‘Tussen straat en loket’

Een publicatie over vijf jaar arbeidscompetentiebegeleiding in Antwerpse jongerencompetentiecentra

JES, stadslabo voor kinderen en jongeren in Antwerpen, Brussel en Gent, is:

- de toonaangevende vormingsorganisatie voor en rond stedelijk jeugdwerk
- een no-nonsense productiehuis voor stedelijke jongerencultuur
- een organisatie voor vindplaatsgericht jeugdwerk in de stad
- een kansenscheppende organisatie voor opleiding en tewerkstelling van werkloze jongeren en jongvolwassenen
- een programmator van avontuurlijke vrije tijd op stadsmaat
- een deskundige partner rond grootstedelijk jeugdbeleid en jeugdbeleidsparticipatie
- een exploitant van jeugdinfrastructuur waaronder het verblijfcentrum De Waterman in Brussel

... en nog zoveel meer. Check *www.jes.be* voor een up-to-date overzicht.
JES stadslabo is ook te vinden op Facebook en Twitter.

D/2014/12.737/1

Foto cover: GALERIEopWEG

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van JES.

V.U.: Patrick Manghelinckx, Kolenmarkt 66, 1000 Brussel

‘Tussen straat en loket’

Inhoud

1. Inleiding 7
2. JES ontwikkelt het project arbeidscompetentiebegeleiding in jongerencompetentiecentra 10
3. De stad Antwerpen, een sociodemografische schets 12
Kwetsbare toekomst voor jongeren 14
4. JongerenCompetentieCentrum (JCC) 15
4.1. De geschiedenis van een inspirerend en vernieuwend decennium: het ontstaan van de JCC's 15
4.2 JCC Definitie 18
4.3 Geïntegreerd werken binnen een JCC 21
4.3.2 Vrijetijdswerking 22
4.3.3 Tewerkstellingsluik 22
4.4 JCC Werkingsgebieden 26
5. Arbeidscompetentiebegeleiding 28
5.1 Doelgroep 28
5.1.1 Jongeren in transitie 28
5.1.2 Profielschets van de jongeren 28
5.1.3 Profiel van de jongeren begeleid in 2013 29
5.2 Begeleiding 30
5.3 Hoopvolle resultaten 31
5.4 Impact arbeidscompetentiebegeleiding 36
6. ACB-methodologie en aanpak 37
6.1 Tussen straat en loket: historiek en duiding 37
6.2 ACB-methode uitgelicht 41
6.3 Cobegeleiding 43
6.4 ACB-fasenmodel 45
6.4.1 FASE 1 Presentie en aanspreekbaarheid 46
6.4.2 FASE 2 Contact leggen 48
6.4.3 FASE 3 Aanklampen met vertrouwen 50
6.4.4 FASE 4 Creëren van een positief zelbeeld, werken aan positieve eigenwaarde 51
6.4.5 FASE 5 (Her)oriëntatie op basis van (arbeids)profiel 52

6.4.6 FASE 6 Leerproces stimuleren 54
6.4.7 FASE 7 Realistisch toekomstperspectief en inspelen op mogelijke kansen 55
6.4.8 FASE 8 Herval en Nazorg 56
6.5 Netwerk van de ACB'er 57
6.5.1 Netwerk in beeld 58
7. Klaar voor disseminatie? Ja! 59
8. Slotwoord 64
9. Bibliografie 65

1. Inleiding

'Tussen straat en loket' is een publicatie over de werking van het project arbeidscompetentiebegeleiding (ACB) in het geïntegreerde kader van een jongerencompetentiecentrum (JCC). ***Het ACB-project richt zich tot een heel kwetsbare en kort geschoolde doelgroep die op zoek is naar werk en nog niet over de nodige competenties beschikt om zich te handhaven op de arbeidsmarkt*** en van tel kan zijn in de samenleving. Een deel van deze groep wordt als NEET omschreven: Not In Education, Employment or Training. Meer nog, een groot deel van deze doelgroep kan men als onzichtbaar voor de arbeidsmarkt en haar instellingen omschrijven. Op vlak van activering bevinden ze zich onder de radar, dikwijls op de overgang van school naar werk maar nergens ingeschreven, noch in een onderwijs- of opleidingsinstantie, noch bij de VDAB. Via specifiek jeugdwerk en vindplaatsgericht werken – methodieken verbonden aan de werking van een jongerencompetentiecentrum – worden deze jongeren en hun vragen terug wat zichtbaar.

De publicatie doet het relaas van drie arbeidscompetentiebegeleiders (ACB's) van JES die in evenveel jongerencompetentiecentra in Borgerhout (Branderij), Deurne Noord (21N) en Antwerpen-Kiel samen met hun collega-jeugdwerkers en EVC-medewerkers op een geïntegreerde manier en via een integrale mensbenadering jongeren individueel en collectief versterken. Ze laten hen terug en meer deel uitmaken van de stad en de samenleving. ***Maar bovenal geeft het project de jongeren terug een toekomstperspectief dat veel meer behelst dan enkel een job.*** Vanuit vindplaatsen op straat en pleintjes én vanuit de jeugdwerking van de JCC's die jongeren frequenteren, bouwen de ACB's aan een vertrouwensrelatie. Op maat en tempo van de jongeren en met nadruk op hun eigen kracht, maken de arbeidscompetentiebegeleiders samen met de jongeren de brug met bestaande dienstverlening en opleidingsverstrekkers. Het betreft hier instanties en organisaties die de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van deze kwetsbare doelgroep

gevoelig kunnen verbeteren. Aangezien een aantal bruggen dreigen te begeven, staan de arbeidscompetentiebegeleiders klaar om terugval, uitsluiting en demotivatie op te vangen. De begeleiders bewegen zich dan als het ware 'tussen' straat en loket en proberen samen met hun doelgroep en JES als organisatie diezelfde bruggen structureel te veranderen.

De totale arbeidscompetentiebegeleiding verloopt in fasen: van de contactfase over een vertrouwensfase naar enkele fasen waarin de versterking plaatsvindt tot en met nazorg. Sommige trajecten zijn kort van duur, andere lopen over jaren. De intensiteit en de duur van de diverse trajecten worden mee bepaald door de hoeveelheid jobobstakels op vlak van justitie, huisvesting, psychosociale problematiek, schulden... die deze jongeren moeten overwinnen.

Samenwerking met de collega-jeugdwerkers en EVC-medewerkers staat centraal in een jongerencompetentiecentrum, liefst in één team en voor dezelfde werkgever. Alle medewerkers van zo'n jongerencompetentiecentrum zijn op zoek naar de kwaliteiten, talenten en passies van hun pappenheimers. Ze geloven erin dat schouderklopjes meer doen dan de zoveelste vermaning, het opgestoken vingertje, de straf. ***Op die manier leggen ze een fond voor competentiebewustwording en -ontwikkeling van hun jongeren.*** De jongeren verwerven op informele wijze tal van competenties in het jeugdwerk. De jeugdwerkers focussen zich op kwaliteitsvolle vrijetijdsactiviteiten, de EVC-medewerkers brengen de competenties van de jongeren in kaart en de arbeidscompetentiebegeleiders linken de competenties aan de juiste onderwijs- of opleidingsinstantie en het gewenste jobdoelwit van de jongeren.

In feite kan je een arbeidscompetentiebegeleider nog het best vergelijken met een jeugdwerker die dankzij de inzichten en middelen van de stad Antwerpen en haar administratie Werk en Economie op informele (de straat en pleintjes) en formele vindplaatsen (scholen, sportclubs, jeugdhuizen...) mag en kan ingaan op de vele school-, opleidings- en arbeidsvragen die deze jongeren uit stedelijke aandachtsbuurten stellen. Hij kan meer dan een jeugdwerker op een legitieme manier ingaan op al deze vragen, een arbeidsgerelateerd netwerk uitbouwen, zich hierin positioneren én specialiseren.

Met deze publicatie proberen we de lezer een beeld te schetsen van de ontstaansgeschiedenis, de werking en de resultaten van de ACB-werkingen. De registratie werd jaar na jaar verfijnd en verbeterd. Hierdoor is een eenduidig overzicht van de resultaten van de afgelopen vijf jaar niet mogelijk. Voor 2012 en 2013 zijn de cijfers evenwel beter geregistreerd en te duiden. De impact van de arbeidscompetentiebegeleiders is wel degelijk zichtbaar.

Bij het tot stand komen van deze publicatie deden we een beroep op de ervaringen van de arbeidscompetentiebegeleiders en die van hun doelgroep. Er vonden met elke begeleider en verschillende van hun jongeren diepte-interviews plaats. Deze publicatie is bijgevolg doorweven van quotes uit deze interviews[1].

Tot wie richten we ons met deze publicatie? Beleidsmakers en socioculturele organisaties die een jongerenpubliek bereiken dat kort geschoold is én hard geconfronteerd wordt met werkloosheid, kunnen in deze publicatie inspiratie en handvatten vinden om een methode te overwegen en te installeren dat vooral de meeste kwetsbare, jonge, werkzoekenden op weg zet richting school, opleiding en/of beroep.

'Tussen straat en loket'

1 Een selectie van de interviews is te vinden op http://www.jes.be/publicaties/Tussen-straat-en-loket_bijlagen.pdf

2. JES ontwikkelt het project arbeidscompetentiebegeleiding in jongerencompetentiecentra

JES stadslabo, een landelijke jeugdorganisatie met werkingen in de steden Antwerpen, Brussel en Gent, ontwikkelde het project arbeidscompetentiebegeleiding in de jongerencompetentiecentra in Antwerpen. Vooraleer we dieper ingaan op het project arbeidscompetentiebegeleiding en zijn context, schetsen we eerst JES als organisatie.

JES in een notendop

Als stadslabo voor kinderen en jongeren ontwikkelt JES nieuwe projecten voor jongeren in drie steden: Antwerpen, Brussel en Gent. JES is actief op verschillende terreinen zoals vrije tijd, vorming, straathoekwerk, jeugdwerk, jongerencultuur, sport... Er is één constante: het aanbod is telkens op maat van jongeren in de stad.

Een greep uit de activiteiten: JES is een vormingscentrum voor jeugdwerkers (vrijwilligers en professionals), een productiehuis voor stedelijke cultuur, een participatiehuis voor kinderen en jongeren die mee willen bouwen aan de publieke ruimte, de ontwikkelaar van jongerencompetentiecentra in Antwerpen, een steunpunt voor lokale jeugdwerkingen in Brussel, de ontwikkelaar van een stadsavontuurlijk en stadseducatief aanbod, een organisator van beroepsopleidingen en trajectbegeleiding voor jongeren op zoek naar werk of opleiding... Daarnaast werkt JES vindplaatsgericht: er wordt niet gewacht tot jongeren intekenen op het aanbod of zich melden in één van de werkingen. JES trekt zelf naar plaatsen waar jongeren zich bevinden en elkaar ontmoeten.

Daarnaast streven we ernaar om professionele jeugdwerkers, trajectbegeleiders, cultuurwerkers, beleidsmakers... voeling te laten krijgen met onze doelgroep en met ons werk. Dat krijgt vorm in publicaties, publieksmomenten (studiedagen, rondetafels), stages...

Doelgroep

Het profiel van de doelgroep – "een doorsnede van de stedelijke jongerenbevolking" – valt niet eenvoudig te beschrijven want die groep is heel divers samengesteld. In de praktijk gaat het vaak om jongeren die het moeilijk hebben om door te zetten als vrijwilliger, cultuurproducent, student, werkzoekende...

Reikwijdte van de organisatie (lokaal, regionaal, nationaal...)

JES is actief binnen een stedelijke context, die op een aantal terreinen (demografie, tewerkstellingsgraad, scholingsgraad, publieke ruimte...) erg verschilt van een landelijke context. JES zet in het bijzonder in op het stedelijke leefcomplex van Antwerpen, Gent en Brussel. In iedere stad bouwde JES één of meerdere (industriële) sites uit tot een infrastructuur die dienst doet als werkatelier, ontmoetingsplek, verblijfsinfrastructuur of uitvalbasis. In Gent is dat De expeditie. JES Brussel zit in De Werkhuizen (Molenbeek). In Antwerpen is JES gehuisvest in JCC De Branderij (Bor-

gerhout), JCC 21N (Deurne) en op Luchtbal-Rozemaai.

De aanpak en werking in de drie steden is dan ook verschillend in functie van de lokale noden en samenwerkingsverbanden.

Uitgangspunten van project 'arbeidscompetentiebegeleiding' (ACB) in jongerencompetentiecentra

Een van de projecten die JES Antwerpen ontwikkelde, zijn de jongerencompetentiecentra. Sinds 2008 kan de organisatie daarvoor rekenen op de steun van de stad Antwerpen (jeugd). Iets later werd het project arbeidscompetentiebegeleiding geboren. Hiervoor kan JES ook rekenen op de steun van de stedelijke dienst Werk en Economie. De arbeidscompetentiebegeleiding heeft een voorname plaats in de jongerencompetentiecentra.

Net als alle andere projecten waarop JES als stadslabo inzet, komen ze tegemoet aan de uitgangspunten die JES hanteert:

1. Het geeft **voorrang aan jongeren die extra ondersteuning** verdienen in stadsbuurten waar jongeren harder moeten knokken om dezelfde kansen te krijgen.

2. Het project heeft een **geïntegreerd karakter**: we benaderen jongeren niet eenzijdig maar kiezen voor een aanpak waarin verschillende referentiekaders samenkomen. Onze projecten overspannen dan ook uiteenlopende domeinen zoals sport, cultuur, welzijn, opleiding, tewerkstelling. In dit geval situeert het project zich op het snijvlak van vrije tijd, tewerkstelling en onderwijs.

3. Centraal in de pedagogische benadering staan de **talenten** die jongeren bezitten. Er wordt vertrokken vanuit de creatieve kracht die bij jongeren herkend wordt. Binnen de verschillende trajecten worden jongeren bewust gemaakt van hun sterktes. JES biedt leeromgevingen waar jongeren grenzen kunnen verleggen en **competenties** verder kunnen ontwikkelen.

4. **Jongeren zijn altijd zelf de regisseur** van hun traject. We willen dat trajecten door jongeren zelf als zinvol ervaren worden. Ze zijn daarom inspirator en mede-eigenaar van hun projecten en trajecten. We stimuleren ook de participatie van jongeren aan de inrichting van en het samenleven binnen hun eigen wijk en het ruimere stedelijke beleid.

5. JES wil zijn **expertise** zo breed mogelijk **delen**. We nemen het initiatief om partners samen te brengen die mekaar versterken en willen wegen op het beleid t.a.v. jongeren. Vanuit onze integrale benadering menen we in het bijzonder een bijdrage te kunnen leveren.

3. De stad Antwerpen, een sociodemografische schets

Het project arbeidscompetentiebegeleiding kwam tot stand op vraag van het toenmalige stadsbestuur dat een antwoord wilde bieden op de hoge jongerenwerkloosheid en de ongekwalificeerde uitstroom in het Antwerpse onderwijs. De stad verjongt, verkleurt en groeit.

Antwerpen telt meer dan een half miljoen inwoners. De stad heeft altijd al een grote aantrekkingskracht uitgeoefend op grote groepen mensen om er zich te vestigen en/of te komen werken, mede door de haven als economische motor van de Belgische economie. De stad Antwerpen blijft groeien, vergroent en verkleurt. In tegenstelling tot de algemene tendens in Vlaanderen – waar we te kampen krijgen met een toenemende vergrijzing van de bevolking – kenmerkt Antwerpen zich door een sterkere groei van het aantal kinderen, tieners en jongeren.

Antwerpen kent het laatste decennium een relatief sterke bevolkingsgroei. De groep van 0 tot 24 jaar maakte in 2012 29,8% van de totale Antwerpse bevolking uit en prognoses wijzen erop dat dit nog zal toenemen. De stad zal zich dus moeten opmaken voor meer jong geweld de komende 15 jaar. Dit zal zowel letterlijk als figuurlijk uitstralen op de stad. Deze groei zal ook een serieuze impact hebben op ruimtelijk vlak zoals de openbare ruimte, het publiek domein, mobiliteit, infrastructuur en fysieke voorzieningen... Deze tendens zorgt ervoor dat Antwerpen bijvoorbeeld kampt met een tekort aan scholen en kinderopvang. Daarnaast zal de demografische groei een grotere invloed uitoefenen op mentaal vlak; samenleven over verschillende generaties heen, voldoende psychische ruimte voor zelfontplooiing en experimenteren, het subjectief en objectief veiligheidsgevoel...

Naast de nataliteit van de tweede generatie allochtone Antwerpenaren (de oude migratie) ligt ook de nieuwe migratie mee aan de basis van de stijgende bevolkingsgroei. De stad Antwerpen wordt niet dus enkel geconfronteerd met meer en meer jongeren, maar ook een meer gekleurde bevolking en kent bijgevolg een sterk groeiende diversiteit. Tot op heden zijn er meer dan 170 verschillende nationaliteiten op het Antwerpse grondgebied. Er wordt verwacht dat deze diversiteit de komende jaren nog zal toenemen. De term superdiversiteit wordt dan ook steeds vaker in de mond genomen. De verkleuring en vergroening van de stad kunnen m.a.w. niet los van elkaar gezien worden en zijn bijzonder sterk verweven.

De groep van 0 tot 24 jaar maakte in 2012 29,8% van de totale Antwerpse bevolking uit en prognoses wijzen erop dat dit nog zal toenemen.

» Kwetsbare toekomst voor jongeren

Maar liefst 28% van de Antwerpse jongeren verlaat het onderwijs zonder diploma. Naast deze grote ongekwalificeerde uitstroom, heeft de stad Antwerpen ook te kampen met een hoge jeugdwerkloosheid. Meer dan een kwart van de jongeren is momenteel werkloos. Een groot deel van de Antwerpse jongeren gaat met andere woorden een onzekere toekomst tegemoet.

In vergelijking met Vlaanderen kent Antwerpen – net zoals de meeste andere (groot)steden – een relatief arme bevolking. Dit leiden we af uit de hogere werkloosheidgraad[2], het lage(re) gemiddeld inkomen en het aandeel OCMW-steuntrekkers. Anno 2011 was de werkloosheidsgraad in Antwerpen bijna dubbel zo hoog als in Vlaanderen met respectievelijk 15% tegenover 6,9%. (JOP, 2013).

Werk vinden, zeker als je een moeilijke schoolloopbaan achter de rug hebt of een vreemde etnische achtergrond kent, is verre van evident. Wanneer we kijken naar de werkloosheid bij Antwerpse jongeren blijkt dat vele jongeren, jonger dan 25 jaar zonder job zit. De meest kwetsbare zijn diegenen met een lage opleidingsgraad, een gebrek aan diploma's en een tekort aan ervaring en specifieke competenties. Daarnaast wordt hun zoektocht naar werk steeds moeilijker, zeker in tijden van laagconjunctuur door de economische crisis.

Jeugdwerkloosheid per stad

Hieronder geven we aan de hand van percentages een beeld van de jeugdwerkloosheidsgraad voor België, Vlaanderen, Antwerpen, Brussel en Gent.

	% jongeren -25j	Totaal
België	22,4%	61.000
Vlaanderen	17,5%	46.989
Antwerpen	29,1%	6.919
Brussel	32,0%	14.993
Gent	23,0%	3.066

Jeugdwerkloosheidsgraad bij niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar, januari 2013. Bron: Arvastat - VDAB.

Niet-werkende werkzoekenden = werkzoekenden met de hoogste graad van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en gedefinieerd overeenkomstig de bepalingen van Eurostat (het EU-bureau voor de statistiek).
Beroepsbevolking = de personen op arbeidsleeftijd (15/18/20-64 jaar) die actief zijn op de arbeidsmarkt, hetzij als werkzoekende, hetzij als werkende.

2 De werkloosheidsgraad geeft het aandeel niet-werkende werkzoekenden in de beroepsbevolking weer. Dit werd berekend tot op gemeentelijk niveau door het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE, voorheen WAV) in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (WSE).

4. JongerenCompetentieCentrum (JCC)

"De JCC's hebben een belangrijke rol in de ACB-werking. In de JCC's werken we competentiebevorderend. Jongeren kunnen daar terecht en door de activiteiten die ze aanbieden proberen ze jongeren sterker te maken. Je merkt ook dat de omgang met jongeren die al in de JCC's komen, makkelijker is dan met diegenen van de straat. Door de activiteiten leren de jongeren hun competenties beter kennen en dat geeft hen weer zelfvertrouwen. Ongeveer 60% van de jongeren waar ik mee werk, komen ook in het JCC. Ze helpen vaak mee als vrijwilliger in het JCC."

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

4.1. De geschiedenis van een inspirerend en vernieuwend decennium: het ontstaan van de JCC's.

Het vraagt schizofrene kwaliteiten om de historiek van het ontstaan en de ontwikkeling van de JCC's in Antwerpen leesbaar en overzichtelijk te beschrijven. De geschiedenis ervan zit verweven in – vanuit ons perspectief – processen van twee contexten die mekaar sterk beïnvloed hebben.

Deze processen hadden elk in hun domein een hoog pionier- en innovatiegehalte. Deze poging tot reconstructie bevat een mate van subjectiviteit en selectiviteit, en doet onwaarschijnlijk afbreuk aan verdiensten en invloeden van anderen en andere contexten. Alvast hiervoor onze excuses.

We schrijven 11 maart 2005: de Vlaamse Jeugdraad bracht een advies uit, waaruit de verdeeldheid in de jeugdsector duidelijk bleek: "Enkele organisaties discussieerden en beslisten resoluut om niet op de trein te springen, andere zijn positiever en zoeken momenteel naar mogelijke pistes. Wat we vooral merken, is dat er vandaag nog veel vragen zijn en dat het blijkbaar een trein is die al lang vertrokken is."

JES behoorde tot die organisaties die via praktijkontwikkeling en innovatie een antwoord probeerden te formuleren op de vraag of een invulling van een competentieaanpak en EVC-beleid in de vrije tijd een meerwaarde kan betekenen voor de ontwikkeling van jongeren, in het bijzonder maatschappelijke kwetsbare jongeren. Het was ook zo dat competentiegericht werken de organisatie niet vreemd was. Binnen de Brusselse opleiding werden competentieschalen gehanteerd voor onder andere screening en oriëntering.

In 2005 werd een eerste experiment ontwikkeld met middelen van de Afdeling Jeugd van de Vlaamse Gemeenschap, experimenten in het kader van het toenmalig decreet Landelijk Jeugdwerk. Voortbouwend op dit eerste experiment werd vanaf 2006 de C-Stick ontwikkeld en als dossier ingediend bij ESF.

2005:

- *eerste experimenten rond competentieaanpak en EVC-beleid*

2006:

- *stad Antwerpen lanceert stedelijk competentiebeleid*
- *uitrol project Wacker, C-Stick en Antwerk!*
- *uitbouw jongerencompetentiecentra*

2009:

- *opstart ACB's*

De stad Antwerpen was hoogstwaarschijnlijk een van de weinige besturen die sinds het begin van dit decennium een stedelijk competentiebeleid t.a.v. jongeren ontwikkelden en in 2006 in haar bestuursakkoord heeft opgenomen. Het moest dienen als een strategisch antwoord voor de toen al hoge ongekwalificeerde uitstroom. Zij bracht toen al partners rond de tafel om dit beleid mee vorm te geven: eigen beleidsmedewerkers (jeugd, onderwijs en tewerkstelling), een aantal actoren uit het Antwerps werkveld, namelijk JES, VFJ, Kids, en later ook Levanto, en actoren van het Vlaamse niveau (Steunpunt Jeugd, Afdeling Jeugd).

In 2006 werd het project Wacker ontwikkeld, een werkvorm voor competentieherkenning, een website en een vormingspakket erover. Ook dit project werd door ESF ondersteund. Het lag voor de hand dat JES en de stad *partners in crime* werden, om competentiegericht werken ook in de vrije tijd ingang te laten vinden vanuit een rotsvaste overtuiging dat we (kwetsbare) jongeren nieuwe kansen en opportuniteiten aanboden in hun ontwikkeling.

Een tweede belangrijke evolutie deed zich voor in de aanpak van jeugdwerkloosheid.

JES had sinds 2004 voor de eerste keer een opleidingsaanbod voor jongeren (Workspace) in Antwerpen. Met Instant A had de organisatie al een sociaal interimkantoor in Antwerpen opgestart. Nu koos ze dus ook voor opleiding en begeleiding van laaggeschoolde jonge werklozen.

In diezelfde periode smeedde de Vlaamse Overheid, onder impuls van minister Vandenbroucke, plannen om de stedelijke jeugdwerkloosheid aan te pakken. Het resulteerde in een eerste uitrol van de jeugdwerkgelegenheidsplannen, onder de naam Antwerk! (2006-2007).

Ergens eind 2005 zat een clubje actoren van de stuurgroep voor het Antwerps EVC-beleid in Berlijn. Zoals wel meer borrelden interessante ideeën en gekke uitvindsels op in een informele, gezellige sfeer van gelijkgezinden die voorop gaan in de strijd. In die flow werd het concept van JCC gesmeed en ontwikkeld, besproken en verder uitgedacht, geïnspireerd door een Berlijns jeugdcentrum waarbinnen jongeren niet alleen vrije tijd konden beleven, maar ook opleidingen konden volgen, en waarbij competenties centraal stonden.

Tijdens de Antwerk-periode, kreeg het JCC als concept invulling en vorm. Het leidde tot de erkenning van twee centra in Deurne Noord en op het Kiel. Daarna kreeg ook De Branderij, als stedelijk jeugdcentrum, het label. Dit kwam de facto neer op de er-

kenning van JC De Branderij als een reeds functionerend JCC.

Nieuwe werkingen en functies werden geboren, onder meer ook geïnspireerd door de gemeente Rotterdam, en de ontwikkelingen die zich daar afspeelden m.b.t. jeugdbeleid en jeugdwerkloosheidsbeleid. Elk JCC had nu zijn EVC-medewerk(st)er. De ACB's, die focusten op onderwijs, opleiding en arbeidmarkt, zagen in 2009 het levenslicht en werden toegevoegd aan de centra en de omliggende pleintjes.

Vanaf 2010 maakte het concept deel uit van het Local Action Plan van de stad Antwerpen. Dit als onderdeel en bijdrage van de stad in en aan het Europees project 'My generation'[3]. Dit Europees samenwerkingsverband van stedelijke overheden werkt vandaag verder onder de noemer My generation@work. Ook in dit verband spelen JES en de JCC's een voorname rol. Niet alles van de Antwerk-periode (en ervoor) valt te onthouden. Wel te onthouden is dat deze periode gestalte heeft gegeven aan een nieuw beleid en een nieuwe praktijk waarbij verschillende spelers – zowel overheid als socioprofit-organisaties – elkaar hebben gevonden, en waarvan de kiemen lagen in wederzijds inspirerende processen, bij zowel JES als bij de stad Antwerpen.

Het maakt de stad en JES pioniers in een competentiegericht beleid en praktijk.

Recent voegen we graag nog twee evoluties toe:

1. De recente evolutie dat er vanuit het Algemeen Onderwijsbeleid Antwerpen (AOB) meer toenadering gezocht wordt met de jeugdwerksector en de toekomstige afstemming – samenwerking met en ondersteuning van de JCC's in het bijzonder – is een positieve tendens die nog heel wat voorbereidend werk in 2014 zal vragen om een plan van aanpak te realiseren vanaf 2015.

2. Op 13 november 2013 stelden de stad Antwerpen, VDAB en OCMW Antwerpen het vernieuwd samenwerkingsakkoord en het plan van aanpak JongerenAanBod voor. Daarin staat duidelijk te lezen dat de huidige werkingen van de jongerencompetentiecentra worden voortgezet en uitgebreid. De jongerencompetentiecentra breiden vanaf 2015 uit van drie naar vijf, net zoals het contingent arbeidscompetentiebegeleiders met twee beroepskrachten verhoogt. De jongerencompetentiecentra en haar arbeidscompetentiebegeleiders zullen zich niet allemaal onder de vlag van JES ontwikkelen. In die zin komt deze publicatie ook net op tijd.

3 My generation is een Europees uitwisselingsproject (Urbactproject) over jeugdbeleid, een Europees samenwerkingsproject over de economische kracht en potentie van jongeren van elf Europese steden: Warschau, Göteborg, Birmingham, Glasgow, Riga, Tirgu-Mures, Gdansk, Valencia, Patras, Antwerpen en Rotterdam.

"Ik kende het jeugdhuis al lang, gewoon door in dezelfde straat te wonen. Als je op het plein komt, hoor je van anderen: "dat is af daar, ze hebben computers, je kunt er relaxen..." Dus dat leek me wel leuk, je komt één keer, twee keer en dan blijf je komen."

(Rachid, Deurne Noord Kronenburg)

» 4.2 JCC Definitie

Wat houdt dit concept van jongerencompententiecentrum nu juist in?

Een jongerencompetentiecentrum (JCC) is een **laagdrempelig centrum** dat een geïntegreerde werking biedt rond **vrije tijd, competenties** (herkenning, ontwikkeling en erkenning) **en werk**. Deze drie pijlers worden sterk uitgebouwd. De wisselwerking tussen deze drie pijlers is het fundament van het jongerencompetentiecentrum.

Een JCC is een expliciete leeromgeving.

Concreet komt de werking van een JCC neer op een samenwerking tussen drie cruciale sectoren in de ontwikkeling van jongvolwassenen: vrije tijd, onderwijs en tewerkstelling. Vanuit deze multidisciplinaire setting wordt er ingespeeld op de verscheidenheid aan behoeften van jongeren. We zetten trajecten op met jongeren, waarin ze steeds mede-eigenaar worden van hun projecten en hun traject. Doorheen deze trajecten creëren we rijke leeromgevingen waarbinnen jongeren ervaringen opdoen en hun competenties verder ontwikkelen. Centraal in onze pedagogie staat groepsgericht participatief werken, vertrekkend vanuit de leefwereld van jongeren en vanuit de competenties en talenten die zij bezitten. In feite zijn de competentietrajecten die jongeren volgen eerder een bevestiging en een aanmoediging. We gaan samen met hen (terug) op zoek naar hun kwaliteiten, leren ze (h)erkennen en bovenal te benoemen. Positieve attitudes worden aangewakkerd bij de jongeren, zodat ze met een goed normbesef een sterkere maatschappelijke positie kunnen verwerven. Zo komen ze ook steviger in hun schoenen te staan en kunnen ze met het gewonnen zelfvertrouwen vooruitblikken op bijvoorbeeld een plaats op de arbeidsmarkt.

Een jongerencompetentiecentrum is een laagdrempelig centrum waar jongeren graag naartoe komen. Het is een thuisbasis waar ze zich kunnen amuseren, experimenteren en hun leeftijdsgenoten, zichzelf en hun kwaliteiten (leren) ontdekken. Er is voldoende ruimte tot groei en ontwikkeling zonder dat ze de drempels ondervinden waar ze elders wel mee geconfronteerd worden. Vanuit deze informele vertrouwensplek krijgen ze zicht op hun aanwezige en te ontwikkelen competenties. Ze kunnen er doorgroeien en krijgen een realistische kijk op vrijetijdsbesteding, school/leerloopbaan en tewerkstelling. Er wordt gericht én emancipatorisch ingespeeld op de behoeften en noden die jongeren aanhalen. Deze signalen vertalen begeleiders samen met de jongeren naar een kneedbaar en toegankelijk programma.

Vertrekkend vanuit een geïntegreerde en integrale aanpak worden competentiemethodieken geïntroduceerd bij jongeren. Vanuit activiteiten, losse projecten, trajecten en duurzame engagementen leggen jongeren een leerweg af. Het benoemen, herkennen, ontwikkelen en erkennen van deze competenties behoort tot de kerntaken van een JCC. Zo kunnen jongeren d.m.v. de geïntegreerde werking van een JCC binnen verschillende deelwerkingen (kadervorming, studiowerking, jeugdwerking...) van hun competenties proeven en eraan leren werken. Bijvoorbeeld: jongeren die als vrijwilliger aan de slag willen binnen hun eigen jeugdwerking worden door de jeugdwerker doorverwezen naar een animatorcursus. Vormingsmedewerkers die tijdens een cursus jongeren met talent voor muziek leren kennen, verwijzen hen door naar de studio van de jeugdcultuurmedewerker. Deze vormen van kruisbestuiving binnen een JCC is dan ook een van haar grootste sterktes.

"Ik zie een ACB'er niet zonder een JCC. Het is een soort van kruisbestuiving. Ik stuur mensen door naar andere werkingen binnen het JCC zoals de muziekstudio. Maar andersom gebeurt het ook vaak dat jongeren die al naar het JCC komen, worden doorverwezen via onze jeugdwerkers. Als zij een vraag krijgen waarvan zij denken dat ik hen kan verder helpen, dan sturen ze deze persoon altijd rechtstreeks door naar mij. Het is ook een ontmoetingsplek voor de jongeren. Ze ontmoeten jongeren die in hetzelfde schuitje zitten."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

» 4.3 Geïntegreerd werken binnen een JCC

4.3.1 Het samenspel tussen de drie pijlers

De JCC's worden gekenmerkt doordat ze integraal werken rond drie pijlers vrije tijd, competenties en werk. Het JCC is actief op elk luik. Binnen een JCC worden de mogelijke drempels tussen de verschillende pijlers verlaagd om de doorstroming van jongeren te bevorderen. Naast een eigen aanbod per luik werken de JCC's aan interne doorverwijzing tussen de pijlers en aan doorverwijzing naar externe partners.

"Projectwerk is een eerste kennismaking met het bewustwording van hun sleutelcompetenties voor veel jongeren. Het is daarna aan de ACB'er om samen met de jongeren aan de arbeidscompetenties en enige realiteitszin te werken."

(Illias Marraha, EVC-medewerker, JCC 21N)

4.3.2 Vrijetijdswerking

JES Antwerpen heeft verschillende deelwerkingen die invulling geven aan het vrijetijdsluik van de JCC's. JCC De Branderij in Borgerhout bestaat uit een horizontale jeugdwerking, meisjeswerking, jeugdcultuurwerking, kadervorming en een stadsavontuuraanbod. JCC 21N heeft in Deurne Noord (wijk Kronenburg) een verticale jeugdwerking (kinder-, tiener- jongeren- en meisjeswerking) en een vindplaatsgerichte jeugdwerking (Bisthovenplein).

Binnen elk jongerencompententiecentrum is aan de zijlijn van deze vrijetijdswerking steeds een **EVC**-medewerker actief. Vorming, talentcoaching, competentiebevordering en procesbegeleiding behoren tot de hoofdtaken van het JCC en deze EVC-medewerker. Hij/zij werkt in de vrije tijd, ontmoet jongeren binnen de verschillende deelwerkingen en zet samen én op maat van hen trajecten op.

De doelstellingen zijn hier o.a. vrijwilligerswerk als eerste werkervaring, oriëntatie m.b.t. vrijetijdsactiviteiten, bewustwording van competenties en competentieontwikkeling door vrijetijdsactiviteiten. Meer algemeen kunnen we spreken over kansenverhoging en leefwereldverbreding. Deze EVC-trajecten kunnen individueel of in groep plaatsvinden.

Rond de uitgangspunten van de competentieverwerving in de vrije tijd binnen een JCC, organiseerde JES, naar aanleiding van "1 jaar jongerencompetentiecentrum de Branderij"[4], een studie- en praktijkdag op 6 en 7 februari 2009.

4.3.3 Tewerkstellingsluik

De **ACB'er**, de arbeidscompetentiebegeleider, geeft een invulling aan het werkluik van de jongerencompetentiecentra. Hij of zij ontmoet er jongeren binnen het jeugdwerk en tijdens vrijetijdsactiviteiten. Daarnaast opereren zij ook vaak buiten de muren van het JCC. Zij werken vindplaatsgericht en zoeken jongeren op binnen hun leefomgeving, in de publieke ruimte, op straten en pleintjes en sociale ontmoetingsplaatsen zoals sportclubs, cybercafés, theehuizen, moskees...

Doelstellingen hier zijn schooloriëntatie, toeleiding naar de VDAB, toeleiding naar opleidingen, ondersteuning (administratie,...) en actieve hulp bij zoeken van werk. De ACB-werking beoogt een verbetering van de onderwijs- en arbeidsmarktpositie van maatschappelijke kwetsbare jongeren door het uitvoeren van een 'tussen straat en loket'-functie. Hij slaat als het ware de

4 Meer info op www.jesexpertise.be/downloads/015.pdf

brug tussen de straat en diverse 'loketten', meer specifiek werkgevers, interimkantoren, opleidingen, VDAB, RVA, school, welzijnsorganisaties en andere maatschappelijke instellingen.

De begeleiding is voornamelijk individueel, maar kan ook in groep (bijvoorbeeld voortrajecten, sollicitatietrainingen...).

De EVC-medewerkers en ACB's werken als een hecht team samen binnen ieder jongerencompetentiecentrum en bieden een kader waarop zowel de jongeren (het JCC als 'oefenterrein') als de medewerkers (het JCC 'als basiskamp') kunnen terugvallen. Doordat jongeren zicht krijgen op hun eigen talenten en competenties, kunnen ze zich beter oriënteren op de arbeidsmarkt, in opleidingen en in hun vrijetijdsbesteding.

Door ervaringen van jongeren te vertalen in competenties en meetbaar te maken, kunnen deze competenties gevaloriseerd worden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

4.3.4 Competentiegericht werken als rode draad

De rode draad is de competentiegerichte[5] benadering, omdat we ervan overtuigd zijn dat deze benadering effectief kansen in zich heeft en toelaat om te focussen op de mogelijkheden van jongeren, in plaats van op de zaken waarin ze te kort schieten. Centraal staat het onvoorwaardelijke geloof in de kracht en talenten van jongeren.

Een competentiebenadering dient om jongeren te begeleiden zodat ze zicht krijgen op hun drijfveren en tot het besef te laten

"Een ACB'er moet sociaal zijn, betrouwbaar en hij moet door de bril van jongeren kunnen kijken. Het moet iemand zijn die de leefwereld van jongeren echt kent, die kan doorgronden en de straatcodes kent. Jongeren voelen ook aan als iemand dit faket, het moet iemand zijn die oprecht zichzelf is".

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

5 In navolging van ESF definiëren we competenties als 'de reële en individuele capaciteit van individuen om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden in functie van de concrete, dagelijkse en veranderende werksituatie en in functie van persoonlijke en maatschappelijke activiteiten. Het gaat zowel om levensbrede als om arbeidsgerichte competenties'.

komen dat ze invloed kunnen hebben op hun omgeving en door ontwikkeling van sleutelcompetenties instrumenten in handen te geven om deze invloed uit te oefenen. Het is dan ook een middel tot *empowerment* en geen einddoel louter in functie van de arbeidsmarkt.

Daarom moet het goed verankerd worden in een breder sociaalpedagogisch kader. Het moet vertrekken van een integrale holistische benadering waar we jongeren in hun geheel bekijken en rekening houden met alle factoren die op hen een invloed hebben. Het startpunt ligt bij de jongeren zelf, hun leefwereld en interesseveld, daar waar jongeren zelf behoefte ervaren of kansen zien. Daarnaast moet het ook gebaseerd zijn op participatie. Op maat en op tempo van jongeren zelf, zij blijven zelf bezieler, richtinggever en bestuurder van hun trajecten.

Om voorgaande uitgangspunten te garanderen, willen we onze competentiebenadering situeren binnen het concept

empowerment. **Empowerment** wordt omschreven als 'een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op hun eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie'[6].

De kernconcepten van empowerment zijn:

Een **krachtenperspectief**: er wordt aangestuurd op aandacht voor het positieve, aanwezige mogelijkheden, capaciteiten en psychische krachtbronnen eerder dan op aanwezige problemen en risico's. Het gaat hier om drie verschillende krachtbronnen:

- Op individueel niveau: het aanspreken van eigen kwaliteiten en competenties, toename van zelfbewustzijn en zelfvertrouwen.
- Op collectief vlak: aanwenden van krachtbronnen in de eigen omgeving, sociale steun van familie, vrienden, buren, verenigingen...
- Op politiek en maatschappelijk niveau: macht om veranderingen door te voeren op een vlak dat verder reikt dan het eigen leven, zoals bijvoorbeeld het veranderen van vooroordelen, betere toegankelijkheid van voorzieningen...

In een **relationeel perspectief**: *empowerment* mag niet enkel op het individuele niveau gesitueerd worden of hertaald worden als het vergroten van de individuele verantwoordelijkheid. Het is in essentie een zaak van gedeelde verantwoordelijkheid. Actief burgerschap ontstaat in de wisselwerking tussen burgers en de institutionele omgeving. Het vereist van burgers dat ze competenties ontwikkelen om hun verantwoordelijkheid te kunnen nemen en het vereist van instituties dat zij burgers daartoe uitnodigen, ondersteunen en toerusten.

Met **participatie als motor**: participatie als daadwerkelijk medezeggenschap is een noodzakelijke voorwaarde om *empowerment* te realiseren. Tegelijkertijd is participatie niet enkel een voorwaarde, maar ook een uitkomst van *empowerment.* Dit is te begrijpen als *empowerment* gezien wordt als een proces: enkel al doende krijgen mensen greep op het eigen leven.

---

6 Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties / Katrien Steenssens, Barbara Demeyer & Tine Van Regenmortel - Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2009.

» 4.4 JCC Werkingsgebieden

Onze medewerkers zijn actief in drie Antwerpse aandachtsgebieden: Borgerhout, Kiel en Deurne Noord. Samen met Antwerpen Noord vertonen deze gebieden het hoogste aantal jonge werklozen (-25 jaar) en een hoog cijfer aan schoolse vertraging en schooluitval.

Het werkingsgebied van de ACB'er verbonden aan JCC De Branderij bestaat uit Borgerhout Zuid 2140 op de grens met District Antwerpen 2018.

De ACB'er van het JCC 21N is actief in Deurne Noord 2100, meer specifiek in de wijken Kronenburg en Conforta.

Voor Antwerpen-Kiel opereert de derde ACB'er op het Kiel 2020, op de grens met district Hoboken 2660. Zijn uitvalbasis is het ontmoetingscentrum Nova.

Kaart

1 > JCC De Branderij - Borgerhoutsestraat 36 - 2140 Borgerhout - tel. 03 272 30 73

2 > JCC 21N - Tweemontstraat 288 - 2100 Deurne - tel. 03 321 18 19

3 > Nova - Schijfstraat 105 - 2020 Antwerpen (Kiel) - tel. 03 259 04 20

5. Arbeidscompetentiebegeleiding

» 5.1 Doelgroep

5.1.1 Jongeren in transitie

We richten ons prioritair op de meest kwetsbare jongeren van 16 tot 25 jaar die de schoolbanken te vroeg of zonder diploma verlaten. Dit is dikwijls ten gevolge van een problematische schoolloopbaan waardoor ze een zeer precaire positie innemen op de arbeidsmarkt. Bijna één op twee werkzoekenden in Vlaanderen is laaggeschoold. Hun werkloosheidsgraad ligt drie keer hoger dan die van hooggeschoolden. Vooral ongekwalificeerde jongeren lopen een sterk verhoogd risico op werkloosheid (VDAB, Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt, 2010). Jongeren kampen hierdoor vaak met een laag zelfbeeld en beschikken in veel gevallen niet over de nodige competenties om tot een duurzame job te komen. Veel jongeren beschikken bijvoorbeeld niet over de nodige vaardigheden om zich in te schrijven als werkzoekende bij de VDAB, om een sollicitatiebrief en cv op te maken, om zich aan te bieden of om een sollicitatiegesprek te doen bij een werkgever.

Door extra in te zetten op deze leeftijdscategorie in transitie, willen we jongeren ondersteunen in deze overgang en enigszins trachten de gevolgen van *dropout* tegen te gaan. Met arbeidscompetentiebegeleiding proberen we deze jongeren terug aansluiting te laten krijgen met de arbeidsmarkt of met het onderwijs.

5.1.2 Profielschets van de jongeren

ACB richt zich specifiek op vier categorieën:

- **Vroegtijdige schoolverlaters (16+)**: een aanzienlijk aandeel jongeren kent een problematische schoolcarrière. Schoolmoeheid en daardoor het slijten van verschillende scholen en onderwijsrichtingen (het zogenaamde watervalsysteem) doen hen uiteindelijk afhaken.
- **Schoolgaande gedesoriënteerde jongeren (16+):** dit zijn jongeren die school lopen maar zich niet in de onderwijsrichting bevinden die bij hen past en/of hen weinig tot geen toekomstperspectief biedt.
- **Niet-gekwalificeerde werkzoekende jongeren (18-25 jaar):** jongeren die het middelbaar onderwijs[7] uitstromen zonder einddiploma. In de huidige economische situatie zijn ook jongeren zonder einddiploma van het ASO en TSO zeer kwetsbaar op de arbeidsmarkt.
- **Laaggekwalificeerde schoolverlaters (18-25 jaar):** dit zijn jongeren die wel effectief een diploma van het zesde jaar hebben behaald en op dat moment hun schoolloopbaan beëindigen. Het ontbreekt deze jongeren vaak aan de

7 ASO, TSO, BSO, KSO, BUSO, DO

nodige werkervaring en sollicitatie-ervaring om makkelijk door te stromen naar de arbeidsmarkt. Hierbij richten we ons vooral op de jongeren die uitstromen uit het zesde jaar TSO, BSO, KSO, BUSO, DO.

5.1.3 Profiel van de jongeren begeleid in 2013

In 2013 werden 235 jongeren door onze ACB's gecoacht. Een doorsnee schets van deze jongeren:

De gemiddelde leeftijd is 22 jaar en tien maanden. 90% van de 235 jongeren is van Marokkaanse origine. Het gaat op vijf meisjes na, uitsluitend over jongens. 57% van de bereikte jongeren volgt of heeft een diploma BSO, 17% volgt of heeft een diploma TSO en 13,2% volgt deeltijds onderwijs.

Opvallend is dat 83% thuis bij de ouders inwoont. 7,7% is alleenstaand zonder kinderen en slechts 2,1% van de bereikte jongeren woont samen met partner en kind(eren).

Wat betreft de socio-economische situatie van de jongeren op het moment van de intake, is 35,7% van de jongeren schoolgaand, is slechts 3,8% actief als werknemer, is 18,7% werkloos met inkomen en is 41,7% van de bereikte jongeren werkloos zonder inkomen. Met andere woorden: 60,4% (142 jongeren) is werkloos op het moment van intake. Daarvan is 57,7% (82 jongeren) ingeschreven als werkzoekende en 36,7% (55 jongeren) is niet ingeschreven als werkzoekende.

Bij de intake is 61,7% van de jongeren op zoek naar voltijds werk en 11,5% op zoek naar deeltijds werk. 13,2% van de jongeren is op zoek naar een combinatie van werken en leren.

140 jongeren of 59,6% is langer dan een jaar in begeleiding bij de arbeidscompetentiebegeleiders. In 2013 stroomden 54 jongeren nieuw in.

"Ik probeer ook een brug te slaan tussen de VDAB en de jongeren."
(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

» 5.2 Begeleiding

We onderscheiden vier vormen van (arbeidscompetentie)begeleiding:

1) **Tewerkstelling:** actieve ondersteuning bij de zoektocht naar een job door o.a. toeleiding naar socio-economische initiatieven, zoeken naar én matchen van passende job(s), opmaak van sollicitatiebrief en cv, ondersteuning bij telefoons, mailings, sollicitatiegesprekken, introductie C-Stick[8], inschrijven bij de VDAB, toeleiden naar de VDAB en een cobegeleiding met lokale VDAB-consulenten.

2) **Oriëntering en sollicitatietraining** (een leertraject over attitude, administratie, loketten...) en organiseren van groepstrajecten op maat.

3) **Actieve ondersteuning bij de zoektocht naar een geschikte school** al dan niet via het centrale meldpunt[9] en ondersteuning door mee te 'stappen' met jongeren, contact met ouders.

4) Advies opvragen betreffende studiekeuze door inschakeling van de Studiewijzer[10] van de stad Antwerpen of andere instanties en door informatieverstrekking.

Met betrekking tot het begeleiden van jongeren in hun schoolloopbaan kunnen we enkele types van begeleiding en/of schoolinterventies onderscheiden:

a) Begeleiding naar het nieuwe schooljaar

b) Begeleiding naar andere school na schorsing of afhaken

c) Begeleiding naar een andere schoolrichting al dan niet in samenspraak met ouders

d) Begeleiding in functie van schoolbemiddeling

---

8 De C-Stick is een digitaal portfolio ontwikkeld door JES met een persoonlijk ontwikkelingsplan, een screenings- en inschalingsinstrument en een sollicitatietool. C-Stick omvat ook een set technieken voor HVC (herkennen van competenties) en competentieontwikkeling, met als kernelementen: observatie van competenties, feedback, groepsdynamica, peer-learning en ervaringsleren.

9 Het centraal meldpunt (CMP) is een netoverkoepelend CLB-project dat een centrale rol opneemt in de aanpak van risicojongeren in Antwerpen. Ook de Antwerpse spijbelcel maakt deel uit van het CMP. Het CMP is ingebed in de afdeling Algemeen Onderwijsbeleid van de stad Antwerpen en werkt samen met een uitgebreid netwerk van partners in onderwijs, welzijn en justitie.

10 De Studiewijzer is een neutraal infopunt voor iedereen die vragen heeft over leren in Antwerpen. De Studiewijzer is een initiatief van de Stad Antwerpen in samenwerking met alle Antwerpse centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's).

e) Ondersteuning bij schooltaken en GIP's[11]

f) Logistieke ondersteuning bij schoolopdrachten (laptops, kopie- en afdrukopdrachten, uitlenen multimediamateriaal, ruimte om schoolopdrachten te maken...)

Begeleiding in de praktijk

De ACB'er is een cruciale vertrouwensfiguur voor jongeren in de wijk. Het is binnen die informele context dat hij werkt aan competentiebewustwording en -versterking en de loopbaanoriëntatie van jongeren. Jongeren met behoefte aan een beroepsopleiding verwijst hij actief door naar de VDAB en andere partners (bijvoorbeeld Wela, Levanto, Werkvormm...).

De ACB'er stelt zich proactief op binnen het lokale netwerk (bijvoorbeeld buurtscholen, de werkwinkel, jeugdcentra, buurtregie, CAW, armoedewerkingen, sociale huisvesting...) van het JCC. Omdat hij vaak jongeren bereikt die nood hebben aan een (preventief) aanbod, gaat hij actieve partnerschappen aan met deze actoren. Hij werkt hiervoor samen met collega (vindplaatsgerichte) jeugdwerkers.

Verder in deze publicatie geven we een overzicht van het netwerk van onze ACB's (zie 6.5.1 Netwerk in beeld). Naar waar verwijzen zij door en van waar krijgen zij zelf doorverwijzingen? We gaan zowel hun netwerk van werkgevers illustreren, hun contacten binnen het sociaal-cultureel werkveld en verschillende maatschappelijke welzijnsorganisaties.

» 5.3 Hoopvolle resultaten

Kan de arbeidscompetentiebegeleider een verschil maken? Ja. De resultaten die in 2012 en 2013 werden geboekt, tonen aan dat een groot aantal jongeren opnieuw aansluiting vindt. Dat gebeurt niet zomaar: de trajecten zijn vaak langdurig en zeer intensief.

In 2012 begeleidden de ACB's 175 jongeren, in 2013 waren dat er 235.

Schoolgaande jongeren

Het grootste deel is ouder dan 18 jaar. Ze hebben/hadden vaak een knipperlichtrelatie met school. Een kleiner deel tussen 16 en 18 jaar is schoolgaand bij intake en vertoont dezelfde relatie met hun respectievelijke scholen. Op het einde van 2013 zoomden we in op deze groep en stelden vast dat het over 37 jongeren gaat rond wie de arbeidscompetentiebegeleider een bemiddeling of ondersteuning opzet.

Wanneer we werken met schoolgaande jongeren, dan kan onze aandacht zich zowel op het functioneren op school richten als op de zoektocht naar een school en/of een passende studierichting. Voor schoolgaande jongeren beschikken we over een registratiesysteem met ID-fiches (individuele profielen) en actiefiches (de acties die we met individuele jongeren hebben ondernomen). Over een globale registra-

11 De geïntegreerde proef of GIP maakt in het Vlaamse TSO, KSO en BSO deel uit van het examenprogramma van het laatste jaar. De leerlingen moeten dan een werkstuk afleveren waarin de verschillende vakken aan bod komen.

"Het belangrijkste is dat ze aan het werk geraken. Maar zelfs als dat niet lukt, zie je een hele verandering in de attitude van jongeren. Ze zijn zelfzekerder, hebben meer respect en krijgen terug vertrouwen in instanties, in de maatschappij."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

tie, waarmee we kunnen aantonen hoe deze groep evolueert onder de coaching van onze medewerkers, beschikken we hier niet: hoeveel jongeren hebben we op jaarbasis geheroriënteerd? Hoe vaak hebben we bemiddeld tussen school en scholier? Op welke manier hebben we de spijbelproblematiek aangepakt ?

Werkloze jongeren

Voor werkloze jongeren ligt dat anders. We werkten hier een registratiesysteem met kwartaalfiches uit. Voor alle werkloze jongeren in onze coaching maken we om de drie maanden een balans op. We onderzoeken dan of we erin geslaagd zijn de jongeren aan het werk of in een opleiding te krijgen, en gaan na in welke sectoren en met welke contracten ze aan de slag konden.

Resultaten

In totaal vonden in 2013 116 nieuwe tewerkstellingen plaats, 21 startten en 34 vervolgden en/of voltooiden hun opleiding en 84 jongeren werden begeleid in hun schoolloopbaan. Op het einde van 2013 waren 118 jongeren aan het werk in een job.

Ter vergelijking vonden er in 2012 met de bemiddeling van onze ACB's 104 nieuwe tewerkstellingen plaats, 40 jongeren startten of voltooiden een opleiding. De groep die in 2012 gecoacht werd door onze ACB's bestond uit 229 jongeren: bij intake bestond die groep uit 77 schoolgaande jongeren, 12 beroepsactieve en 132 werkloze jongeren. We stellen vast dat uit die groep van 229 in het laatste kwartaal van 2012 117 jongeren aan de slag waren met een arbeidscontract.

Nog op te merken valt dat er eind 2013 118 jongeren uit de ACB-coaching aan het werk waren, van wie 66 met een contract

van bepaalde duur en 37 via uitzendarbeid. Dit is niet de plaats om verder in te gaan op de werkzekerheidsproblematiek van de jongeren waarmee onze ACB's werken. Wel is dit een indicator die verklaart waarom onze medewerkers vaak met dezelfde jongeren (opnieuw) aan de slag moeten en waarom hun coachingstrajecten ook na het lukken van een tewerkstelling niet vaker afgesloten kunnen worden.

Nu kunnen we niet terugvallen op een onderzoek dat deze cijfers in het juiste perspectief plaatst. We hebben ook geen controlegroep die bestaat uit jongeren met een gelijkaardig profiel maar die niet op de ACB-manier gecoacht worden. Maar het gegeven in het achterhoofd houdend dat deze jongeren zich in een maatschappelijk heel kwetsbare positie bevinden en sommigen onder hen aanvankelijk niet eens geregistreerd waren bij de VDAB, doet ons vermoeden dat de ACB-doorstromingscijfers op zijn minst opzienbarend zijn.

In welke arbeidssectoren komen ze terecht?

De belangrijkste arbeidssectoren waarin onze jongeren terecht komen zijn die van de logistiek (tewerkstelling in warenhuizen, magazijnmedewerkers, koeriers, orderpickers), industrie (operatoren), gevolgd door onderwijs, opleiding en overheid. Andere belangrijke sectoren zijn de sociale sector en schoonmaakbedrijven.

De meest populaire opleiding was de opleiding tot vorkheftruckchauffeur. Andere opleidingen waren industriële schilder, industriële isolator, metaalbewerker, autocad, bouw, ICT-installateur, elektricien, lasser en koelmonteur.

Duur coachingstraject

Na bijna 6 jaar blijven er nieuwe jongeren instromen. Zo telden we in augustus 2013 32 jongeren uit de Branderij en 28 jongeren uit JCC 21N die minder dan één jaar in een coachingstraject bij onze ACB's zaten.

De omvang van de totale groep jongeren in coaching blijft groeien doordat de uitstroming van jongeren een stuk lager ligt dan verwacht. Ook jongeren die tewerkgesteld geraken, blijven terugvallen op de coaching van een ACB'er. Zoals hierboven al opgemerkt komt dat vooral doordat de gerealiseerde tewerkstelling van deze doelgroep precair is.

Begeleiding in Borgerhout

ACB'er Borgerhout begeleidde in 2013 121 jongeren van wie 103 intensief. Dat betekent dat hij 18 jongeren (121 min 103) had met een actieve ID-fiche, maar zonder actie in 2013. Daarnaast heeft hij in 2013 negen jongeren uitgeschreven.

ACB'er Deurne Noord begeleidde hij in 2013 96 jongeren van wie 84 intensief. M.a.w.: 12 jongeren (96 min 84) met een actieve ID-fiche maar zonder actie in 2013. Hij heeft in 2013 12 jongeren uitgeschreven.

Begeleiding Kiel

ACB'er Kiel begeleidde 18 jongeren in 2013, van wie 13 intensief. Dat betekent dat hij vijf jongeren (18 min 13) had met een actieve ID-fiche maar zonder actie

in 2013. Hij schreef in 2013 niemand uit. Van de 18 jongeren die werden gecoacht waren het er 14 voor de eerste keer en vier jongeren van 62 jongeren die hij adopteerde van zijn voorganger.

Op het einde van het jaar lieten we het bereikcijfer van de begeleider op het Kiel vallen en vertrekken we van het bereik van de nieuwe ACB'er. We dienden dus voor het eerst werk te maken van een personeelswissel, en in een functie als die van de ACB'er merk je dat meteen in de bereikcijfers. De coaching is sterk persoonsgebonden. Je kan niet zomaar de overdracht van een doelgroep regelen. In mei werden al de jongeren – bereikt door zijn voorganger – aangeschreven en in september schreven we een tweede brief met de aankondiging van de nieuwe arbeidscompetentiebegeleider van 't Kiel. Het resultaat van deze brieven was noodzakelijk omdat de doelgroep recht heeft/had op deze nieuwe informatie. De resultaten waren eerder pover (vier doorstromingen van oude naar nieuwe ACB) en legden tegelijkertijd de sterkte en zwakte bloot van het project, m.n. de persoon die de functie uitoefent en het belang van de vertrouwensrelatie.

Wel moeten we daar meteen aan toevoegen dat die coaching van *anciens* anders verloopt en veel minder intensief is. In de toekomst proberen we dit onderscheid tussen de intensieve coaching van jongeren die de arbeidsmarkt betreden en 'coaching in nazorg' in onze registratie beter zichtbaar te maken.

Jongeren zonder aansluiting (NEET)

Ten slotte telden we op het einde van het jaar de NEET-jongeren (Not in Education, Employment or Training) bij de nieuwe intakes anno 2013[12]. Het volgende jaar willen we het profiel van deze doelgroep opnieuw meten en ook grondiger onderzoeken. Voor 2013 leverde dit de volgende foto op:

- JCC De Branderij: 28 NEET op 37 intakes
- JCC 21N: 18 NEET op 38 intakes (waarvan één jongere tussen 16 en 18 jaar)
- JCC 't Kiel: 9 NEET op 14 intakes

In totaal tellen we **55 NEET-jongeren** tijdens hun intake in 2013.

12 In navolging van de eerste actie van het jeugdwerkplan 'Jongeren aan bod' Stad Antwerpen.

» 5.4 Impact arbeidscompetentiebegeleiding

Los van de resultaten die de intensieve begeleiding met zich meebrengt, merken we op dat sommige van deze jongeren doorstromen naar de vrijetijdswerking van de jongerencompetentiecentra. Een ander deel van de doelgroep kende in eerste instantie het vrijetijdsluik van het JCC vooraleer ze bij de ACB'er in begeleiding kwamen. Deze jongeren bezoeken de instuifmomenten, participeren aan activiteiten en events, stromen door naar ons kadervormingaanbod en worden vrijwilligers. Het toont hun betrokkenheid op het geheel van de JCC's, wat vervolgens vertaald wordt in een groter engagement en wat leidt tot mede-eigenaarschap van de centra en hun onmiddellijke omgeving (buurt, district, stad, samenleving). Sommige van deze jongeren fungeren nu als rolmodel voor de lokale gemeenschap.

De impact van de arbeidscompetentiebegeleiding in de jongerencompetentiecentra is groot en gaat langs vele wegen:

- **Het maakt niet- en laaggekwalificeerde jongeren sterker in het herkennen, benoemen en ontwikkelen van competenties in groep en/of individueel in functie van hun zoektocht naar een passende school, opleiding of job.**
- **Het zorgt voor een afstemming van de arbeidsgerichte en schoolgerichte competenties van de jongeren op hun eerder verworven competenties met het oog op een betere schoolkeuze en/of werkkeuze.**
- **Het versterkt de maatschappelijke participatie van jongeren (*empowerment*).**
- **Het bevordert de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.**
- **Het biedt jongeren een opstap naar het arbeidscircuit via voortrajecten met het accent op attitudetraining.**
- **Het stelt jongeren in de mogelijkheid om een eerste werkervaring op te doen via interimarbeid, vast werk of een opleiding met stage.**

"Ik werk tussen straat en loket, dicht bij de jongeren. Elke jongere heeft zijn eigen traject en moet op een andere manier aangepakt worden. Sommige jongeren hebben alleen een duwtje in de rug nodig, bij andere jongeren moet je eigenlijk van nul beginnen, heel laagdrempelig en intensief."

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

6. ACB-methodologie en aanpak

» 6.1 Tussen straat en loket: historiek en duiding

Bij het uitschrijven van het ACB-concept begin 2009 benoemden we de positie van de ACB'er als 'van straat naar loket'. Ondertussen is dit vervangen door **'tussen straat en loket'**. Het woordje 'van' beperkt de job van de arbeidscompetentiebegeleiders enkel tot 'toeleiden'. Toeleiden kan als het ware een onderdeel vormen van de job van een arbeidscompetentiebegeleider, maar is niet de finale doelstelling. De aard en de complexiteit van de vragen van de jongeren maakt dat de arbeidscompetentiebegeleider meer moet zijn dan een toeleider. Daarom is al van in het prille begin gekozen om vindplaatsgericht te werken en effectief de straat op te gaan.

Een ACB'er moet een vertrouwensband kunnen aangaan met de jongere en moet daarvoor iets te bieden hebben. Hij werkt op maat en op tempo van de jongeren. Hij stimuleert, motiveert, ondersteunt en schakelt andere diensten in bij jobobstakels. Als de jongere een jobdoelwit heeft, gaat hij mee op stap. Als de jongere een VDAB-opleiding voor ogen heeft, creëert hij mee de condities. Als een jongere zijn job verliest, voor het zoveelste tijdelijke contract staat, zich gefaald voelt bij het niet halen van een opleiding, dan zorgt de arbeidscompetentiebegeleider voor opvang, nazorg en verdere steun bij het zoeken van een nieuw perspectief. De arbeidscompetentiebegeleider beweegt zich als het ware 'tussen' straat en diverse loketten: werkgevers, opleidingen, VDAB, school, welzijnsorganisaties, andere maatschappelijke instellingen... Hij begeleidt, coacht en stuurt bij.

Vindplaatsgerichte aanpak

Gezien vindplaatsgericht werken een cruciaal onderdeel vormt van de ACB-methodologie gaan we eerst – in aanloop van het fasenmodel dat verder volgt – het vindplaatsgericht werken van een arbeidscompetentiebegeleider een plek geven. Wij zijn van mening dat voor het vindplaatsgericht werken de term 'tussen straat en loket' het best de lading dekt. Terug met de nadruk op 'tussen' en niet 'van', vanuit de focus dat onze ACB's dagelijks de straat opgaan, zich op pleintjes begeven en zich presenteren in de publieke ruimte om zo vanuit hun vindplaatsen (terug) de link te gaan leggen met VDAB, werkgevers, scholen en opleidingsinitiatieven. Van de jongeren die onze ACB's begeleiden, is op het moment van intake 72% ingeschreven als werkzoekende. 28% is dus niet ingeschreven bij de VDAB als werk-

zoekende (ACB eind-evaluatierapport 2012). De vaststelling dat bijna een kwart niet is ingeschreven vertelt ons enerzijds iets over de drempels vanuit de VDAB, maar anderzijds vooral dat deze jongeren effectief hun 'link' zijn kwijtgespeeld. Zo is deze constatering een rechtstreeks pleidooi voor onze vindplaatsgerichte aanpak.

De ACB-methodologie werd in het werkingsjaar 2010 verfijnd. Dit leidde tot een eerste model, dat op aanreiken van JES verwerkt werd in een HIVA-onderzoek[13] m.b.t. vindplaatsgericht werken. Dit model was een werk van lange adem dat werd afgetoetst bij VLASTROV[14]. Het naast elkaar leggen van de eigen bevindingen, de fasering die gebruikt wordt in het HIVA-onderzoek en expertise opgedaan tijdens Antwerk! leidde in 2011 tot een methodiek die de arbeidscompetentiebegeleiders een kapstok biedt bij het adequaat begeleiden van hun doelgroep. Bovendien moet het ook kunnen leiden tot het clusteren van jongeren met dezelfde vragen die groepsmatig aangepakt kunnen worden. We denken hierbij aan sollicitatietraining, voortrajecten op maat, oefeningen op de C-Stick, opmaak motivatiebrief en cv, bedrijfsbezoeken...

Volgende nuances bepaalden de opmaak van een eerste model:

Laagdrempelige en integrale aanpak

Arbeidscompetentiebegeleiding is een laagdrempelige vorm van coaching waarbij de verbetering van de maatschappelijke positie en situatie op de arbeidsmarkt en volwaardige participatie van de jongere centraal staan.

Om het laagdrempelige karakter van de werkvorm te waarborgen, wordt de straat op gegaan. Jongeren worden in hun vrije tijd benaderd op de plekken waar zij zich bevinden. De ACB'er is het merendeel van de tijd aanwezig in de publieke ruimte. Hij begeeft zich op parken, pleinen, in (internet)cafés, theehuizen, moskees... Hij is aanwezig en vormt voor vele jongeren een gemakkelijk aanspreekpunt. Hij luistert naar hen en puurt signalen uit de gesprekken.

Doorverwijzing

Wanneer een jongere een concrete hulpvraag stelt, begeleidt de ACB'er de jongere. Samen wordt zijn situatie uitgepuurd en worden handelingsmogelijkheden ter verbetering van onderwijs- en/of arbeidsmarktpositie besproken. Wanneer de jongere zelf een keuze gemaakt heeft, wordt hij doorverwezen naar de dienst of organisatie die hem hier het best bij kan helpen. Bij het vaststellen van jobobstakels die een welzijnsgerichte aanpak vragen,

13 Dit HIVA-onderzoek werd geleid door professor Luco Struyven in opdracht van de VDAB Antwerpen. De bevraging van de Antwerpse toeleiders werd door zijn wetenschappelijke medewerkster, Greet Van Dooren, gerealiseerd.

14 VLASTROV staat voor VLaams STRaathoekwerk OVerleg en is een werking binnen het Steunpunt Algemeen Welzijnswerk met als doel het straathoekwerk verder te ontwikkelen en te ondersteunen. www.straathoekwerk.com

wordt doorverwezen naar JAC+ of andere vormen van jongerenhulpverlening. De doorverwijzing verloopt zorgvuldig en indien gewenst door de jongere in aanwezigheid van de arbeidscompetentiebegeleider.

Signaleren en belangenbehartiging

Een van de doelen van de arbeidscompetentiebegeleiding is een stem geven aan de groep jongeren met wie gewerkt wordt. In deze context treedt de ACB'er, samen met haar werkgever JES, met de doelgroep zelf op als belangenbehartiger naar beleid en organisaties uit het middenveld toe. Hiervoor wordt er heel wat aandacht besteed aan het uitbouwen van een goed (lokaal en bovenlokaal) netwerk. De samenwerking met de VDAB en WNE kan hierin gesitueerd worden.

Concrete voorbeelden van deze belangenbehartiging zijn bijvoorbeeld:

- JCC-platform: een overlegstructuur tussen een kerngroep van jongeren, verbonden aan de JCC's, die werkten rond verschillende maatschappelijke thema's als o.a. diversiteit, arbeid, onderwijs en vrije tijd. Stap voor stap verworven zij inzichten in deze thema's door in debat gaan met andere jongeren, sleutelfiguren, politici, academici, diensten en organisaties. Uiteindelijk hebben zij in het kader van deze thema's zelf projecten uitgewerkt en in de praktijk gebracht.

- ENGAGE +: in de zoektocht naar een zinvolle invulling van ENGAGE[15], een project in samenwerking met o.a. Business en Society, wordt in het kader van het jeugdwerkplan verder ingezet op bedrijfsbezoeken op maat, gekoppeld aan de werkingsbezoeken. JES en de JCC's dragen hun steentje bij aan de hand van visieontwikkeling en begeleiding. Zo brachten we in 2012 met verschillende jongeren een werkbezoek aan o.a. KBC en Umicore. Dit bezoek leidde voor enkele van deze jongeren effectief tot een job. Recent werd in dit kader een aanvraag bij de Koning Boudewijnstichting goedgekeurd met de titel 'Proef Werk, Bedrijfsbezoeken en meedraaimomenten op maat van Antwerpse tieners, die dreigen van school af te haken: van praktijkervaring naar een methode'. Belangrijke partner blijft de stad en ook de jeugdorganisatie Formaat neemt mee de uitvoering van dit experiment op zich.

- Tenslotte vermelden we My Generation@work, onderdeel van het *URBACT*-programma, een Europees leer- en uitwisselingsprogramma dat focust op uitwisseling tussen jeugdwerkorganisaties, werkgevers en jongeren rond het thema jeugdwerkloosheid. De voorbije jaren heeft het eveneens een sterk Europees kennisnetwerk opgebouwd. Samen met jongeren namen we deel aan verschillende uitwisselingsmomenten tijdens dit pro-

15 ENGAGE, een programma actief in 20 steden dat bedrijven de mogelijkheid geeft dichter bij de lokale gemeenschap te komen en via vrijwilligerswerk het personeel te betrekken bij het creëren van positieve impact op de gemeenschap.

gramma. Ook hun bijdrage aan bijkomsten van de dienst Werk & Economie van de stad Antwerpen, de zogenaamde Local Support Groups, kadert hierin.

Krachtenperspectief

Er wordt aangestuurd op aandacht voor het positieve, aanwezige mogelijkheden, capaciteiten en psychische krachtbronnen eerder dan op aanwezige problemen en risico's. Enerzijds op het aanspreken van eigen kwaliteiten en competenties, toename van zelfbewustzijn en zelfvertrouwen, anderzijds op collectief vlak. Jongeren worden aangespoord om hun eigen netwerken uit te werken en te versterken. Het aanwenden van krachtbronnen in de eigen omgeving, sociale steun van familie, vrienden, buren, verenigingen...

Vraaggericht werken

ACB's gaan vraaggericht tewerk. Ze vertrekken in eerste instantie steeds vanuit de noden, vragen en behoeften van de jongeren op vlak van verbetering van onderwijs- en/of arbeidsmarktpositie. Hiertoe doet de ACB'er een vorm van participatief onderzoek waarbij hij zich onderdompelt in de leefwereld van de jongeren. In zo'n onderzoeksfase staat de toegankelijkheid centraal. Op deze manier leert hij de jongeren, hun leefwereld en interesses kennen. Hij gaat actief op zoek naar noden

en behoeften en registreert doelbewust competenties.

» 6.2 ACB-methode uitgelicht

Hieronder gaan we de arbeidscompetentiebegeleiding volledig uitlichten aan de hand van een aantal parameters. We overlopen de werkrelatie, de aanmelding, locatie en directe acties. Daarnaast bekijken we ook de prioritaire doelstelling, de regie, focus, doelgroep en de tijdsbepaling van ACB. Voor deze verschillende parameters als raamwerk gebruiken we het praktijkkader van Reach Out![16] m.b.t. *outreachend*[17] werken.

Werkrelatie

We spreken hier over een **vrijwillige** werkrelatie die wordt opgesplitst in twee mogelijkheden. In het eerste geval stelt de jongere zelf een vraag en de ACB'er gaat hierop in. In het tweede geval doet de begeleider een aanbod en de jongere heeft zelf volledig de eigen keuze om hier al dan niet op in te gaan. Kenmerkend voor het vrijwillig werken, is dat de persoon zelf kiest. De ACB'er krijgt een mandaat maar de jongere kan dit op elk moment terug intrekken.

Daarnaast is de werkrelatie ook **aanklampend**, aangezien de ACB'er steeds het contact zal bewaren, blijven bellen, afspraken benadrukken, enz... De ACB'er zal met andere woorden blijven aanklampen met zijn begeleiding.

Aanmelding

In de meeste gevallen zetten de jongeren zelf de stap om contact te zoeken met de werker. De ACB'er verlaagt de drempel om naar hem toe te stappen door aanwezig te zijn in de leefwereld van de doelgroep en ook vanuit eigen observatie jongeren aan te spreken. De aanmelding gebeurt bij de ACB-werking dus hoofdzakelijk **via de jongeren zelf**.

Occasioneel komen er ook meldingen uit het sociale netwerk van de doelgroep zelf, waaronder bijvoorbeeld vrienden en familie.

16 Reach Out! is een expertisecentrum dat vorming en ondersteuning organiseert voor praktijkwerkers en leidinggevenden die outreachend werken of willen werken. Daarnaast is er aan Reach Out! ook een wetenschappelijk luik verbonden waarin de expertise en het theoretisch kader rond outreachend werken wordt ontwikkeld.

17 Outreachend werken is een werkwijze die uitgaat van een actieve benadering en gericht is op het bevorderen van welzijn. De werker vertrekt vanuit de participatieve basishouding en richt zich op kwetsbare doelgroepen die niet of ontoereikend bereikt worden door het huidige dienst-, hulp- en zorgverleningaanbod. Hij doet dit door zich te begeven in hun leefwereld met erkenning van de daar geldende waarden en normen. Met outreachend werken streeft men naar een wederzijdse afstemming tussen de doelgroep, hun netwerk, het maatschappelijk aanbod en de ruimere samenleving. / Outreachend werken, Praktijkkader in ontwikkeling, Dewaele, De Maeyer & Beelen, 2012.

Locatie

De ACB'er werkt vooral in **publieke en semipublieke ruimtes**. Onder publieke ruimtes verstaan we de openbare ruimte zoals pleinen, parken... Onder semipublieke ruimtes verstaan we plaatsen die niet volledig openbaar zijn maar wel voor begeleiders toegankelijk. Dit zijn vaak andere sociale partnerorganisaties.

Acties

ACB's focussen zich vooral op een **directe hulp- en dienstverlening** en op **participeren in de leefwereld van de doelgroep.** Onder directe hulp- en dienstverlening verstaan we activiteiten die de werker samen met de jongeren doet, bijvoorbeeld het aanleren van specifieke sollicitatievaardigheden. Onder het participeren in de leefwereld van de doelgroep verstaan we dat de ACB'er zich beschikbaar opstelt door zich te begeven in de leefwereld van de jongeren. Zo wordt de drempel verlaagd en zal ook het opbouwen van een vertrouwensband gemakkelijker verlopen.

Prioritaire doelstelling

De ACB'er gaat uit van een **doelgroepgerichte doelstelling**. Dit wil zeggen dat de jongeren centraal staan en dat we vertrekken vanuit hun verwachtingen, noden en wensen.

Regie

Regie gaat over de manier waarop het aanbod van de arbeidscompetentiebegeleiding opgenomen wordt. Vertrekt de begeleider vanuit een sterk gestructureerd aanbod of laat hij zich sturen door de vragen van zijn doelgroep?

De ACB'er werkt **vraaggestuurd**. Dit wil zeggen dat er 100% vertrokken wordt vanuit de hulpvraag van de doelgroep. Het mandaat ligt bijgevolg volledig bij de jongere zelf en staat los van eventuele kaders en doelstellingen van een voorziening. De identiteit en de rol van de ACB'er vormt zich gedurende het opbouwen van een relatie met de doelgroep. Die rol wordt dus niet op voorhand vastgelegd. Ook het werkritme wordt afgestemd op het tempo van de doelgroep.

Focus

Onze focus gaat breed en heeft als finaliteit de verschillende obstakels in de zoektocht naar werk in kaart te brengen om er daarna mee aan de slag te gaan. De ACB'er focust zich dus zowel **themaspecifiek** als integraal. Onder themaspecifieke focus verstaan we het begeleiden van kwetsbare jongeren in hun zoektocht naar werk of opleiding. Maar aangezien de jongeren bekeken worden vanuit een **holistische** benadering zal de ACB'er, indien hij geconfronteerd wordt met andere hulpvragen zoals bijvoorbeeld verslavingsproblematiek, schuldbemiddeling... steeds doorverwijzen naar externe (jeugd)welzijnsorganisaties.

Doelgroep

Een ACB'er werkt **individueel** en **in groep**, **categoriaal** en **territoriaal**. Het is individueel aangezien het in de meeste gevallen een één-op-éénbegeleiding is. In groep is het wanneer er bijvoorbeeld gezamenlij-

ke sollicitatietrainingen, werkbezoeken of leertrajecten in groepsverband worden georganiseerd. We spreken ook van categoriaal aangezien men zich op een bepaalde doelgroep en leeftijdscategorie richt. In het geval van ACB zijn dit vier categorieën: vroegtijdige schoolverlaters (16+), schoolgaande gedesoriënteerde jongeren (16+), niet-gekwalificeerde werkzoekende jongeren (18-25 jaar) en laaggekwalificeerde schoolverlaters (18-25 jaar). De doelgroep kan ook territoriaal opgesplitst worden omdat men zich op een specifieke wijk of regio richt. In dit geval zijn het de specifieke buurten waar een ACB'er actief is, respectievelijk Borgerhout, Deurne Noord en Antwerpen-Kiel. Tenslotte werkt de ACB'er met zowel gekende (vanuit de JCC's) als niet-gekende jongeren (vanuit verschillende vindplaatsen).

Tijdsbepaling

Dit gaat over de **duur** en de **intensiteit** van de werkrelatie die de ACB'er uitbouwt met zijn cliënten.

In het geval van de ACB'er gaat het om een **niet-gelimiteerde ruimte**. Dit wil zeggen dat de duur en intensiteit aangestuurd worden door de noden van de doelgroep. De continuïteit van de werkrelatie staat hier voorop. De ACB'er kan m.a.w. de tijd nemen voor zijn jongeren, iets wat toch vaak een knelpunt is in veel begeleidingen.

» 6.3 Cobegeleiding

De afstemming tussen de JCC's en de VDAB gebeurt op drie niveaus:

Niveau 1: Overleg op coördinatie- en directieniveau. Volgende thema's staan o.a. op de agenda: toelichting werkingsverslagen, evaluatie voortrajecten, samenwerking in duo tussen ACB's en VDAB-consulenten, samenwerking en doorverwijzing.

Niveau 2: De vergadering op directie- en regieniveau tussen JES, WNE en VDAB installeerde een werkgroep vindplaatsgericht werken die de verschillende vindplaatsgerichte werkers en VDAB-consulenten bijeenbrengt.

"Ik heb een goed contact met mijn VDAB-consulent. Ik werk ook steeds met dezelfde samen. Hij zit op dezelfde golflengte als ik, dat doet erg veel. Ik mag altijd bellen als ik een vraag heb. We zitten elke twee maanden een keer samen. Dan bespreken we samen alle jongeren die we begeleiden. Hij stuurt ook vaak vacatures door waarvan hij denkt dat ze van toepassing is op een van onze jongeren. Ik laat achteraf ook weten of dit op iets uitgedraaid is of niet waardoor hij een beter zicht heeft welke vacatures door te sturen. Natuurlijk loopt niet alles perfect. Met de opleidingen loopt het wel eens mis. Het certificaat dat de jongeren behalen met deze opleidingen wordt vaak niet aanvaard op de arbeidsmarkt."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC Branderij)

"De sterkte is dat we vanuit twee verschillende kanalen de jongere ondersteunen, zowel op vlak van werk door de samenwerking als op randvoorwaarden door het JCC. De jongere is vanaf het begin beter gekend, waardoor het aanbod beter op maat kan worden afgestemd."

(Wendy van Horebeek, VDAB werkwinkel, Kiel)

"Zij nemen contact met mij op als ze een jongere niet kunnen bereiken. Ze vragen mij dan hoe ze die kunnen bereiken. Ik weet dan vaak wel hoe want ik kom op de straat en zij niet."

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC Branderij)

Niveau 3: Duobesprekingen tussen lokale VDAB en ACB. Informeel zien de regionale ACB's en VDAB-consulenten elkaar op basis van concrete dossiers.

De cobegeleiding VDAB-ACB vertaalt zich in een bijna tweemaandelijkse samenkomst tussen de arbeidscompetentiebegeleider en de lokale VDAB-consulent(e)[18]. Het belangrijkste uitgangspunt voor dit duo-overleg, dat langs beide kanten wordt gewaardeerd, is het feit dat de informatie uit twee verschillende hoeken komt en mits complementariteit leidt dit tot betere voorwaarden voor de arbeidsmarktpositie van de besproken jongeren. De jongeren geven hier altijd eerst de toestemming aan de arbeidscompetentiebegeleider om zijn arbeidscase te bespreken. Naast het samen zoeken naar een passend traject of job, bestaat deze cobegeleiding ook en vooral uit het uitzoeken of de desbetreffende jongere in orde is met zijn papieren, zijn wachttijd, zijn inschrijving bij de VDAB...

Uit een bevraging van de drie VDAB-consulenten wordt als voornaamste troef de meer laagdrempelige opstap naar de VDAB benoemd. Ook wanneer er zich problemen voordoen, is dit makkelijker te bespreken en kan de jongere door de ACB'er gecontacteerd worden als hij bijvoorbeeld niet komt opdagen bij een afspraak.

Daarnaast wordt ook door de VDAB-consulenten aangehaald dat het jobdoelwit van de jongeren niet altijd even realistisch is. Zo zijn er bijvoorbeeld veel met interesse voor een job als JOJO-medewerker, waarvoor er echter niet altijd veel vacatures beschikbaar zijn. VDAB-consultenten geven aan dat ze over een beter zicht op het vacatureaanbod beschikken door er dagelijks mee bezig te zijn. Daarnaast benadrukken ze dat steeds bewaakt moet worden niet te veel mee te gaan in het ver-

18 Borgerhout: Alex Bluekens - alex.bluekens@vdab.be
Deurne: Wendy Backeljauw - wendy.backeljauw@vdab.be
Hoboken/Kiel: Wendy Van Horebeek - wendy.vanhorebeek@vdab.be

haal en wensen van de jongeren. Dit kan namelijk het werkaanbod beperken, bijvoorbeeld wanneer een jongere omwille van zijn sport niet op bepaalde momenten wenst te werken.

» 6.4 ACB-fasenmodel

Schematische voorstelling: het ABC van het ACB

"Het is erg belangrijk om beschikbaar te zijn. Het is geen nine-to-five-job. Iemand met zo'n mentaliteit moet er niet aan beginnen. Ook als ik niet aan het werk ben, ben ik eigenlijk toch aan het werk. Als ik een jongere tegenkom op straat is het maar zelden dat ik er geen babbel mee aanga of desnoods een afspraak maak voor een van de volgende dagen. Wat ik wel belangrijk vind, en de jongeren begrijpen dit ook, is dat mijn privéleven gerespecteerd wordt."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

6.4.1 FASE 1 Presentie en aanspreekbaarheid

De ACB'er verkent zijn werkingsgebied. **Aanwezigheid** is de eerste stap als je een gezicht van de buurt wil worden. Jongeren dienen te weten wie hij is en wat zijn rol is. Vindplaatsen binnen de buurt bepalen, is dan ook cruciaal. De ACB'er bezoekt regelmatig de formele (jeugdwerkinstuiven, scholen, sportclubs, moskees...) en informele vindplaatsen (parken, pleintjes, straathoeken...) van de jongeren.

Een grondige **omgevingsanalyse** is dus noodzakelijk vooraleer je kan beginnen aan vindplaatsgericht werken. Deze zal je helpen bij het vaststellen van de samenstelling van je doelgroep en hun behoeften in een specifieke wijk. We gaan hier niet toelichten hoe je een omgevingsanalyse maakt, maar geven wel de belangrijkste inhoudelijke punten mee.

Een goede omgevingsanalyse bevat volgende elementen:

- De geschiedenis van de buurt
- De cultuur en sfeer van de buurt
- Demografie
- Voorzieningen
- Netwerk

Het is de bedoeling dat een ACB'er zicht krijgt op wat zich afspeelt in de wijk. Dit houdt in dat hij zijn referentiekader in die mate opentrekt en in vraag stelt zodat hij betrokken kan raken bij het leven en de sociale werkelijkheid van zijn doelgroep.

De houding is er dan een van verwondering en nieuwsgierigheid; een open houding waarin hij alle facetten van zijn werkingsgebied probeert te ondergaan en beleven. Afstand nemen van de eigen waar- en werkelijkheden is hierbij de grootste uitdaging. ACB's moeten zich blootstellen aan de werkelijkheid van de wijk waarin ze actief zijn. Ze moeten onbevangen en onbevooroordeeld in relatie kunnen gaan. Dit vereist dat men zich kwetsbaar opstelt. Het vertrekpunt is de participatieve observatie: we nemen deel, we nemen op en we doen dit vanuit het perspectief van de jongeren.

"Ik ga naar de cafés, de pleintjes en de plaatsen waarvan ik weet dat de jongeren daar rondhangen."

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

"Ik heb Rachid leren kennen in een internetcafé in de buurt ongeveer zes jaar geleden. Ik ging daar toevallig langs en hij zat er met enkele andere jongeren uit de buurt. Er is een gewoonte bij ons in de buurt dat je iedereen even goedendag zegt. Zo heb ik hem dan leren kennen. Hij heeft zichzelf even voorgesteld en verteld wat hij deed."

(Rachid, Deurne Noord Bisthoven)

Ter illustratie van zo'n omgevingsanalyse verwijzen we naar een verslag[19] van onze arbeidscompetentiebegeleider op het Kiel. Gedurende zijn proefperiode kreeg hij de opdracht om zijn werkingsgebied in kaart te brengen met aandacht voor bestaande en nieuwe vindplaatsen.

Zoals reeds vermeld moet de ACB'er, om aanwezigheid en aanspreekbaarheid te bewerkstelligen als eerste stap de **vindplaatsen** binnen zijn buurt bepalen. Hiervoor kan hij enerzijds een beroep doen op het intern JES Antwerpen netwerk (cfr. geïntegreerd werken). Zo kunnen jeugdwerkers uit andere JES-deelwerkingen snel en kort doorverwijzen naar een ACB'er wanneer zij geconfronteerd worden met vragen rond school en/of werk. Dit interne netwerk is een van de grote krachten van onze ACB'er. Anderzijds kunnen ze rekenen op het bestaande netwerk door deel te nemen aan relevante overlegmomenten van partnerorganisaties uit de buurt. Is er geen of maar een minimaal netwerk voor handen, dan trachten de arbeidscompetentiebegeleiders een andere invalshoek te vinden. Dit door jongeren binnen hun persoonlijke netwerk aan te spreken en via deze weg een link te zoeken met jongeren uit de buurt waar je als ACB'er gaat werken.

De aanwezigheid op de verschillende vindplaatsen wordt dus bepaald door:

- Eigen (JES-)netwerk
- Zelfonderzoek/omgevingsanalyse
- Bestaand (buurt)netwerk van partnerorganisaties

Ter illustratie: de arbeidscompetentiebegeleiders volgen hun jongeren sterk op en doen dit op maat en op tempo van de jongere. Veel werkzoekende jongeren met een laaggeschoold profiel blijven lang in bed liggen en denken pas aan hun zoektocht naar werk na 15 uur. De ACB'er is

19 Dit verslag is te vinden via http://www.jes.be/publicaties/Tussen-straat-en-loket_bijlagen.pdf

bijgevolg bereikbaar na 17 uur en begeeft zich op verschillende vindplaatsen. Gedurende de effectieve begeleiding zal het tijdstip voor afspraken geleidelijk aan vervroegd worden, zodat er ook aan stiptheid en arbeidsritme gewerkt wordt.

6.4.2 FASE 2 Contact leggen

In een tweede fase gaan ze contact leggen met de jongeren. Ze proberen dit door steeds aanwezig te zijn op de verschillende vindplaatsen, de nieuwsgierigheid van de jongeren te prikkelen en contacten te leggen met hen door middel van conversatie, mee te voetballen, mee op café te gaan... Het aanspreken van jongeren gebeurt op verschillende manieren (afhankelijk van de groepsgrootte, leeftijd, achtergrondinformatie vanuit het netwerk...).

De **onderdompeling** om contact te leggen is een erg belangrijke 'techniek' die ACB's hanteren. Het vertrekpunt is altijd de leefwereld van de jongeren, alleen van daaruit kan gewerkt worden. Dat verklaart ook waarom men zo veel tijd moet besteden aan observeren. Het zijn zeker niet alleen beginnende ACB's die zich bezighouden met de onderdompeling. Het is een cyclisch proces dat steeds terugkomt. Een werker die al enige tijd bezig is, zal op zoek gaan naar nieuwe plaatsen en nieuwe mensen en gaat zich dus opnieuw onderdompelen. Daarnaast speelt het zich ook af op individueel vlak: elke nieuwe gast die je tegenkomt en leert kennen, is een vorm van onderdompeling. Centraal staat dan ook het luisteren. Pas door echt te luisteren, ontdek je wat van belang is bij de ander, waar het om draait, wat van tel is.

Onderdompeling is geen eenvoudig proces en moet goed ondersteund worden, anders kan het leiden tot verdrinking. Geleidelijk moet de vindplaatsgerichte werker kunnen overschouwen. Werkbespreking, intervisie en supervisie spelen hier een cruciale rol.

Professionele afstand? Hierbij geeft men aan dat je niet 'te' betrokken mag raken bij de situatie van je doelgroep. Je moet voldoende afstand houden om professioneel te kunnen werken. De valkuil is dat organisaties zoveel afstand houden dat er geen sprake meer is van betrokkenheid, empathie, solidariteit. In plaats van professionele afstand pleiten we voor **professionele nabijheid**. Hierbij geven we aan dat nabijheid een essentiële voorwaarde is om een positieve en werkbare relatie op te bouwen met maatschappelijk kwetsbare jongeren. Dat houdt ook risico's in. Daarom moet je die nabijheid ook professioneel hanteren: voldoende nabijheid om een positieve en werkbare relatie op te bouwen, maar niet zo dicht dat je het overzicht verliest. Velen die de term professionele afstand gebruiken, bedoelen in grote lijnen hetzelfde, maar door een alternatieve term te gebruiken, vul je het op een andere manier in: niet de afstand is de referentie, maar wel de nabijheid.

Meest voorkomende methodes om contact te leggen:

- **Open gesprek:** zoek eerst contact met enkele jongeren en probeer van daaruit te vertrekken door in te pikken in het gesprek dat dan gaande is. *"Quasi altijd start ik met de meest voor de hand liggende vraag: hoe gaat het met jou? Het eerste*

moment hoeft niet lang te zijn. Of moet zelfs vaak zeer kort zijn bij de eerste momenten, kwestie van niet te opdringerig over te komen. Geleidelijk aan kom je te weten welke thema's welke groepen jongeren interesseren om zo daarop in te spelen" (Mounir Hammouti, ACB'er, Kiel)

- Probeer jongeren te prikkelen door iets wat in hun **interesseveld** ligt, haal een thema aan dat elk van hen interesseert. *"Voetbal in al haar vormen is vaak een thema dat de meeste jongeren kan prikkelen. Verder kan een recente gebeurtenis interessant zijn om een gesprek te starten. De ACB'er mag zeker niet overkomen als een geforceerd iemand en hoeft niet altijd te denken aan specifieke jongerenthema's. Dus forceer nooit een gesprek of een moment en heb geduld!" (Mounir Hammouti, ACB'er, Kiel)*

- **Interactie:** bijvoorbeeld mee een balletje trappen kan de drempel naar een eerste contact verlagen. *"Ik ben via vrienden te weten gekomen dat Rachid aan begeleiding doet binnen het jeugdhuis. Soms zag ik hem ook buiten en hij trapte wel eens een balletje mee op straat." (Rachid, Deurne Noord Kronenburg)*

- **Durf:** als ACB'er moet je in deze fase over een goede portie lef beschikken. Durven vragen stellen aan jongeren kan een gunstig effect hebben op de groep. *"Ik was van het idee "Dop ik mijn eigen boontjes?" en hij zou mij dan komen helpen? Hij heeft dan mijn nummer gevraagd en we hadden een afspraak gemaakt. Ik bleef wel heel sceptisch tegenover de begeleiding maar ik had mezelf voorgenomen om neutraal te blijven en om het eens uit te testen." (Rachid, Deurne Noord Bisthoven)*

- **Empathie:** Een ACB'er moeten over de nodige empathie beschikken en zich perfect kunnen inleven in de levenssfeer van de jongeren. *"Hij moet door de bril van de jongeren kunnen kijken. Het moet iemand zijn die de leefwereld van jongeren echt kent, die kan doorgronden en de straatcodes kent." (Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)*

"Vertrouwen is niet iets wat je kan kopen."
(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

6.4.3 FASE 3 Aanklampen met vertrouwen

Vanaf het moment dat de ACB'er contacten heeft met enkele jongeren, gaat hij proberen dit contact te versterken en te werken aan een vertrouwensband. De specifieke tijdsduur om zo'n vertrouwensband op te bouwen, is moeilijk vast te leggen. Het spreekt voor zich dat dit tijd vergt. Het opbouwen van deze vertrouwensband is in elk geval een cruciale fase. Relatief snel succes boeken – door jongeren op korte termijn naar werk toegeleid krijgen – garandeert vanzelfsprekend vraag en vertrouwen.

Door herhaaldelijke contacten met de jongeren wordt een vertrouwensband opgebouwd. Ook wordt er bijvoorbeeld nooit info uitgewisseld zonder raadpleging en overleg met de jongeren. Dat de ACB'er gebonden is aan discretieplicht komt het vertrouwen bij vele jongeren ten goede. Dit is het voorwaardenscheppend kader om aan de slag te gaan.

Vanaf het moment dat je contacten hebt met enkele jongeren, ga je proberen dit contact te versterken en werken aan een **vertrouwensband**.

- **Authentiek:** echtheid, jezelf zijn en geen rolletje spelen werkt om het vertrouwen (sneller) te winnen. Doe gewoon, wees jezelf! Jongeren zien haarscherp wanneer professionals zich anders voordoen dan ze zijn. Jongeren waarderen het wanneer een professional ongenuanceerd zegt hoe hij of zij ergens over denkt, of eens zijn emoties laat zien. Zo leren ze de persoon achter de begeleider kennen en in die persoon zijn ze ook geïnteresseerd.

"Het goede aan deze begeleiding was dat hij het eerlijk zei en niet probeerde te verbloemen. Daardoor stelde ik mij ook gemakkelijker open." (Rachid, Deurne Noord Bisthoven)

- **Wees steeds duidelijk over je rol als arbeidscompetentiebegeleider. Maak nooit beloftes aan jongeren.** *"Ik zeg nooit 'neen' op de eerste vraag van de jongere want dat kan verkeerd overkomen. Door te luisteren naar het verhaal kan een 'neen' op de vraag makkelijker geaccepteerd worden met behoud van het wederzijds vertrouwen. Ik laat vallen dat we samen een oplossing gaan proberen te zoeken en maak zeker geen beloftes: "We zullen zien. Als ik iets kan doen om je verder te helpen, dan zal ik het met veel plezier doen." (Mounir Hammouti, ACB'er, Kiel)*

- **Openheid** en begrip naar de situatie van elke jongere individueel. *"Je staat eigenlijk zo dicht bij de jongeren dat je soms dingen te weten komt die je niet wilt weten. Maar omdat de drempel tussen ons zo laag is, flappen de jongeren dit er ook allemaal uit. Dit bemoeilijkt mijn job maar ik kan dan de jongeren niet de les gaan spellen want onze band is gewoon op vertrouwen gebaseerd. Pas na verloop van tijd van beginnen de jongeren de grenzen te kennen." (Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)*

- Niet te veel verwachten, geef de jongeren de **ruimte om hun eigen tempo te bepalen.** *"Door geduld te tonen en de babbels met de jongeren natuurlijk te laten verlopen, ontwikkel je een duurzame band met de jongeren op langere termijn." (Mounir Hammouti, ACB'er, Kiel)*

Dit is een zeer intensieve fase maar cruciaal voor een positief verloop van het werk van een arbeidscompetentiebegeleider. Wanneer jongeren geen vertrouwen stellen in de ACB'er, stopt het contact.

Uit ervaring geven we aan:

- Niet-gekende jongeren: zes à acht maanden voor er sprake is van een vertrouwensband.

- Gekende jongeren via eigen (persoonlijk) netwerk: een à twee maanden voor er een vertrouwensband is.

6.4.4 FASE 4 Creëren van een positief zelbeeld, werken aan positieve eigenwaarde

Wanneer de ACB'er met bepaalde jongeren een sterke vertrouwensband heeft opgebouwd, gaat hij in op de noden binnen de persoonlijke levenssfeer. Vaak hebben deze jongeren een zeer laag zelfbeeld waardoor de toekomst er voor hen niet direct rooskleurig uitziet. Als ACB'er ga je stapsgewijs inspelen op dit zelfbeeld en trachten competentiebewustwording te stimuleren. Jongeren krijgen positieve feedback en bekrachtinging en leren hun eigen talenten (opnieuw) herontdekken. Dit leidt tot een positiever zelfbeeld. Ze kunnen hun toekomstperspectief realistischer inschatten.

Het (terug) tot stand brengen van communicatie tussen de gasten en hun omgeving en/of milieu is een belangrijk facet van deze vierde fase opdat hun zelfredzaamheid, draagkracht en solidariteit opnieuw of verder geactiveerd kan worden. De netwerken rond gasten zijn vaak beschadigd of onbestaande. ACB's gaan samen met hen op zoek naar de mogelijkheden in hun eigen omgeving. Jongeren terug in positief contact brengen met hun buren, vrienden, familie... kan een belangrijke stap zijn in het werken aan hernieuwde positieve eigenwaarde. Netwerken kan ook slaan op hulpverlening of dienstverlening. Het contact mee helpen herstellen tussen een jongere en zijn school is hier een voorbeeld van. Bedoeling is steeds de netwerken rondom mensen te reactiveren zodat de dialoog tussen hen en hun omgeving verbetert.

Volgende aandachtspunten zijn belangrijk bij het **creëren van een positief zelfbeeld :**

"Hoe meer ik hier kom, hoe meer zelfvertrouwen ik krijg om te gaan solliciteren. Hierdoor ben ik minder bang om mijzelf te 'verkopen'. Ik ben vlotter in gesprekken voeren."

(Youssef, Borgerhout)

- **Initiatief:** voor veel jongeren is het feit dat ze zelf de stap zetten naar de ACB'er met hun hulpvraag, iets waar ze trots op zijn. Dit draagt bij tot een positiever zelfbeeld. *"Ik ben vooral trots op mezelf dat ik zelf naar Mostafa gestapt ben en op de vooruitgang die ik op deze korte periode al gemaakt heb." (Tarek, Borgerhout)*

- **Voorbeeldfunctie:** de herkenbaarheid van een rolmodel voor deze jongeren is enorm belangrijk. De ervaringen van de ACB's hebben een positieve invloed op de jongeren. *"Door dat vrijwilligerswerk kwam ik in contact met mensen van mijn afkomst die een hogere opleiding hadden genoten. Dit waren voor mij voorbeelden. Rachid was dus in mijn begeleiding ook een voorbeeld voor mij. Ik heb altijd respect voor hem gehad. Ik keek naar hem op." (Rachid, Deurne Noord Bisthoven)*

- **Vertrouwen:** wanneer jongeren zich vertrouwd voelen bij iemand, komt vaak hun kwetsbare kant naar boven. Deze verhalen moeten in vertrouwen verteld kunnen worden (cfr. discretieplicht). *"Toen ik terug moest gaan naar mijn vorige school om mijn opleiding af te maken, zag ik dat eerst totaal niet zitten uit schaamte. Ik had schrik dat ze mij geen tweede kans gingen geven. Uiteindelijk met ondersteuning van Mostafa heb ik toch de stap gezet" (Tarek, Borgerhout)*

- Jongeren leren om realistisch in het leven te staan. *"Wat ik vooral geleerd heb, is gerichter solliciteren. Vroeger gebeurde dit meer 'in het wilde weg'. Nu weet ik wat ik aankan en wat niet." (Illias, Deurne Noord Bisthoven)*

- **Motiveren/stimuleren/inspireren:** als ACB'er leren inpikken op de signalen van de jongeren en hiermee aan de slag gaan. Achterhalen van ervaringen en kwaliteiten van jongeren en deze trachten te vertalen op hun maat. Inlevings- en inschattingsvermogen zijn bijgevolg van cruciaal belang. *"Mostafa heeft mij gebracht naar waar ik vroeger was. Terug gemotiveerd om werk te zoeken want dat is het belangrijkste in een zoektocht naar werk. Dat 'pushen' was iets wat ik nodig had. Ik was al lang aan het solliciteren en als je steeds 'nee' te horen krijgt, dan verlies je zelf de moed en raak je gedemotiveerd. Mentale steun is het belangrijkste als werkloze. Dat komt op de eerste plaats." (Hamza, Borgerhout)*

- Jongeren leren terug in zichzelf geloven: **competentieherkenning- en bewustwording** bewerkstelligen zodat jongeren op termijn eigen talenten en kwaliteiten (h)erkennen en kunnen verwoorden. *"Ik heb mezelf leren kennen, ook heb ik nu meer mensenkennis. Ik heb ook leren omgaan met verschillende soorten mensen." (Rachid, Deurne Noord Bisthoven)*

6.4.5 FASE 5 (Her)oriëntatie op basis van (arbeids)profiel

Wanneer jongeren het vertrouwen hebben in de ondersteuning van de ACB'er, hun netwerken voor een stuk terug hebben hersteld en opnieuw positiever tegen de toekomst aankijken, kan de vraag naar werk/opleiding volgen. Jongeren die door voorgaande ervaringen een positievere kijk hebben op zichzelf, willen vaak snel uit de negatieve sfeer waarin ze zich bevinden (druggebruik en -han-

"In het begin van de begeleiding hebben we vooral veel gepraat omdat ik een gedragsprobleem had. Hij wist dat ik gemotiveerd was om te werken, maar dat ik daarom ook mijn gedragsprobleem achter mij moest kunnen laten. Hij heeft mij toen aangeraden om een gevechtsport te beoefenen, om mij te kalmeren voor mijn woede. Ik had nood aan een uitlaatklep. Ik heb de stap gezet en dit heeft mij enorm (én nog steeds) geholpen."

(Tarek, Borgerhout)

del, doelloos rondhangen op straat of parkjes, kleine vorm van criminaliteit...). Met de nodige ondersteuning willen ze stappen ondernemen in de goede richting. De ACB'er informeert de jongeren en stelt samen met hen een realistisch plan op. Voor de uitvoering van dit plan zijn enkel de jongeren verantwoordelijk. Zij zijn bezieler van hun eigen project.

Met behulp van de ACB'er wordt er een oriënterende fase gestart op basis van (arbeids)profiel:

- Wat wil ik?
- Wat kan ik?
- Welke relevante ervaringen heb ik in het verleden al opgedaan?
- Hoe lang ben ik al werkloos? Zijn mijn papieren allemaal in orde?
- Voor welk soort jobs/opleidingen kom ik in aanmerking?

Voor de zoektocht naar werk begint, zal de ACB'er in eerste instantie oriëntatiegesprekken voeren. Het is belangrijk om samen met de jongere een correct (arbeids)profiel te schetsen zodat hij een realistische kijk op de zaken behoudt. Vaak willen jongeren meteen beginnen werken, zonder dat ze beseffen dat er eerst een hele hoop administratie aan vooraf gaat om alles in orde te krijgen bij VDAB, RVA en vakbond.

Door deze realistische aanpak, kan de ACB'er samen met de jongere een individueel stappenplan op maat uitwerken. Het stappenplan doorlopen ligt in handen van de jongere. Hij zal initiatief moeten nemen om elke stap tot een goed einde te brengen. De rol van de ACB'er is hier het ondersteunen en begeleiden van het proces.

"Jongeren zijn vaak ook niet op de hoogte van wat er van hen verwacht wordt. De VDAB is vaak al een brug te ver en ze krijgen hun papieren niet in orde. Ze weten meestal niet wat, hoe, waar en waarom."

(Rachid El Ajjaj, ACB'er, JCC 21N)

6.4.6 FASE 6 Leerproces stimuleren

In deze fase stimuleert de ACB'er de jongeren om zo zelfstandig en onafhankelijk mogelijk te werk te gaan. Zij formuleren samen met hen haalbare doelen in het kader van verdere competentieontwikkeling. Jongeren ondersteunen om eigen verantwoordelijkheden op te nemen waardoor ze bijvoorbeeld o.a. meer en beter gebruik maken van het aanbod van maatschappelijke instellingen. De ACB'er gaat samen met de jongeren op zoek naar (nieuwe) mogelijkheden. Omdat de begeleider en de jongere een sterke relatie hebben, is alles bespreekbaar. De arbeidscompetentiebegeleider zal zijn jongeren niet dwingen iets te doen, maar zal wel altijd zijn mening geven. De verantwoordelijkheid en de keuze blijven echter bij de jongere zelf te liggen. Indien er gekozen wordt, moet het een keuze van henzelf zijn en niet iets dat wordt opgelegd. Het is dus een gemotiveerde keuze.

In de voorgaande fase wordt er al gestart met het **stimuleren van een leerproces** bij de jongeren. In fase 6 wordt dit leerproces verder gezet en zal de ACB'er de jongeren stimuleren om telkens zoveel mogelijk initiatief te nemen. Het ondervinden dat een cv schrijven geen evidentie is en het leren vragen om hulp, zijn vaak al een grote stappen voor jongeren. Bij sollicitatie-

"Dat deze jongere een sollicitatiegesprek had, was voor mij al heel wat. Ook al werd hij niet aangenomen, hij was een ervaring rijker."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

"Deze job heeft heel veel voor mij gedaan. Ik heb terug een beter beeld voor de toekomst."
(Rachid, Deurne Noord Bisthoven)

voorbereidingen maakt hij de jongere attent op zijn houding, taalgebruik en kledij. Na sollicitatiegesprekken pleegt hij systematisch een telefoontje of zet hij een gesprek op met de jongere als manier van aanklampend werken. De eerste vraag gaat dan in de richting of de jongere wel aanwezig was op het gesprek. Indien wel, dan gaat de ACB'er dieper in op de inhoud van het gesprek en volgt hij verder het traject, samen met de jongere, op. Na elk initiatief proberen de ACB's de lat wat hoger te leggen voor de jongeren zodat er steeds een uitdaging is. Door jezelf open te stellen voor verandering en zo je grenzen te verleggen, leer je het meest bij. De ACB's bewaken dit proces nauwkeurig en bieden ondersteuning op maat. Het is uitkijken dat de uitdagingen die je als ACB'er stelt, ook haalbaar zijn. Wanneer je te veel verwacht en de jongere niet weet van welk hout pijlen te maken, hervalt hij gemakkelijk in een negatieve spiraal. De opzet is de jongeren uit hun comfortzone te halen en zoveel mogelijk te *stretchen*, zonder dat ze zwaar in het rood moeten gaan (de *danger zone*).

Voorbeeld van **verschillende uitdagingen:**

- Jongeren leren op tijd komen en stiptheid na te streven door het uur van de afspraken steeds met een uur te vervroegen
- Zelf op zoek gaan naar geschikte vacatures
- Een voorbeeld van een cv meebrengen of proberen er samen een te maken
- Zelf goede voorbeelden van motivatiebrieven zoeken
- Zelf vacatures meebrengen en er een uitkiezen waarvoor er samen een motivatiebrief wordt geschreven
- Zelf versturen van de motivatiebrieven
- Spontaan leren solliciteren
- Hoe groter de uitdaging voor de jongere, hoe intenser de ondersteuning en opvolging.

6.4.7 FASE 7 Realistisch toekomstperspectief en inspelen op mogelijke kansen

De toekomst is realistisch en haalbaar, er dienen zich kansen aan. Na een intensief leerproces van de jongeren – ondersteund door de ACB'er – komen de jongeren op een punt dat ze elke mogelijke kans willen aangrijpen. Jongeren voelen zich zelfzeker genoeg omdat ze zich bewust zijn van hun eigen kwaliteiten en talenten. Wanneer jongeren in deze fase zitten en zichzelf realistisch kunnen inschalen, is de drempel naar deelname aan een opleiding of voortrajecten geen te hoge drempel meer. Jongeren zien dan de opportuniteit om zichzelf blijvend te versterken.

Perspectief bieden, keuzemogelijkheden aanbieden en informeren: met twee kan men meer dan alleen. De arbeidscompe-

"Ik wil zelfstandig zijn. Niet meer moeten afhangen van mijn vader, maar zelf geld verdienen zodat ik een toekomst voor later kan opbouwen."

(Tarek, Borgerhout)

tentiebegeleider werkt steeds nauw samen met zijn jongere die op zoek gaat naar mogelijkheden. Motiveren is hierbij zeer belangrijk. Door de ondersteuning van de ACB'er worden bepaalde mogelijkheden en kansen niet alleen zichtbaar, maar ook bereikbaar.

Ter illustratie: een voortraject in 2010 met een opleiding heftruckchauffeur en VCA, verspreid over zes weken. De eerste drie weken werd er twee keer per week tijd gemaakt voor attitude- en sollicitatietraining op maat. Later volgde één week voltijds opleiding heftruckchauffeur bij Logan nv. In de laatste week daarop volgden nog drie dagen VCA-opleiding. De groep voor dit traject had al een zeer goed zicht op de eigen kwaliteiten. Kunnen deelnemen aan deze opleiding ging gepaard met grote dankbaarheid en een bewijs van wederzijds engagement. De jongeren stonden er steeds op tijd, namen steeds enthousiast deel aan de groepsdynamische activiteiten, konden zeer goed feedback aan elkaar geven, scoorden enorm op de competenties samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en initiatief nemen. Al deze bovenstaande feiten toonden aan dat deze groep jongeren klaar waren voor de arbeidsmarkt.

Concrete resultaten: zeven van de acht jongeren behaalden hun attest heftruckchauffeur, één jongere moest afhaken omwille van een te hoog opleidingsniveau en vijf van de zeven jongeren behaalden hun attest VCA. Uiteindelijk zijn zes jongeren die de opleiding gevolgd hebben aan het werk geraakt binnen de logistieke sector.

6.4.8 FASE 8 Herval en Nazorg

Er moet altijd ruimte zijn voor een fase van herval waar jongeren terugvallen op oude patronen door tegenslag. Een aantal negatieve ervaringen in de zoektocht naar werk of de juiste opleiding dienen m.a.w. in rekening genomen te worden. Herval is hierbij niet hetzelfde als terugval indien de ACB'er hier een goede *follow-up* organiseert samen met andere netwerkpartners en de instelling(en) waar de jongeren naar doorverwezen werden. In deze fase is het belangrijk om de jongeren te leren omgaan met negatieve ervaringen en te leren anticiperen op mogelijke obstakels. Net zoals het bouwen van een vertrouwensband is ook de fase van nazorg van cruciaal belang. Door hun maatschappelijke kwetsbaarheid blijven veel jongeren – zelfs als ze tijdelijk of vast aan het werk zijn – uiterst kwetsbaar op de werkvloer.

De doelgroep is laag- of niet-gekwalificeerd. Het aantal contracten van bepaalde duur is dan ook hoog. Enerzijds stellen deze tijdelijke contracten jongeren in staat om (een eerste) werkervaring op te doen. Anderzijds maken deze tijdelijke jobs geen einde aan de kwetsbare positie van deze jongeren en zijn dan ook een belangrijke

"Ik blijf altijd contact houden als de jongere dat zelf wilt. Want nazorg is net zo belangrijk als het traject zelf. Eens de jongeren aan het werk zijn, worden ze vaak nog met problemen geconfronteerd en dan probeer ik deze samen met hen aan te pakken. Het gaat dan vaak om racisme of discriminatie. Ik probeer de jongeren dan sterker te maken. Als het echt nodig is, zoek ik mee naar een andere job zodat ze niet terug werkloos worden."

(Mostafa Ameziane, ACB'er, JCC De Branderij)

oorzaak voor herval. De successen zijn fragiel en de arbeidscompetentiebegeleiders merken op dat veel van deze jongeren blijvende ondersteuning nodig hebben. Zelfs jongeren die na verloop van tijd genoeg zelfredzaamheid vertonen, blijven vaak ondersteuning vragen van onze medewerkers. De motiveringsdruk en mentale push van onze ACB's blijven onontbeerlijk wanneer er gevoelens van twijfels en onzekerheid blijven spelen. Pas ik wel voldoende binnen de bedrijfscultuur? Hoe ga ik om met mijn collega's? Hoe zit het met betalingen en vervoersregelingen? Naast een psychologisch onveiligheidsgevoel is er soms ook sprake van een fysisch gevoel van onveiligheid, verbonden aan het soort job. Als je als heftruckchauffeur containers van op een hoogte van meer dan tien meter naar beneden moet halen, slik je wel eens.

Belangrijke nuance is dat deze nood aan nazorg niet enkel te verklaren is aan de hand van externe factoren, aan zaken die buiten de jongeren zelf liggen. Ook door een gebrek aan arbeidsethiek, door nonchalance en slordigheid, door foute verwachtingen... blijft een deel van deze jongeren behoefte hebben aan begeleiding en coaching.

» 6.5 Netwerk van de ACB'er

Het netwerk waarover onze ACB's beschikken is van essentieel belang binnen hun begeleiding, omdat onze jongeren hier vaak niet over beschikken. Elke ACB'er heeft, afhankelijk van de context van zijn werkingsgebied, zijn eigen achtergrond en ervaring, een netwerk uitgebouwd dat hen in staat stelt, op vraag én maat van hun jongeren, jongeren toe te leiden naar de geschikte job(s), school of opleiding. Door te investeren in een snelle uitbouw van dit netwerk, kan de ACB'er op relatief korte tijd zijn jongeren gericht toeleiden. Zo leidt het investeren in een netwerk naar een sterkere vertrouwensband en een de potentiële groei van de doelgroep.

Het nieuws verspreidt zich als een lopend vuurtje als er binnen de verschillende wijken (Borgerhout, Kiel, Deurne Noord) jongeren vanuit het JCC met ondersteuning van de arbeidscompententiebegeleider effectief aan het werk zijn geraakt. Zo is het verhaal van de arbeidscompetentiebegeleiding er niet enkel een van het versterken (van netwerken) van maatschappelijk kwetsbare jongeren, maar ook van het uitbouwen en investeren in sterke netwerken van hun begeleiders.

6.5.1 Netwerk in beeld

Naar waar verwijzen onze ACB's door en van waar krijgen zij zelf doorverwijzingen? We illustreren in onderstaand schema zowel hun intern netwerk binnen het JCC (VT Vrije Tijd & EVC Elders Verworven Competentie) als hun extern netwerk van werkgevers, contacten binnen het sociaal-cultureel werkveld en verschillende maatschappelijke welzijnsorganisaties.

7. Klaar voor disseminatie? Ja!

Uitgedaagd en geïnteresseerd om met deze methode aan de slag te gaan, geven we in eerste instantie graag enkele aandachtspunten mee. In tweede instantie laten we niet na om oog te hebben voor de verdere ontwikkeling van het project arbeidscompetentiebegeleiding.

Geen ACB zonder JCC!

Vanuit methodisch verwantschap pleiten we ervoor om de arbeidscompetentiebegeleiding steeds te verankeren in een jongerencompetentiecentrum. Enkel in die hoedanigheid kan er vanuit een geïntegreerde aanpak gewerkt worden. Het is dan ook meer dan enkel doorverwijzen en toeleiden naar bijvoorbeeld de vrijwilligerswerking, het kadervormingsaanbod of het jeugdcultuuraanbod. Het is bovenal jongeren binden en verbinden aan een JCC, ze laten participeren en mede-eigenaar maken. Het JCC als 'maïzena' tussen jongeren en JES Antwerpen in haar totaliteit. Daarnaast is deze verankering een must, ook vanuit een organisatorisch en personeelsmatig standpunt. Zo zal het verloop of wegvallen van een ACB'er niet noodzakelijk het verlies van een jongere betekenen. Er is altijd een team van collega's (EVC-medewerker, jeugdwerkers, vormingswerkers,...) als ruggensteun aanwezig. Uit evaluaties en registraties blijkt dat een groot deel van de doelgroep in eerste instantie deelneemt aan de vrijetijdswerking, voor ze bij de ACB'er in begeleiding komen. Enerzijds is het dus een belangrijke vindplaats om jongeren te bereiken, anderzijds is dit de 'uitvalsbasis' van zowel jongeren als van de arbeidscompententiebegeleider en het volledige team van een jongerencompetentiecentrum.

Vindplaatsgericht werken als basis

Het project 'arbeidscompetentiebegeleiding' hanteert een ander speerpunt dan het bredere, stedelijke jeugdwerk in aandachtsbuurten. Het specialiseert zich in vragen van jongeren met betrekking tot school, opleiding en arbeid middels een investering op twee terreinen: vindplaatsgericht werken en het uitbouwen van een heus netwerk rond arbeidsbemiddeling. Beide investeringen komen ruim aan bod in deze publicatie en vormen de belangrijkste methodieken van de arbeidscompetentiebegeleiders. Zeker het deel over vindplaatsgericht werken krijgt de nodige aandacht. Het is een methodiek waarover nog maar weinig literatuur en onderzoek bestaat. In Vlaanderen juichten we recent het ontstaan van het project Reach Out toe, om de job van werkers die vindplaatsgericht werken beter te kaderen, hen ervaringen te laten uitwisselen en te vormen. In Noorwegen heeft men meer ervaring en kan men als sociaal werker een postgraduaat in het vindplaatsgericht jeugdwerk volgen. Dit laatste lieten we ons vertellen op een lezing op 13 maart van Free Clinic in Antwerpen door de directeur van het opleidings- en vormingscentrum in Oslo, mevrouw Anniken Sand. Ook zij gaf aan dat we meer moeten investeren in de methodiekontwikkeling en kwalitatieve en kwantitatieve rapportering van de diverse vormen van vindplaatsgericht

werken. Zelf zette JES in haar vorige meerjarenplan 2010-2013 bakens uit om met al haar medewerkers meer de straat op te gaan. Vindplaatsgericht werken maakt een opgang bij JES en verdere dossiervorming wordt naast deze publicatie momenteel georganiseerd.

Anno 2014 kunnen we met JES het volgende concluderen en aanbevelen met betrekking tot het vindplaatsgericht werken binnen haar diverse projecten en werkingen.

Dankzij deze methodiek slagen we er in om:

- onzichtbare en verborgen bevolkingsgroepen te identificeren en te contacteren
- de doelgroep te linken aan bestaande welzijns- en overheidsinstanties
- activiteiten op te zetten met een preventief en curatief karakter én schade terug te dringen
- op basis van kwalitatief onderzoek noden beter te omschrijven voor onbereikbare doelgroepen en deze te rapporteren aan beleidsmakers, al dan niet samen met de doelgroep.

Binnen de aanpak van ACB blijkt dat vindplaatsgericht werken de manier is om voor kwetsbare jongeren aanspreekbaar te zijn, met hen in contact te komen en gaandeweg hun vertrouwen te winnen. Door te opereren 'tussen straat en loket' slaagt de ACB'er erin om net de meest maatschappelijk kwetsbare jongeren te bereiken en vanuit een zeer laagdrempelige manier de coaching op te starten. Aangezien we ons focussen op de doelgroep die vaak hun 'linken' zijn kwijtgespeeld, zal de ACB'er dus steeds als tussenpersoon moeten blijven fungeren tussen de straat en leefwereld van jongeren en de diverse loketten, maatschappelijke instanties en de arbeidsmarkt. Hij zal dus altijd een groot deel van zijn tijd buiten de muren van het JCC moeten spenderen.

We merken een groeiende belangstelling in het vindplaatsgericht werken als methodiek om kwetsbare jongeren te bereiken en te begeleiden in hun zoektocht naar werk. We juichen deze tendens dan ook toe. Maar gezien de aard van de doelgroep en de werkingsgebieden schuilen er toch gevaren in een *copy paste*-aanpak van deze ACB-methodiek. Daarom vinden we het belangrijk de visie van deze methode te kunnen bewaken. Deze publicatie is daar dan ook een gevolg van.

Focus vanuit een integrale benadering

Als je aan de slag wil gaan met deze methodiek is het belangrijk om te beseffen dat ACB verder gaat dan enkel een school- en loopbaanoriëntatie. Werken aan een positief zelfbeeld en een realistisch toekomstperspectief vormt een cruciaal onderdeel van ACB. Daarom willen we hier extra nadruk op leggen. Doordat je zonder verplichte toeleiding, met een vooropgesteld traject en met een ongelimiteerde tijdslimiet werkt, is er de mogelijkheid om in de diepte te werken. Daarom zou je de arbeidscompetentiebegeleiding ook kunnen omschrijven als een intensieve psychosociale begeleiding met economische effecten.

Belang van registreren

Meten is weten. Vanaf de start van het ACB-verhaal beseften wij maar al te goed het belang van registreren. Daarom hebben we in het begin van 2009 ingezet op de ontwikkeling van een goed en eigen registratiesysteem. Niet enkel om louter kwantitatief de ACB-werking te kunnen opvolgen maar ook om de kwaliteit te optimaliseren, is goed registreren immers van cruciaal belang.

We willen samen met VDAB nagaan of we ons registratiesysteem kunnen koppelen aan het clientvolgsysteem Mijn Loopbaan voor Partners (MLP), dit enkel ter verbetering van de cobegeleiding. We willen hierdoor alleszins niet het contact tussen de ACB's en hun lokale VDAB-consulenten laten verwateren. Hier moet ook ten alle tijde de deontologische code in acht worden gehouden. Dit houdt in dat er nooit over de hoofden heen en zonder medeweten van jongeren gegevens en informatie worden doorgegeven.

Meer aandacht voor (her)oriëntering scholen

Het valt ons op bij het schrijven van deze publicatie dat het opleidings- en tewerkstellingsluik meer aandacht krijgt dan het onderwijsluik. Desalniettemin werden er in 2013 84 jongeren begeleid in hun schoolloopbaan en vervolgden en/of voltooiden 34 jongeren hun opleiding. Dit essentiële werk behoeft meer aandacht en verdieping in de toekomst. Waaruit bestaat dit werk precies? Hoe ziet de samenwerking met scholen er uit? Wat doen we met de signalen die deze schoolzoekende jongeren ons geven? Welke methoden hanteren we hierin? Over welke soort interventies hebben we het? Het zijn een heleboel vragen die het begeleidingswerk naar school van de arbeidscompetentiebegeleider en zijn doelgroep sterker moeten kunnen maken in het vervullen van deze wezenlijke opdracht. De recente evolutie dat er vanuit Algemeen Onderwijsbeleid Antwerpen (AOB) meer toenadering gezocht wordt met de jeugdwerksector en de toekomstige samenwerking en ondersteuning van de JCC's in het bijzonder, is heel positief.

In- en uitstroming optimaliseren

Aandachtspunten vormen de in- en uitstroming. Het is begrijpelijk dat veel jongeren in de huidige crisis nog meer werkonzeker zijn, maar toch zijn er enkele jongeren die met de nodige nazorg uitgeschreven kunnen worden uit het systeem. We hebben het dan vooral over schoolgaande jongeren die effectief de juiste weg zijn ingeslagen en over de tewerkgestelden met een contract van onbepaalde duur. Bovendien zijn er jongeren die gestaag door de jaren heen hun weg naar en de omgang met maatschappelijke instanties zoals vakbonden, VDAB en RVA grondig verbeterd hebben. Meer aandacht voor uitstroming moet meer ruimte voor instroming genereren.

Betere implementatie van tools

We willen blijven inzetten op meer en betere concretisering van *tools* binnen de begeleiding van de ACB's. We willen vooral werk maken van meer 'tastbare' werktools binnen de begeleiding. Tot op heden wordt

er voornamelijk gewerkt a.d.h.v. individuele gespreksmethodieken (bijvoorbeeld oriëntatiegesprekken, *tips & tricks*, motivatiegesprekken...). Deze gesprekmethodieken zijn dan wel pedagogisch onderbouwd, toch verlopen ze nog vaak vanuit een buikgevoel. In de toekomst zouden we hierin meer een vaste lijn willen trekken, maar zonder te vervallen in een te rigide eenheidsworst. In deze begeleiding blijven authenticiteit, maatwerk en laagdrempeligheid van cruciaal belang.

Ook de tools voor competentieherkenning en het werken aan een positief zelfbeeld willen we scherper krijgen zodat ook externen hiervan gebruik kunnen maken (bijvoorbeeld de C-Stick).

Tenslotte moet de implementatie van het fasenmodel er op termijn voor zorgen dat individuele begeleidingen in een bepaalde fase vaker omgebogen kunnen worden in groepstrajecten. Voorbeelden zijn gezamenlijke sollicitatietrainingen, voortrajecten op maat, bedrijfsbezoeken...

Diversiteit?

Gezien we merken dat de ACB-doelgroep voornamelijk bestaat uit jongens (98,3%) van Marokkaanse origine kunnen we besluiten dat de drempel om als meisje met dezelfde etnische origine toe te stappen op een mannelijke ACB'er nog hoog blijkt. De realiteit wijst dus uit dat we met begeleiders van voornamelijk Marokkaanse komaf weinig tot geen meisjes bereiken. Om hier op termijn aan tegemoet te komen, overwegen we om het bestaande netwerk van zelforganisaties en diverse (allochtone) vrouwenverenigingen te laten verkennen. Een bevraging bij meisjes toont aan dat zij eerder bovenlokaal en op formele vindplaatsen aangetroffen kunnen worden. Als experiment zouden we een vrouwelijke collega bovenlokaal kunnen inzetten ter versterking van de drie JCC's. Zij zou dan ook de vragen en noden van meisjes omtrent werk, opleiding en onderwijs, scherper moeten krijgen om op hun maat begeleiding te kunnen voorzien.

Het grote aandeel jongeren met Marokkaanse achtergrond (86,5%) is te verklaren vanuit enerzijds het profiel en netwerk van de ACB'er en anderzijds vanuit de specifieke context van hun werkingsgebieden. De buurten verbonden aan de drie JCC's verjongen en verkleuren immers sterk. Ze hebben sterk te kampen met jeugdwerkloosheid. De meest kwetsbare jongeren zijn in die drie gebieden nu eenmaal laag- of ongekwalificeerde jongeren van Marokkaanse origine. Het is dan ook niet verwonderlijk dat voornamelijk die doelgroep wordt bereikt door de ACB'er. Desalniettemin blijven de ACB's van de verschillende JCC's voor diverse etnische groepen toegankelijk en willen we blijven inzetten op de aansluiting van zowel autochtone jongeren als van jongeren met een andere (westerse) allochtone origine dan Marokkaans.

In de spin-off

In de *spin-off* van het project arbeidscompetentiebegeleiding ontstonden een aantal andere initiatieven in de schoot van de jongerencompetentiecentra. We sommen er enkele op:

- Voortrajecten die jongeren in groep stimuleren om samen onder begeleiding van de arbeidscompetentiebegeleiders een opleiding te volgen.
- Weekends in de Ardennen voor jonge werklozen waar het ervaringsleren centraal staat en waar via groepsdynamisch werken aan competentiebevordering gewerkt wordt.
- De uitwisseling tussen bedrijven en aandachtsbuurten dat meer en meer vorm krijgt onder de noemer Engage +, een actiepunt van het plan van aanpak van JongerenAanBod van de stad Antwerpen, VDAB en OCMW Antwerpen.
- De laagdrempelige werkinfopunten die met middelen van het impulsfonds in het najaar 2014 – na bevraging van de doelgroep, opleidingsverstrekkers en de VDAB – zullen opgericht worden en vanaf 2015 een onderdeel zullen uitmaken van elk jongerencompetentiecentrum.
- Het afstemmen van het ACB-project op het project Talentboost[20], waarvan een deel van de *intakes* en de groepscompetentietrajecten plaatsvinden binnen de muren van het jongerencompetentiecentrum De Branderij.

We blijven uiteraard samen met de stad Antwerpen hard nadenken om een verborgen groep werkzoekende meisjes te kunnen bereiken. Een van de denkpistes is om deze groep op laagdrempelige wijze te bereiken mits inzet van een medewerkster in de toekomstige werkinfopunten.

20 Talentboost' is een initiatief van De Ploeg, JES, Formaat, Werkvormm en 'de Lift', een groep aanbieders van opleidingen uit de sociale economie (Leerwerkplaats Garage, Educar, Steunpunt Tewerkstelling en Atel). Het project is mogelijk dankzij de steun van het ESF en heeft een looptijd van 1 maart 2013 tot 31 december 2015.

8. Slotwoord

Als schepen van Werk leg ik de focus op het oplossen van de arbeidsmarktparadox. Ondanks duizenden openstaande vacatures op de arbeidsmarkt, is het moeilijk deze te koppelen aan het grote aantal werkzoekenden in Antwerpen. Werkloosheid en niet ingevulde vacatures zijn zand in de economische motor. De economie draait niet ten volle en werkloosheid heeft een economische kostprijs voor de maatschappij.

Als stedelijke beleidsmaker gaat mijn bezorgdheid verder. Werkloosheid heeft menselijke en dus maatschappelijke gevolgen. Er zijn verbanden met problemen inzake armoede, huisvesting, welzijn, onderwijs en andere levensdomeinen. Persoonlijke problemen beïnvloeden op hun beurt het samenleven in de stad. Het aanpakken van de werkloosheid in een grootstad is daarom niet enkel economisch maar vooral sociaal beleid.

De activering van werkzoekenden, in het bijzonder jongeren, krijgt veel politieke aandacht. Overheden op verschillende niveaus zien dit als een prioritaire doelstelling. Dit valt af te leiden uit de middelen die worden ingezet en de organisaties die ermee bezig zijn. Terecht wordt ervan uit gegaan dat werkzoekenden in ruil voor hun uitkering meewerken aan hun eigen activering. De publieke dienstverlening is ondersteunend en richtinggevend. Ieder moet zijn eigen loopbaan in handen nemen. De meeste werkzoekenden hebben de persoonlijke vaardigheden en motivatie om dit waar te maken. Zij kennen de organisaties die hen kunnen helpen en banen zich hierdoor een weg.

Deze vooronderstelling is meteen een blinde vlek. De standaardoplossingen bereiken niet wie geen kennis heeft van de arbeidsmarkt en haar structuren. Voor hen is een aanbod nodig dat verder gaat. De ACB-werking doet dit en deze nota toont duidelijk aan hoe.

Het is mijn overtuiging dat de stedelijke overheid dit moet ondersteunen. De basisdienstverlening op de arbeidsmarkt moet streng maar rechtvaardig zijn. We wijzen werkzoekenden op hun eigen verantwoordelijkheid. Vanuit een grootstedelijke problematiek is het tegelijkertijd te verantwoorden dat we verregaander interveniëren in het leven van sommige jongeren. We maken eerst sterke werkzoekenden om zo arbeidsbemiddeling een reële kans te geven. Dat is arbeidsintensief en kost tijd, maar is de enige weg voor een grote groep jongeren.

Vanuit deze visie steunt de stad daarom vindplaatsgericht werken. De ACB-werking van vzw JES doet dit op een enthousiaste en professionele manier. Dat lees ik in deze nota en dat heb ik ter plaatse mogen ervaren. Mijn dank aan wie dit concept heeft waargemaakt, zowel organisatorisch als op het terrein.

Marc Van Peel, schepen van Werk, stad Antwerpen

9. Bibliografie

JES visietekst competenties, 2011

JES Beleidsplan 2014-2017

JES Inhoudelijk ACB eind-evaluatierapport 2010

JES Inhoudelijk ACB eind-evaluatierapport 2011

JES Inhoudelijk ACB eind-evaluatierapport 2012

JES Inhoudelijk ACB eind-evaluatierapport 2013

Statistics Belgium, FOD Economie, 2010

Stad Antwerpen/Actieve stad/Werk en Economie, 2013

Stad Antwerpen in cijfers, 2013, www.antwerpen.buurtmonitor.be

Stad Antwerpen, Antwerk!, Antwerps plan om de jeugdwerkloosheid aan te pakken, Actieplan, 2005

Youth Competence Centres in Antwerp; Stad Antwerpen, WNE; OECD, LEED Programme (Local Economic and Employement Development).

Cijferen met jongeren; Een doorlichting van de arbeidsmarktsituatie van jongeren in Vlaanderen en Europa, Maarten Tielens, Caroline Vermanderen, WNE, 2007

Werkzoekende schoolverlater in Vlaanderen; Geef je opleiding een stem; VDAB 26Ste studie 2011-2012

Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt, VDAB, 2010

Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties, Katrien Steenssens, Barbara Demeyer & Tine Van Regenmortel, Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid, 2009

Outreachend werken; Praktijkkader in ontwikkeling, Jessica De Maeyer, Cis Dewaele & Sandra Beulen, POW Alert, jaargang 38, nummer 5, december 2012

Jeugdwerk & sociale uitsluiting; Handvatten voor emanciperend jeugdbeleid, Filip Coussée & Lieve Bradt (red.), 2012

Armoede & sociale uitsluiting; Jaarboek 2012, Danielle Dierckx, Stijn Oosterlynck, Jill Coene, An Haarlem (red.), 2012

Jong in Antwerpen & Gent; Bevindingen uit de JOP monitor Antwerpen en Gent, Nicole Vettenberg, Mark Elchardus, Johan Put, Stefaan Pleysier (eds.), 2013

Een publicatie van

STADSLABO JES

Met steun van

THUIS IN DE STAD

100% JONG

Met steun van de Vlaamse overheid