ik ben een struisvogel, loop voor problemen weg, zoals schulden. Soms is mijn mentor echt een beetje streng, maar dat moet ook. Ze laat me zien dat ik problemen moet oplossen, niet negeren. Zij leert me: blijf gewoon staan en los het op. Er is een manier om het op te lossen. Het helpt ook dat het iemand van je eigen leeftijd is, die snapt wat je doormaakt. Dan ben je vrijer om te communiceren, durf je eerder te zeggen wat er aan de hand is.*

Een van de vrijwilligers vertelt: *Voor mij gaat het over binding, contact en zelfvertrouwen. Een band opbouwen met de jongere. Het gaat erom dat de jongere wat bijleert gedurende het traject. En je kunt doelgericht werken maar toch ontspannen blijven: niet richten op het moeten, dat levert stress op voor jongeren. Mensen denken al snel dat de vrijwilliger afhaakt als het moeilijk wordt. Maar we zien juist dat dat niet zo is. En een ander zegt: Je moet het vertrouwen langzaam opbouwen, en naast iemand staan. Dan creëer je credits om een volgende stap te kunnen zetten. Maar je bent geen hulpverlener. Het is echt aan hen wat ze ermee doen. Dat is voor mij als vrijwilliger ook fijn.*

Accent op 1-op-1- contacten

Jongeren hebben in dit project minder onderling contact; het project is niet ingericht op het maken van vrienden onder de doelgroep. Een concreet doel van mentortraject kan wel zijn om aan netwerk te werken, maar dat ontstaat hier niet onder jongeren onderling. Dat is inherent aan de werkwijze; we hebben ons gefocust op de 1-op-1-contacten. Dat is waar we goed in zijn, en dat hebben we uitgebouwd.

Behalen van eigen doelen criterium voor succes

Een traject is succesvol als jongeren hun eigen doelen hebben behaald: dat kan school zijn, of werk, of meer structuur in hun leven. Ook een traject zonder startkwalificatie kan een heel goed traject zijn, omdat ze wel echt verder zijn gekomen. Of een heel bewuste keuze hebben gemaakt dat school voor hen niet de beste keuze is. Schoolvraag is aanleiding voor het traject, maar niet per se het enige doel op zich.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Jongeren lopen vast door negatieve schoolervaring, praktische problemen zoals schulden of weten nog niet wat ze willen met hun leven.
<i>Hoe?/methodiek</i>
Jongeren worden individueel begeleid bij het oplossen van problemen in hun leefsituatie, het ontwikkelen van een plan voor de toekomst en het zetten van de stappen richting die toekomstdoelen.
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Motivatie, zelfvertrouwen, autonomie, sociale vaardigheden, toekomstperspectief

4.14 Portret 14: U- turn (Timon, Rotterdam/Zeist)

U- turn richt zich op jongeren (tienermoeders, zwerfjongeren) die jarenlang in hulpverleningstrajecten hebben gezeten. U- turn ondersteunt de jongeren bij het vinden van een zelfstandige plaats in de maatschappij door eerst in een wijk een veilige thuishaven te scheppen. De jongeren wonen een jaar begeleid in een clusterwoning met vrijwilligers. In dat jaar wordt een leer/werktraject opgepakt. Daarna gaan zij op zichzelf wonen ondersteund door wijkbewoners die hen vrijwillig ondersteunen bij huiswerk en het vinden van een stageplek of baan. In de interviews die we met dit project hebben gehad lag de focus op het project gericht op tienermoeders in Rotterdam.

Samen wonen en “je leven op orde” als basis

Het project biedt een integrale aanpak van ambulante woonbegeleiding, gericht op begeleiding naar zelfstandigheid, en toeleiding naar onderwijs of werk. Uitgangspunt is zelfstandig worden, zorg voor wonen, omgaan met geld, opleiding, dagbesteding. Deze jongeren hebben er alleen voor gestaan. In het project wordt samenwerking georganiseerd tussen jongere, professional en de omgeving/eigen netwerk. De meeste jonge moeders krijgen een woonruimte samen in een flat; in die flat zijn ook zogenoemde wijkvrijwilligers gehuisvest. Maar er zijn ook jongeren die zelfstandig wonen in de wijk; zij krijgen een maatje.

Bij de intake staan vragen centraal als: wat wil je, wat heb je daar voor nodig, wie zou je daarbij kunnen helpen? Daar wordt een passende vrijwilliger als maatje bij gezocht. Een maatje is iemand om samen het gewone leven te ervaren. Afhankelijk van de doelen die de jongere zichzelf heeft gesteld, kan het contact voornamelijk “sociaal” zijn (bijvoorbeeld met een jonge moeder uit de buurt) maar er zijn ook school- of werkmaatjes voor jongeren die zich willen voorbereiden op een intake, of examen of de naar school gaan. Er zijn ook financiële maatjes, voor ondersteuning bij het omgaan met schuldenproblematiek.

Als de jongere en een maatje zijn gekoppeld, hebben ze hebben in principe wekelijks contact, en zien ze elkaar eens in de 2 weken. In de praktijk neemt vrijwilliger initiatief om iets te gaan doen.

In de meeste contacten tussen de jongeren en vrijwilligers staat school niet steeds voorop. Daarmee wordt voorkomen dat de jonge moeders druk ervaren. Ze hebben hun handen vol aan de zorg voor hun kinderen en leven erg in het nu, opleiding is dan ver weg. Wel wordt gesproken over hun toekomst, zo komt opleiding wel aan de orde, of als de jongere er zelf mee komt.

Zelfstandig als dat kan, ondersteuning waar nodig

De jongeren noemen als belangrijke leeropbrengsten dat ze leren dingen aan te pakken, zelfredzamer te worden maar ook aangeven waar ze hulp nodig hebben. Jongeren voelen zich bij Timon serieus genomen: de begeleiders staan naast hen, niet boven hen. Daardoor krijgen ze meer zelfvertrouwen en durven ze -met ondersteuning- doelen te stellen.: *“Ze regelen dingen maar ze doen het samen met je, ze laten je niet alles zelf uitzoeken, ze doen alles in overleg, in cc, koppelen terug.”* Ook leren jongeren hoe je je leven zo moet organiseren dat je naar school gaat en dat volhoudt: *“Je krijgt ook training, begeleider komt elke week, dan nemen we dingen door, doen dingen samen of zelf. Ze kunnen niet alles voor je doen”*. Daarnaast noemen ze praktische dingen zoals de eigen administratie bijhouden, boekhouden. In het contact met instanties blijkt steun van een begeleider vaak effectief. De jonge moeder ervaren dat ze soms -ook als ze hun zaakjes op orde hebben en in hun recht staan- niet serieus worden genomen. Een van de geïnterviewde moeders noemt voorbeelden van instanties die pas toen een begeleider zich mengde in het contact tegemoet kwamen aan haar terechte verzoek.

Continuïteit in relaties

Een belangrijke succesfactor is dat het maatje trouw is, te bereiken is, van zich laat horen. Een vrijwilliger zegt over het effect ervan: *“Ik zie wel dat ze verandert, actiever is, vrijwilligerswerk zoekt, maar ik weet niet of dat door mij komt. Ze bloeit op. Ze geeft mij meer vertrouwen omdat ik trouw ben en van me laat horen ook al hoor je niks terug, En omdat ik mezelf ben.”* Deze jongeren hebben in het verleden te maken gehad met veel kortlopende contacten. Ze waarderen de trouw en de klankbordrol die de maatjes hebben: *“Het is fijn om iemand te hebben aan wie je van alles kwijt kunt en die daar niet meteen een mening over heeft.”*

Het sociale netwerk van de tienermoeders die samen in een flat wonen, ontwikkelt zich spelenderwijs, zij doen veel dingen samen. Dit geldt minder

voor de moeders die zelfstandig in de wijk wonen. Timon vraagt bij de start wel of ze behoefte hebben om in contact te komen met andere jonge moeders, maar daar gaan ze niet altijd op in. Ze hebben hun handen vol aan hun dagelijks leven. De projectleiding geeft aan verder te willen inzetten op het versterken van de sociale netwerken van de deelnemende jongeren.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Meervoudige problematiek, geld, huisvesting, zwangerschap, geen netwerk belemmert succesvolle onderwijsdeelname
<i>Hoe?/methodiek</i>
Vergroten netwerk, vergroten kennis en competenties door aandacht, voorbeeldrol van vrijwilligers geeft basis voor deelname aan onderwijs en arbeidsmarkt
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Toekomstoriëntatie, leefsituatie op orde, zelfkennis en autonomie, sociaal netwerk in de wijk

4.15 Portret 15: YouRULE 18+!, (Eindhoven)

Het YouRULE 18+!-project is een traject van 20 weken waarin fysieke training het uitgangspunt is om ook mentaal en sociaal vaardiger te worden. Door fysieke, mentale en sociale training stimuleren de trainers (ex- militairen) de intrinsieke motivatie van (randgroep)jongeren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen toekomst, ontwikkeling en groei. YouRULE ondersteunt hen bij school, werk en sociaal welzijn. Doordat zij zich als betere burgers gaan gedragen, draagt dit bij aan het maatschappelijk welzijn en een prettig leefklimaat in buurten en wijken. Na het succesvol afronden van het project worden jongeren opgeleid tot assistent-trainer (eveneens een traject van 20 weken). Gekwalificeerde assistent-trainers ondersteunen de instructeurs bij de training van jongeren.

Omgangsvormen en burgerschap leren

Bij binnenkomst in de sporthal waar het initiatief is gevestigd, komen de jongeren naar je toe, geven je een hand en stellen zich voor. Als iemand zijn pet op houdt, zegt een medewerker of vrijwilliger er iets van. Hier wordt gewerkt aan goede omgangsvormen, aan burgerschap. De jongeren die deelnemen aan dit initiatief komen van ver. Ze zijn uitgevallen uit school, hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt, hebben soms een licht-verstandelijke beperking, zijn soms licht-autistisch, aldus de projectleider: *“Vaak zijn ze passief, doen in periodes helemaal niks, liggen de hele dag in bed. En dan drugs, gamen, en richting het depressieve.* Er zijn ook jongeren die wel actief zijn, maar verkeerde keuzes maken: *Op straat hangen, contact met politie.* De jongeren zijn gaan deelnemen op voorstel van de leerplichtambtenaar, of omdat ze iets via mond-tot-mond reclame van andere jongeren hebben gehoord.

In het intakegesprek gaat het erom te checken of de jongere echt gemotiveerd is: *Wat kom je doen? Waar wil je naar toe? Teken je toekomstdoelen eens. Wat jij wil, dat kan, maar het is niet makkelijk, we leggen de lat hoog. En als je het niet weet, probeer eens te dromen.* Dan worden de stappen uitgeschreven om die persoonlijke doelen te bereiken. Ze moeten zicht hebben op de route die ze gaan doorlopen. *Met 8- 12 jongeren starten we een groep, met 2 begeleiders, een instructeur en een stagiaire. Er ontstaat een band door het groepsproces. De jongeren weten in ieder geval dat ze dingen anders willen, en we sturen op*

hun succesbeleving. De methodiek werkt voor beide problematieken goed, of ze passief zijn of heel actief. Een vrijwilliger zegt: *we laten ze bewust worden, we confronteren ze met hun daden, en we voeren gesprekken over hun wensen en dromen.*

Leren afzien

Er is een gestructureerde aanpak met trainingen in en buiten de sporthal, ervarend leren op een werkplek, en een survivalweekend in de Ardennen. De projectleider geeft aan de Ardennen als de eindtest te beschouwen: *“ze moeten het verdienen. Voor niks gaat de zon op: deze jongeren hebben niet leren afzien. Ze hebben niet geleerd om er iets voor te doen. Ze zijn niet weerbaar genoeg om consequent te blijven.”* De kern van YouRULE18+! is mentale vorming met sport als middel. Het meest werkzame element is maatwerk. *We kijken eerst naar de persoon, dan pas naar de begeleiding. En we zetten ervaringsdeskundigen in, dat is herkenbaar voor de doelgroep: blijf dicht bij jezelf”.*

Positiever kijken naar de toekomst

Uit de woorden van de jongeren komt een fundamentele verschuiving in hun denken, in hun levensoriëntatie naar voren. Er is sprake van persoonlijke groei, en de jongeren zien van zichzelf, en ook van andere jongeren dat ze die groei doormaken, in de richting van een positief zelfbeeld en een positief toekomstbeeld: *“Ik was heel verlegen in het begin, ik kwam via Halt, heb wat domme dingen gedaan. Maar hier ging meteen het diepe in. Ik had geen tijd meer om verlegen te zijn, of aan mijn oude dingen te denken. Ze schudden je hier wakker.”*

Er zijn ook deelnemers die gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt, maar bij wie het niet lukt. Een van die jongeren zegt: *“Ik kon geen baan vinden met mijn MBO2-opleiding. En ik had veel schulden, ik voelde me depressief. Ik stond op het punt het slechte pad op te gaan.”* In het buurthuis hoort hij van YouRULE. Meteen in het eerste gesprek leert hij doelen te stellen, uit huis gaan bij zijn ouders, leren zelfstandig te zijn, meer discipline in zijn leven brengen: *De instructeur heeft me positief laten denken. De trainingen zijn heel positief, al zijn ze heel zwaar, niemand heeft er zin in om er aan te beginnen. Maar achteraf werken ze heel goed. Ze laten je in oplossingen denken, niet in problemen.”*

De jongeren moeten knokken om te slagen, op de goede weg te komen, en daar op te blijven. De nadruk ligt op succeservaringen: als een doel gehaald is,

wordt dat gevierd, of dat nu een rijbewijs of een plek om zelfstandig te wonen is. Het gaat allemaal om bewustzijn, motivatie, discipline, en fysieke uitdagingen aangaan waar ze tegenop zien. En de jongeren zijn niet alleen. *Discipline en motivatie zijn belangrijk. Ze laten je hier niet in de steek. Wat ze hier doen is geen maniertje of truc, je moet het echt willen. Er wordt oplossingsgericht gewerkt, stapje voor stapje uitleggen hoe je je doel bereikt.* En het belangrijkste is wellicht het leren te reflecteren op jezelf. *Voor mij hebben de gedragslessen geholpen: ik leer mezelf te begrijpen.*

Ervaringsdeskundigen als vrijwilliger

De jongeren volgen de trainingen in een groep. Daarnaast zijn er individuele contacten met vrijwilligers. Daarbij hebben de jongeren veel aan ervaringsdeskundigen. *Een ervaringsdeskundige spreekt de taal meer, snapt ze, helpt ze. Die weet hoe het is om begeleid te worden, en weet daarom wat er jongeren fijn aan vinden. En al dat zorgt voor wederzijds respect.* Soms valt het niet mee. *Je stopt er tijd en moeite in, en dan komen ze niet. Maar uit de succesverhalen haal je heel veel waardering. Het is niet de makkelijkste doelgroep, maar als het lukt dan is het super. De jongeren krijgen liefde en aandacht die ze thuis niet krijgen.* Het initiatief werkt samen met een uitzendbureau dat mede gericht is op het inzetten van moeilijk inzetbaar personeel. Centraal staat ervarend leren in werksituaties, met als doel dat jongeren een blijvende plek op de arbeidsmarkt krijgen. Uiteraard moet het wel passen bij de vragen en wensen van de klant, de werkgever die via het uitzendbureau de jongere in het eigen bedrijf laat werken.

Tot slot: een korte typering van het project
<i>Waarom?/probleemanalyse</i>
Jongeren zijn uitgevallen uit school, hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt, hebben soms een licht-verstandelijke beperking, zijn soms licht-autistisch, zijn passief en kunnen niet afzien
<i>Hoe?/methodiek</i>
Discipline leren via sport in groepsverband, eigen kracht (empowerment) en verantwoordelijkheid stimuleren en ontwikkelen. Daarbij structuur bieden en intensieve praktische begeleiding,
<i>Resultaat/meeropbrengsten</i>
Omgangsvormen, toekomstoriëntatie, zelfkennis, leren door te zetten

Bijlage: Aanpak van het onderzoek

Voor gegevensverzameling met betrekking tot het in kaart brengen van de meeropbrengsten zijn de volgende activiteiten ondernomen.

1. Gesprekken met jongeren, vrijwilligers en vertegenwoordigers van samenwerkingspartners

Deze gesprekken zijn per initiatief gevoerd met groepen jongeren, vrijwilligers en vertegenwoordigers van samenwerkingspartners van de initiatieven. De projectleiders van de initiatieven waren verantwoordelijk voor de selectie van de vertegenwoordigers van de groepen. Vraag vanuit de onderzoekers aan de projectleiders was om drie groepen samen te stellen van respectievelijk:

- 3-5 deelnemende jongeren;
- 2-3 vrijwilligers die verbonden zijn aan het initiatief;
- 2-3 vertegenwoordigers van instellingen waar het initiatief het meest mee samenwerkt.

In de meeste gevallen werden de gesprekken op locatie gevoerd door twee onderzoekers van het Kohnstamm Instituut, met een rolverdeling tussen gespreksleider en verslaggever. In enkele gevallen heeft één van de onderzoekers de gesprekken gevoerd en de verslagen daarna uitgewerkt. Voor samenwerkingspartners bleek een gesprek op locatie soms moeilijk in te plannen in hun werkzaamheden. Daarom zijn enkele van deze partners telefonische geïnterviewd. Van alle gesprekken is een digitale geluidsopname gemaakt.

De gesprekken werden gevoerd aan de hand van een gespreksleidraad, toegesneden op elk van de drie groepen. Elk van de gesprekken vergde 30 tot 45 minuten.

De drie typen gesprekken zijn eerst uitgetoetst bij twee initiatieven, met het doel na te gaan of de te stellen vragen goed te beantwoorden waren, en of sommige vragen niet te confronterend waren, vooral in het geval van de jongeren. Na afloop van het gesprekken is kort vastgesteld met de betrokkenen, en later met de projectleider, of de gesprekken in deze vorm voor

alle partijen acceptabel waren, hetgeen vrijwel geheel het geval bleek, zodat slechts kleine aanpassingen nodig waren voordat de instrumenten bij de andere 13 initiatieven werden ingezet. Een en ander is kortgesloten met het Oranje Fonds. Dataverzameling vond plaats in de periode mei en juni 2015.

2. Uitbreiding van interviews met de projectleiders

Gedurende het project zijn de projectleiders van de initiatieven in het kader van de procesevaluatie regelmatig bevraagd over de vormgeving van hun aanbod, over beoogde en gerealiseerde opbrengsten, en over bevorderende en belemmerende factoren om die opbrengsten te behalen. Tijdens de bezoeken aan de initiatieven om de verschillende groepen betrokkenen te spreken hebben we wederom met de projectleiders gesproken. Deze gegevens worden gebruikt in het hoofdonderzoek. We hebben de gesprekken echter uitgebreid met vragen naar de meeropbrengsten voor de verschillende betrokkenen, waarvan de antwoorden in de portretten in het volgende hoofdstuk zijn verwerkt. Opzet en uitvoering van de interviews is soortgelijk aan de andere gesprekken.

3. Secundaire analyses van de beginvragenlijsten en de uitstroomvragenlijsten

Met deze vragenlijsten zijn bij deelnemers en projectleiders gegevens verzameld over beoogde en gerealiseerde opbrengsten. Per initiatief is voor wat betreft de jongeren nagegaan welke opbrengsten in welke mate worden gerapporteerd die als meeropbrengst kunnen gelden. Deze informatie wordt in deze deelrapportage beschreven.

4. Analyse van de reeds verrichte exit-interviews met afgesloten projecten

In het najaar van 2014 zijn de projectleiders van vier van de vijf projecten die niet langer deel uitmaakten van het Programma Kansen Voor Jongeren gesproken. Ook hier is gevraagd naar beoogde opbrengsten, gerealiseerde opbrengsten en knelpunten bij vormgeving en realisatie van de beoogde opbrengsten. Relevante informatie over nevenopbrengsten van de vijf initiatieven is verwerkt in deze deelrapportage.

5. Analyse van de verslagen van de groepsgesprekken tijdens de OF-bijeenkomst van de initiatieven op 14 april 2015

In het voorjaar 2015 heeft het Oranje Fonds een bijeenkomst voor de initiatieven georganiseerd, waarbij onderzoekers van het Kohnstamm Instituut groepsgesprekken voerden met de projectleiders van de initiatieven. Hierbij zijn de ervaren nevenopbrengsten bij jongeren uitgebreid besproken. Ook deze informatie is meegenomen in deze deelrapportage.

Recent uitgegeven rapporten Kohnstamm Instituut

- 993 Volman, M. Raban, A, Heemskerk, I., Ledoux. G., Kuiper, E..
Toekomstgericht onderwijs.
- 992 Bierkens, I.C., & Zoontjens, P.J.J.
De zorgplicht en de juridische handhaving daarvan. (Alleen digitaal)
- 990 Boogaard, M., Buisman, M., Glaudé, M.
Docentstages in het mbo.
- 989 Schenke, W., Elshof, D., & Heemskerk, I.M.C.C.
Regionale samenwerking rondom opleidingsscholen.
- 988 Breetvelt, I.S., Meijer, J., Binsbergen, M.H. van
Short report literatuurverkenning Self-Efficacy & Resilience.
- 987 Sligte, H.W., Emmelot, Y.W., Schenke, W.
Tussentijdse Evaluatie Amsterdamse Scholen en Lerarenbeurzen 2016-2017.
- 986 Veen, A., Veen, I van der, Schaik, S. van, Leseman, P.
Kwaliteit in de kleutergroepen en de relatie met ontwikkeling van kinderen.
- 982 Weijers, D., Elshof, D., Heim, M.
De groei van sbo en cluster 4 in de Kop van Noord Holland.
(Alleen digitaal)
- 980 Jurgens, K., Buisman, M.
Zilveren taalcompetenties. (Alleen digitaal)
- 979 Buisman, M.
Negatieve leerervaringen van volwassenen met lage basisvaardigheden.

Deze rapporten zijn te bestellen via: secr@kohnstamm.uva.nl
Voor meer informatie, zie: <http://www.kohnstammstituut.uva.nl>

Kohnstamm Instituut UVA bv
Postbus 94208
1090 GE Amsterdam
T 020 525 1226
www.kohnstamminstituut.uva.nl