

**Een terugblik op 3 jaar  
arbeidscompetentiebegeleiding in  
Antwerpen (2009-2011)**

## Inleiding

Al sinds 2000 was JES vzw één van de partnerorganisaties in het Antwerps competentiebeleid. De organisatie liet zich inspireren door en inspireerde zelf dit beleid, via deelname aan de EVC-stuurgroep, partnership binnen Wacker, enz. Zelf ontwikkelde ze de C-Stick.

In 2006 en 2007 was JES vzw actief in Antwerk!, het Antwerps jongerenwerkgelegenheidsplan. JES vzw was één van de partners in de Jongerenwerkwinkel met drie a-typische begeleiders. Daarnaast bestond er een aanbod van screening en oriëntering (Filter), vooropleidingen en finaliteitsopleidingen.

In ongeveer dezelfde periode ontstond het idee om JongerenCompetentieCentra uit te bouwen. Kronenburg en Zappa werden al vrij snel beschouwd en erkend als JCC. Later kreeg Jeugdcentrum De Branderij omwille van de geschetste ervaringen en geïntegreerde aanpak tussen vrije tijd en werk, ook een erkenning als Jongerencompetentiecentrum.

Om invulling te geven aan het JCC-concept en om het luik mbt werk uit te bouwen, nam de stad het initiatief om een werking financieel te ondersteunen die zich situeerde tussen straat en loket, en verankerd was binnen de JCC's: de arbeidscompetentiebegeleiding. We spreken over begin 2009.

In juni 2009 starten de drie ACB'ers. Mostafa in Borgerhout (JCC De Branderij), Rachid in Deurne-Noord (JCC 21N), en Mohamed op het Kiel (JCC Zappa). De "tussen straat en loket"-filosofie impliceert echter evenzeer de aanwezigheid op pleintjes, straten en andere vindplaatsen waar jongeren vertoeven.

Na twee jaar en half werk, geven we een overzicht van onze resultaten, zowel kwantitatief (via een eigen ontwikkeld registratiesysteem) en deels ook kwalitatief. Drie verhalen dienen als illustratie van een realiteit achter cijfers en concepten.

## Een profiel van de jongeren die gecoacht worden

Onze registratie laat toe om op eender welk moment een dwarsdoorsnede te maken van de jongerengroep die door onze medewerkers gecoacht wordt. Op 31/12/2011 leverde dat volgend beeld op:

- In 2011 telden we 175 jongeren die door onze arbeidscompetentiebegeleiders werden gecoacht.
- We tellen 1 meisje voor 174 jongens
- 89 % is van Marokkaanse origine
- 87 % woont nog in bij de ouders
- Op het moment van de "intake"<sup>(1)</sup>, was 30% van de jongeren schoolgaand, 4% actief als werknemer, 23% werkloos met inkomen en 41% van de bereikte jongeren werkloos zonder inkomen. In die laatste groep is ongeveer de helft van de jongeren (bij "intake") ook niet ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB.
- De gemiddelde leeftijd ligt op 22 jaar en 5 maanden
- De jongeren wonen in de buurt van onze jongerencompetentiecentra: Antwerpen 2018 (7%), 2020 (10%), 2100 (23%), 2140 (40%), 2660 (9%).

Meer gedetailleerd cijfermateriaal hebben we gebruikt in onze werkingsverslagen. Daarin zit ook een inzicht in de schoolloopbaan verrat. En die verloopt of verliep voor deze jongeren veelal problematisch. De groep vroegtijdige of laaggekwalificeerde schoolverlaters is sterk vertegenwoordigd.

Die lage kwalificaties gaan gepaard met een laag zelfbeeld wanneer ze zich op de arbeidsmarkt begeven. Nog los van de vraag of deze jongeren wel goed voorbereid zijn op een beroepsloopbaan, beschikken ze doorgaans niet over de vaardigheden en het zelfvertrouwen dat nodig is om zich in te schrijven als werkzoekende bij de VDAB, een sollicitatiebrief en cv op te maken of zich aan te bieden op een sollicitatiegesprek bij een potentiële werkgever.

## 3 arbeidscompetentiebegeleiders en hun opdracht

*De ACB-werking "beoogt een verbetering van onderwijs- en arbeidsmarktpositie van maatschappelijke kwetsbare jongeren door het uitvoeren van een 'tussen straat en loket'-functie. Onderwijs- en arbeidsoriëntatie via een vindplaatsgerichte en competentiegerichte aanpak (empowerment) staan centraal."*

<sup>1</sup> Wanneer we met jongeren een eerste actie ondernemen maken we een ID fiche op met persoonsgegevens. Die fiche wordt in de daaropvolgende maanden nog aangevuld en geactualiseerd. Voor elke nieuwe actie (een gesprek, een sollicitatiebrief opstellen, ...) voegen we aan die ID fiche ook een nieuwe actiefiche toe.

Onze medewerkers en hun opdracht hebben we verbonden met drie jongerencompetentiecentra die gelegen zijn in drie Antwerpse aandachtsgebieden. (2)

Kernbegrippen in het concept van de JCC's zijn de laagdrempelige instroom van jongeren, de aansluiting bij hun leefwereld, een integraal aanbod dat gericht is op competentie-ontdekking en -ontwikkeling met oriëntaties op vrijetijd, onderwijs en tewerkstelling.

Vanuit een ACB-perspectief bieden de JCC's een kader waarop zowel de jongeren (het JCC als oefenterrein bv) als de medewerker (het JCC "als basiskamp") kunnen terugvallen.

## Een toelichting bij de bouwstenen van de ACB-methode

Hierna volgen enkele kernbegrippen waarrond de ACB-methode gaandeweg werd opgebouwd. Dat ontwikkelingsproces valt overigens nooit stil, de methode is dan ook nog erg jong. Doorheen de werkbesprekingen met onze ACB's, overleg met onze opdrachtgevers en met partnerorganisaties, wordt de methode voortdurend bijgesteld.

Een ACB werkt **vindplaatsgericht**. Jongeren worden aangesproken door de ACB (of vice versa) op de plekken waar ze zich bevinden. Dat impliceert dat onze medewerkers voortdurend actief zijn in de publieke ruimte, bovendien passen ze hun werktijd aan het tijdsbestedingspatroon van jongeren aan.

Onze medewerkers voeren geen intakegesprek waarbij ze de persoonsgegevens aangevuld met competenties, verwachtingen, obstakels ... meteen in kaart trachten weten te brengen. De "ID fiche" van jongeren geraakt slechts gaandeweg ingevuld. ACB's en jongeren hebben elkaars "nabijheid" nodig om in vertrouwen informatie uit te wisselen, de situatie juist in te schatten en samen een actieplan op te stellen.

De ACB is tot op zekere hoogte ook "één van hen", ze spreken dezelfde taal als de jongeren die ze coachen. We belanden bij een moeilijk discussiepunt wanneer we die vaststelling als een noodzakelijke voorwaarde zouden zien om een goede arbeidscompetentiebegeleider te worden. Het is in ieder geval zo dat de door ons tewerkgestelde arbeidscompetentiebegeleiders alle drie reeds vertrouwd waren met de cultuur (en in twee gevallen ook met de wijk) waarin ze vandaag werken.

De presentie, de aanspreekbaarheid (in de publieke ruimte) en het ontstaan van een vertrouwensband staan vooraan in een **gefaseerde benadering**. Zonder daar hier al te diep op in te gaan (3), verloopt de relatie van ACB's en doelgroep langs verschillende stadia die telkens een grotere zelfredzaamheid van die laatste veronderstellen. Het kan enkele maanden duren vooraleer er een relatie ontstaat met een uitgesproken focus op wat jongeren willen bereiken (oriëntatiefase) en hoe dat bereikt kan worden (op basis van een realistisch plan van aanpak). In dat proces is het belangrijk te stellen dat jongeren zelf de regie moeten blijven voeren. Ze zijn zelf de bezieler van hun eigen traject.

Daarnaast – en eigenlijk gaat het om een onbedoeld effect - blijkt de focus op tewerkstelling of (bij-) scholing een gunstige omgeving te creëren waarbinnen problemen in andere levensdomeinen bespreekbaar en hanteerbaar worden. De ACB werkt – zij het niet van meet af aan – **integraal** en verwijst door waar nodig.

Er worden meer nieuwe coachingstrajecten opgestart dan afgesloten. In 2010 telden we 129 gecoachte jongeren, in 2011 waren dat er 175 (4). Dat cijfer moet echter in de juiste context gezien worden. Coachingstrajecten die lang geleden zijn opgestart behoeven doorgaans een minder intensieve inzet van onze medewerkers. Zelf spreken ze van "nazorg". Ook voor jongeren die ondertussen een grote zelfredzaam tonen, blijft onze medewerker een aanspreekpersoon. De registratie die we uitwerkten laat ons echter niet toe om onze coaching in die verschillende gradaties te onderscheiden.

Wanneer we stellen dat er gewerkt wordt op het tempo van de jongeren en vanuit hun interesses, dan kan het lijken dat de ACB een afwachtende houding aanneemt. Niets is echter minder waar. Jongeren worden voortdurend "gescreend" en vervolgens ook "geprikkeld" om hun grenzen te verleggen. Op jaarbasis registreren onze ACB's hun werk aan de hand van

2 JCC de Branderij in de Borgerhoutsestraat 36 (2140 Antwerpen), JCC Zappa in de August Leyweg 6 (2020 Antwerpen), JCC 21N in de Tweemontstraat 288 (2100 Antwerpen)

3 De gefaseerde benadering wordt uitgebreid toegelicht in het werkingsverslag 2010,

4 In de loop van 2011 werden 93 nieuwe ID fiches ingevoerd.

een 750-tal actiefiches. In de cijfertabel achteraan valt te zien hoe de meeste acties van onze medewerkers (met een 450-tal actiefiches) direct betrekking hebben op de zoektocht naar werk (samen vacatures, uitpluizen cv's opstellen, op stap gaan voor een sollicitatie ...). We wijzen hier ook op de belangrijke rol van de JCC's. Hier is de omkadering aanwezig om een aantal van die acties uit te voeren of voor te bereiden, hier bestaat ook de traditie en de expertise van het ervaringsgericht leren (denk maar aan de kadervorming voor (vrijwillige) jeugdwerkers die JES sinds jaar en dag organiseert).

De ACB opereert **tussen straat en loket**, en hierboven hebben we reeds aangegeven hoe belangrijk het is dat de ACB eerst werkt aan het vertrouwen en dan gefaseerd actie onderneemt.

In de beschrijving van dat proces mag niet enkel de nadruk liggen op het groeiproces dat jongeren doormaken en op de rol die de ACB daarin speelt. Even belangrijk is de totstandkoming van een partnership met het lokale netwerk.

Aan de ene kant hebben we in de afgelopen 3 jaren een netwerk opgebouwd als organisator van het ACB-traject, en dat zowel op het niveau van onze eerstelijnsmedewerkers als op het coördinerende niveau. De rolverdeling van de betrokken organisaties werd daarbij steeds duidelijker. De belangrijkste partnerships situeren zich uiteraard in de sectoren werk en onderwijs (en resulteert in een co-begeleiding met de VDAB <sup>(5)</sup>, Studiewijzer Stad Antwerpen, een aantal scholen uit de buurt, interimkantoren...). Ook met sommige werkgevers zou een bevoorrechte band kunnen ontstaan in de nabije toekomst. Een tweede cluster omvat ook het bredere welzijnswerk (jeugdwerk, CAW, sociale huisvesting,...).

En geheel volgens de ACB-filosofie ontstaat er dan niet enkel een samenwerking op organisatieniveau, ook jongeren moeten gaandeweg hun persoonlijk netwerk - waarin dan ook de reguliere voorzieningen een plaats krijgen - kunnen uitbouwen.

### **Enkele conclusies na 3 jaar arbeidscompetentiegericht werken**

Met de ACB-methode zorgen we voor de doorstroming van een groep jongeren die moeilijk te oriënteren en te bemiddelen valt met het oog op een verdere opleiding of tewerkstelling. Dat is niet enkel een veronderstelling of onze overtuiging, het verzamelde cijfermateriaal maakt de doorstroming van die groep ook zichtbaar.

Verder onderzoek is echter nodig en we zijn daarvoor zelf vragende partij. Alhoewel we geïnvesteerd hebben in de ontwikkeling van een aangepast registratiesysteem, en we de registratie door onze medewerkers nauwgezet opvolgen, we beschikken niet over het (onderzoeks-) instrumentarium dat nodig is om onze inzichten verder te verfijnen of om een vergelijking te maken met initiatieven die vergelijkbare methoden en objectieven hanteren.

De problematiek waar onze ACB's mee geconfronteerd worden is complex en strekt zich uit tot ver buiten de sectoren waarop een focus ligt (werk en opleiding). Een adequate aanpak kan enkel multidisciplinair zijn en moet gedragen worden door de jongeren zelf. Maar het fundament van het ACB-werk in deze wijken is de bijzondere relatie tussen de ACB en de jongere (-n). Zoals onveranderlijk blijkt uit de cases die hierna volgen, is de ACB een spilfiguur. Jongeren "klampen hem aan", en ze doen dat omdat ze de ACB hun vertrouwen hebben gegeven.

Werken in een ACB-setting levert echter ook enkele valkuilen op voor de medewerkers die zich engageren. Een verregaande identificatie met de doelgroep is daar een voorbeeld van. De intensieve coaching van onze werkers en een professionele omkadering binnen de Jongerencompetentiecentra waaraan ze verbonden zijn, beschouwen we zelf als cruciale voorwaarden om de ACB slaagkansen te geven.

Het rendement van onze begeleiders blijkt sterk conjunctuurgevoelig. Zo hebben ze te aanvaarden dat de jongeren waarmee ze werken vaak zeer tijdelijk tewerkgesteld worden. Weliswaar levert dat de jongeren in kwestie op korte tijd heel wat werkervaring op, het zorgt er tevens voor dat de vraag om gecoacht te worden naar tewerkstelling blijft bestaan. Vanuit het individuele perspectief van de betrokken jongeren zorgt dat voor een moeilijke planning op de lange termijn. Vanuit het perspectief van de begeleider zorgt dat voor een groep te coachen jongeren waarbij de instroom constant groter is dan de uitstroom.

<sup>5</sup> Met VDAB wordt samengewerkt op 3 niveau's:  
een geregeld overleg op coördinatie- en directieniveau  
een intervisie met ACB, VDAB-consulenten, OOC en dienst inwerking  
duobesprekingen met VDAB-consulent en ACB (waarbij particuliere cases besproken worden)

## ACB in cijfers

### aantal jongeren die gecoacht worden

2009 (1)	2010		2011		waarvan nieuw in 2011	
29	45		72		33	JCC Branderij
26	42		51		36	JCC Zappa
28	42		52		24	JCC 21N
83	129	100%	175	100%		Totaal (2)

Op dit ogenblik bevat onze databank 232 jongeren met een (actieve of voorbije) coaching door de ACB's. Het aantal jongeren dat door onze ACB's werd bereikt sinds 2009 ligt echter (enkele tientallen) hoger. Het registratiesysteem dat we zelf ontwikkelden hebben we in gebruik genomen vanaf 03/2010, op dat moment waren onze ACB's al 9 maanden aan het werk.

### doorstroming van de gecoachte jongeren

2010		2011		
129	100%	175	100%	
53	41%	78	45%	vonden werk na ACB coaching (3)
21	16%	18	10%	gingen een opleiding volgen na ACB coaching
33	26%	47	27%	schoolgaand

Deze tabellen werden opgemaakt op basis van ID fiches  
ID fiches bevatten:

- een reeks persoonsgegevens (leeftijd, woonplaats, ...)
- de status van jongeren op het moment van de intake (mbt school en werk)
- de status van jongeren vandaag of op het moment dat de ID fiche werd afgesloten

(1) het project startte met de aanwerving van 3 ACB medewerkers op 01/06/2009  
In een eerste fase hebben de ACB's vindplaatsen in kaart gebracht, contacten gelegd, vorming gevolgd.

(2) Jongeren worden opgenomen in de cijfers voor 2011 wanneer ze "in de loop van 2011" een actieve ID fiche hadden (dus: ID actief op 31/12/2011 of ID fiche afgesloten in de loop van 2011)

In de loop van 2011 werden 93 nieuwe ID fiches ingevoerd (en 47 ID fiches afgesloten). Dat betekent dat de gehele groep (met 175 jongeren) voor ongeveer de helft werd samengesteld door jongeren die er in de loop van 2011 aan toegevoegd werden.

(3) het registratiesysteem werkt hier met momentopnamen, een jongere vond werk wanneer:  
- hij werkloos was op het moment van de intake (die kan in 2011 plaatsgevonden hebben, maar ook vroeger)  
- hij aan het werk was op 31/12/2011 of op het moment dat de ID fiche (in 2011) afgesloten werd.  
Het gevolg van deze werkwijze is dat wanneer iemand (tijdelijk) werk vond in de loop van 2011, maar werkloos was op 31/12/2011, hij niet beschouwd wordt als iemand die werk vond in 2011.

In 2012 voeren we naast de ID fiches en de actiefiches ook "kwartaalfiches" in, we krijgen dan een beter zicht op periodes van tijdelijke werkloosheid / tewerkstelling

overzicht van de acties in de coaching van jongeren (in 2011)

751 ACTIES (één actie kan meerdere hoe- en wat -antwoorden bevatten)

WAT ?	Domein	Aantal
	Administratieve vragen	142
	Schoolopleiding	83
	Beroepsopleiding	80
	Motivatiefbrief	61
	Sollicitatiegesprek	103
	Attitudetraining	40
	Opmaak van een CV	113
	Vacature en solliciteren	234
	Doorverwijzing naar De Werkwinkel	60
	Justitie	8
	Welzijnsvraag	21
	Doorverwijzing naar EVC-procedure	21
HOE ?		
	Ondersteunen	516
	Doorverwijzen	173
	Begeleiden	379
	Oriënteren	145
	Motiveren	388
	Feedback	152

Deze tabellen werden opgemaakt op basis van actiefiches

Een actiefiche bevat:

- een korte omschrijving van de actie in enkele regels
- één toewijzing aan één of meerdere van onderstaande categorieën

Iedere actie die onze ACB onderneemt met jongeren, wordt geregistreerd als een actiefiche

Acties kunnen kort maar ook lang en intensief zijn. Het registratiesysteem maakt dat onderscheid niet.



### 3 cases

Onze 3 arbeidscompetentiebegeleiders werkten ieder één case uit. Daarin beschrijven ze de problematiek van een jongere uit hun werkomgeving en hoe ze daarmee aan de slag zijn gegaan.

#### **CASE 1: FD (24 jaar)**

*Ik ontmoette FD op café tijdens een wedstrijd van de Champions League. FD is 24 jaar, woont thuis, heeft een moeilijke relatie met zijn ouders en moet voor zichzelf zorgen.*

*Hij had via via vernomen dat ik jongeren help in hun zoektocht naar werk. Mijn job situeert zich tussen straat en kantoor. De volgende dag spraken we af in de Branderij. Tijdens dit oriëntatiegesprek vertelde hij over zijn vele negatieve ervaringen: hij vond geen werk, raakte gedemotiveerd en werd geschorst door de RVA. Dat deed zijn vertrouwen in officiële instanties zeker geen goed. Hij had weinig toekomstperspectief en was bovendien zijn identiteitskaart ooit verloren zonder dat terug in orde te maken. Ik heb hem het belang van officiële documenten moeten duidelijk maken. Uiteindelijk hebben we samen de nodige stappen gezet om een nieuwe ID-kaart te bekomen.*

*Vervolgens hebben we de VDAB formaliteiten aangepakt: we zijn hem gaan inschrijven en hij vroeg een Activa-kaart aan.*

*Daarop volgde weer tal van intensieve gesprekken. Het opmaken van een cv was een belangrijke volgende stap in zijn traject. We hebben dat samen gedaan, zodat hij er ook uit leerde. Met de cv zijn we op zoek gegaan naar werk. Na twee maanden vruchteloos proberen, hebben we een andere piste besproken. Ik raadde hem aan een opleiding als koelmonteur te volgen wat in zijn interessesfeer lag en veel kansen bood op de arbeidsmarkt. Tijdens de opleiding verdiende hij geen geld, zodat het moeilijk werd in zijn levensonderhoud. Zijn motivatie daalde. We besloten te solliciteren bij Belfor. Dat leidde tot een uitnodiging voor een gesprek. We hebben dat gesprek samen goed voorbereid. Ik heb hem voortdurend zelfvertrouwen proberen te geven, ik gaf hem tips over zijn voorkomen (lichaamstaal, taalgebruik, kledij)... en dat heeft zijn effect niet gemist. Enkele dagen later kreeg hij de verlossende telefoon dat hij werd aangenomen en kon starten in de bouwsector. Hij kreeg er een tijdelijk contract. Dat liep plots af toen hij enkele maanden later voor feiten uit het verleden twee maanden in de gevangenis zat. Ik hield contact met hem via zijn broer, die ook bij mij in begeleiding is. FD kwam vrij onder voorwaarden en moet een werkstraf van 200 uur vervullen in een voetbalclub. Zolang zijn werkstraf loopt, start hij niet met het zoeken naar werk.*

*Ik zie FD elke week om hem te motiveren bij zijn werkstraf en warm te houden voor wat volgt. Ondertussen is mede dankzij de begeleiding de relatie met zijn ouders sterk verbeterd.*

**Mostafa**  
Arbeidscompetentiebegeleider  
JES-ANTWERPEN (JCC de Branderij)

#### **CASE 2: MB**

*Als competentiebegeleider kom je allerlei jongeren tegen, sommigen zijn gemakkelijk om mee samen te werken en kunnen na twee weken al alleen verder met hun zoektocht naar werk en/of opleiding. Moesten alle jongeren zo zijn dan zou er geen uitdagingen meer zijn aan mijn job.*

*M.B. is een jongere waarbij het parcours moeizamer verliep. Toch toont zijn case aan dat inzet en betrokkenheid een positieve output kunnen hebben voor de jongere zelf, voor mij als begeleider & voor de maatschappij als groter geheel.*

*M.B. was op 17-jarige leeftijd schoolmoe en zat nog steeds in zijn 2<sup>de</sup> graad BSO (richting automechanica). De doorverwijzingen verliepen zeer moeizaam omdat er geen feeling was met zijn leefwereld. Het advies van het CLB spoorde niet met zijn gedachte en zo besloot hij om te gaan werken op zijn 18 jaar. Hij wou geen hulp en zette zijn zoektocht naar werk op zijn eentje verder. Na een periode bleek dat toch veel moeilijker dan voorzien. Hij ondervond heel wat problemen en obstructies. Omdat ik steeds bereikbaar ben voor de jongeren, was het voor hem geen al te grote stap om mijn hulp te vragen. Ik kende zijn leefwereld zeer goed en ik toonde ook af en toe interesse in zijn zoektocht door even met hem samen te zitten of een koffietje te drinken. Ik ben altijd bereikbaar voor de jongere, maar ik heb M.B. opzettelijk niet gedwongen om mijn hulp te*

aanvaarden. Het is ook een leerproces voor de jongere om, als er zich problemen voordoen, een geschikte oplossing te vinden.

Tijdens het eerste individuele gesprek met hem kwamen veel zaken aan bod o.a.: studies, vaardigheden, familiale omstandigheden, peer pressure vanuit zijn vriendenkring, zaken die nog moesten voorkomen voor de politierechtbank, ... Dus op dat moment besepte ik dat ik niet op de proppen moest komen met het oppikken van zijn studies of een opleiding via VDAB. Neen, M.B. had dringend geld nodig om zijn schulden af te lossen en om zich te kunnen onderhouden.

Aan zijn attitude moest ook hier en daar wat gesleuteld worden. Mijn aanpak begon met het leren afspraken na te komen. Tijdens de eerste weken wist ik wel dat ik niet echt op hem kon rekenen. Op tijd komen was één van zijn zwakste punten. Omdat deze sleutelcompetentie heel belangrijk is in een job, heb ik daar ook zeer veel tijd in gestoken. Vaak stond ik enkele uren te wachten vooraleer M.B. opdaagde. Om die mentaliteit om te draaien, is zeer veel communicatie en vooral een vertrouwensband nodig. Want op een gegeven moment moet je de jongere confronteren met zijn gedrag zonder hem kwijt te geraken. Omgaan met emoties en feedback zijn uiterst belangrijk voor onze positie en onze job. Het aanleren van deze competentie was zeer intensief, weken gingen voorbij. Maar uiteindelijk kwam M.B. op tijd (zelfs in de voormiddag!!). Al gebeurde dat niet zonder de nodige conflicten.

De 1<sup>ste</sup> werkervaring bij McDonalds verliep zeer stroef. Toch hield hij vol wetende dat hij geen diploma op zak heeft. Na meerdere gesprekken met M.B. ondervond ik dat hij graag bij de jongeren van het jeugdcentrum is en dat hij zeer sociaal is. Hij legde snel contacten en wist ook snel het vertrouwen te winnen van onbekenden. Daarom heb ik hem doorverwezen naar EVC-collega (Elders Verworven Competenties) Illias M. voor een hoofdanimatorcursus.

Bij McDonalds waren de verwachtingen te hoog en al snel heeft hij afgehaakt omdat hij die niet kon inlossen. M.B. had gewoonweg een onrealistische kijk op de arbeidsmarkt (werken in de buurt, goed betaald, daguren, ...). Dit zijn trouwens verwachtingen die bij de meeste jongeren spelen. Ze willen goed betaald worden zonder er al te veel energie te moeten in steken. Dat beeld moest ook bijgeschaafd worden en dat gebeurde ook nadat M.B. voor drie weken de gevangenis in moest.

De periode die volgde was een zeer intensief traject (sollicitatietraining, psychologische testings, arbeidsethos, ...) met als doel om iemand met een laag zelfbeeld om te buigen tot een gemotiveerde iemand vol zelfvertrouwen. Ik liet hem enkele vacatures opzoeken. Tegelijk legde ik de nadruk op de competenties die gevraagd werden zoals flexibiliteit. Ik legde bijvoorbeeld uit dat een nine till five mentaliteit niet vanzelfsprekend is. Ik heb hem ook laten opzoeken wat een "aantrekkelijk competitief loon" is. Het was, naar mijn inschatting, een eye-opener. Zo wist M.B. dat hij geen nettoloon van 3000€ maar een brutoloon van 2000€ moest verwachten.

Na maandenlang verscheidene sollicitatiepogingen (bij Umicore, Volvo, ...) en de nodige teleurstellingen, deed hij af en toe kleine werkervaringen (dagcontracten/weekcontracten) op en heeft hij uiteindelijk een job gevonden met een toekomstperspectief: AUDI VORST. Ik bereidde vooraf samen met hem de psychologische testen voor, begeleidde hem op de trein naar Vilvoorde voor zijn eerste sollicitatiegesprek, leende hem een GPS de eerste keer dat hij met de auto naar zijn werk moest. Nu is hij wel klaar om dagelijks 100 km af te leggen. In het begin van het traject bleek dat onmogelijk. Officiële instanties bereikte M.B. niet en ze zouden het waarschijnlijk ook niet geloven, als ze zouden zien hoe gemotiveerd M.B. nu is. Het kost wel tijd en energie, maar de aanpak werkt! MB is al sinds september 2009 in begeleiding bij mij, zijn job bij AUDI loopt sinds februari 2012.

**Rachid**

Arbeidscompetentiebegeleider  
JES-ANTWERPEN (JCC 21N)

### **CASE 3: SO (22 jaar)**

Ik leerde S. eind 2010 kennen via een kennis van hem die ik eerder begeleidde naar een job. S keek enorm op naar die kennis. S. is een 22 jarige Belg van Marokkaanse origine en woont op het Kiel. De jongen zat in een moeilijke periode; hij was schoolmoe en zat nog steeds in het 5de jaar handel omdat hij al 2 keer was blijven zitten! Een mindere vriendenkring speelde ook een rol in die periode waardoor zijn beslissingen niet altijd de juiste waren maar daar hebben we samen stapsgewijs verandering in kunnen brengen!



*Aanvankelijk probeerde ik hem verder te motiveren om zijn studies af te maken aangezien het zijn voorlaatste jaar zou zijn. Toch besliste hij te stoppen. We voerden heel wat gesprekken over zijn verdere toekomstplannen aangezien hij nu zonder diploma de school verlaten had. Hij wilde graag werken in een school als preventiemedewerker. Dat bleek op dat moment niet haalbaar omdat hij daarvoor een bijkomende opleiding moest volgen; terug studeren zag hij niet meer zitten. Dus zijn we wat realistischer gaan denken over de haalbaarheid van bepaalde zaken en jobs waarin hij wel een kans maakt.*

*In eerste instantie heb ik hem gevraagd zijn documenten bij VDAB als schoolverlater in orde te brengen en zich in te schrijven als werkzoekende. Dit verliep niet zo gemakkelijk aangezien hij geen belang hechtte aan deze formaliteiten. Bovendien was de drempel hoog omdat hij bang was voor transmissie. Uiteindelijk zijn we samen naar de VDAB geweest. Dat is meer comfortabel voor de consulent die via mij makkelijker binnendringt in de leefwereld van deze jongere én voor mij is de samenwerking met de VDAB ook leerrijk zodat ik weet welke stappen nodig zijn om zijn papieren in orde te maken. Daarna heb ik hem de opdracht gegeven om een cv en een motivatiebrief op te maken. Op die manier moest hij nadenken over zijn competenties. Uiteindelijk zijn we samen tot een mooie brief en cv gekomen. Zijn motivatie nam geleidelijk toe omdat hij altijd welkom was bij mij op kantoor om zijn mails te checken of om vacatures op te zoeken en te solliciteren. Dat bood hem ook de nodige structuur.*

*In een volgende stap bezochten we samen interimkantoren. Een paar inschrijvingen in interims te Boom en Kontich hebben hem weekcontracten opgeleverd als magazijnier. Dat gaf hem wat perspectief en motiveerde hem om zeker niet op te geven! Hij begon zijn vriendenkring ook grondiger te selecteren omdat hij zelf ook wel inzag dat hij beter af was van sommige vrienden dan altijd met hen mee rond te hangen op straat!*

*Dan is er een mindere periode gekomen omdat hij rond de leeftijd 17/18j in aanraking is geweest met politie door gevechten met GBA supporters. Hij gaf aan dat hij niet wist wat hij moest doen. Die zaak is dan toch nog tot een goed einde gekomen maar door een andere stommeit belandde hij alsnog voor exact 30 dagen in de gevangenis. Die periode was heel zwaar, hij had geen contact met ouders en broers maar het deed hem wel tot inzicht komen. Hij beseftte dat hij zich voortaan dubbel zou moeten bewijzen na zijn vrijlating!*

*Ik bezocht hem enkele malen in de gevangenis om hem moed in te spreken. De eerste dag na zijn vrijlating stond hij bij mij op kantoor om alles in orde te brengen om terug zo snel mogelijk aan het werk te geraken. Hij heeft stilaan op een positieve manier leren omgaan met zijn mondigheid. Een klein jaar later vond hij werk als bediende aan het onthaal van een telecom bedrijf. Hij volgt een interne opleiding om zijn talen te versterken !*

**Mohamed,**  
Arbeidscompetentiebegeleider  
JES-ANTWERPEN (JCC Zappa)