



HANDBOEK

JONG IN UITVOERING

BINDEN & VERBINDEN



Maart 2014

In opdracht van Solidez door Marinda van Hierden



Voorwoord

Voor u ligt het Handboek Jong in Uitvoering (JIU) waarin een methode is beschreven die is ontwikkeld ter vergroting van participatie en emancipatie van jonge mensen (18-32 jaar) zonder werk of scholing. De methode is geschreven voor professionals en coaches. Het Handboek is een uitnodiging om de inhoud, de werkwijze en het gedachtegoed toe te passen en te implementeren binnen de huidige en toekomstige mogelijkheden van het welzijnswerk. De methode is ontwikkeld bij Solidez dank zij de ondersteuning van het Oranje Fonds.

Solidez is een brede welzijnsinstelling voor de gemeenten Wageningen en Renkum. Solidez werkt samen met burgers en netwerkpartners binnen de gemeenten aan een breed scala van diensten en activiteiten. In de gemeente Renkum is Solidez actief in zes dorpen aan de rand van de Zuid-Veluwe:

Renkum/Heelsum, Oosterbeek/Wolfheze en Doorwerth/Heveadorp. In Renkum kunnen burgers binnenlopen bij de diverse dorpshuizen waar ze kunnen participeren, initiatieven kunnen ontplooiën en elkaar kunnen ontmoeten. Ook kunnen zij gebruik maken van diensten als Buurtbemiddeling, Steunpunt Mantelzorg, Vrijwilligerscentrale, Maatschappelijk werk, Sportbuurtwerk, Sociaal Werk en (ambulant) Jongerenwerk.

De missie van Solidez luidt als volgt:

Solidez creëert kansen, benut eigen kracht, initiatief en onderlinge zorg voor welzijn en welbevinden

Het project Jong in Uitvoering past geheel binnen het Solidez 'Dynamisch ontwikkel- en organiseerplan'.

Dit Handboek is geen zakelijk concept, maar een boek waarin de praktijk wordt beschreven. In deze beschrijving willen we de lezer 'meenemen' en uitdagen om met verbeeldingskracht de deelnemer voor zich te zien. Derhalve is dit handboek geïllustreerd met uitspraken van deelnemers en voorbeelden vanuit de praktijk.

Wilma Weiss

Programmaleider realisatie Wijkleerwerkteams Solidez



Figuur 1: Solidez, Integrale dienstverlening¹

¹ Zie voor achtergrondinformatie Bijlage 1

Inhoudsopgave

Inleiding	5
1 De interventie in vogelvlucht.....	7
1.1 Waarom met deze interventie aan de slag: resultaten	7
1.2 De aanleiding: probleemomschrijving.....	9
1.3 Algemene en concrete doelen & verwachte resultaten	10
1.4 Doelgroep	11
1.5 Uitvoering en beleid	13
2 De aanpak: introductie	14
2.1 De aanpak in concrete fasen of stappen	15
2.2 Benodigde competenties van de sociaal werker	22
2.3 Randvoorwaarden voor een succesvolle interventie	23
2.4 De centen: begroting	24
3 Onderbouwing van de interventie	25
3.1 Wat moet je weten: achtergrondinformatie.....	25
3.2 De visie achter de interventie	27
3.3 Verantwoording: wat werkt en waarom werkt het?.....	28
4 Praktijkervaringen & voorbeelden	31
Literatuur.....	33
Bijlage 1: Onderdelen beleid Solidez Welzijn.....	34
Bijlage 2: WMO & WNS (Wet Maatschappelijke Ondersteuning & Welzijn Nieuwe Stijl)	39
Bijlage 3: Achtergrondinformatie Participatiespiraal Solidez.....	42
Bijlage 4: Onderdeel Atelierconcept Projectplan Man 2.0	49
Bijlage 5: Gebruikte Werkvormen LEV training	53

NB: Er is een DVD van het project Man 2.0 en beeldmateriaal van het project Jong In Uitvoering. Door het ontbreken van toestemming c.q. het niet verlenen van toestemming voor het gebruik van beeldmateriaal, worden deze niet bijgevoegd. Dit zou ook in strijd zijn met het privacyreglement van Solidez.

Inleiding

Binnen onze maatschappij wordt een mens geaccepteerd als je 'meedoet' volgens de normering, de regels, het patroon van diezelfde maatschappij. Er is een groep burgers die niet 'meedoet' volgens de normering en bestempeld wordt als 'sociaal zwakker' en/of 'kwetsbaar'. Of een burger zichzelf kwetsbaar voelt, hangt onder meer af van zijn plek binnen het gezin, familie of cultuur. Als niet meedoen voor een mens betekent dat hij het gevoel heeft 'niet meer van betekenis' te zijn, onzichtbaar is, dan kan dit betekenen dat hij zich terugtrekt of zich juist laat zien.

"Ik heb de laatste 11 jaar vastgezeten, mijn vader is overleden en de vriend van mijn moeder is alcoholist. Ik heb school niet afgemaakt en zonder diploma kan ik geen baan krijgen. Wat moet ik dan? Ik vertrouw niemand". - Man (32 jaar,) 2011.

"Ik wil gewoon mens zijn". Man (30 jaar) , 2012.

De methode 'Jong In Uitvoering' (JIU) wordt beschreven in dit handboek. Deze interventie komt voort uit het project Man 2.0 (Man In Uitvoering, uitgevoerd 2011 en 2012). Indien toepasbaar of ter info (bijvoorbeeld Atelierconcept) hebben we de methode Man 2.0 in dit handboek verwerkt.

Daar waar Man 2.0 zich richtte op mannen in de leeftijd van 18 – 66 jaar, was de doelgroep van Jong in Uitvoering 18 – 32 jaar. Naast jonge mannen konden ook jonge vrouwen meedoen. De deelnemers aan Jong in Uitvoering waren voornamelijk jonge mannen.

JIU richt zich op jonge mensen (mannen & vrouwen) die zich volgens de normering binnen de samenleving bevinden in het segment van de 'sociaal zwakkeren' en kwetsbaren: zij willen wel meedoen, maar weten niet (zo goed) hoe. Ze kenmerken zich o.a. door een relatief laag zelfbeeld, weinig zelfvertrouwen en met gedrag wat niet resulteert in het halen van persoonlijke en maatschappelijk doelen. Een deel van hen bevindt zich in een sociaal isolement.

Problemen binnen meerdere levensgebieden² liggen hieraan ten grondslag. Tevens bevinden zij zich laag op de participatiespiraal³. Elk mens wil er graag 'toe doen', van betekenis zijn voor zichzelf: binnen een gezin, familie, omgeving en de samenleving.

De methode Jong in Uitvoering levert een bijdrage aan het maatschappelijke vraagstuk participatie en emancipatie van jonge mensen binnen de doelgroep⁴. Centraal staan: bewegen (letterlijk en figuurlijk), talentontwikkeling, het stimuleren van eigen kracht, zelfredzaamheid en het eigen initiatief. Reflectie op eigen identiteitsbeleving, zelfbeeld en gedrag. Zodanig dat het zelfvertrouwen en de eigenwaarde toeneemt. Het vermogen tot persoonlijke ontwikkeling zorgt ervoor dat je andere en/of eigen keuzes kan gaan maken: emancipatie. Deze ontwikkeling verkleint de afstand tot (betaald) werk of scholing en vergroot de participatie.

Onder het motto *talent inzetten, ontdekken en ontwikkelen* heeft JIU een uniek aanbod van ruim drie maanden ontwikkeld in de vorm van de opleiding Leider Sport Recreatie (LSR), 1 dagdeel per week en een Leer en verbreed (LEV), 1 dagdeel per week in combinatie met coaching. Voor deze combinatie is gekozen omdat ze elkaar versterken; zo komen op verschillende manieren talentontwikkeling tot uiting. Binnen de ingekochte opleiding LSR worden deelnemers opgeleid tot Leider Sportieve Recreatie niveau 2 (of 3), naast de opleiding lopen zij stage en verzorgen zij een evenement. Na het afronden van alle examenonderdelen ontvangen zij een erkend diploma Leider Sport en Recreatie van de Nederlandse Sportalliantie (NSA).

LEV staat voor 'Leer en verbreed', welke bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling, sociale vaardigheden, algemene kennisniveau en verbreding van hun ervaring. Het trainingsprogramma bevat onder meer: omgaan met agressie, sportclinics, gezonde voeding clinic, workshop kindermishandeling en huiselijk geweld.

² Zie Bijlage 1, figuur 1 of Bijlage 2

³ Zie Bijlage 1, figuur 1 of Bijlage 3

⁴ Zie 1.4: Beschrijving van de doelgroep

“Vroeger ging ik nooit naar school. Ik wil eigenlijk wel een echte opleiding volgen, maar dat kan ik toch niet?”

Deze methodebeschrijving is opgebouwd uit vier hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk beschrijft de methode zelf, zoals de aanleiding, de doelen, de verwachte resultaten en de doelgroep. Onder meer de aanpak in concrete fasen en de randvoorwaarden staan in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 laat de onderbouwing van de methode zien en in hoofdstuk 4 worden praktijkervaringen beschreven.

1 De interventie in vogelvlucht

1.1 Waarom met deze interventie aan de slag: resultaten

Elk mens wil graag gezien worden door een ander, wil het verschil maken. Staan we hier als mens, professional, coach zelf wel voldoende bij stil? Bij deze de uitnodiging om onderstaand, ingekort, verhaal te lezen en voor jezelf de vraag te beantwoorden: 'Stel ik ben de 18^e kameel, ik kom en vertrek Waarin heb ik dan het verschil gemaakt?'.⁵

Story Telling: De 18^e kameel: een verkorte versie (weezien.nu)

Een bedoeïenenvader riep zijn drie zoons bij zich op zijn sterfbed. Hij vertelde hen hoe zijn erfenis verdeeld moest worden. De oudste kreeg de helft, de middelste een derde en de jongste een negende. Hij overleed en liet 17 kamelen na. Hoe de zoons ook rekenden het aantal van 17 was niet deelbaar door 2,3 of 9 en er mocht er geen geslacht worden. De zoons kregen ruzie over de verdeling. En juist op dat moment passeerde een reiziger op zijn kameel die op zoek was naar een slaapplek. Hij hoorde de ruzie, stopte en vroeg de mannen waarover zij ruzie maakten. Hij hoorde het verhaal aan en dacht diep na en zei toen: "Ik weet geen oplossing, maar jullie mogen wel mijn kameel bij de verdeling betrekken". Na enige aarzeling maakten de zoons gebruik van zijn aanbod en verdeelden opnieuw het aantal kamelen. De oudste kreeg er 9, de middelste 6 en de jongste 2. Samen 17 kamelen! En de 18^e? Daar stapte de reiziger de dag erna op en vervolgde zijn reis.

En? Wellicht een vraag die niet zo 1-2-3 te beantwoorden is. Voor jonge mensen met weinig eigenwaarde en zelfvertrouwen een wel heel lastige vraag. Het is het voorstelbaar dat het gevoel 'er eigenlijk niet zo toe te doen' niet een motiverende factor is om wat van je leven te maken.

Jong In Uitvoering maakt het verschil voor jonge mensen. Het traject is als het ware de 18^e kameel: jonge mensen stimuleren zodat zij zelf ontdekken waarin zij het verschil maken. Door het creëren van mogelijkheden, vaardigheden te ontwikkelen en hen uit te dagen deze ook in te zetten.

Een ontmoeting van de deelnemers met zichzelf, ontmoeting met anderen: als deelnemers samen een groep vormen en zorg dragen voor elkaar. Een deelnemer komt niet alleen in beweging, maar laat ook de groep bewegen. Zo ervaren deelnemers feel-good, reflectie- en weerstandsmomenten. Feel-good door de positieve feedback en schouderklopjes. Reflectiemomenten door tijdens de LSR training te reflecteren en observeren, o.a. middels het invullen van een observatie en reflectieformulier. Het omgaan met de weerstand is de meest lastige voor deelnemers en de begeleiders. Faalangst, onzekerheid, laag zelfbeeld kan weerstand oproepen. We hebben diverse uitingsvormen van deelnemers gezien zoals wegllopen, geen huiswerkopdrachten maken, onverschilligheid, uiten van boosheid. Veelal lukte het de coaches en sociaal werkers weerstand om te zetten in een positieve beweging: emanciperen door de zelfverzekerdheid en zelfvertrouwen van deelnemers te stimuleren. Vanuit de eigen kracht van deelnemers, kunnen zij staan voor nieuwe ontdekkingen om zo hun 'levensreis' meer betekenisvol te vervolgen.

"Ik heb veel aan mijn hoofd, mijn moeder ziek, vader verslaafd en het is ook druk in mijn hoofd. Eigenlijk heb ik geen tijd om hele dagen te werken, ik heb ook veel slechte dagen. Ook al veel trajecten gedaan, ja ook met ondersteuning van de Sociale Dienst, maar die niet afgemaakt. Dit moest ook en het was een struggle maar ik heb het examen gehaald. Ik wilde in het begin ook helemaal niet, maar ben nu best trots op mezelf." Man (28 jaar), 2013.

⁵ Bron: zie Bijlage 5.

Is een interventie als Jong in Uitvoering uniek of anders? Het antwoord is zo op het eerste gezicht 'nee'. Een gemiddelde lezer van vakliteratuur, een sociaal werker, een professional zal de doelgroep herkennen en vergelijkbare methodieken en uitgangspunten hanteren.

Deze methode is interessant door de combinatie van ingrediënten: de opleiding LSR, begeleiding door coaches en de LEV training waarin toptrainers vanuit de sport en het bedrijfsleven deelnemers ontmoeten. Zo maken burgers uit verschillende lagen van de samenleving kennis met elkaar, wat wederzijdse begripsvorming tot gevolg heeft.

Resultaten (zie ook 1.3, 3.3)

Als sociaal werker boek je binnen je werk opbrengsten. In de regel worden de verwachte resultaten op basis van de doelstelling geformuleerd. Resultaten kunnen uitkomen, tegenvallen of juist meevallen en/of resulteren in nevenopbrengsten. Diverse factoren zijn van invloed op het resultaat. De wachttijd voor een mogelijke deelnemer tot aanvang van het traject en psychosociale problematiek leidt bijvoorbeeld tot uitval van deelnemers. Het vinden en binden van de doelgroep en individuele motivatie van de deelnemer leiden niet automatisch naar verbinden.

Goede randvoorwaarden⁶ zijn het fundament voor het behalen van resultaten. Welke resultaten zijn er geboekt? Een greep uit de resultaten van Jong In Uitvoering:

- ✓ Het interne en externe netwerk van professionals is vergroot en geïntensiveerd, bijvoorbeeld samenwerking (ambulant) jongerenwerk, wijkagenten, gemeentelijke diensten.
- ✓ De fysieke aanwezigheid van het project in het jongerencentrum is drempelverlagend. Ook na de training is het jongerencentrum en ontmoetingspunt voor jongeren met sociaal werker, coaches en/of werkers van het project 2GetThere.
- ✓ Coaches, sociaal werkers en deelnemers ervaren een LSR training in combinatie met LEV en coaching als een grote meerwaarde. Deelnemers hadden hierdoor een nauwer contact met hun coach en 3/4 van de deelnemers die het project geheel hebben afgerond stegen op de participatiespiraal⁷.
- ✓ In 2013 JIU voorjaars- en najaar training: van de ruim 30 verwijzingen en aanmeldingen zijn in totaal 16 deelnemers gestart met het traject, 7 deelnemers geslaagd voor LSR opleiding. 10 van de 16 hebben nog met enige regelmaat contact met hun coach en/of sociaal werker en/of jongerenwerker.
- ✓ Van de 16 hebben/hadden 5 deelnemers ondersteuning van de coaches van 2GetThere en 4 jongeren ontvangen ondersteuning vanuit hulpverlening.
- ✓ Het aantal verwijzingen en aanmeldingen van o.a. sociale dienst, wijkagenten, maatschappelijk werk, ambulant jongerenwerk, Jekk (St. Lindenhout), familie, eigen aanmelding en sociale activering bedroeg 30 mogelijke kandidaten. Vijf niet-deelnemende en 7 deelnemende jongeren zijn doorverwezen en/of begeleid naar o.a. sociale dienst, schuldhulpverlening, 2GetThere, Rechtswinkel Renkum. In 5 gevallen was er contact ook met één van de ouders.
- ✓ Binnen de LEV training vond er ontmoeting plaats tussen mensen uit diverse lagen van de samenleving: (voor)oordelen werden door beide lagen bijgesteld.

"Die gasten bij de golfbaan vielen mee. Ik dacht nog wat een chique boel, daar zit wel heel veel geld. En wij van de voetbal hebben nauwelijks wat. Ze krijgen vast meer geld dan wij... Maar ze betalen het zelf en die gasten waren best oké. En we mogen ook nog eens terugkomen!" Man (28 jaar), 2013.

"Ik merkte met het werken met de jongeren dat ze best meevielen en mijn aannames eigenlijk niet klopten. Mooi om zo te ervaren en hun groei te zien". Coach, 2013.

⁶ Zie 2.3

⁷ Zie Bijlage 3

1.2 De aanleiding: probleemomschrijving

Probleemomschrijving

In de inleiding werd een situatie geschetst van de probleemsituatie waarin de doelgroep zich kan bevinden. Een probleem kan worden gesignaleerd vanuit hulp- en dienstverlening en/of door de burger zelf.

De doelgroep van JIU betreft jonge mensen die door een professional gedefinieerd worden als 'kwetsbaar' en/of sociaal-zwak⁸. Onderstaande beschrijving is voor hen van toepassing.

Mannen (en vrouwen) zitten vaak nog (gedeeltelijk) vast in traditionele rolpatronen en normen binnen hun gezinssysteem. Bijvoorbeeld de man als verantwoordelijke voor het inkomen en de vrouw voor het huishouden. Zij ervaren hun positie als hoger en derhalve ook hun status.

Jonge (baanloze) mannen hebben geen of een laag opleidingsniveau en weinig arbeidsvaardigheden. Tevens is er een gebrek aan sociale en probleemoplossende vaardigheden. Dit geeft ongewenst gedrag dat mogelijkwerwijs wordt versterkt door het gebruik van alcohol/drugs en een mogelijke aanwezigheid van een gedragsstoornis. Daarbij leidt dit tot frustratie, verveling en afname van initiatief. Ze voelen zich gediscrimineerd en hebben het gevoel dat 'de maatschappij hen niet moet'. Ze trekken zich terug in hun eigen wereld want op verschillende terreinen (levensgebieden) verliezen ze de zelfredzaamheid. Dit geeft onzekerheid en ze verliezen geloof in eigen kunnen, het contact met hun omgeving en samenleving. Dit kan een sociaal isolement tot gevolg hebben. In veel gevallen gaat isolement gepaard met culturele uitsluiting.

Bij jonge mannen zie je dat de buitenwereld deze mannen overschat door hun sterke verbale uitingen. Daarentegen onderschatten deze jonge mannen zichzelf wat zorgt voor falen in arbeidssituaties en stagnatie in de persoonlijke ontwikkeling.

"Elke keer wanneer het mij niet lukt om aanwezig te zijn op het (vrijwilligers)werk heb ik het gevoel dat ik faal en dan vind ik het moeilijk om de volgende dag weer te komen". Man (32 jaar), 2011.

"Ik wil wel een vrouw die kan koken, als ze niet kan koken, laat maar zitten dan" Man (25 jaar), 2013

Situatieverbetering

De interventie is erop gericht om bovengenoemde problemen te voorkomen en/of te verminderen door het bevorderen van zelfvertrouwen en het verhogen van de eigenwaarde.

Het zwaartepunt ligt op het creëren van kansen om op de participatiespiraal te stijgen en betekenis te geven aan zichzelf en hun omgeving. Dit door te richten op het stimuleren van de eigen kracht, mogelijkheden en het eigen initiatief in combinatie met het versterken van de onderlinge zorg.

⁸ Zie ook 3.1

1.3 Algemene en concrete doelen & verwachte resultaten

Bron: doelen en verwachte resultaten komen uit o.a. uit Projectplan Jong In Uitvoering 2012.

Algemeen doel

I Het bevorderen van (maatschappelijke) participatie en emancipatie
(in combi met doel III)

Concrete doelen

In één kalenderjaar wordt voor min. 20 jonge mensen de afstand tot arbeidsparticipatie/scholing verkleint, door min. 1 trede op de participatiespiraal te stijgen.

In één kalenderjaar starten 20 jonge mensen in de leeftijd van 18 – 32 jaar met een training LSR & LEV gedurende 14 weken (2xp.w.).

Voor, tijdens, na het trainingstraject is er sprake van zorg, verwijzing, ondersteuning, begeleiding naar hulp- en dienstverlening.
Dit geldt voor alle (mogelijke) deelnemers.

Verwachte resultaten

- Zie ook 1.1.
- 1^e maanden project bekendheid bij interne en externe netwerkpartners.
- Minimaal 30 verwijzingen van mogelijke kandidaten voor het project.
- Website is gerealiseerd
- Drie vrijwillige coaches (HBO niveau) hebben de deelnemers begeleid.
- Minimaal 20 jongeren zijn gestart en 12 hebben aan alle exameneisen voldaan.
- Toeleiding naar Ateliers (Bijlage 4)

Bijvangst

! Op individueel niveau is er tussen burgers van verschillen de lagen meer onderling begrip, acceptatie.

- Zie ook 1.1
- In het voor- en najaar zijn 2 groepen deelnemers van start gegaan.
- Gedurende 14 weken 2x per week: aanbod LSR training, ingekocht bij NSA/resp. aanbod LEV training.
- Elke deelnemer heeft een persoonlijke coach.
- Aan het eind van 2013 zijn alle deelnemers 1, 2, 3 treden gestegen op de participatiespiraal.
- Ruimte voor elke aanmelding voor ondersteuning c.q. zorg.
- Indien gewenst nazorg/vervolgtraject

Algemeen doel

II Het bevorderen van emancipatie in de zin van doorbreking van traditionele rolpatronen en normen binnen relaties, gezin en familie

Concrete doelen

De twintig deelnemers van de training LSR/LEV verkrijgen informatie, doen mee met clinics (kook, golf, tennis), volgen workshops (agressie-beheersing, reflectie, inzicht in vaardigheden), krijgen coaching. Middels de opleiding LSR letterlijk en figuurlijk te bewegen.

III Het stimuleren van reflectie op eigen identiteitsbeleving/zelfbeeld/ gedrag van jonge mensen, voornamelijk mannen met als doel persoonlijke ontwikkeling en zelfbewustzijn, bewustwording
(staat in dienst van doel I)

Trainer LSR, de projectcoördinator en de coaches hebben een voorbeeldfunctie en coachen op vaardigheden, persoonlijkheids-groei, ondersteunen, confronteren en adviseren op gedrag en stimuleren inzichten tot gedragsverandering opdat persoonlijke doelen van de jonge mensen door henzelf kunnen worden behaald. Eigen Kracht!

Verwachte resultaten II en III

- Zie 1.1
- Kennis, inzicht en oefening in het vergroten van vaardigheden (zelfreflectie, presentatie, speluitleg).
- Deelnemers kunnen een spelactiviteit voorbereiden en uitvoeren, beheersen de vaardigheid zelfreflectie en kunnen feedback formuleren t.a.v. groepsleden). En organiseren gezamenlijk een evenement.
- Hebben verantwoordelijkheid ervaren door aanwezigheidseis van de training, stage en organisatie evenement.
- Hebben op persoonlijk vlak een groei doorgemaakt, waardoor zij een nieuwe inzichten ook daadwerkelijk kunnen toepassen in de praktijk (het kunnen maken van keuzes, zorg voor jezelf, respect voor anderen e.d.).
- Deelnemers zijn zich bewust van hun doel en hebben een eerste belangrijke stap gezet om dit doel ook te behalen.
- Deelnemers hebben inzicht in hun eigen netwerk.
- Deelnemers hebben vertrouwen verkregen in de coaches daar zij met vertrouwen, tact, doorzettingsvermogen deze jonge mensen tegemoet zijn getreden.
- Deelnemers uit de voorjaarstraining participeren in de najaar training, zij hebben nog contact met hun 'coach' en worden indien gewenst ondersteunt en geadviseerd door coaches en/of professionals.

1.4 Doelgroep

Een mens participeert binnen de samenleving als hij 'meedoet' en is geëmancipeerd als hij zich persoonlijk heeft ontwikkeld, bijvoorbeeld op het gebied van zelfbewustzijn, sociale vaardigheden en zelfredzaamheid.

Jong in Uitvoering (JIU) richt zich op jonge mensen (in de praktijk vooral mannen) die niet of nauwelijks meedoen in de samenleving en die mede door een laag zelfbeeld, een gebrek aan zelfvertrouwen en sociale en probleemoplossende vaardigheden, strategieën en/of gedrag hebben ontwikkeld om zich staande te houden. De één door zich terug te trekken, een ander door zich juist binnen een systeem van het gezin en/of op straat te manifesteren met ongewenst gedrag en sterke verbale uitingen.

Het project Jong in Uitvoering komt voort uit het project Man in Uitvoering (2011-2012). Man 2.0 beoogde een doelgroep van sociaal geïsoleerde en/of kwetsbare allochtone en autochtone mannen in de leeftijd van 18-65. Voornamelijk mannen die geen werk (meer) hebben met een laag zelfbeeld en zelfrespect. In de tweede helft van 2012 vonden een aantal jonge mannen de weg naar het project Man 2.0. Ook binnen het netwerk kwam er de vraag of de groep jonge mannen extra aandacht kon krijgen. Het project Man 2.0 kreeg de kans op een doorstart, indien de uitgangspunten van het project zouden worden verfijnd. Dit was de aanleiding voor het project Jong In Uitvoering. JIU koos voor een doelgroep die extra aandacht behoeft vanwege de afstand tot arbeid en/of scholing. Om ook vrouwen de mogelijkheid tot deelname te geven, werd de doelgroep verbreed naar mannen en vrouwen in de leeftijd van 18-32 jaar. De praktijk wees uit dat van de aanmeldingen JIU 85% uit mannen bestond en 15% uit vrouwen.

Kenmerkend voor de doelgroep van JIU is dat ze het gevoel hebben er niet meer zo 'toe te doen'. Zij vinden het lastig om betekenis te geven aan hun leven en hun gevoel van eigenwaarde is sterk aangetast. Het ontbreekt aan een zinvolle dagbesteding in de zin dat ze naar school gaan of aan het werk zijn.

Amber Tesink⁹ schrijft in het projectplan Jong In Uitvoering 2012¹⁰ onder meer het volgende over de doelgroep: " In veel gevallen gaat isolement gepaard met culturele uitsluiting, dat wil zeggen dat mensen afgesneden zijn van de dominante patronen van gedrag, levensoriëntaties en waarden in de samenleving. De problematiek van deze groep, individuen liever gezegd, is dat deze personen geïsoleerd leven, moeilijk een dag invulling vinden en o.a. als gevolg daarvan een laag zelfbeeld hebben en geen zelfvertrouwen ontwikkelen. Er is weinig aandacht voor deze groep mannen. Vaak worden deze mannen

⁹ Amber Tesink, werkzaam o.a. binnen Sociale Activering bij Solidez, heeft de projecten Man In Uitvoering en Jong in Uitvoering geschreven en uitgevoerd.

¹⁰ Projectplan Jong In Uitvoering 2012

overschat door hun sterke verbale uitingen maar onderschatten zij zichzelf wat zorgt voor falen in arbeidssituaties en stagnatie in de persoonlijke ontwikkeling. De mannen zijn het vertrouwen kwijt in hun omgeving. Er is vaak contact geweest met hulpverleners maar er is veel wantrouwen door eerdere ervaringen.

Een gedeelte van de bereikte deelnemers komt oorspronkelijk uit de groep 'Kampers'. Hieronder volgt een schets met uitgebreide informatie van deze groep inwoners van de gemeente Renkum.

In de gemeente Renkum kennen wij een grote gemeenschap die bekend staat als 'de Kampers'. Zelf noemen ze zich liever reizigers, terwijl zij op hun beurt de termen 'burgers' of 'boertjes' gebruiken voor Nederlanders die niet tot de familie of dezelfde cultuur behoren. In Renkum zijn er nog wel kampen, maar veel families wonen in de wijken in 'gewone' huizen, vaak dichtbij elkaar.....

De gemeenschap van 'de Kampers' staat in de gemeente Renkum bekend als veroorzakers van overlast. Door hun opvoeding beschikken zij vaak niet over de sociale vaardigheden en competenties die noodzakelijk zijn om de nodige aansluiting te vinden in de samenleving. Sociale competenties komen tot ontwikkeling door sociale interacties met anderen. Aangezien zij weinig sociale contacten hebben buiten de familiekring om, zijn hun vaardigheden vaak weinig adequaat. Velen maken gebruik van een bijstand- of Wajong uitkering, handelen in drugs, goud en gestolen goederen.

Ze leven in een fijnmazige cultuur met sterke familiebanden. Als je eenmaal tot de familie behoort, dan hoor je er volledig bij maar je kunt je er ook moeilijk los van maken. In deze cultuur komen vooral traditionele rolpatronen voor zoals op jonge leeftijd kinderen krijgen, vrouwen blijven thuis en zorgen voor het huishouden en de kinderen. Een groot gevoel voor de eer van henzelf zit vaak verweven in de familie-eer. Agressie komt voort uit machteloosheid, het heeft status en wordt vaak vergoelikt, wanneer het gaat om de bescherming van familieleden of dierbaren. Door de hoge mate van drugsgebruik en het voortzetten van aangeleerde gedragingen vindt er ook veel geweld in huiselijke kring plaats.

Veel jonge mannen hebben een minderwaardigheidsgevoel en zij hebben sterk het gevoel dat zij gediscrimineerd worden. Zij mogen niet in bepaalde winkels komen, worden afgewezen voor banen en hebben weinig contact met de andere burgers. Hierdoor krijgen zij het gevoel dat zij anders zijn. De competenties en de mate van participatie hebben dus ook invloed op de ambities en verwachtingen die ze voor zichzelf hebben. Er is weinig toekomstperspectief of inzicht voor verandering. Hierdoor neigen zij naar het behoud van hun cultuur. Zij hechten sterk aan familiebanden en leven niet als individu maar als een onderdeel van de familie of gemeenschap" (einde citaat).

Naast bovenstaande groep mannen, de zogenoemde 'Kampers', kent de gemeente Renkum een grote groep jonge mannen (en vrouwen) met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of scholing.

Samenvatting van de kenmerken:

- Lage of geen opleiding en een ontoereikend competentieniveau.
- Lage inkomsten, veelal te maken met schuldenproblematiek.
- Een afstand tot participatie (arbeidsmarkt/scholing) in de gemeente Renkum.
- Zinnige tijdsbesteding ontbreekt.
- Velen maken gebruik van een bijstand- of Wajong uitkering.
- Een deel van de doelgroep is bekend bij collega's en netwerkpartners
- Vaak inwonend (sociale woningbouw, kamp) bij ouders, moeder, broer of zus.
- Afkomstig veelal uit gebroken traditionele gezinnen, onder andere vanuit de gemeenschap die bekend staat als 'de Kampers'.
- Ontbreken van sociale vaardigheden en competenties die noodzakelijk zijn voor aansluiting met de samenleving.
- Voelen zich gediscrimineerd.
- Zijn statusgevoelig.
- Een deel van deze groep gebruikt drugs en/of alcohol. Kennen verslavingsgedrag binnen het Gezin van Herkomst.
- In aanraking geweest met agressie en geweld (binnen- en buitenshuis).
- Problemen worden binnenshuis opgelost, of niet. Er is wantrouwen en afstand t.a.v. hulp- en dienstverlening.

- Psychosociale problematiek waaronder, laag zelfbeeld, gedragsproblemen, emotionele problemen, eenzaamheid, met mogelijk fysieke gevolgen (hoofdpijn, onrust, slecht slapen).
- Problemen met politie en justitie (detentie).

“Wij praten niet over gevoel. Je zult ons ook nooit zien huilen. Wij hebben wel veel meegemaakt tijdens onze opvoeding. Daar zijn we hard van geworden”. Man (29 jaar), 2012.

1.5 Uitvoering en beleid

Organisaties en instellingen die zich bezighouden met participatie en re-integratie vraagstukken en uitvoering in de praktijk kunnen de methode Jong In Uitvoering implementeren in hun eigen beleid. JIU bevat een unieke combinatie van elementen: LSR & LEV, sociaal werk en (vrijwillige) coaching.

Voor beleidsmakers, projectontwikkelaars en sociaal werkers is het van belang om kennis te hebben van de doelgroep en hun problematiek: zonder oordeel en met begrip en reële verwachtingen rondom de resultaten. Bewustzijn op eigen normeringen en waarden kan begrip opleveren over de problematiek, de mogelijkheden en onmogelijkheden van de doelgroep.

Sociaal werkers hebben naast hun kennis, kunde, ook ervaring met de doelgroep, levenservaring, overwicht, tijd, lef en doorzettingsvermogen nodig: een generalist met kennis van netwerken, de sociale kaart en in staat om met complexe problematiek om te gaan¹¹.

Het project Jong In Uitvoering is een instrument om een kwetsbare doelgroep van jonge mensen te bereiken met een programma welke zelfredzaamheid en eigen kracht stimuleert. Tevens bevordert het programma emancipatie, maatschappelijke- en arbeidsparticipatie en wederkerigheid.

Een project als Jong in Uitvoering zou goed kunnen aansluiten bij gemeente- of overheidsbeleid zoals de WMO, de (nog in te voeren) Participatiewet en beleid op het gebied van Welzijn Nieuwe Stijl. De gemeente Renkum (renkum.nl) heeft haar informatie WMO gebundeld in de notitie ‘Meedoen vanuit eigen kracht, Beleidskader Wet maatschappelijk ondersteuning 2012-2015 gemeente Renkum’. Tevens heeft de raad van de gemeente Renkum, net als in diverse raden van andere gemeentes, in 2013 een Gemeentelijke Uitvoeringsnotitie Participatie en re-integratie goedgekeurd.

JIU sluit als product¹² binnen de WMO¹³ aan op:

- WMO Algemeen: bevorderen participatie
- Prestatieveld 2: het ondersteunen van jeugdigen met een verhoogde kans op schooluitval, crimineel gedrag en ontwikkelingsachterstanden, en zo te voorkomen dat ze in de problemen raken. (m.n. gericht op preventie van problematisch gedrag).
- Prestatieveld 5: bevorderen deelname aan het maatschappelijk verkeer en het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking, met een psychisch of een psychosociaal probleem.

Van de 8 bakens Welzijn Nieuwe Stijl stonden Baken 1,2 en 3 het meest centraal¹⁴: Gericht op de vraag achter de vraag, gebaseerd op de eigen kracht van de burger en er direct op af.

¹¹ Zie 2.2 Benodigde competenties.

¹² Bron: Productenboek Solidez 2013, blz. 37.

¹³ Bijlage 2: algemene informatie WMO.

¹⁴ Zie ook bijlage 2.

2 De aanpak: introductie

Het werken met de doelgroep JIU vraagt een intensieve werving met kernelementen van vinden, binden en verbinden.

Het kost tijd en tact om zodanig het vertrouwen te winnen dat zij in groepsverband aan de slag willen met persoonlijke thema's.

AANVANGSTIPS

- Verzamel voor jezelf gegevens (analytische) over de doelgroep en maak de doelvraagstelling van het project op maat, stel het werkgebied vast. Maak een overzicht van interne en externe netwerkpartners en een tijdspad.
- Zoek voldoende draagvlak, commitment en samenwerking binnen je organisatie, zoals het management en het volwassenenwerk, ambulant jongerenwerk, Sociale Wijkteams en Buurtwerkers. Ook kun je contact zoeken met religieuze organisaties (kerken, moskeeën, verenigingen).
- Zoek voldoende draagvlak en samenwerking bij netwerkpartners, zoals de beleidsmakers van de gemeente, de sociale dienst, wijkagenten, maatschappelijk werk en andere disciplines binnen de hulp- en dienstverlening.
- Een breed gedragen project geeft een projectcoördinator fundament. Interne en externe netwerkpartners spelen een essentiële rol. Aanbeveling door werkers die een mogelijke deelnemer in kwestie persoonlijk kennen, kan als verbinder de drempel naar het project verlagen. Wellicht is het mogelijk om af te spreken dat de verbinder op de achtergrond een rol kan blijven spelen, bijvoorbeeld als deelnemer dreigt af te haken of is afgehaakt.
- Tijd is een lastig te definiëren begrip. Present zijn, binden, verbinden en het opbouwen van een functionele vertrouwensrelatie kost tijd, dit is per persoon verschillend en hangt mede af of je al bekend bent. Het is lastig om tijd aan te geven in uren, het aantal uren is afhankelijk van het aantal uren wat er vanuit de organisatie voor staat en hoeveel jij er als professional aan wilt besteden.
- In 2013 was er voor het project Jong In Uitvoering 19 uur per week beschikbaar en deze betrof twee trajecten van 6 maanden.
- Individuele ondersteuning aan de deelnemers middels coaching is een wezenlijk onderdeel van het programma. Het werven van vrijwillige coaches is afhankelijk van de rol die ze willen en mogen vervullen. Willen ze een rol spelen in de opzet en invulling van het project dan is het werven in het begin stadium aan de orde, zij kunnen dan ook een ambassadeurrol vervullen. Is sec het coachen van deelnemers aan de orde dan is werven van coaches een latere actie, maar voor het afnemen van kennismakings- en intakegesprekken is het van belang dat ze er vroegtijdig bij betrokken worden.

2.1 De aanpak in concrete fasen of stappen



Organisatie

Het traject van de methode Jong in Uitvoering bestaat uit vier onderdelen.

- Werving, vinden van deelnemers en kennismakings- intakegesprekken met deelnemers.
- Het trainingsprogramma: Onderdeel opleiding LSR (Leider Sport en Recreatie).
- Het trainingsprogramma: Onderdeel LEV (Leer en Verbreed).
- Vervolgtraject met mogelijke verwijzing naar vormen van dienst- en hulpverlening, scholing of werk.

werving

Ad A. Werving van deelnemers en kennismakings- intakegesprekken met deelnemers. Coaches.

□ **Bekendheid geven** van het project bij interne en externe netwerkpartners en wel bij deze netwerkpartners waarvan je weet dat zij mogelijk de doelgroep in beeld heeft. Zoals: WMO loket, Sociale Dienst (afdeling uitkeringen en participatie), beleidsmedewerkers binnen de gemeente belast met o.a. welzijn, (sport)buurtwerkers, opbouwwerkers, sociaal werkers, sociale wijkteams, wijkagenten, zorgnetwerken, ambulante jongerenwerk, maatschappelijk werk, buurthuizen waarin ontmoeting plaats vindt, projecten en instituten die zich bezig houden met sociale activering (re-integratie), platforms van bewoners in dorpen, buurten of wijken, religieuze organisaties.



Werkers die 'achter de voordeur' komen, c.q. op 'straat werken', hebben veel informatie en kennis. Zij kunnen de sociaal werker persoonlijk introduceren met mogelijke deelnemers. Dit geldt ook voor sleutelfiguren in een buurt ('buurtburgemeester'), als zij 'warm' worden en achter een project gaan staan, dan zijn zij essentieel als verbinder.

□ Naast de **werving** van deelnemers via netwerkpartners is promotie van het project ook van belang. Bijvoorbeeld via de (sociale) media, Twitter, buurtkranten, huis-aan-huis kranten, een website en een eigen flyer. Zo promoot je het project en is er ruimte voor zelfaanmeldingen of verwijzingen vanuit de naaste familie.

□ Verwijzingen komen bij de sociaal werker binnen en dit is het moment om **contact te leggen** en een afspraak te maken.



De afspraak kan overal plaatsvinden, daar waar het zo uit komt: Bij iemand thuis, bij een familielid, in een buurthuis, op de werkplek van de verbinder etc. Belangrijk is dat er ontmoeting plaats vindt op een plek die voor een mogelijke deelnemer bekend is en waar in rust een gesprek mogelijk is. Indien de sociaal werker de persoon in kwestie niet kent, dan kan hij/zij ook samen met een coach, een verwijzer, sleutelfiguur of ambulante hulpverlener het gesprek voeren.

De inhoud van het gesprek kan er als volgt uit zien:

- Kennismaken en aangeven wat het doel is van het gesprek.
- Vertellen en laten vertellen om zo informatie in te winnen over het leven van de jongere (wel/geen tijdsbesteding, wel/geen inkomen, waar komt de jongeren vandaan (gezin, scholing, werk, hulpverlening) en heeft wat zou hij willen).

- Informatie geven over de inhoud van het project waarbij de nadruk ligt op wat het project voor de jongere kan betekenen en vice versa.
- Aangeven welke basisvoorwaarden er zijn om mee te doen (zoals tijd, geen verslaving of psychische beperking, motivatie). Indien er sprake is van contra-indicatie en/of de sociaal werker vangt signalen op van een hulpvraag, dan kan de sociaal werker aanbieden om als verbinder op te treden naar dienst- en hulpverlening.
- Globaal vertellen over de exameneisen¹⁵. Gedetailleerde informatie werkt drempelverhogend. Hierin is het ook van belang om aan te geven dat hij het niet alleen hoeft te doen, maar met groepsleden en de coach.
- Heldere verwachtingen ten aanzien van deelname vertellen.
- Check of een jongere de mogelijkheid heeft tot het gebruik van een computer en e-mails kan ontvangen, dit kan een belemmering tot deelname zijn. Biedt hem de mogelijkheid aan tot computergebruik op de locatie aan.

Noteer **gegevens** (NAW, telefoonnummer, e-mail) en maak, indien gewenst maak een vervolgspraak, mogelijkterwijs op de locatie waar de training gegeven gaat worden.

Een **vervolgspraak** met de jongere kan plaatsvinden in de vorm van een individueel gesprek om met meer geïnteresseerden in een bijeenkomst.

Hierin wordt het traject nog eens doorgenomen, het programma uitgedeeld en worden vragen beantwoord. Tevens kan kennis worden gemaakt met de coaches.

Jongeren die aangeven mee te willen doen worden genoteerd. Met jongeren die het nog niet weten kan de werker (met een coach) nog een afspraak maken. Wellicht is er toestemming nodig van de sociale dienst of is het van belang dat er contact is met een begeleider vanuit hulpverlening. Een aanbod om een jongere hierbij te ondersteunen is van belang.



Denk aan een reminder aan deelnemers een dag voor de training start!

Geef alleen na toestemming van deelnemers informatie (adres/telefoonnummer/e-mailadres) aan andere deelnemers. Beter nog is het om deelnemers onderling gegevens uit te laten wisselen.

□ **Contra-indicaties**

Jongeren kunnen te maken hebben met diverse problemen in meerdere levensgebieden: bijvoorbeeld een grote psychosociale problematiek, verslaving, gebruik van drugs (voor, na en/of tijdens de training), psychische beperkingen, schuldenproblematiek en of problemen met justitie. Voor een jongere die bijvoorbeeld na zijn veterdiploma geen enkel diploma meer heeft gehaald, kan zelfs een praktijkgerichte opleiding als LSR een te hoge drempel zijn. Indien deze jongere het ook lastig vindt om met structuur om te gaan, dan is een voortraject aan te bevelen.

Het is van belang om goed in te schatten of deze jongeren het traject aan kunnen om zo geen teleurstelling op voorhand te organiseren.

Indien door de jongere gewenst kan de sociaal werker doorverwijzen en eventueel begeleiden naar hulp- en dienstverlening. Als een jongere mee wil doen en er is een hulpverlener in beeld dan is een gesprek tussen jongere, sociaal werker en hulpverlener van belang.



Een doorverwijzing van een jongere 'van bovenaf' kan betekenen dat een jongere minder gemotiveerd is. Dit hoeft geen contra-indicatie te zijn. De ervaring binnen JIU is dat uitval van een deelnemer niet motivatie afhankelijk is.

¹⁵ Ad C.

Coaches

Deelnemers binnen het project krijgen een coach toegewezen. Coaches en de projectcoördinator (sociaal werker) begeleiden de deelnemers. Afhankelijk van visie en budget kan er worden gekozen voor betaalde of voor vrijwillige coaches. In het kader van de 'participatiesamenleving' ligt de keuze voor vrijwillige coaches voor de hand.

Het geniet grote voorkeur om coaches te werven die binnen hun werkzame leven coachende vaardigheden hebben ontwikkeld, bijvoorbeeld vanuit het maatschappelijk werk en het bedrijfsleven. Zij kunnen een brug vormen van deelnemers naar de samenleving en vice versa. Het werven van een aantal coaches vanuit het bedrijfsleven heeft als groot voordeel dat zij een netwerk hebben dat van nut kan zijn bij het onder andere zoeken naar werk.

Vindplaatsen van coaches uit het bedrijfsleven kunnen zijn: Businessclubs, Rotary, Odd Fellows, Soroptimisten, organisaties rondom maatschappelijk ondernemen, maatschappelijk werk, je eigen netwerk (Linkedin). Op sociale media en in huis-aan-huis bladen kun je ook een oproep plaatsen.

Coaches kunnen vanuit hun eigen vakkundigheid en netwerk betekenis te geven aan de jongeren en het project. De coaching is gericht op persoonlijke ontwikkeling, het begeleiden van de huiswerkopdrachten (LSR portfolio) en het toe leiden naar werk en/of scholing.



Indien een deelnemer ook ondersteuning krijgt van hulp- en/of dienstverleners, dan is het van belang om in onderling overleg tussen deelnemer, begeleider en coach af te spreken wie op welk issue coacht.

De aanwezigheid van coaches tijdens de LSR en LEV training is van belang. Jongeren voelen zich gezien en het versnelt een vertrouwensrelatie. Jongeren geven aan, dat ze hun coach missen als hij afwezig is, zij communiceren rechtstreeks met de coach als er wat is, dit is ook een blijk van vertrouwen.

“Aan mijn coach heb ik heel veel gehad, hij was er altijd voor mij, als het project over is, ga ik hem wel extra bedanken, dankzij hem ben ik geslaagd.” Uitspraak van een 28 jarige man, die wars was van hulpverlening, diverse trajecten niet had afgemaakt en met weerstand de training is begonnen.

Locatie

Voor het uitvoeren van het traject is de locatie een belangrijk verbindingsfactor. Een vertrouwde locatie en/of een locatie waar professionals werken (bijvoorbeeld jongerenwerkers) die bekend zijn bij de doelgroep heeft de voorkeur. Zo kan een ambulante jongerenwerker een belangrijke verbinder zijn, die wellicht ook beschikbaar is voor nazorg.

Het praktijkgedeelte (spel- en sport) van de opleiding LSR kan plaatsvinden op een voetbalveld in de nabije omgeving en bij slecht weer in een nabijgelegen gymzaal.

Ad B. Het trainingsprogramma: Onderdeel opleiding LSR (Leider Sport en Recreatie).

Ad C. Het trainingsprogramma: Onderdeel LEV (Leer en Verbreed).

Het traject B (1 dagdeel in de week) en C (1 dagdeel in de week) vinden plaats gedurende 12 weken en er zijn twee groepsbijeenkomsten per week van 13.00 – 15.30 uur.

LSR

Voor de **opleiding LSR** is gekozen om jonge mensen scholing aan te bieden met een erkend diploma. Er is geen specifieke vooropleiding vereist.

Het doel van de opleiding is het aanreiken van kennis en vaardigheden waardoor de jongeren op een verantwoorde, eigentijdse en stimulerende wijze leiding kunnen gaan geven aan jeugd en recreanten. De opleiding leidt op naar niveau 2 (of 3) afhankelijk van het begin niveau van de deelnemer. Aan LSR 3 worden hogere eisen gesteld. De opleiding is in te kopen bij NSA (Nederlandse Sport Alliantie).

Voor de opleiding komt er een trainer op locatie en geeft les. De volgende zaken komen aan bod:

- Kennis over een onderdeel: inleiding spelprogramma, speluitleg, plaats van de spelleider, maken spelvoorbereiding met planningsformulier, didactische vaardigheden, materialen kennis, sport- en spelrepertoire.
- Vragen beantwoorden van deelnemers.
- Inhoudelijk vragen hoe het gaat.
- Deelnemers bereiden zelf thuis een spel voor en geven dit aan de groep.
- Zij ontvangen reflectie op houding, presentatie en inhoud.
- Elke week wordt teruggekoppeld wat deelnemers met de reflectie hebben gedaan en zo wordt groei in kaart gebracht.
- Een voorwaarde voor de opleiding is dat er een stageplek (LSR 2 15 uur, LSR 3 30 uur) wordt gezocht, dit kan binnen sportbuurtwerk, bij een sportvereniging, buurthuis.
- Een opdracht is ook om een evenement te verzorgen. Binnen Jong en Uitvoering is er bij één groep voor gekozen om een onderdeel te verzorgen van een dag voor Poolse Kinderen en een andere groep heeft bij een basisschool aan alle groepen de gymles verzorgd. Het maken van een draaiboek van het evenement is een examen onderdeel als ook het maken van een portfolio voorzien van digitale bewijsstukken.
- Na het examen volgt de uitslag en voor de geslaagden de diploma uitreiking.



De coaches en projectcoördinator begeleiden, ondersteunen, coachen, denken mee met de diverse les- en examenonderdelen. Deelnemers zelf blijven verantwoordelijk voor hun eigen studieproces, het maken van het thuiswerkopdrachten, portfolio e.d.



Basismaterialen ten behoeve van LSR, zoals een bal, pionnen en hesjes zijn praktisch om 'in huis' te hebben, andere benodigde of gewenste materialen zijn wellicht te lenen bij de Gemeentelijk Spel-Sport Uitleen, bij Sportbuurtwerk, een buurthuis, bij sportverenigingen.



Uit de praktijk is gebleken dat niet alle deelnemers thuis de ruimte, rust en/of goed werkende computer, printer hebben om de opdrachten te maken. Het is aan te bevelen om op locatie deze ter beschikking te stellen.

LEV

Het **onderdeel LEV** (Leer en Verbreed) is een programma met losse onderdelen, waarin de nadruk wordt gelegd op het vergroten van de participatie- en emancipatiebereidheid. Dit gebeurt via een aanbod van workshops, sportclinics, trainingen, presentaties met verschillende werkvormen. Hierin wordt aandacht besteed aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden, het verhogen van zelfkennis, het ontwikkelen van talent, het kunnen presenteren van jezelf en kennismaking met andere sociale milieus. Een aantal maal kan het dagdeel worden ingevuld met het voorbereiden van LSR examen onderdelen, zoals het uitwerken van het portfolio of het voorbereiden van een evenement.

Programma onderdelen LEV bij Jong in Uitvoering :

Programma onderdeel	Door	Doel	Werkwijze & Benodigdheden
Kookclinic Basistechnieken. <i>Met groente uit de tuin van de locatie.</i>	Een kok.	Informatie verstrekken over gezonde voeding en bewust wording dat gezond eten ook lekker kan zijn. Tafel dekken volgens de basis etiquette.	* Een menu. * Ingrediënten menu. * Ingerichte keuken. * Plek om te eten.
Koken voor kinderen. <i>Mannen kunnen prima eten bereiden</i>	De groep, die wordt ondersteund door een kok.	Het, als groep, verzorgen van een maaltijd voor 10 kinderen. Binnen de groep een onderlinge taakverdeling overeen komen.	* Een menu. * Ingrediënten menu. * Ingerichte keuken. * Plek om te eten.
Informatie over communicatie met kinderen.	Trainer (sociaal werker project).	Inleven in kinderen door naar de herinnering van je eigen jeugd te gaan.	* Deelnemers nemen een spel mee uit hun jonge jeugd. * Herinneringen delen uit die tijd en de spellen spelen.
Workshop: Inblikken en van betekenis zijn. <i>Persoonlijke groei</i>	Trainer (sociaal werker project).	Door het inzetten van verschillende werkvormen ¹⁶ inzicht in het persoonlijk functioneren stimuleren.	* Inblikken van je droom. * Story telling: 18 kameel. * Vaardighedenspel van Gerrickens. * Netwerkkkaart invullen en bespreken.
Training Presentatie en Zelfkennis.	Trainer uit het bedrijfsleven.	Sociale vaardigheden vergroten, waaronder samenwerking, als ook reflectie op eigen functioneren middels werkvormen.	* Oefeningen rondom presentatie en zelfreflectie. * Werken met de video. * Observatie, luister en communicatie opdrachten.
Golfclinic . <i>Kennis maken met de ambiance van een Golfcomplex en de sport</i>	Een toptrainer en een assistent.	Kennismaken met de beginselen van Golf en door ontmoeting de kloof tussen voetbaljongens en golfers verkleinen.	* Beginselen Golf. * Oefening en uitleg. * Napraten in de kantine en moment van reflectie.
Tennisclinic.	Tennis van een toptrainer en een kampioen rolstoeltennis.	Middels een gedisciplineerde les een bredere kijk op sport meegeven.	* Vertelling van haar levensverhaal * Stimuleren van zelfreflectie * Bruggen slaan tussen sociale milieus

¹⁶ Zie bijlage 5.

Programma onderdeel	Door	Doel	Werkwijze & Benodigdheden
Workshop door Moviera. <i>Thema: Huiselijk geweld en kindermishandeling</i>	Medewerker voorlichting Moviera ¹⁷	Het ontvangen van informatie over het thema en realiseren dat je in de rol van Sport- en Recreatieleider, Trainer hierin een verantwoordelijkheid hebt.	* Informatie over vormen en signalen middels filmpjes * Nadenken over wat je er zelf onder verstaat, het zelf bent tegengekomen. * Waar kun je melden bij signalering.
Bowlen.	Bowlingbaan.	Gezellig samen bowlen stimuleert groepsgevoel en competitie.	* Vervoer
Training Agressie en conflicthantering.	Trainer (ambulant jongerenwerker).	Middels oefeningen deelnemers confronteren met persoonlijk agressie.	* Oefeningen gericht op inzicht verkrijgen waar agressie vandaan komt. * Ervaren van agressie en modus vinden deze te kanaliseren.

Vervolgtraject

Ad D. Vervolgtraject, nazorg en/of verwijzing naar vormen van dienst- en hulpverlening, scholing of werk.

Gedurende het traject is er aandacht voor de tijd na het project. Dit geldt voor de jonge mensen die als deelnemer hebben meegedaan, maar ook voor jongeren die zijn 'afgehaakt' of wiens aanmelding niet tot deelname aan het project heeft geleid.

Indien een aanmelding niet tot deelname heeft geleid, onderzoekt de sociaal werker of er een hulpvraag aanwezig is. Zo ja, dan wordt de jongere ondersteund, begeleid, verbonden met dienst- en/of hulpverlening. Indien er geen hulpvraag uit de jongere komt, maar bijvoorbeeld vanuit een ouder of verwijzer dan neemt de sociaal werker contact op met desbetreffende jongere en gaat het gesprek aan. De praktijk JIU heeft laten zien dat een jongere zich alsnog laat ondersteunen en/of op een later tijdstip als de melding binnenkomt bij de ambulant jongerenwerker, maatschappelijke werk of een andere netwerkpartner. Dit geldt ook voor jongeren die tijdens het traject afhaken en uit beeld zijn verdwenen. Binnen JIU zijn er een aantal redenen waardoor een jongere uit beeld is verdwenen: detentie, verslaving, werk gevonden, terug in het crimineel circuit, niet kunnen voldoen aan de exameneisen (bijv. opkomstplicht), psychische problematiek. Vanuit JIU is er, indien aanwezig, contact met begeleiding (dienst- en/of hulpverlening) rond het afhaken.

Als een jongere dreigt af te haken omdat hij tegen blokkades aanloopt, maar eigenlijk wel wil, komt er extra inzet van sociaal werkers en coaches. Blokkades kunnen bijvoorbeeld zijn: het niet begrijpen van de lesstof of het lastig vinden een observatieformulier, planning te maken.

Na afloop van de training worden deelnemers gestimuleerd om contact met coaches en/of sociaal werkers houden. Binnen JIU bleek de vertrouwensrelatie zodanig te zijn opgebouwd dat jongeren zelf met vragen en/of problemen bij de coaches en sociaal werkers kwamen.

Als dit geen vanzelfsprekendheid is, wordt er door de sociaal werker (ambulant jongerenwerker) contact met de jongere opgenomen om te vragen hoe het gaat en of er nog ondersteuning nodig is.

¹⁷ Meer informatie: www.moviera.nl

Een aantal deelnemers uit de doelgroep hebben succesvol meegedaan met JIU. Zij hebben zich gedurende het traject verbonden met de coaches en sociaal werkers.

De helft van de deelnemers van de voorjaarstraining heeft inmiddels werk gevonden, één is naar school en twee zijn na oktober 2013 uit beeld. In het najaar 2013 heeft een jongere met ondersteuning een speeddate met bedrijven georganiseerd.

Dit in samenwerking met het project 2GetThere¹⁸ (gestart in oktober 2013) die als doel heeft om jongeren naar school en/of werk te begeleiden. Een belangrijk contact voor JIU. Vijf jongeren zijn in het najaar bij hen aangemeld en een traject bij 2GetThere gestart.

Een aantal van de jongeren heeft ondersteuning vanuit dienst- en hulpverlening. Na en/of tijdens het traject zijn de begeleiders verantwoordelijk voor een vervolgtraject.

Een aantal jongeren zijn ondersteund en toe geleid naar de sociale dienst, schuldhulpverlening en Rechtswinkel Renkum, regelmatig in combinatie met het ambulant jongerenwerk (of 2GetThere).

Verder onderhouden de sociaal werkers contact met Sportbuurtwerk over mogelijke vervolgtrajecten.

Jongeren komen graag hun successen vertellen

Evaluatie

In de aanpak is geen schriftelijk of mondeling evaluatiemoment ingebouwd. Hieronder tips van de coaches en deelnemers.

- Begin op tijd en houd structuur en helderheid in het programma.
- Bouw voldoende intervisiemomenten met de coaches in.
- Wees helder in de verwachtingen ten aanzien van de coaches en stel deze waar nodig bij.
- De methodiek die coaches hanteerden waren niet eenduidig en niet altijd gecommuniceerd. Onderlinge afstemming is belangrijk als ook overeenstemming over in te zetten werkwijze en methodieken.
- Laat deelnemers na iedere bijeenkomst een evaluatie- of reflectieformulier invullen.
- Maak ruim gebruik van sociale media en houdt de website up-to-date.
- In het voortraject van de voorjaarstraining stond het 'vinden en binden' centraal. Het vinden ging behoorlijk snel, het binden bleek lastig. Jongeren hadden twijfel of ze dit daadwerkelijk kunnen en willen. Tevens was er een frictie tussen het binden van een aantal jongeren en de start van de training: aandacht verslapte en/of andere werkzaamheden kregen de boventoon. Dus: indien er sprake is van (teveel) contra-indicaties dan geen deelname aan het project.
- Voldoende wervingstijd van de doelgroep is onontbeerlijk. De valkuil van 'haastige spoed' is dat de motivatie van een jongere voor zijn mogelijkheden gaat. Het afhaakpercentage is met commitment van een jongere aan het project al behoorlijk, laat staan als het commitment, het vertrouwen ontbreekt.
- Jong In Uitvoering heeft gekozen om in 1 jaar, 2 groepen te starten en dus 2x een trainingstraject. Het voordeel is dat er met kleinere groepen gestart kan worden en er meer individuele aandacht voor de deelnemer is. Het nadeel is dat indien er veel uitval is de groep te klein wordt om de praktijk te oefenen. Afhaken doet afhaken en hierdoor komt de groepsvorming moeizaam op gang. Voordeel voor 1 groep per jaar is dat, ook al is er uitval, de groepsvorming niet (zo) stagneert. Tevens zijn de kosten lager.
- Jongeren die reeds in het voortraject aangeven mee te willen doen met de training zijn te binden met bijvoorbeeld een workshop 'ambassadeurschap', waarin acquisitie van het project als vaardigheid wordt meegegeven. Als ambassadeur kunnen zij een belangrijke rol vervullen binnen de werving.
- Een vertrouwensrelatie met een deelnemer uit de doelgroep opbouwen kost tijd. Continuïteit is hierin van wezenlijk belang. Tijdens JIU werd en de ambulant jongerenwerker langdurig ziek en kwam er zwangerschapsvervanging voor de sociaal werker. Er was voor de start van de najaar training weinig ruimte voor het opbouwen van een persoonlijke relatie. Aannee is dat dit gegeven het afhaakpercentage vergroot.

¹⁸ Meer informatie op: www.2GetThere.info (coaches Renkum)

- Een veronderstelling is dat als meerdere disciplines mede-eindverantwoordelijk zijn voor een project als deze (bijv. sportbuurtwerk, sportverenigingen e.d.) dit de meerwaarde van de uitkomsten vergroot. Deelnemers van de opleiding LSR zitten dan dicht bij het 'sportvuur' waardoor hun inzet binnen sportbuurtwerk wordt gestimuleerd. Dit maakt een project als JIU minder kwetsbaar.

2.2 Benodigde competenties van de sociaal werker

Profiel projectcoördinator/sociaal werker

De projectcoördinator is een ervaren generalist, die op de hoogte is van maatschappelijke ontwikkelingen en bewegingen in het werkveld. Hij heeft een HBO werk- en denkniveau, heeft ervaringen met complexe situaties en outreachende ervaring met doelgroepen die binnen de maatschappij worden aangeduid sociaal zwak c.q. kwetsbaar.

Competenties

Bij deze worden de competenties genoemd die belangrijk zijn voor het uitvoeren van het project.

Algemeen

- ✓ Zelfstandig en in teamverband kunnen werken
- ✓ Organiseren en uitvoeren van een project
- ✓ Verzorgen publiciteit en communicatie
- ✓ Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid voor het overdragen van informatie
- ✓ Praktische organisatie van het project
- ✓ Binnen netwerken de rol kunnen bekleden van vormer, verbinder en speler
- ✓ Kennis sociale kaart en netwerken hulp- en dienstverlening
- ✓ Onderhouden functionele intern en extern netwerk
- ✓ Proactieve werkhouding
- ✓ Reflectie en kritische evaluatiemomenten betreffende project en deze waar nodig aan te passen
- ✓ Vraag gestuurd werken en daarbinnen klantgericht
- ✓ Kennis van causale verbanden
- ✓ Flexibel en creatief kunnen improviseren
- ✓ Methodisch kunnen handelen (als generalist)
- ✓ Present en attent zijn

Doelgroep

- ✓ Affiniteit met de doelgroep
- ✓ Inzicht in diverse achtergronden, opvoedings- en gedragsregels van de doelgroep
- ✓ Inzicht in de problematiek van de doelgroep en de factoren die daaraan ten grondslag liggen
- ✓ Werven en begeleiden van de doelgroep
- ✓ Omgaan met complexe situaties (multi-problemen)
- ✓ Analyseren maatschappelijk positie en vaststellen startsituatie deelnemer (motivatie, mogelijkheden)
- ✓ Nieuwsgierig naar de mens achter de man (of vrouw) en het systeem waarin hij verkeert
- ✓ Vertrouwensrelatie opbouwen (echt en betrouwbaar zijn, empathie tonen, professionele afstand).

Coaching

- ✓ Coachende vaardigheden
- ✓ LSD (Luisteren Samenvatten en Doorvragen)
- ✓ Werven en begeleiden van coaches (e.a. vrijwilligers)

2.3 Randvoorwaarden voor een succesvolle interventie

Randvoorwaarden zijn de basis om resultaten te behalen zoals:

- Een helder projectplan met doelstelling, doelgroep en werkwijze.
- Het aantal uren van de sociaal werker (voldoende tijd voor voorbereiding, vinden, binden, verbinden van de doelgroep) en specifieke competenties als: buiten geëffende paden durven gaan, lef hebben, creativiteit en het vertrouwen hebben van de doelgroep.
- Continuïteit van de sociaal werker en coaches. Voor succesvol kunnen binden is een vertrouwensrelatie van essentieel belang.
- Bedding van het project binnen het intern en extern netwerk.
- Rekening houden met de tijd van het jaar (getijde).

Tips daarbij zijn:

- Houd rekening met een afhaakpercentage. Er zijn deelnemers die zonder enige afmelding wegblijven. Een vernieuwd contact is niet altijd te leggen daar het lastig voor een deelnemer is 'om de schaamte voorbij' te gaan. Er zijn diverse redenen om af te haken en velen zijn vanuit het referentiekader van de deelnemer niet onlogisch. Indien de mogelijkheid er is, de deelnemer 'overhalen' om mee te blijven doen, de weerstand voorbij. (Tijdens een gesprek met een examiner van het LSR examen kwam naar voren dat er in de regel bij deze doelgroep een hoge uitval is (wel tot 65%)).
- Met de druk van een snel naderend startmoment van de uitvoering van de training is de valkuil van 'overhaal gedrag'. Vanuit het oogpunt kwantiteit te verantwoorden, mits dit wordt meegenomen als afhaakrisico.
- Als projectcoördinator ben je afhankelijk van onder meer verwijzingen vanuit interne en externe netwerkpartners. Afstemmen van wederzijdse verwachtingen in je netwerk, naar de toekomstige deelnemers en coaches is erg belangrijk. Vervolgens deze blijven afstemmen en waar nodig bijstellen.
- Een LSR opleiding aanbieden, past ook bij sportbuurtwerk of sportverenigingen. Samen de training opzetten en uitvoeren geeft tevens mogelijkheden voor het inzetten van 'LSR geslaagden' bij sport- en recreatieactiviteiten. Dit kan uiteraard in combinatie met de LEV training.

Indien jongeren recht hebben op een bijstandsuitkering dan is het maken van afspraken met de sociale dienst (o.a. invulling sollicitatieplicht) belangrijk.

2.4 De centen: begroting

Kosten – INDICATIE gedurende kalenderjaar 2013

Personele kosten: 19 uur p/w HBO niveau	€ 30.000
Huisvestingskosten, gebruikskosten 2 dagdelen p/w	€ 2.500
Trainingskosten NSA LSR opleiding, 2 groepen deelnemers	€ 10.000
Onvoorzien en kosten accountantscontrole	€ 1.000
Intervisie- en trainingskosten vrijwillige coaches	€ 2.500

Variabele kosten

- * Aanschaf materialen voor activiteiten
- * Informatie- en communicatie
- * Vervoerskosten
- * Kosten vrijwilligers
- * Huur gymzaal

NB Een licentie is voor deze interventie niet nodig.

Dankzij een behoorlijk zakelijk netwerk van de (vrijwillige) coaches hebben inleiders, workshopleiders, begeleiders clinics, trainers, zich ten behoeve van het LEV onderdeel Jong In Uitvoering belangeloos ingezet. Dit vertegenwoordigt een bedrag van ruim € 5.000

3 Onderbouwing van de interventie

Wij komen ze allemaal tegen maar weten niet altijd hoe deze mannen en vrouwen te binden of hen in beweging te krijgen. Het Oranje Fonds kwam in april 2010 met het 'Programma ter bevordering emancipatie en participatie van sociaal geïsoleerde mannen'. Solidez kreeg vanuit het Oranje Fonds de mogelijkheid om in voorgenoemd programma het project Man in Uitvoering (Man 2.0) te ontwikkelen en uit te voeren. Een belangrijke inspiratiebron en naslagwerk voor het project Man In Uitvoering was de beschrijving van de methodiek "Man Actief, een methodiek voor activering van allochtone mannen in een kwetsbare positie".¹⁹

Met eigen kennis en financiële en inhoudelijke ondersteuning van het Oranje Fonds, konden in 2011 tot en met juli 2012, 31 sociaal geïsoleerde mannen in de leeftijd van 21 tot 67 worden ondersteund in hun participatie- en emancipatieproces: 'Man in Uitvoering' (Man 2.0). Hiervan stegen 28 mannen 1 tot 2 fasen op de participatiespiraal.

Gebaseerd op de kennis- en praktijkervaringen opgedaan binnen Man In Uitvoering, signalen vanuit sociaal werkers in het veld en deelnemers aan Man 2.0 is het project Jong In Uitvoering in 2013 ontwikkeld en uitgevoerd. Het sluit aan bij de missie en visie van Solidez Welzijn²⁰.

3.1 Wat moet je weten: achtergrondinformatie

Zoals aangegeven komt Jong In Uitvoering (JIU) voort uit het project Man In Uitvoering (MIU). Een greep uit de overeenkomsten & verschillen MIU & JIU:

Overeenkomsten		Verschillen	
JIU	MIU	JIU	MIU
Doelen & Thema's Participatie en Emancipatie (zie 2.1)		Doelgroep: mannen en vrouwen tussen de 18 en 32 jaar	Doelgroep: mannen tussen de 15 en 65 jaar
Beschrijving en kenmerken van de doelgroep (zie 1.4).		Werkwijze: Traject van 3 tot 4 maanden met een opleidingsaanbod LSR training en LEV training.	Werkwijze: organiseren van ontmoeting en participatie binnen de Ateliers ²¹ . Een Atelier is een werkervaringsplaats, zoals reparatieatelier, Cyberatelier en kookatelier. Stap voor stap leren deelnemers vaardigheden om werkzaamheden uit te voeren.
Tijdens JIU is het Tuinatelier en het Sportatelier gestart. Jongeren uit de voorjaarstraining nemen hieraan deel. Producten uit de tuin worden gebruikt bij kookactiviteiten in het Jongerencentrum. Een aantal mannen uit JIU en MIU zijn nog actief binnen het Tuinatelier en Kookatelier.		Persoonlijke ontwikkeling is individueel gericht. Behalen van individuele successen. Samenwerken met groepsleden om persoonlijke doelen te halen.	Persoonlijke ontwikkeling en individuele successen zijn. Samenwerken met groepsleden is noodzakelijk voor het werk binnen de Ateliers. Het behalen van individuele doelen is tevens ter dienste van de groep.

¹⁹ Utlu, P en Verschoor, W. , Movisie, 2009.

²⁰ Bijlage 4 Atelierconcept is een onderdeel van het project Man In Uitvoering.

²¹ Bijlage 4.

Overeenkomsten		Verschillen	
JIU	MIU	JIU	MIU
Verweving thema emancipatie als onzichtbare rode draad tijdens gesprekken en training. Onderwerpen: man/vrouw verhoudingen, respect, geweld, zorg, zeggenschap.			
		Geen instroommogelijkheden van deelnemers gedurende de training. Binnen 4 maanden kun je een diploma halen op niveau 2 of 3. Hiervoor wordt een opleiding ingekocht. Participatieafstand wordt overbrugd mede door het aanbieden van een opleiding.	Doorlopend instroommogelijkheden bij de Ateliers. Participatieafstand wordt overbrugd met name door het aanleren van vaardigheden binnen de Ateliers en het aanbieden van diensten.
Talentonwikkeling, het creëren van toekomstmogelijkheden. Via de methodiek van Intervisie groepsgesprekken voeren bijv. rondom emancipatorische vraagstukken.		Individuele coaching is voor een groot deel gericht op het ondersteunen van de uitvoering van de examenonderdelen LSR. Uiteraard ook aandacht voor privé vragen.	Coaching in de vorm van trajectbegeleiding en vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om actief te participeren in de maatschappij en direct van betekenis te zijn voor de gemeenschap.
Meedoen kan via eigen aanmelding en verwijzing. De sociaal werker benaderd proactief een mogelijke deelnemer, gaat Er-op-af.		De training LRS en LEV vindt in company plaats. De training levert nauwelijks zichtbare producten op.	Deelnemers zijn zichtbaar in de samenleving door te klussen, lunches in het dorps huis voor te bereiden, tuinaanleg samen met raadsleden, meedoen met een zomermarkt, reparaties verrichten e.d.
Er is ondersteuning, begeleiding ten aanzien van werk en scholing.		Deelnemers genereerden geen inkomsten en in die zin is er geen sprake van wederkerigheid.	Inkomsten werden verkregen op basis van wederkerigheid. Met de opbrengsten van de ateliers heeft men onder andere een deel van de reis naar Polen gefinancierd (zusterstad Renkum).
		Er is contact met dienst- en hulpverlening, waar nodig, tijdens en na het traject.	Contacten met dienstverlening zijn er waar nodig. Contacten zijn er veelal met de afzetmarkt van producten vanuit de Ateliers.

Tijdens Man In Uitvoering vonden een aantal jongeren de weg naar de Ateliers, uit gesprekken met hen bleek dat er behoefte was aan opleiding om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Een aantal van hen hadden ook geen startkwalificatie. Toen er in 2012 de mogelijkheid kwam om het project MIU nog een jaar uit te mogen voeren, is er gekozen om vooral voor deze jongeren de mogelijkheid te creëren om een startkwalificatie te halen. Dit in combinatie met de LEV training. Er is gekozen om in company de LSR opleiding van de Nederlands Sport Alliantie in te kopen. Een praktijkopleiding waarin de deelnemers continu in beweging zijn met een duidelijke structuur en een helder doel.

3.2 De visie achter de interventie

Solidez heeft haar visie onder meer weergegeven in het 'Serviceconcept voor vitaliteit'. Dit concept is richtinggevend voor de werkwijze van werkers binnen Solidez. Binnen JIU staan de genoemde levensdomeinen en de participatiespiraal centraal.

Figuur 4: Serviceconcept voor vitaliteit²²



De visie wordt door het management en vervolgens de professionals vertaald in de wijze waarop methodieken worden toegepast. De sociaal werkers van Jong In Uitvoering zoeken aansluiting door de presentiebenadering²³ "zonder oordeel contact te maken". Vanuit het contact het gesprek aan gaan. Vragenderwijs ontdekken welk beeld een potentiële deelnemer van zichzelf heeft en van zijn omgeving. Uitgangspunt is dat elk mens van betekenis wil kunnen zijn, in kleiner of groter verband. De participatiefase binnen de participatiespiraal kan op elk domein anders zijn. Over het algemeen is het zo dat naarmate het gevoel van eigenwaarde (betekenis, zingeving) groter is, de participatiebereidheid groter is. Ook een goede opleiding draagt daar aan bij, evenals economische zelfstandigheid. Beide hebben een gunstig effect op de participatievaardigheid. Welzijn op de andere levensdomeinen (zoals gezond zijn, het leven zin geven) versterkt dit weer en ook omgekeerd is een hoge participatiebereidheid en –vaardigheid een goede indicator voor maatschappelijke betrokkenheid en inzet op de andere domeinen

²² Zie Bijlage 1.

²³ Andries Baart: Presentietheorie.

Tijdens het traject ligt de nadruk op het stimuleren van reflectie op eigen identiteitsbeleving, zelfbeeld en gedrag. Dit om de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers te stimuleren en hun zelfbewustzijn te bevorderen waardoor het vertrouwen in eigen kunnen toeneemt. Deze ontwikkeling stimuleert het maken van keuzes die leiden tot deelname aan de samenleving en tot het verkleinen van de afstand tot participatie.

De nadruk ligt ook op het bekrachtigen en stimuleren om talenten ook in te zetten. Richten op wat goed gaat en dit bekrachtigen en tevens om te leren omgaan met teleurstellingen. Door gerichte werkvormen aan te bieden worden voorwaarden gecreëerd om nieuwe ervaringen op te doen. Deelnemers worden serieus genomen, ook in hun weerstand. Met geduld, tact en lef wordt samen met de deelnemer getracht weerstand te overwinnen. Leren door ervaringen en leren om van ervaringen te leren, gebeurt stapsgewijs om positieve ervaringen te genereren.

Vooraf tijdens de LSR opleiding is er veel ruimte voor zelfreflectie en wordt er geleerd om feedback te geven aan elkaar. Bijvoorbeeld als een deelnemer, in de rol van Leider Sport en Recreatie, een spel leidt. Zo leren deelnemers om elkaar aan te spreken op gedrag, houding, presentatie en speluitleg, binnen een veilige omgeving. Zo oefenen de deelnemers met het geven van (positieve) feedback. Dit gaat met vallen en opstaan.

Als deelnemers zomaar afhaken gaan we 'er op af'. Zijn deelnemers bijvoorbeeld niet op tijd aanwezig, dan wordt er gebeld, een Whatsapp-bericht of sms verstuurd en/of er langs gegaan. Zijn jongeren dan niet te bereiken dan komt er een nieuwe poging na de training. Indien er sprake is van contact dan wordt met de jongere besproken wat er aan de hand is. Als het contact niet tot stand komt en er is wel een begeleider vanuit hulpverlening in beeld, dan wordt met hem contact gelegd. Soms lukt het om ze weer te betrekken en te activeren om mee te blijven doen, soms lukt dat ook niet.

Het uitgangspunt is dat er geen teleurstellingen worden georganiseerd. Voor de jongeren die afhaken blijft er aandacht of via een externe begeleider, via het ambulant jongerenwerk of een project als 2GetThere waarin coaches jongeren begeleiden naar werk en/of scholing.

Binnen het project Man In Uitvoering, waaruit het project JIU is voortgekomen, zetten mannen hun talent in binnen het Atelier, een concept van Solidez. Ateliers zoals een horeca-, computer-, tuin- en reparatieatelier. Er werden een kleine vergoeding gevraagd voor de reparaties aan goederen van mensen uit het dorp en voor de verzorging van catering. Deze wederkerigheid werkte activerend en motiverend. Vanuit de opbrengsten die de groep mannen samen hebben 'gespaard' konden ze gezamenlijk een weekend weg. Om de lezer het Atelierconcept niet te onthouden is deze als bijlage opgenomen²⁴.

3.3 Verantwoording: wat werkt en waarom werkt het?

Werkzame elementen

Gedurende het traject werd met regelmaat met deelnemers, coaches en collega-werkers gereflecteerd en geëvalueerd. Dit gebeurde formeel tijdens de individuele coaching en het afstemmingsoverleg tussen sociaal werker(s) en coaches. De meeste informatie kwam voort uit de informele contactmomenten tussen sociaal werker en deelnemers (spontaan of geregistreerd door de sociaal werker).

Onderstaande elementen komen voort uit deze evaluatiemomenten.

- ✓ Het aanbod van de combinatie LSR en LEV training werkt. Deelnemers zijn erg trots op het bereikte resultaat, een diploma. Een deel van de deelnemers heeft namelijk geen enkele studie afgerond. Onder de noemer: we organiseren geen teleurstellingen, is de motivatie van coaches en sociaal

²⁴ Zie Bijlage 4.

werker om deelnemers 'er doorheen te slepen' zeer groot en van grote waarde gebleken tijdens de doorloop van het project.

Diegenen die de cursus om verschillende redenen niet hebben afgerond, hebben in ieder geval een gedeelte van het traject meegelopen en zo hebben zij geroken aan een opleiding die voor hen haalbaar was. Zij hebben ervaren dat zij het WAARD waren om op in te zetten. Zij deden ertoe. De deelnemers die de training niet hebben afgemaakt hebben een deel van de trainingen gevolgd en zodoende ervaring opgedaan met het volgen van een opleiding.(structuur, op tijd komen, er wordt op je gerekend dus je bent er verantwoordelijk voor enz.).

"Ik los eigenlijk altijd mijn problemen alleen op, sinds de training heb ik al een aantal keren mijn coach gevraagd om mij te helpen. Ze denkt ook echt mee en helpt me ook altijd. Man (27 jaar) 2014.

- √ Het aanbod van de LEV²⁵ was zinvol en de combinatie van workshopleiders en trainers van sportclinics vanuit een heel ander milieu een gouden greep. Beide groepen hadden een vooringenomen oordeel. Door de ontmoeting en het contact tussen trainers en workshopleiders ontstond meer begrip tussen de verschillende milieus

"Het is belangrijk om deze jongeren zodanig te benaderen dat ze je enigszins vertrouwen. Een titel zegt deze jongeren niet zo veel. Zij kijken of je geschikt bent of niet". Trainer LEV workshop, 2013..

- √ Binnen het project JIU waren er diverse momenten van wederkerigheid. Zo hebben de groepen uit de voor- en najaarstraining een evenement voor kinderen georganiseerd en liepen zij stage bij onder meer het sportbuurtwerk.

"Ik ben erg tevreden over de inzet van de stagiaires bij de sportinloop voor kinderen en het voetbaltoernooi. Eén van hen is een natuurtalent en hij krijgt ook de 'lastige' gasten betrokken. Denk je dat hij tijd en zin heeft om mee te doen met een vervolgtraject?" Sportbuurtwerker, 2014.

"Ik wil graag de straat op met de spellenkar (juni 2013), maar in Renkum kregen we het bij de gemeente niet zo voor elkaar. Ik ben nu vrijwilliger Doorwerth en doe daar spelactiviteiten, vooral voetbal, met de jongens op straat. Ze vinden het altijd erg leuk als ik er ben. Dit had ik vorig jaar nog niet gedurfd". Man (23 jaar), 2013.

- √ Samen doen, samen leren, samen ervaren: dit kon tijdens de groepstrainingen en dit gezamenlijke aspect, in combinatie met individuele ondersteuning van een coach resulteerde in 1 op 1 aandacht voor de deelnemer. Na de voorjaarstraining (2013) is er na ruim een half jaar over en weer nog regelmatig contact. Sociale vaardigheden opgedaan tijdens de LSR en LEV trainingen zijn toepasbaar op velerlei gebied.

"De eerste keer dat ik met een jongere de sociale dienst bezocht, hield hij zijn pet op, hing wat in een stoel en praatte zacht'. Dit gegeven ontving hij ook als feedback tijdens de trainingen. Drie weken later ben ik mee naar een afspraak bij Schuldhulpverlening. Hij had zijn archief netjes gedocumenteerd in een ordner mee en voor we het gesprek in gingen zette hij zijn pet af. Hij zat rechtop in de stoel en hij praatte met meer volume. In tegenstelling tot het vorige gesprek, hield hij een helder pleidooi voor zichzelf. Hij was duidelijk gegroeid in zijn presentatie en het houden van een kop-staart verhaal." Sociaal werker, 2013.

- √ De sociaal werker heeft kennis van de doelgroep en de gemeente. Door gesprekken met de doelgroep tijdens het project Man In Uitvoering, signalen vanuit dienst- en hulpverlening, kwam het project tot stand. De ervaring van de gekozen aanpak bestrijkt een jaar en de resultaten zijn nog niet over een langere periode te meten. Wel meetbaar is het feit dat deelnemers gestegen zijn op de

²⁵ Zie 2.1

participatiespiraal en zij zichtbaar uitstralen dat hun zelfvertrouwen en zelfbeeld is gegroeid. Persoonlijke groei gaat in hele kleine stapjes en deze is te beïnvloeden door een overwogen training aan te bieden, met onderdelen die uitnodigen om te ontdekken en leren maar wel te overzien. Stimuleren van de eigen kracht van deelnemers door te complimenteren dat wat goed gaat en zelfreflectie te stimuleren.

“Mijn deelnemer heeft vanaf het begin de verantwoordelijkheid buiten zichzelf gelegd. Aan hem lag het niet. Elke week gaf hij aan dat we blij mochten zijn dat hij er was: of zijn moeder was ziek, moest naar het ziekenhuis, of hij had te veel onrust in zijn hoofd en had hij het zo druk dat hij zich niet kon concentreren. Al met al heel veel klaagzang. Dit veranderde gedurende de training, hij merkte dat hij op de coach kon bouwen, ging open staan voor feedback zonder direct in de weerstand te schieten en ging plannen maken om na 8 jaar werkloos te zijn geweest nu concreet aan het werk te gaan met een eigen bedrijfje. Over zijn moeder hoor ik hem niet meer. Samen gaan we na de diploma uitreiking praten met de sociale dienst. Hij is al vergevorderd met zijn plan en ziet het nut van ‘kruiwagens’ en ondersteuning in. Hij was degene waarvan ik dacht dat hij als eerste zou afhaken. Ik ben trots op hem”. Coach 2014.

4 Praktijkervaringen & voorbeelden

Een aantal uitspraken uit de praktijk zijn opgenomen in de eerste drie hoofdstukken van dit handboek. Uitspraken en korte casebeschrijvingen illustreren de inhoud om zo een concreet beeld van de praktijk te krijgen.

H. is een jonge man van 22 jaar en afkomstig uit de Kampersfamilie. Zijn ouders zijn een aantal jaren geleden uit huis gezet door de woningbouwvereniging en mogen de eerste jaren niet in de gemeente wonen. Als kind woonde H. in een kleine caravan in de wijk samen met zijn ouders, broer en jongere zusje. H. woont nu af en toe bij zijn moeder in de wagen en soms bij zijn zusje in haar flat. H. heeft een jaar geleden voor het eerst een diploma gehaald en wel een LSR 2 diploma. De sociaal werker kent H. vanuit het project Man In Uitvoering waar hij een paar keer is geweest, hij had daar aangegeven dat hij het diploma LSR niveau 3 wel wilde halen. Bij aanvang van het project JIU heeft de sociaal werker contact met hem opgenomen en hij wilde wel mee doen. In de voorjaarstraining was hij de enige die voor het diploma LSR 3 ging. Aan LSR 3 worden hogere eisen gesteld dan aan 2, maar volgens H. zou dat geen problemen opleveren.

Vanaf het begin van het traject had H. veel weerstand. De eerste les had hij een conflict met de docent LSR, na veel praten lukte het hem om weer mee te doen met de les. Voor de aanvang van de 2^e les schoot H. op voorhand in verzet: hij had geen zin en wel wat beters te doen, ook vond hij de docent niet zo goed. Met veel stampij vertrok hij en stond buiten verder te mokken. Met hulp van de ambulant jongerenwerk die H. al enige jaren kende, kalmeerde H. en kwam terug in de training.

De coach van H. heeft dit verder met hem opgepakt door zijn kracht te benoemen (het halen van LSR 2) en in kaart te brengen wat zijn gedrag veroorzaakte voor hem zelf en de voor de groep. Het ging daarna iets beter tot de kookclinic (LEV).

Om de groep uit te dagen tot gesprek had de sociaal werker de stelling opgehangen: 'Mannen kunnen niet koken'. Het lezen van deze stelling bracht H. tot een kookpunt, hij werd hierom erg boos en reageerde explosief naar de kookdocent. Hierdoor ontstond een gespannen sfeer. Later heeft hij de sociaal werker uitgelegd dat hij altijd erg gevoelig reageert op vooroordelen.

Om het conflict een andere wending te geven, daagde de sociaal werker hem uit door te zeggen dat zij vond dat mannen niet konden koken en dat hij dan maar aan haar moest bewijzen dat hij kon koken.

De docent gaf iedereen een opdracht en H. ging aardappels schillen. Weliswaar onder protest want hij gaf aan dit niet te kunnen omdat zijn moeder altijd kookte! Iedereen ging aan de slag en hij wilde zich ook niet laten kennen. Hij kreeg duidelijke instructies en kon zelfstandig de aardappels gaan schillen. De rest van de les heeft hij goed meegewerkt om de maaltijd te bereiden.

Twee weken later krijgt de sociaal werker plotseling het bericht dat de kookdocent in het ziekenhuis is opgenomen vanwege haar hart. De sociaal werker schrikt enorm maar de les moet door: de deelnemers zouden voor een groepje kinderen gaan koken. De deelnemers stellen voor om naar huis te gaan en de kinderen af te bellen.

De sociaal werker krijgt een ingeving en neemt H. apart. "H. Jij bent een LSR niveau 3 in opleiding, als we het menu aanpassen, zou jij het aandurven om de les van de docent over te nemen?".

H. gaat aan de slag en roept iedereen bij elkaar. Met elkaar maken ze een geweldige maaltijd voor de kinderen, iedereen is hard aan het werk. H vertelt vol trots aan iemand aan de telefoon dat hij geen tijd heeft omdat hij de kookles moet overnemen.

Na deze kookles ging het beter met H. in de groep. Hij schoot niet meer bij het minste of geringste in de weerstand en ook de individuele coaching verliep beter: hij stond meer open om naar gevolgen van zijn gedrag te kijken en toonde zich verantwoordelijker binnen de groep.

H. is niet geslaagd voor zijn diploma, maar heeft zich op andere fronten zeker ontwikkeld:

Na de training is er nog met enige regelmaat contact tussen hem en de coach en/of sociaal werker.

“Ik kook eigenlijk altijd en doe ook de rest van het huishouden. Hij deed niet zoveel. Maar na de kookclinic heb ik het wel met hem erover gehad en nu doet hij al wel meer”. Vrouw (23 jaar), 2013.

Uitspraak van deelnemster voorjaarstraining. Zij woont samen en volgde samen met haar partner de training.

Uitspraak:

“Eigenlijk kan ik niet zoveel en ik heb heel veel problemen, mijn hoofd zit vol. Ik heb ook heel veel schulden en ben ontslagen. Mijn ouders zijn net uit elkaar, bij mijn moeder kan ik niet wonen want zij krijgt een uitkering. Mijn zus vindt gelukkig goed dat ik er even ben, ik zit de hele dag in huis. Ik moet zo veel regelen, maar ik ben zo moe. Ik zie mijn vrienden weinig, denk ook niet dat ze op dit moment op mij zitten te wachten”. Man (25 jaar), 2013.

Deze jongere was deelnemer van de najaarstraining. Zijn problematiek stond in de weg om voldoende motivatie voor de training op te brengen en hij is afgehaakt. Hij heeft een paar dagen gewerkt, maar dit ging ook niet. Vele malen is er contact gezocht, maar tevergeefs. Hij zou met een coach van 2GetThere aan de slag, maar dit contact verliep stroef. Inmiddels is het de ambulant jongerenwerker gelukt om in contact te komen en wordt hij door haar begeleid.

Een voorbeeld uit Man In Uitvoering (2012)

Tijdens een wijkactiviteit is één van de mannen druk bezig met de catering. Hij (25 jaar) gaf eerder aan eigenlijk niet mee te willen doen omdat hij niet goed overweg kan met de woningbouwvereniging, de opdrachtgever van de activiteit. Ook de consulente van de woningbouw geeft aan niet blij te zijn met de aanwezigheid van de man, die zij kent als ‘overlastveroorzaker’.

Aan het eind van de dag kijkt iedereen terug op een geslaagde dag en benadrukt één van de sociaal werkers in aanwezigheid van de man en de consulente hoe goed de catering is verlopen door de inzet van de man. De consulente geeft in zijn bijzijn aan dat ze zeer tevreden is en te vroeg was met haar oordeel. De man op zijn beurt geeft aan dat hij het leuk vond om mee te doen en bij de volgende opdracht vanuit de woningbouwvereniging is hij zeker weer aanwezig.

Een voorbeeld van de sociaal werker (2013).

In een afstemmingsoverleg tussen coaches en de sociaal werker is de stemming ietwat mineur.

Oorzaak: een tweetal jongeren die voor de tweede keer schitterden door afwezigheid bij de LSR training. Net voor aanvang is er tevergeefs geprobeerd om met hen in contact te komen en de sociaal werker is nog naar het woonadres van één van de jongeren gegaan. Deze acties leverden niets op en ergernis over de afwezigheid wisselen zich af met een gevoel van zorg: zou het wel goed met ze gaan en als ze nog een keer afwezig zijn, kunnen ze niet op voor het examen. Als sociaal werker is het belangrijk om ergernissen uit te laten spreken en bij elke nieuwe situatie af te vragen: “Wat nu en hoe gaan we hier mee om, met name in het geval van ‘onze criminele jongere, die heel goed een zijn ‘drugshandel’ kon organiseren en al zoveel hulpverlening, detentie en reclassering heeft gezien, dat zijn sociale vaardigheden prima op orde zijn.” Het duurde even, maar aan het eind van het overleg is afgesproken dat de coaches contact met de jongeren op zouden nemen en dat ‘we’ vooral gaan voor de jongeren die wel willen en er zijn. We sloten het overleg af met wat wel goed ging.

De sociaal werker ging met tevreden gevoel naar huis. De mineurstemming had plaats gemaakt voor acceptatie, nieuwe kansen zien en veerkracht. Wat is delen van ervaringen dan toch belangrijk!

Literatuur

Bronnen

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. *Brochure Acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl*.

Solidez (2012). *Dynamisch Ontwikkel-organiseerplan Solidez 2013-2017*. Wageningen/Renkum: Solidez Welzijn

Solidez (2013). *Productenboek Solidez, gemeente Renkum 2013*. Wageningen/Renkum : Solidez Welzijn

Tesink, A en Adel, J. van den (2010). *Projectplan Man 2.0*. Wageningen/Renkum : Solidez Welzijn

Tesink, A (2012). *Projectplan Jong in Uitvoering*. Wageningen/Renkum : Solidez Welzijn

Utlu, P, Verschoor, W. (2009). *Man actief*. Utrecht: Movisie en Vizyon

Vlaar, P. e.a.. *Actieprogramma Professionalisering W&MD Competenties Maatschappelijke Ondersteuning*. Utrecht: Movisie

Websites (bronnen)

Baart, A., Presentietheorie. www.andriesbaart.nl

De 18^e kameel. Story Telling. www.weerzien.nu en www.bronpartners.nl

Gemeente Renkum, *Meedoen vanuit eigen kracht, Beleidskader Wet maatschappelijk ondersteuning 2012-2015 gemeente Renkum*.

www.renkum.nl/Inwoners/Zorg_en_Welzijn/Wet_maatschappelijke_ondersteuning_WMO

Gemeente Renkum (2013). *CONCEPT kadernota Sociaal Domein Gemeente Renkum*. De kunst van samen leven in de gemeente Renkum. www.renkum.nl

Movisie, Databank Effectieve sociale interventies. www.movisie.nl

Moviera, Aanpak huiselijk geweld. www.moviera.nl

Nederlandse Sport Alliantie, Stichting (NSA). *Informatie opleiding Leiderschap Sport en Recreatie niveau 2 en 3*. www.nsa.nl

Nolte, D., *Van Droom naar Droombraak*. www.vipbus.nl

Voor sociale initiatieven. Programma Diversiteit Man 2.0. www.oranjefonds.nl



Bijlage 1: Onderdelen beleid Solidez Welzijn

Bron: Dynamisch Ontwikkel- en organiseerplan Solidez 2013-2017 Wageningen/Renkum

Deze bijlage bevat onderdelen van het beleid van Solidez Welzijn en is bedoeld als naslagwerk. Voor het project Jong In Uitvoering en Man 2.0 is figuur 1: Serviceconcept voor vitaliteit van belang. De hierin genoemde Participatiespiraal (zie Bijlage 3 voor een uitgebreide beschrijving) wordt gebruikt om de participatiefase te formuleren waarin de deelnemer zich bevindt.



‘Eigen kracht koesteren en gedeelde kracht versterken’ onder die titel werken we de komende jaren op dynamische wijze aan het realiseren van onze missie, visie en doelstellingen. De titel had evenzogoed **‘Eigen kracht versterken en gedeelde kracht koesteren’** kunnen heten, immers: beide is van belang en we zullen dan ook beide doen. De keuze is uiteindelijk op de eerste zinsnede gevallen. We verwachten namelijk dat de opbrengst van onze inspanning voor de burger(s) evenals het maatschappelijk rendement, net iets groter zal zijn bij de eerste focus.

Aan ‘Eigen kracht koesteren’ gaat vertrouwen vooraf. Voor een succesvolle transformatie van verzorgingsstaat naar participatiegemeenschappen is vertrouwen een belangrijk kernbegrip. Het onlangs verschenen WRR rapport ‘Vertrouwen in (2012, WRR rapport 88) laat dat onverbloemd zien. Maar vertrouwen alleen is onvoldoende: het gaat ook om verbinden. Onze professionals zijn belangrijke vertegenwoordigers van dat vertrouwen en het zijn ook verbinders. Zij verbinden burgers onderling maar zijn soms ook een verbindingsschakel tussen burgers en de overheid of tussen burgers en maatschappelijk dienstverleners. Verbinding is nodig om de brug te bouwen tussen de systeemwereld enerzijds en de leefwereld anderzijds .

Gedeelde kracht versterken is nodig omdat we voor meerdere opgaven tegelijkertijd staan. Diverse innovaties zijn nodig om de ineffectieve, soms zelfs perverse elementen van de systeemwereld op te ruimen en er voor te zorgen dat de brug steeds minder nodig is. M.a.w. ‘in plaats van de brug te bouwen terwijl je er over heen loopt’ (de titel van een bekend boek over veranderstrategieën) staan we voor de opgave ‘de brug af te breken terwijl we er over heen lopen’ zodat de leef- en systeemwereld weer meer kan samenvallen en burgers en instituties niet langer tegenover elkaar staan. Zo kunnen we voorbij wantrouwen, cynisme en onverschilligheid werken aan vertrouwen en vanuit onderlinge betrokkenheid kansen creëren en ambities realiseren.

Maatschappelijke vraagstukken waarvoor Solidez van betekenis is c.q. wil zijn, hebben op enigerlei wijze betrekking op de ‘kwaliteit van leven’ en vragen om een integrale aanpak. Een aanpak die tot daadwerkelijk resultaat leidt, waar de betrokkene zelf (mede)eigenaar is en tevens betaalbaar. En daarbij telt niet zozeer hoe en in welke organisatie het resultaat tot stand komt maar veel meer dat het succesvol tot stand komt; nabij, present, integraal, door professionals die zich met hart, hoofd en handen voor de volle 100% inzetten.

Onze samenleving kent op dit moment vele onzekerheden, dat geldt ook voor Solidez en evenzogoed voor vele anderen. Wij zijn van mening dat juist de dialoog van belang is om tot verstandige besluitvorming te komen. Wij gaan de dialoog hierover dan ook graag met u aan: als opdrachtgever, als belangenhouder/belanghebbende, als keten- en/of netwerkpartner en als vrijwilliger. En natuurlijk zullen we dit ook in het contact met onze deelnemers c.q. klanten verkennen.

1) Waarde-creatie Solidez

In deze paragraaf zullen we ingaan op onze missie, visie, doelstellingen en identiteit. We geven aan door welke ambities we ons laten leiden, schetsen een beeld van de toekomst en geven een indicatie op basis van welke ankerpunten wij invulling aan onze maatschappelijke functie zullen geven.

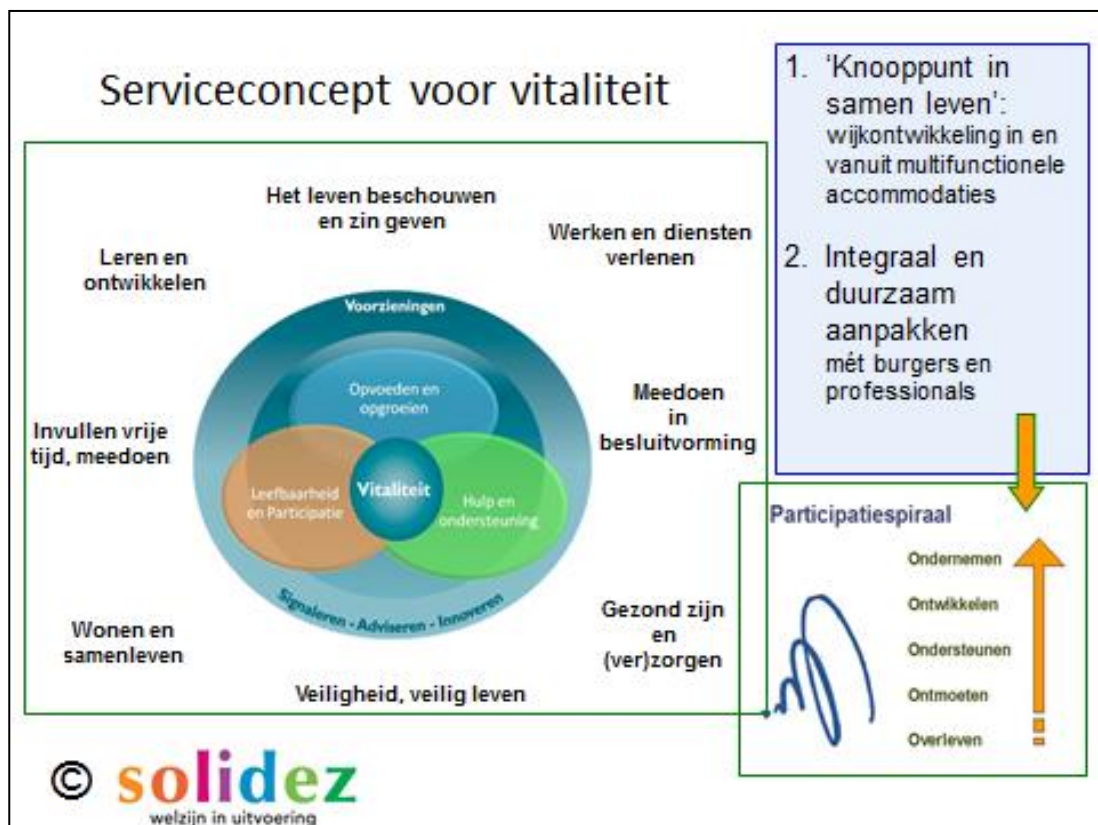
Missie en visie

Missie: Solidez creëert kansen, benut eigen kracht, initiatief en onderlinge zorg voor welzijn en welbevinden voor inwoners van Renkum en Wageningen.

Visie: We werken aan bovenstaande visie op basis van enkele ankerpunten. Welzijn en welbevinden nemen toe als burgers:

- 1) zo veel als mogelijk autonoom en op eigen kracht een betekenisvol leven kunnen leiden en zo nodig daarbij ondersteund (kunnen) worden;
- 2) zich deelgenoot weten van een groter geheel doordat zij betrokken (kunnen) zijn bij en voor anderen en/of de leefomgeving en dat zij zich, voor zover nodig, daarin kunnen laten ondersteunen;
- 3) er op kunnen vertrouwen dat de ondersteuning mens- en vraaggericht, nabij en present geboden wordt en er met hen aan kansen, ambities, verbeteringen en oplossingen gewerkt wordt;
- 4) zodoende individueel en gemeenschappelijk bouwen aan een vitale, inclusieve samenleving waarin plaats is voor iedereen.

Figuur 1: Serviceconcept voor vitaliteit (Links de levensgebieden en rechtsonder de participatiespiraal).



2) **Waarde-realiseratie Solidez**

We benoemen een vijftal hoofddomeinen en geven aan op welke wijze we de beoogde waarde-creatie tot stand willen laten komen. We gaan in op wie er o.i. een belangrijke rol vervult en geven aan wat wij voor de samenleving zullen doen om de beoogde maatschappelijke doelen te realiseren.

Vanuit eerder genoemde waarde-creatie zullen we werken aan waarde-realiseratie.

Focus op vraagstukken

Onze resultaten zullen op de volgende vraagstukken gericht zijn:

- 1) Leefbaarheid en sociale veiligheid
- 2) Zelfredzaamheid en eigen kracht
- 3) Zorg voor elkaar in sociale netwerken
- 4) Participatie: in de maatschappij, in onderwijs en/of in arbeid om zodoende van betekenis te kunnen zijn
- 5) Gezonde leefstijl

Integraal werken

We zullen de integratie van de drie productgroepen (1) Opvoeden en opgroeien; (2) Leefbaarheid en Participatie en (3) Hulp en Ondersteuning verder vorm geven en voor elke vorm van dienstverlening bepalen wat en hoe zij bijdragen aan één of meerdere van bovengenoemde vraagstukken.

Gebiedsgericht werken

Onze medewerkers vinden hun thuisbasis in een multidisciplinair Solidez buurtteam. Zij werken ten dienste van een gebiedsgericht samenwerkingsverband van meerdere betrokkenen: professionals vanuit andere disciplines zoals zorg, wonen, veiligheid, openbare ruimte e.d.; vrijwilligers vanuit verschillende organisaties en last but not least de burgers zelf. Zij stemmen zowel in- als extern hun bijdrage aan de gewenste gebiedsontwikkeling af, zowel die ten behoeve van de gemeenschap als het individu.

We gaan er daarbij vanuit dat de samenleving gemiddeld is samengesteld zoals in onderstaande afbeelding is weergegeven.

Figuur 2: Globale verdeling 'Eigen kracht'



Omdat we overtuigd zijn van de noodzaak niet alles op één hoop te gooien kiezen we voor een organiseermodel dat is gepoogd samen te vatten in een tweetal beelden.

Figuur 3: Integrale dienstverlening



Figuur 4: Een handzaam model voor Integraal samenwerken



Afhankelijk van de lokale context zullen we vanuit deze gedachte aansluiten op en actief mede-
vormgeven aan de samenwerkingsverbanden op het niveau van de buurt c.q. de wijk.

Individueel en collectief

De professional handelt afgewogen en maakt een adequate methodische keuze.

Effectbewust

Onze professionals werken vraag gestuurd, doel- en resultaatgericht en effectbewust. Zij weten een onderscheid te maken tussen klanttevredenheid, klanteffect, maatschappelijke tevredenheid en maatschappelijk effect.

Figuur 5: Professionals bewust van het effect



3) Vitaal organiseren en leren

4) Financieel beleid

De inhoud van de punten 3 en 4 zijn weggelaten, zij zijn niet van toegevoegde waarde voor het Handboek Jong In Uitvoering.

Bijlage 2: WMO & WNS (Wet Maatschappelijke Ondersteuning & Welzijn Nieuwe Stijl)

In 1.5 van het Handboek Jong in Uitvoering staat: “Een project als Jong in Uitvoering zou goed kunnen aansluiten bij gemeente- of overheidsbeleid zoals de WMO, de (nog in te voeren) Participatiewet en beleid op het gebied van Welzijn Nieuwe Stijl.

De gemeente Renkum (www.renkum.nl) heeft haar informatie WMO gebundeld in de notitie ‘Meedoen vanuit eigen kracht, Beleidskader Wet maatschappelijk ondersteuning 2012-2015 gemeente Renkum’. Tevens heeft de raad van de gemeente Renkum, net als in diverse raden van andere gemeentes, in 2013 een Gemeentelijke Uitvoeringsnotitie Participatie en re-integratie goedgekeurd.

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) is van groot belang voor het welzijnswerk. Solidez Welzijn vermeldt in onder andere het ‘Productenboek Solidez gemeente Renkum 2013’ naast de welzijnsdoelen ook bij elke product de beleidsdoelstellingen van de gemeente waar het product op aansluit.

De WMO²⁶

De WMO regelt onder andere dat mensen met een beperking de voorzieningen, hulp en ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Sinds 2007 is de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de WMO. Het doel van de WMO is het bevorderen van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van alle burgers, jong en oud, met of zonder beperkingen.

Naast de ondersteuning van mensen die een beperking ondervinden in het deelnemen aan de maatschappij, gaat het in de WMO om het bevorderen van sociale samenhang en onderlinge betrokkenheid waardoor iedereen mee kan doen en niemand wordt buitengesloten.

Compensatiebeginsel en mogelijkheden voor ondersteuning.

Als een inwoner een beperking ondervindt in zijn zelfredzaamheid en zijn maatschappelijke participatie kan hij of zij de gemeente vragen om ondersteuning. In een gesprek tussen inwoner en gemeente wordt dan bepaald hoe dit probleem het beste opgelost kan worden.

Het compensatiebeginsel, neergelegd in artikel 4 van de WMO, houdt in dat de gemeente de plicht heeft om oplossingen te bieden aan burgers met beperkingen via het treffen van voorzieningen die hen in staat stellen:

- een huishouden te voeren
- zich te verplaatsen in en om de woning
- zich lokaal te verplaatsen per vervoermiddel
- medemensen te ontmoeten en op basis daarvan sociale verbanden aan te gaan.

Meer informatie over de verschillende voorzieningen die onder de WMO vallen en de mogelijkheden voor ondersteuning vind u bij het Zorgloket van de gemeente.

WMO-beleid

Het WMO-beleid van de gemeente Renkum is vastgelegd in het WMO-beleidskader: ‘Meedoen vanuit eigen Kracht’ 2012 – 2015’.

De rol van de gemeente verschuift van ‘**zorgen voor**’ naar ‘**zorgen dat**’: de gemeente gaat er van uit dat haar inwoners in eerste instantie **zelf verantwoordelijk** zijn voor hun deelname aan het maatschappelijk leven. De eigen kracht van onze inwoners en hun sociale netwerken staan voorop. Het doel van ondersteuning is die eigen kracht te versterken. Als iemand een beroep doet op de gemeente in het kader van de WMO wordt daarom in eerste instantie gekeken naar wat iemand nog wèl zelf of met behulp van zijn sociale netwerk kan.

²⁶ Bron: www.renkum.nl/Inwoners/Zorg_en_Welzijn/Wet_maatschappelijke_ondersteuning_WMO

De gemeente wil **initiator en facilitator** zijn van initiatieven die leiden tot meedoen. Ze zal actief de vorming van sociale netwerken stimuleren door het ondersteunen van mantelzorg en vrijwilligerswerk en door ervoor te zorgen dat mensen elkaar kunnen ontmoeten.

Er zal altijd een **vangnet** moeten zijn voor de mensen die echt kwetsbaar zijn, en die niet goed in staat zijn hun eigen vraag te formuleren. Ook de eigen verantwoordelijkheid kent haar grenzen. Voor de meest kwetsbare mensen bieden collectieve voorzieningen vaak geen soelaas. Voor deze groep blijft de mogelijkheid bestaan om een beroep te doen op individuele voorzieningen bij het zoeken naar een passende oplossing voor de beperking die iemand ondervindt in de maatschappelijke deelname.

Prestatievelden WMO

De WMO kent negen prestatievelden. Dit zijn onderwerpen waarvoor de gemeente een taak heeft. Om u een idee te geven welke taken de gemeente heeft, geven wij u een overzicht van de negen prestatievelden.

1. Bevorderen sociale samenhang en leefbaarheid;
2. Ondersteunen van jongeren en hun ouders die problemen hebben met opgroeien/opvoeden;
3. Het geven van informatie, advies en cliëntondersteuning;
4. Ondersteunen van vrijwilligers en mantelzorgers;
5. Bevorderen van deelname aan maatschappelijk verkeer en zelfstandig functioneren van mensen met een beperking;
6. Verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking;
7. Maatschappelijk opvang, waaronder vrouwenopvang en voeren van beleid ter bestrijding van huiselijk geweld;
8. Zorgen voor openbare geestelijke gezondheidszorg;
9. Zorg regelen voor mensen met een verslaving.

WMO-adviesraad

De WMO-adviesraad is een adviesorgaan van de gemeente Renkum. De leden van de adviesraad zijn actieve, betrokken burgers, die uit de verschillende dorpen van de gemeente Renkum komen.

De WMO-adviesraad kent 12 leden, waaronder een onafhankelijk voorzitter. De leden worden benoemd door het college van burgemeester en wethouders.

Meer informatie

Meer informatie over het WMO-beleid van de gemeente staat in 'Meedoen vanuit eigen kracht' (pdf, 642 Kb), het Beleidskader Wet maatschappelijke ondersteuning gemeente Renkum 2012 – 2015. In de 'CONCEPT kadernota Sociaal Domein Gemeente Renkum'²⁷ wordt het beleid van de gemeente Renkum vormgegeven.

Levensgebieden

In de informatie over het WMO-beleid wordt gesproken over levensgebieden waarvoor aandacht is.

Welke levensgebieden²⁸ zijn er? Een opsomming:

- Wonen & Woonomgeving
- Werk & Dagbesteding
- Inkomen & Materiële situatie
- Mobiliteit
- Vrije tijd
- Ontwikkeling & persoonlijke Ontplooiing
- Sociale contacten
- Gezondheid & Lichamelijk welbevinden
- Zingeving & Religie
- Welbevinden/Welzijn

²⁷ 'De kunst van samen leven in de gemeente Renkum, Concept Kadernota Sociaal Domein, dec. 2013'

²⁸ Bron: diverse sites rondom de WMO waarin de levensgebieden worden benoemd.

Welzijn Nieuwe Stijl (WNS)

Sinds 2011 werkt Solidez Welzijn aan innovaties om de acht bakens WNS handen en voeten te geven. In het Productenboek²⁹ worden de diensten van Solidez beschreven. De doelen en resultaten zijn onder andere gerelateerd aan de gemeentelijk vraag: de WMO-prestatievelden en de bakens Welzijn Nieuwe Stijl.

De 8 bakens Welzijn Nieuwe Stijl³⁰ zijn:

1. Gericht op de vraag achter de vraag
2. Gebaseerd op de eigen kracht van de burger
3. Direct er op af
4. Formeel en informeel in optimale verhouding
5. Doordachte balans van collectief en individueel
6. Integraal werken
7. Niet vrijblijvend, maar resultaat gericht
8. Gebaseerd op ruimte voor de professional

Meer informatie

Meer informatie over de 8 bakens WNS is onder andere vinden op de site van het Ministerie van VWS. Paul Vlaar et al. hebben in het kader van het veranderende werkveld in de branche Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD) het 'Actieprogramma Professionalisering W&MD Competenties Maatschappelijke Ondersteuning' geschreven. Dit is uitgebracht door Movisie.

²⁹ Productenboek Solidez, gemeente Renkum 2013.

³⁰ Bron: brochure Welzijn Nieuwe Stijl van Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Bijlage 3: Achtergrondinformatie Participatiespiraal Solidez

Grotendeels overgenomen uit: *Projectplan Man 2.0* geschreven door Amber Tesink e.a. (2010)

De Participatiespiraal

De participatiespiraal is een instrument, ontwikkeld door Solidez, om inzicht te krijgen in de behoeftes en mogelijkheden van de diverse doelgroepen ten aanzien van (participatie bevorderende) interventies, als ook het inzichtelijk maken van de voortgang binnen de spiraal.

Dit is belangrijk om zo de dienstverlening van Solidez goed te kunnen laten aansluiten bij de doelgroepen. Mensen krijgen op deze wijze zelf wat meer controle over hun eigen welzijn en kunnen stapsgewijs via de spiraal toewerken naar hogere doelen. Zij kunnen zelf zien welke resultaten ze behalen en zodoende meer (gaan) participeren in de maatschappij. Na elke stap in de spiraal zijn er een aantal criteria waaraan gemeten kan worden of iemand toe is aan een volgende stap. In het kort ziet de participatiespiraal er als volgt uit:



Stap 1: overleven

Bij deze stap zijn mensen toe aan rust en gaat het om de vraag of zij zorg/hulp nodig hebben bij het overleven. In deze fase kan het Atelier het volgende bieden: het opdoen van sociale contacten, bieden van structuur, activering, zinvolle tijdsbesteding, eenzaamheidsbestrijding, het doen ontstaan van feel-good momenten, stimulering van zelfwaardering en (zelf)vertrouwen en het bieden van hulp en ondersteuning bij maatschappelijke vragen.

Stap 2: ontmoeten

In deze fase wordt antwoord gegeven op de vraag of iemand toe is aan maatschappelijke oriëntatie en/ of taalactivering / inburgering. Hierbij kan het Atelier ondersteunen bij inburgering en maatschappelijke integratie over en weer, het leren van de Nederlandse taal in de praktijk, het mogelijk maken van een recreatieve- en zinvolle tijdsbesteding, het bieden van structuur, sociale activering, verbeteren van de leefbaarheid in de wijken, inzet voor de samenleving, talentontwikkeling.

Stap 3: ondersteunen

In stap 3 gaat het om de vraag of iemand toe is aan het vergroten van het sociale netwerk of arbeidsactivering. Als mensen klaar zijn voor deze volgende stap dan kunnen deelnemers in het Atelier toewerken naar arbeidsactivering en maatschappelijke en arbeidsmatige participatie. Zij werken aan talentontwikkeling en zelfstandig functioneren bij het uitvoeren van taken. Tijdens deze fase kan het bijvoorbeeld gaan om stages, cursussen en het ontwikkelen van talenten in de productiewerkplaats en verkoop van (kunst)producten.

Stap 4: ontwikkelen

Het toe leiden naar arbeid staat in deze fase centraal door de ontwikkeling van arbeidsmatige en maatschappelijke participatie. Sleutelwoorden in stap 4 zijn arbeid en ondernemerschap en talentontwikkeling. Deelnemers worden ingezet bij de begeleiding van nieuwe deelnemers in fase 1 en 2 van de participatiespiraal en zij ontwikkelen een visie op de eigen talenten en vaardigheden.

Stap 5: ondernemen.

Als mensen toe zijn aan arbeidsmatig participeren dan zitten ze in stap 5. Hierbij gaat het om het toe leiden naar arbeidsmatige participatie; stimuleren van werk en opdrachten voor creatieve producenten. Werk en opdrachten worden gestimuleerd en deelnemers werken zelfstandig en in teamverband mee in de organisatie (Solidez) en ondersteunen elkaar in de ontwikkeling van hun zelfstandige activiteiten. Daarnaast is er ruimte voor een training arbeidsvaardigheden en/of andere cursussen. Belangrijk in deze stap is dat deelnemers ook andere deelnemers uit de fases 1t/m 4 begeleiden. Het Atelier stelt werkervaringsplaatsen ter beschikking waar talentontwikkeling kan plaatsvinden op bijvoorbeeld ambachtelijk of kunstzinnig vlak. Daarnaast biedt het Atelier ondersteuning bij het ontwikkelen van organisatorische en ondernemersactiviteiten. Trainingen gaan in deze fase over concrete arbeidstoeleiding zoals een sollicitatietraining en of bemiddeling naar werk of zelfstandig ondernemerschap.

Fasen Participatiespiraal

Stap 1: Participatiefase Overleven

Is hij/zij toe aan maatschappelijke oriëntatie en /of taalactivering /inburgering?

Solidez biedt:

- Ontmoetingsplaatsen
- Signalering, zorg en ondersteuning bij maatschappelijke vragen
- Taalondersteuning

Het Atelier biedt voor deze fase:

Doel

Sociale contacten opdoen, structuur bieden, activering, zinvolle tijdsbesteding, eenzaamheids-bestrijding, feel-good momenten doen ontstaan, zelfwaardering en (zelf)vertrouwen stimuleren, hulp en ondersteuning bieden bij maatschappelijke vragen.

Activiteiten

- Meedoen aan individuele atelieractiviteiten, samen lunchen, samen koken (en hiervan leren)
- Aanspraak en aandacht.
- Deelnemers kunnen bij voldoende kwaliteit – en indien zij dat wensen - worden ingezet bij productie
- activiteiten in Atelier 'Duurzaam';
- Begeleiding en organisatie wordt deels uitgevoerd door professionals en stagiaires en deels door vrijwilligers en trajectdeelnemers uit fase 3, 4 en 5.
- Hulp en zorg wordt geboden in samenwerking met ketenpartners

Concreet betekent dit:

Laagdrempelige ontmoetingsmogelijkheden in het Atelier, ontspanning en creatieve activiteiten; informatie; taalondersteuning. Deelnemers worden gestimuleerd om deel te nemen aan gemeenschappelijke activiteiten (culturele uitjes, samenwerkingstaken) en huishoudelijke taken (koffie zetten, lunch voorbereiden, inrichten en opruimen atelier) en om op vaste tijden te komen (structuur bieden). Veel deelnemers uit deze fase eten niet goed. In het Stadsatelier wordt elke dag door de aanwezigen samen met de staf geluncht. Dit blijkt een grote stimulerende werking te hebben op de sociale contacten, aanwezigheid, de gezondheid en het gevoel van gelijkwaardigheid van de deelnemers.

Signaleringsfunctie, zorg en ondersteuning: De trajectbegeleiding onderhoudt contact met de deelnemers en met andere instanties waarmee zij te maken hebben rondom hun zorgprofiel (o.a. maatschappelijk werk, budgetbeheerder, jeugdzorg, verslavingszorg, reclassering, etc.).

Doorstroom criteria van niveau 1 naar 2:

De deelnemer:

- is in staat tot het maken en nakomen van afspraken
- toont wil om minder hulpafhankelijk te zijn of te worden
- beseft verantwoordelijkheid voor het eigen handelen
- kan sociale contacten leggen en onderhouden
- is gemotiveerd om de eigen situatie te verbeteren

5. Ondernemen
4. Ontwikkelen
3. Ondersteunen
2. Ontmoeten
1. Overleven



Stap 2: Participatiefase Ontmoeten

Is hij/zij toe aan rust en/of zorg en/of hulp bij overleven?

Solidez biedt:

- Ontmoetingsplaatsen en activiteiten
- Sociale activering
- Sociaal-culturele oriëntatie en ontwikkeling
- Cruciale praktijksituaties
- Vrijwilligerswerk

Doel

Ondersteuning bij inburgering en maatschappelijke integratie over en weer, Nederlandse taal leren in de praktijk, recreatieve- en zinvolle tijdsbesteding, structuur bieden, sociale activering, verbeteren van de leefbaarheid in de wijken, inzet voor de samenleving, talentontwikkeling.

Activiteiten Atelier

- Sociale activering door middel van activiteiten en samenwerking in de ateliers.
- Activiteiten aanvullend aan een inburgeringstraject of duaal traject en sociale activeringstrajecten (ook activering via PGB).
- Begeleiding en organisatie wordt deels uitgevoerd door professionals en stagiaires en deels door trajectdeelnemers met werkervaringsplaatsen uit participatiefase 3, 4 en 5.

Concreet betekent dit:

Ontmoetingsmogelijkheden als bij 1 beschreven voor autochtone en allochtone Nederlanders om d.m.v. ontmoeting, activiteiten en samenwerking de taal beter te leren spreken en elkaars cultuur te leren kennen. Deelnemers worden gestimuleerd om eenvoudige vrijwilligerstaken op zich te nemen in de organisatie en begeleiding, worden betrokken bij gemeenschappelijke activiteiten en uitjes (maatschappelijke oriëntatie / cruciale praktijksituaties). Talent(ontwikkeling) in de geboden technieken en taken wordt gesignaleerd en gestimuleerd. Eigen initiatief bij het organiseren van onderlinge activiteiten wordt gestimuleerd.

Ook wordt aan bezoekers laagdrempelige creatieve activiteiten, excursies en cursussen aangeboden in de recreatieve culturele sfeer, die interactie en integratie mogelijk maken, zoals internationaal koken.

Doorstroom criteria niveau 2 naar 3:

De deelnemer:

- heeft voldoende begrip van Nederlandse taal om taken / werkzaamheden te begrijpen en uit te voeren
- heeft begrip van de positie in de samenleving van zichzelf en anderen
- onderhoudt sociale contacten, ook buiten de Ateliers
- voert taken uit met aansturing en ondersteuning
- houdt zich aan afspraken
- is in staat om zelf keuzes te maken en relevante vragen te stellen
- toont wil om zelfstandig te functioneren
- toont aanzet tot zelfreflectie

5. Ondernemen
4. Ontwikkelen
3. Ondersteunen
2. Ontmoeten
1. Overleven



Is hij/zij toe aan sociale activering of arbeidsactivering

Solidez biedt:

- Activeringstrajecten
- Activiteiten
- Ondersteuning bij maatschappelijke en persoonlijke ontwikkeling
- Vrijwilligerswerk

Doel

Deelnemers werken toe naar arbeidsactivering en toeleiding, maatschappelijke en arbeidsmatige participatie. Zij werken aan talentontwikkeling en zelfstandig functioneren bij het uitvoeren van taken.

Activiteiten Atelier

- Productiewerkplaats, talentontwikkeling en verkoop (kunst)producten.
- Deelnemers worden ingezet bij productie activiteiten in opdracht en organisatietaken.
- Begeleiding door professionals.
- Stageplaatsen
- Empowermentcursussen
- Computervaardigheden
- Cursussen arbeidsactivering i.s.m. ketenpartners (kan ook in stap 4)

Concreet betekent dit:

De activiteiten zijn beschreven onder stap 1 en 2 en gericht op maatschappelijke en arbeidsmatige participatie. Ten behoeve van activeringstrajecten op maat, in opdracht voor uitkeringsgerechtigden WWB, WAO, IW, wordt samengewerkt met re-integratiebedrijven, afdeling sociale zaken van de gemeente, vluchtelingenwerk, educatie etc. Deelname aan een traject is niet vrijblijvend. Er is een aanwezigheids-/inhaalplicht; per deelnemer worden individuele trajectdoelen vastgelegd; er vindt monitoring, evaluatie en verslaglegging plaats.

De inzet en activiteiten worden toegesneden op het participatieniveau en de doelen van de deelnemer. Activiteiten kunnen derhalve ook plaatsvinden in de organisatorische en begeleidende sfeer.

Talent in de geboden technieken en werkzaamheden wordt gesignaleerd en gestimuleerd, zo mogelijk ontwikkeld tot professioneel niveau (doorstroom fase 4).

Doorstroom criteria niveau 3 naar 4:

De deelnemer:

- houdt zich aan afspraken
- is in staat om taken uit te voeren, daarop te reflecteren en zichzelf te verbeteren
- heeft interesse in anderen en in de maatschappij
- is in staat om invloeden en prikkels van buitenaf juist te beoordelen
- toont initiatief om eigen positie verder te verbeteren
- ontwikkelt zelfvertrouwen en een realistisch zelfbeeld
- ontwikkelt assertiviteit

5. Ondernemen
4. Ontwikkelen
3. Ondersteunen
2. Ontmoeten
1. Overleven



Stap 4: Participatiefase Ontwikkelen

Is hij/toe aan arbeidstoeleiding

Solidez biedt:

- Leerwerkplekken

Doel

Ontwikkelen van arbeidsmatige en maatschappelijke participatie. Toewerken naar arbeid en ondernemerschap, talentontwikkeling.

Activiteiten

- Inzet van deelnemers bij de organisatie, ontwikkeling en uitvoering van producten en opdrachten voor derden en andere ondernemersactiviteiten.
- Inzet bij organisatie en begeleiding van maatschappelijke activiteiten en evenementen
- Inzet bij (werk)begeleiding en activering van nieuwe deelnemers in fase 1 en 2
- Ontwikkelen van realistische visie op eigen talenten en vaardigheden.
- Eigen initiatief, zelfstandigheid en ondernemend zijn worden gestimuleerd.
- Cursussen arbeidsactivering i.s.m. ketenpartners (kan ook in stap 3 plaatsvinden).

Concreet betekent dit

Vervolgtrajecten voor trajectdeelnemers. Stageplaatsen en vrijwilligerswerk als werkervaringsplaats in de organisatie en bij de uitvoering en begeleiding van werkzaamheden, administratie, facilitaire dienst, marketing, de ontwikkeling van producten, begeleiding van vrijwilligers etc. Meewerken aan alle voorkomende werkzaamheden die nodig zijn om het participatiecentrum te kunnen laten draaien.

Leerwerkplekken toegesneden op de uitstroom- en leerdoelen van uitkeringsgerechtigde deelnemers, inburgeraars en NUGgers, in het kader van re-integratie, inburgering en educatie.

Er is tevens plaats voor mensen die gemotiveerd verder willen in de kunst en kunsteducatie, evenementenorganisatie, activiteiten begeleiding, trajectbegeleiding, culturele en maatschappelijke vorming en marketing, op alle niveaus en voor alle leeftijden vanaf 18 jaar.

Talentontwikkeling in ambachtelijke of kunstzinnige technieken.

Doorstroom criteria niveau 4 naar 5 :

De deelnemer:

- komt afspraken na en is proactief
- toont initiatief en zelfstandigheid bij uitvoering van taken en werkzaamheden
- denkt mee over oplossingen
- functioneert zelfstandig (o.a. kan met eigen budget omgaan)
- kan persoonlijke situatie en werktaken van elkaar scheiden
- kan oplossingen vinden voor belemmerende omgevings- en gezondheidsfactoren
- kan in een team werken / samenwerken
- ontwikkelt assertiviteit en greep op de eigen leefsituatie
- heeft een realistisch zelfbeeld
- ontwikkelt een realistisch beeld van vaardigheden en talenten in het kader van arbeid.

5. Ondernemen
4. Ontwikkelen
3. Ondersteunen
2. Ontmoeten
1. Overleven



Stap 5: Participatiefase Ondernemen

Is hij/zij toe aan arbeidsmatig participeren

Solidez als

- Werkgever
- Bemiddelaar

Doel

Het toe leiden naar arbeidsmatige participatie; stimuleren van werk en opdrachten voor creatieve producenten.

Activiteiten Atelier

- Deelnemers werken samen en steunen elkaar bij het ontwikkelen van zelfstandige - (ondernemers-) activiteiten
- Deelnemers werken zelfstandig en in teamverband mee in de organisatie, ontwikkeling en uitvoering van producten en opdrachten en andere ondernemersactiviteiten
- Arbeidsvaardigheden training en andere ondersteunende cursussen
- Coaching
- Ontwikkelen van eigen producten en verwerven van opdrachten
- Uitvoering en coördinatie van opdrachten
- Deelnemers begeleiden andere deelnemers uit fases 1,2,3,4
- Uitstroom naar ondernemerschap en arbeid wordt gestimuleerd.

Concreet betekent dit

Arbeid en werkervaringsplaatsen voor professionals, vrijwilligers en stagiaires die de activiteiten van het Stadsatelier mogelijk maken. Talentontwikkeling in ambachtelijke of kunstzinnige technieken en ondersteuning bij het ontwikkelen van organisatorische en ondernemersactiviteiten. Een verkoop- en bemiddelingsplatform voor ambachtelijke producten en diensten van startende ondernemers. Opdrachten voor zelfstandig werkende producenten. Overdracht naar concrete arbeidstoeileiding (sollicitatietraining, bemiddeling) of zelfstandig ondernemerschap.

Doorstroom / eind criteria niveau 5 naar zelfstandigheid:

De deelnemer:

- heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld om deel te gaan nemen aan het arbeidsproces
- heeft – in geval van ZZP – ondernemersvaardigheden ontwikkeld
- is assertief en heeft greep op de persoonlijke situatie
- vindt zelf oplossingen
- heeft begrip van maatschappelijke ontwikkelingen en een realistisch beeld van eigen maatschappelijke functioneren
- kan omgaan met kritiek en kan samenwerken
- kan eigen handelen bijsturen en verbeteren
- is gemotiveerd om economisch zelfstandig te zijn

5. Ondernemen

4. Ontwikkelen
 3. Ondersteunen
 2. Ontmoeten
 1. Overleven
- 

Stap 6: Participatiefase Ondernemer c.q. ondernemend zijn

Is de persoon in kwestie arbeidsmatig actief en (min of meer) economisch zelfstandig

Solidez biedt:

- Vrijwilligerswerk
- Vak-docentschap
- Adviseurschap

Doel

Stimuleren van vrijwillige maatschappelijke inzet; goed gebruik maken van professionele kennis en inzet van vrijwilligers voor de doelgroepen en voor de eigen organisatie en ontwikkeling; sterk en zwak verbinden; optimalisering effectiviteit organisatie en dienstverlening; netwerken opbouwen.

Activiteiten Solidez algemeen

- Gebruik van kennis en ervaring vrijwilligers als ondersteuning bij ondernemersactiviteiten en de ontwikkeling daarvan.
- Idem als coach, ontwikkelingscoach, cursusdocent en medewerker in de Ateliers om uitwisseling en doorstroom van deelnemers van alle participatieniveaus te stimuleren (goed voorbeeld doet goed volgen).
- Kostenbeheersing.
- Optimaliseren effectiviteit organisatie.

Concreet betekent dit

Vrijwilligerswerk in alle eerder genoemde fases (terug naar 1), docentschappen, coach, adviseurschap (klankbordgroep, ontwikkeling van dienstverlening en ondernemingen, bestuur etc.).

Kenmerken economische en maatschappelijke zelfstandigheid:

- Eigen inkomen
- Neemt verantwoordelijkheid
- Heeft de regie over het eigen leven in handen

Doorstroom / eind criteria niveau 5 naar zelfstandigheid:

De deelnemer:

- heeft voldoende vaardigheden ontwikkeld om deel te gaan nemen aan het arbeidsproces
- heeft – in geval van ZZP – ondernemersvaardigheden ontwikkeld
- is assertief en heeft greep op de persoonlijke situatie
- vindt zelf oplossingen
- heeft begrip van maatschappelijke ontwikkelingen en een realistisch beeld van eigen maatschappelijke functioneren
- kan omgaan met kritiek en kan samenwerken
- kan eigen handelen bijsturen en verbeteren
- is gemotiveerd om economisch zelfstandig te zijn

Bijlage 4: Onderdeel Atelierconcept Projectplan Man 2.0

Vooraf

In deze bijlage is de tekst rechtstreeks overgenomen uit het Projectplan Man 2.0³¹ en het Projectplan Jong in Uitvoering³².

Tijdens het project Man In Uitvoering namen deelnemers deel aan het Reparatieatelier, het Kookatelier (Samen Lunchen en verzorgen catering), Computeratelier, Gastheerschap. Ook droegen deelnemers vrijwillig bij aan de activiteiten 'het kinderdorp' en de dorpsfeesten. Tijdens de 'NL DOET' dag in 2012 is er, samen met raadsleden, een tuin bij een Jongerencentrum aangelegd. Hierin worden groenten verbouwd en er groeien fruitbomen. Met de opbrengsten van de tuin wordt er gekookt tijdens de kookclinics voor jongeren en jeugd. De tuin wordt onder leiding van een vrijwilliger met oud-deelnemers onderhouden.

Anno 2014 is het kookatelier geïntegreerd in één van de dorpshuizen, worden de computers nog actief gebruikt en zijn oud-deelnemers nog actief als gastheer en/of ondersteunen het beheer van de Dorpshuizen met kleine reparaties.

Het spel- en sport is niet geheel uit de verf gekomen. Samenwerking met netwerkpartners is noodzakelijk voor het goed tot stand komen voor het goed tot zijn recht laten komen van oud-deelnemers. Een aantal malen is er ondersteund bij kinderactiviteiten en een jongere uit de voorjaarstraining LSR is regelmatig actief om met kinderen op straat bijvoorbeeld te voetballen.

Ook de samenwerking tussen Sociale Activering, Ambulant Jongerenwerk met het Sportbuurtwerk Solidez is tot stand gekomen en gezamenlijk zetten zij activiteiten op voor jeugd, waar een rol is weggelegd voor jongeren met een LSR 2 of LSR 3 niveau diploma.

Het Atelierconcept (voetnoot 1).

Maatschappelijke participatie: Wij bieden de mogelijkheid tot laagdrempelige maatschappelijke participatie door samen met de deelnemer ateliers/ projecten op te zetten en te ontwikkelen waar deelnemers een aantal dagen in de week werkzaam zijn op vrijwillige basis. Onze ateliers en projecten stimuleren onderlinge betrokkenheid en zijn dienstverlenend voor de 'kwetsbare' doelgroep in de gemeente Renkum.

Het Uitgangspunt van het Atelierconcept is dat deelnemers met een afstand tot participatie via het Atelierconcept betekenisvol bijdragen aan een gunstige maatschappelijke balans. Kosten en opbrengsten houden elkaar meer dan in gunstige zin in balans. Zeker als we bereid zijn het maatschappelijke rendement ook in economische termen te duiden.

Binnen de gemeente Renkum is door medewerkers van Solidez geconstateerd dat er een aanzienlijke groep mannen tussen de 15 en 65 jaar aan te duiden is, die op dit moment niet of nauwelijks in de maatschappij participeren en in een sociaal isolement zitten. Deze doelgroep komen wij tegen via outreachend werken en in verschillende wijkprojecten van Solidez, alleen de middelen ontbreken om ze te 'binden'. Teneinde deze groep mannen in het Atelier te krijgen, zal de eerste stap gericht moeten zijn op het aansluiten op de interesses van mannen. Hiervoor hebben wij de volgende twee ateliers in gedachten:

³¹ Projectplan Man 2.0 door Amber Tesink en Jessica van Andel, Solidez 2010

³² Projectplan Jong In Uitvoering door Amber Tesink, Solidez 2012

4.1 Reparatieatelier

'Het Atelier' is de overkoepelende naam van een werkervaringsplaats waar mannen samen met en onder begeleiding van een vakdeskundige, reparaties verrichten aan producten waar 'nieuw' leven aan gegeven moet worden. Dit kan plaatsvinden in het reparatieatelier. In Nederland wordt er veel weggegooid, ook al kan dit nog gerepareerd worden. Helaas zit repareren bij veel mensen niet meer in het systeem. Door kapotte spullen zelf te repareren, helpen we de mensen om zelf actief te worden en te leren inzien dat zij een resultaat kunnen halen op korte termijn wanneer het lukt om iets te repareren. Daarnaast kan men zien dat repareren leuk kan zijn, en vaak veel gemakkelijker.

Buiten het verrichten van deze reparaties staat ontmoeting centraal. De mannen ondersteunen mensen bij het zelf repareren van hun dierbare producten maar er worden ook spullen gerepareerd die een tweede kans verdienen zodat er geld bespaard kan worden.

Hierbij kan men denken reparatie van meubels in een buurtcentrum bijvoorbeeld. Mensen kunnen met bijvoorbeeld een kapot bord naar het reparatieatelier komen en daar krijgen zij hulp van deelnemers uit het atelier bij de reparatie hiervan en wordt hen geleerd hoe ze het bord kunnen maken. Door deze werkwijze kunnen mensen groeien in de participatiespiraal³³ en later andere deelnemers zelf begeleiden. Dit heeft als bijkomend voordeel dat het verschijnsel van een 'rolmodel' hierbij kan optreden. Dit heeft te maken met mannelijkheidscoderingen, bijvoorbeeld wanneer een man een andere man vertelt hoe iets moet, dit soms anders aankomt dan wanneer een vrouw dit had gedaan.

In het reparatieatelier ligt de focus op reparatie. In het atelier zijn gereedschap en materialen aanwezig om allerlei reparaties uit te voeren, dit heet een toolstation. Op kleding, meubels, elektrische apparaten, serviesgoed, gebruiksvoorwerpen, kleding, fietsen, et cetera.

Er is ook deskundige hulp aanwezig. Mensen die het reparatieatelier bezoeken, nemen van thuis kapotte spullen mee. In het Atelier gaan ze zelf aan de slag, eventueel met hulp. Wie niets heeft om te repareren, neemt een drankje aan de bar. Of gaat helpen bij een reparatie van iemand anders. Of doet inspiratie op aan de leestafel, waar boeken over repareren en klussen ter inzage liggen. Ter bevordering van de participatiebereidheid kan het soms handig zijn om een voorziening voor kinderen aan te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van een knutselafel die in het atelier aanwezig is. Deelnemers van activeringstrajecten hebben zelf ook vaak te maken met een minimum inkomen. In het reparatieatelier kunnen zij inzicht krijgen in duurzaamheid van producten waardoor je geld kunt besparen. Aangezien er mannen zijn die niet in de wieg gelegd zijn voor het repareren van spullen, of hier geen interesse in hebben is het belangrijk ook voor deze groep een 'ingang' naar het reparatieatelier te creëren. Deze ingang biedt Solidez middels verschillende ateliers, maar specifiek voor het vinden en binden van mannen is er ook gekozen voor een Sportatelier, waar mannen door middel van sport en spel kunnen participeren in een buurtcentrum of in de wijk.

4.2 Sportatelier

Door het creëren van een atelier waar sport- en spelmogelijkheden zijn (in het atelier, dan wel in de wijk) met inzet van mannen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar wordt er gestreefd naar een verhoging van het welzijn. De diversiteit aan sport- en spelactiviteiten dragen bij aan een actievere, gezonde levensstijl van mannen waardoor ze worden geactiveerd om naar een atelier te komen. Sport en spel is een herkenbare en zichtbare 'activiteit' die een grote groep mannen zal aanspreken. Indien de doelgroep gevonden is, ligt de nadruk op het binden en verbinden waardoor er meer duurzaam wordt geparticipeerd, meer wordt samengewerkt tussen jongeren en ouderen, en het gevoel van 'ertoe doen' toeneemt. In het sportatelier gaat het om het inzetten van jongere mannen en oudere mannen als sport- en spelbegeleider in een wijk bijvoorbeeld, of binnen een buurtcentrum wat als gevolg heeft dat de sociale cohesie en leefbaarheid in wijken groter wordt. Buurtbewoners uit de wijk kunnen betrokken worden bij activiteiten en er zijn zodoende volop kansen om samen te werken met externe partners als de gemeente, politie, sportverenigingen en andere hulpverleningsorganisaties.

³³ Zie Bijlage 3.

Het participatieproces van de mannen uit zich in een aantal belangrijke sleutelwoorden:

- Het leren (samen)werken
- Het ontdekken van eigen talenten
- Het leren zelfstandig werken
- Het leren verantwoordelijk te zijn voor het eigen handelen
- Het ontplooiën van creativiteit en initiatieven
- Het leren aansturen van andere deelnemers
- Het leren inzicht krijgen in de eigen ontwikkeling in het participatieproces
- De mogelijkheid als rolmodel te groeien
- Het creëren van toekomstmogelijkheden

De sociale cohesie in de lokale samenleving wordt bevorderd door buurtgenoten met heel verschillende achtergronden en drijfveren met elkaar in contact te brengen in het kader van een inspirerend en laagdrempelig evenement. Mocht op basis van de deelnemers blijken dat er behoefte is aan een ander type atelier met ambachtelijke vaardigheden (kunst en cultuur, groenonderhoud, horeca/gastheerschap) dan zullen we dat zoveel mogelijk kleinschalig realiseren. Maatwerk is en blijft het uitgangspunt.

4.3 Het sport- en spelatelier (voetnoot 2)

Deelnemers tussen de 18 en 32 jaar worden ingezet als sportcoach in een wijk, waarbij ze vrijwillig sport- en beweegactiviteiten verzorgen voor de jongere kinderen uit de wijk. Door het creëren van een atelier waar sport- en spelmogelijkheden zijn (binnen, dan wel buiten, in de wijk) met inzet van jonge mannen in de leeftijd van 18 tot 32 jaar worden werkzaamheden uitgevoerd die ook weer van betekenis zijn voor de wijk, buurt, straat of gemeenschap. Sport en spel is een herkenbare en zichtbare 'activiteit' die een grote groep jonge mannen zal aanspreken. Indien de doelgroep gevonden is, ligt de nadruk op het binden en verbinden waarmee we langdurige participatie beogen en onderlinge samenwerking bevorderen. Het bezig zijn met deze betekenisvolle werkzaamheden zal het gevoel van 'ertoe doen' doen toenemen. In het sportatelier gaat het om het inzetten van jongere mannen als sport- en spelcoach in een wijk of binnen een Dorpshuis. Dit heeft als gevolg dat de doelstellingen die we beogen met het buurt- en buurttopbouwwerk, nl. sociale cohesie en leefbaarheid in wijken bevorderen, beter behaald worden. Buurtbewoners en ouders van kinderen uit de wijk kunnen betrokken worden bij activiteiten.

Het participatieproces van de mannen uit zich in een aantal belangrijke sleutelwoorden:

- Het leren (samen)werken;
- Het ontdekken van de eigen en andermans talenten;
- Het leren zelfstandig werken;
- Het leren verantwoordelijk te zijn voor het eigen handelen;
- Het ontplooiën van creativiteit en initiatieven;

Het leren aansturen van andere deelnemers;

- Het leren inzicht krijgen in de eigen ontwikkeling in het participatieproces;
- De mogelijkheid als rolmodel te groeien;
- Het creëren van toekomstmogelijkheden;

De sociale cohesie in de lokale samenleving wordt bevorderd doordat buurtbewoners zien dat hun kinderen onder begeleiding kunnen spelen en sporten bij de laagdrempelige activiteiten dicht in de buurt. Mocht uit de vraag of afleidend uit het talent van een deelnemer blijken dat er behoefte is aan een ander type atelier dan zal er een plaats gezocht worden bij de horeca-, reparatie- en computer-ateliers. Maatwerk is en blijft het uitgangspunt.

4.4 Gezonde leefstijl

Als sport- en spelcoach ben je een voorbeeld voor je omgeving. Het is de bedoeling dat de deelnemers voor een gezonde leefstijl gaan kiezen. Het kan zo zijn dat er vanuit de aandacht voor een gezonde leefstijl niet alleen aandacht is voor bewegen maar ook aandacht groeit voor gezonde voeding. In elk Dorpshuis is een kook- en eetgelegenheid en er bestaat binnen Solidez Renkum een horeca-atelier. Het sport- en spelatelier kan in het kader van de gezonde leefstijl hierbij aansluiten en eventueel uitgebreid worden met gezond eten, het aanleggen en onderhouden van een groentetuin enz.

Bijlage 5: Gebruikte Werkvormen LEV training

Een drietal werkvormen uit het Handboek Jong In Uitvoering zijn opgenomen in deze bijlage.

Werkvorm 1: Story Telling (Handboek Jong In Uitvoering 1.1 en 2.1)

Ga op zoek naar de 18e kameel

Een klassiek verhaal uit het Midden Oosten opnieuw verteld door William Ury (Ted X speech 2010).

Bronnen:

Diverse versies van dit verhaal zijn op internet te vinden. William Ury, grondlegger Harvard methode van het onderhandelen, vertelt dit verhaal als metafoor om een conflict op te lossen en op zoek te gaan naar de 18e kameel. Cormac Russell o.a. directeur van de ABCD Europa vertelt dit verhaal tijdens zijn presentaties en vraagt: “Stel jij bent de 18e kameel, hoe maakt jij dan het verschil”?

Doel: Het verhaal is een introductie op het onderwerp ‘Waarom maak jij het verschil’.

Werkwijze:

- Het verhaal in één keer vertellen
- In kleine groepjes uiteen gaan, ondersteunt door een coach om het te hebben over de vragen:
 1. Bij wie, hoe, wanneer ben jij van betekenis;
 2. Bij wie, hoe, wanneer zou jij van betekenis willen zijn;
→ Met één van de uitkomsten van vraag 2 zou de vraag (in de groep of op een ander tijdstip tijdens een coaching gesprek) gesteld kunnen worden:
 3. Welke kleine stap zou jij hiervoor willen, kunnen maken;
 4. Een stappenplan maken om deze stap te realiseren;
- Welke stap, hoe ga je dat aanpakken, wie en/of wat heb je hiervoor nodig om dit te realiseren en een tijdspad
- 5. Terugkoppelen van punt 4.

TIP: Deze werkvorm combineert zich goed met Werkvorm 2: Inblikken van een Droom.

Het verhaal

ER WAS EENS.... Een man maakte een reis door de woestijn en de duisternis viel snel.

De enige verlichting in de omtrek was dat van een houtvuur en enkele walmende olielampen. Het licht verraadde de schaduwomtrekken van drie mannen rond het vuur en enkele bedoeïenententen in een oase van palmbomen. Dichterbij gekomen zag de man dat ze drukke gebaren maken en door elkaar praatten. Regelmatig verhoogden ze boos hun stemmen. De waterpijp -een teken van vrede en vriendschap- ligt binnen handbereik, maar werd niet gerookt.

De man vroeg of hij aan mocht schuiven en er de nacht mocht doorbrengen. De mannen keken hem aan en de oudste zegt: dat is goed, wij komen toch er vanavond niet meer uit.

Ze raakten in gesprek. Het waren drie broers en de jongste vertelde dat hun vader een paar dagen terug was overleden. Hun vader had een kudde van 17 kamelen en in zijn testament laat hij zijn drie zonen ieder een deel van de kudde na. De oudste krijgt de helft, de tweede een derde en de jongste een negende deel. ‘Uiteraard willen wij de wens van onze vader respecteren, maar wij komen er niet uit, we hebben een probleem. 17 is niet te delen door 2, niet door 3 en ook niet door 9.

En we bedenken vanavond al de meest ingewikkelde oplossingen: kamelen aan elkaar verhuren of de dieren slachten en het vlees verdelen. Maar we komen er niet uit.

“Wat zou jij doen, wat is jouw advies?” vroeg de oudste broer aan de man. De man dacht diep na en zei uiteindelijk: ‘Ik heb geen oplossing voor jullie. Maar ik kan jullie wel helpen. Hier neem mijn kameel erbij’.

'Nee, dat kunnen en willen wij niet aannemen' zeiden de broers, maar uiteindelijk accepteerden ze de kameel. En rond het kampvuur verdelen de broers opnieuw de kudde die nu bestond uit 18 kamelen. De oudste de helft, is 9 kamelen. De tweede een derde, is 6 kamelen en de jongsten een negende en dus 2 kamelen. Samen 17 kamelen! En de 18e? Deze ging natuurlijk terug naar de man, die de volgende dag weer zijn reis vervolgde.

Werkvorm 2: Inblikken van je droom (Handboek JIU 2.1)

Bron: Dennis Nolte van www.vipbus.nl – van Droom naar Doorbraak.

Doel: Realiseren dat een droom, wens en/of doel dichterbij komt als haalbare korte termijn doelen worden gesteld.

Benodigdheden:

Voor elke deelnemer:

- Een blik (met losse deksel)
- Blaadje voor noteren droom
- Sticker voor de buitenkant

Werkwijze:

Optie 1: tijdens een één op één gesprek (coach-deelnemer)

Optie 2: binnen een groep

1. Elke deelnemer ontvangt een blik, een blaadje en een sticker voor de buitenkant.
2. Voorbeeld van een Inleiding: 'Elk mens heeft een droom, een wens een doel in het leven. Soms zit je in een situatie waarin het lastig is om te dromen of is er op voorhand een gevoel van onhaalbaarheid, dus wordt aan de realisatie niet begonnen. Vandaag is een moment waar één van de dromen wordt 'ingeblikt'.
3. Vraag: Welke wens, droom of doel heeft de deelnemer bijvoorbeeld op het gebied van wonen, werk, scholing, relatie, gezondheid etc.
4. Laat deze noteren op een blaadje en stop deze in een blik en sluit het blik.
5. Vraag: Welke 1^e haalbare, maar ook uitdagende stap zou de deelnemer kunnen zetten om een stapje dichterbij zijn/haar droom of doel te komen.
 - Samen met de deelnemer (één op één, in tweetallen....) kan een stappenplan worden gemaakt.
 - Vraag: Wat is nu de 1^e stap die je wilt zetten en wanneer heb je deze gerealiseerd en wie heb je nodig (bijv. uit netwerk) om deze stap te maken.
6. Het is belangrijk dat een stap haalbaar, concreet, resultaatgericht en positief wordt geformuleerd.
7. Noteer de stap op de sticker bij 'vers voornemen' en daaronder de datum waarop de 1^e stap is gezet.
8. Als een ieder klaar is kan er voor gekozen worden om de 'dromen' te delen (is afhankelijk van de groep/individu).
9. Het blik kan mee naar huis.

TIP: Bespreek met de deelnemer of er nog een stappenplan nodig is om 1^e stap te realiseren. Deze kan dan worden gemaakt (door deelnemer of samen met coach). Sta stil bij het moment als de stap gezet is en mogelijk kan een 2^e stap worden geformuleerd en gezet.

van droom naar doorbraak
van wens naar werkelijkheid



VERS VOORNEMEN:

.....

Houdbaar tot uiterlijk d.d.

Figuur rechts: 5 ingeblikte dromen JIU

Figuur links: Voorbeeld sticker voor buitenkant blik



Werkvorm: Netwerkkarta (Handboek JIU 2.1)

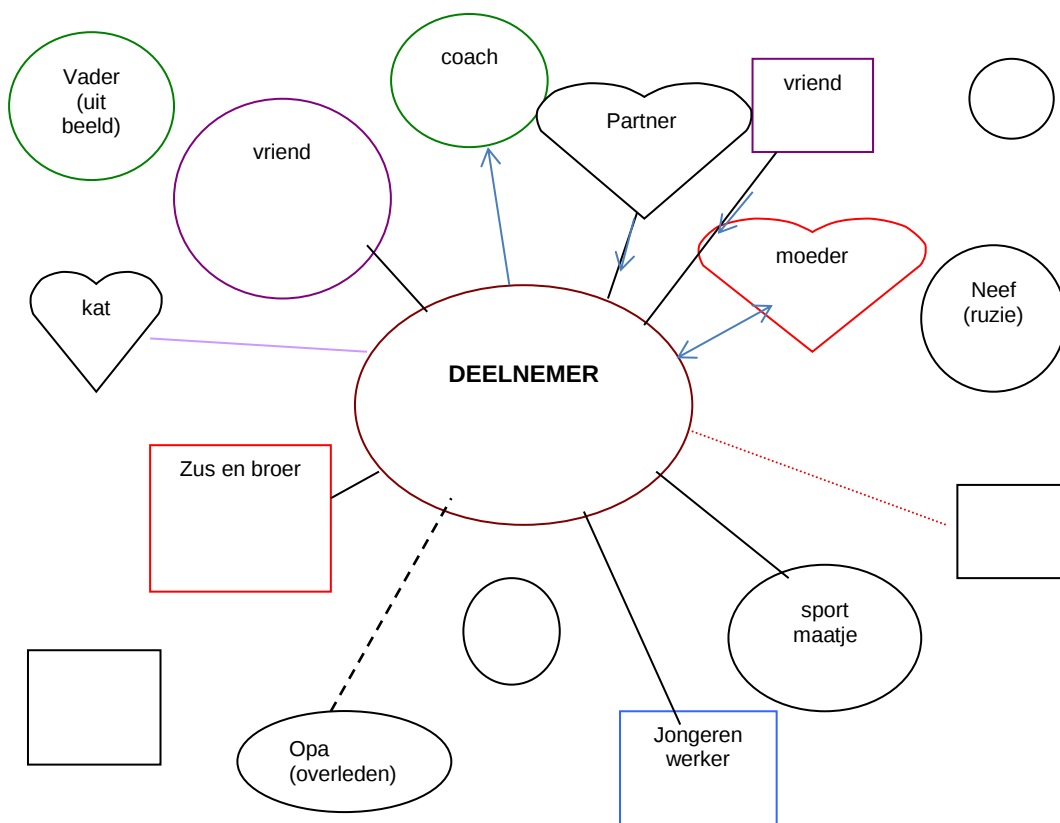
Netwerken van mensen kun je op diverse manieren in kaart brengen. Er bestaan onder meer diverse netwerkkarten met een keur aan vragen. Even googlen en er is voldoende informatie te vinden. Onderstaande netwerkkarta is een eenvoudige en het doel is om het netwerk van jongeren in kaart te brengen.

Werkwijze:

De netwerkkarta kun je gebruiken tijdens een gesprek met een jongere. Zo wordt een beeld verkregen hoe de jongere het netwerk ziet, wie hij belangrijk vindt en met wie hij een verbinding heeft, bijvoorbeeld met ouders, broer, zus, overleden oma, de hond, partner, vrienden, een tante, sociale media contacten, een hulp- en/of dienstverlener, een welzijnswerker etc.

1. Vraag aan de jongere zijn/haar naam in het midden te zetten
2. Vervolgens om diegene die voor hem belangrijk zijn in de vakjes daaromheen
3. Vraag hoe hij/zij deze relatie ervaart. De lijn tussen een vakje en het midden symboliseert de aard van de verbinding. Hoe dunner – hoe slechter de relatie wordt ervaren. De lijn kan door de jongeren zelf 'aangedikt' worden.
4. Vraag vervolgens aan de jongere bij wie hij terecht als hij/zij problemen of vragen heeft, met andere woorden wie hij/zij vertrouwt. Dit kan worden weergegeven door van de lijn een pijl te maken. Is het vertrouwen wederzijds, dan kan de pijl ook naar de jongere wijzen.
5. Vraag: hoe kijkt de jongere zelf naar het netwerk, welke verbinding zou hij/zij willen verbeteren.
! *Afhankelijk van de noodzaak, de wens van de jongere kunnen onderstaande onderdelen wel/niet worden uitgevoerd.*
6. Noteer vervolgens de stappen die de jongere wil maken om deze verbinding te verbeteren.
7. De jongere gaat de stappen uitvoeren.
8. Terugkoppeling: is het plan gelukt of zijn er nog belemmeringen voor het contact tot stand kan komen.
9. Een stappenplan kan uiteraard voor meerdere personen worden gemaakt.

Figuur: Voorbeeld van een netwerkkarta.







Colofon

Handboek Jong In Uitvoering is een uitgave van



Postbus 15
6870 AA Renkum
0317 317553

In opdracht van Solidez, door Marinda van Hierden

© Solidez

Het project Jong in Uitvoering en de voorloper van dit project, Man in uitvoering, (Man 2.0), zijn tot stand gekomen door de financiële ondersteuning van het Oranje Fonds, de inzet van professionals en vrijwillige coaches vanuit Solidez Renkum en de belangeloze inzet van workshopinleiders en trainers sportclinics.

