



Verslag
impactstudie

► www.emino.be/mmoef

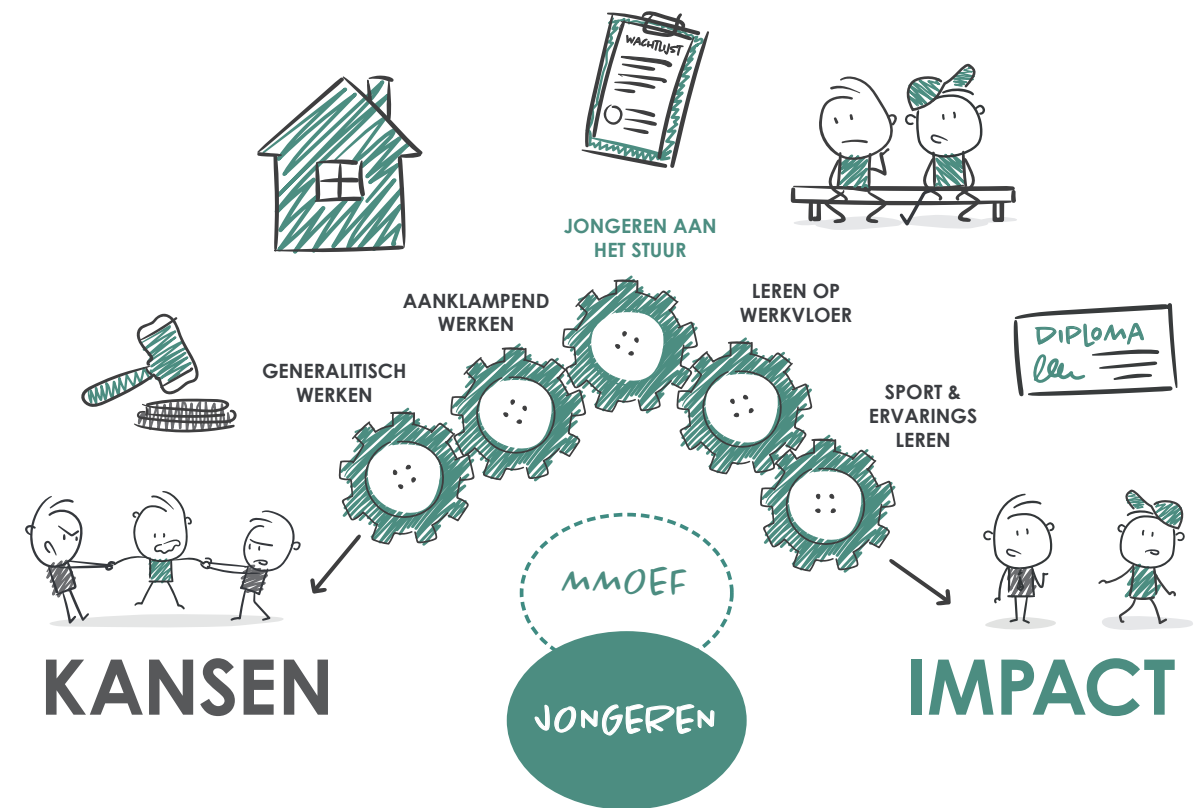


Inhoud

Inleiding	04
Situering	05
1. Wie?... Unieke jongeren aan het stuur!	06
2. Wat?... Een uniek partnerschap waar samenwerking het verschil maakt!	11
3. Hoe?... een unieke aanpak van 'werkzame principes en hun mechanismen'	13
4. Onze omgeving: een unieke en complexe sociale realiteit	28
5. Onze impact: een unieke mix van resultaten	33
6. Kansen én aanbevelingen	35

MMOEF! zet jongvolwassenen tussen 18 en 30 jaar **in beweging** én dit doen we **samen** als partnerschap. GATAM, Emino, , Arktos, VDAB en Stad Antwerpen hebben samen de handen in elkaar geslagen. We gaan voor **méér impact en méér kansen** voor onze jongeren, onze organisaties én voor de samenleving. In dit rapport lees je meer over wat de impact is die we realiseren, over onze aanpak én welke kansen er nog liggen. De input hiervan is gebaseerd op een lopend evaluatieonderzoek i.s.m. Universiteit Antwerpen.

► www.emino.be/mmoef



Mmoef  zet zich in voor een positieve toekomst voor jongeren. Het partnerschap richt zich in het bijzonder op jongeren die extra hulp kunnen gebruiken in het zetten van stappen naar werk of opleiding en worstelen met vragen op verschillende vlakken. Samen gaan we voor **een duurzame versterking op verschillende levensdomeinen**. Dit wil zeggen dat dit project meer inhoudt dan jobcoaching alleen. Onze begeleiding vertrekt vanuit het opbouwen van een vertrouwensband tussen 1 vast ankerpunt, de trajectgezel, en de jongere. We zetten onze expertise als kernpartners in om de doelen van de jongere te bereiken en betrekken het netwerk waar nodig. Door een intensieve samenwerking willen we een antwoord kunnen bieden op verschillende hulpverleningsvragen.

Elke organisatie dient vanuit zijn eigen methoden en werkvormen bij te dragen zonder dat de ene de andere gaat overheersen. Hierbij zetten we **onze jongeren** steeds centraal. We vertrekken vanuit hun vragen, krachten en noden. **Onze doelgroep is complex en dat daagt ons uit**. Hierdoor is wat we dagdagelijks doen niet te voorstellen. We sturen hen niet van het kastje naar de muur, maar gaan de uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd samen aan.

Dat we dit samen kunnen doen, maakt het verschil. We reflecteren en leren. We staan stil bij wat we doen en wat werkt. We evalueren onder welke omstandigheden hetgeen we doen werkt, voor wie het werkt en wat er soms in de weg zit. De acties die we doen zijn interventies die deel uitmaken van een zeer complexe sociale realiteit.

In dit rapport gaan we in op de **complexe sociale realiteit** waarin het partnerschap intervineert. Ook komen de **5 principes van onze werking** en **hun werkzame mechanismen** aan bod. We beginnen daar waar he moet, bij **onze jongeren**...

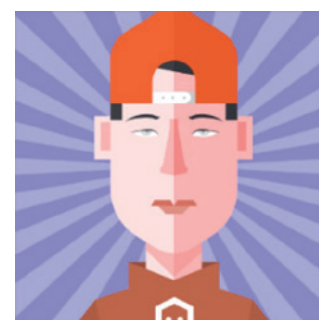
1. Wie?... Unieke jongeren aan het stuur!

Wie onze jongeren zijn, valt niet makkelijk te beschrijven. Ze zijn uniek net als hun verhalen en hun ervaringen met het MMOEF!-project. Een schets van de situatie van enkele jongeren wanneer ze starten bij MMOEF!



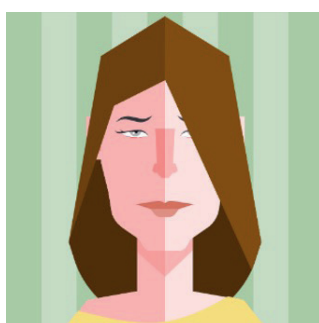
STEFAN
21 JAAR

- Woonplaats: Schoten – woont bij zijn ouders, die willen dat hij op eigen benen staat
- Gestopt in TSO richting elektriciteit op 18 jaar
- Ging na school in de horeca werken
- Sinds coronacrisis geen job meer
- Heeft een vaste relatie, vriendin is zwanger
- Wil graag samenwonen
- Wil niet meer in de horeca werken, maar houdt wel van sociaal contact
- Geen idee welke jobs er zijn of wat hij wil



DYLAN
22 JAAR

- Woonplaats: Antwerpen Noord – woont met zijn moeder in een sociale huurwoning – droomt van alleen wonen
- Komt uit het deeltijdonderwijs: fietshersteller en hout
- 3 jaar werkzoekend
- Houdt van skaten en gamen op playstation
- Heeft een paar vrienden, voelt zich vaak eenzaam
- Heeft gezondheidsproblemen
- Halfbroer in bijzondere jeugdzorg (gesloten instelling)
- Geen inkomen
- Rookt dagelijks een jointje voor het slapengaan



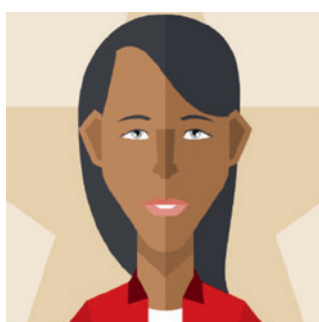
SHIRLEY
24 JAAR

- Woonplaats: Kiel (Wilrijk) – woont in bij haar vriend
- Heeft een dochter van 3 jaar uit een vorige relatie waarin ze slachtoffer was van partnergeweld
- Gestopt in het 5^e middelbaar BSO verkoop
- Werkte in een supermarkt
- Na een aanvaring met een klant werd de tewerkstelling stopgezet
- Droomt ervan ooit een eigen tattoo shop te hebben



MOHAMED
23 JAAR

- Woonplaats: Hoboken – woont alleen
- Gedragsproblemen op school vroeger, volgens hem te wijten aan zijn ADHD
- Na interim job in de haven – wil geen zwaar werk meer doen
- Opeenstapeling van verkeersovertredingen, en nu een schuld van om en bij de 6000 euro aan niet betaalde boetes en nederen van aanmaningen
- Wil in werken als brandwacht of als security
- Door huurachterstand moet hij tegen volgende maand uit zijn woning



LATIFA
20 JAAR

- Woonplaats: Linkeroever
- Middelbaar onderwijs – kantoor – niet afgewerkt, heeft daar spijt van
- Mist sociaal contact met vriendinnen
- Heeft recht op een beroepsinschakelingsuitkering
- Weet niet waar te beginnen om aanvraag te doen
- Onzeker, bang om afgewezen te worden tijdens solliciteren
- Zoekt een administratieve job
- Creatief, tekent graag en schrijft gedichten

Onze jongeren zijn de drijvende kracht van ons project. We willen dus een goed zicht hebben op wat er bij onze doelgroep leeft. We hebben daarom onze doelgroep, jobcoaches én doorverwijzers bevestigd. Samen met Universiteit Antwerpen organiseerden we focusgroepen, diepte-interviews, online-bevragingen, Vanuit de uniciteit van elk individu en de complexiteit die dat met zich meebrengt, kunnen we een aantal patronen herkennen in de beleving en de context van onze jongeren (die voor elke jongere anders is).

Op vijf patronen willen we dieper ingaan. Het zijn patronen waar MMOEF! bewust voor kiest om op in te spelen. Belangrijk is dat we deze patronen niet zien als van elkaar losstaande types. Vaker is het een 'en-en' verhaal en zijn patronen met elkaar verweven op verschillende manieren:

1

De 'gepushte' jongere:

Jongeren praten over voorgaande begeleidingen of ervaringen met hulpverlening/hulp vanuit eigen netwerk. Die jongeren ervaren vaak dat ze 'gepusht' werden in een bepaalde richting. Ze hebben het gevoel dat hulpverleners dingen 'verwachten' van hen eerder dan dat ze zelf konden kiezen... **én dit is anders bij MMOEF!**

'Ik heb al andere begeleiding gehad. Daar gaven ze wel aan wat ik kon doen, maar uiteindelijk pushten ze me toch in een bepaalde richting. Ik voelde me daar niet goed bij en ben daar dan mee gestopt.'

2

De 'zoekende' jongere:

Heel wat jongeren kunnen moeilijk keuzes maken en vinden het moeilijk te weten wat ze willen. Ze weten niet wat de mogelijkheden zijn. Vragen als 'Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?' zijn essentiële vragen naar volwassenwording toe. Ze willen dit ontdekken én hierin ondersteund worden... **én dit kan bij MMOEF!**

'Ik weet niet waar ik goed in ben, wat ik wil. Ik moet dat ontdekken én dat kan hier.'

3

De 'verloren lopende' jongere:

Vaak weten jongeren niet hoe eraan te beginnen. Er speelt zoveel in hun leven dat ze niet weten wat eerst in orde te maken of hoe dit aan te pakken. Er zijn bij deze jongeren heel wat randvoorwaarden die op elkaar inspelen en samenhangen. Het zijn jongeren die problemen en drempels ervaren op heel veel verschillende levensdomeinen... **én dit verandert door MMOEF!**

'Nu is er veel in orde: er komt iemand naar mij thuis om me te helpen, met werk, dit, ... dat had ik nooit zelf in orde gekregen.'

4

De 'sociaal geïsoleerde' jongere:

Jongeren geven aan zich eenzaam te voelen. Ze zeggen dat ze niet altijd te weten wat te doen en benoemen dat ze veel alleen zijn. Ze hebben nood aan sociaal contact, maar weten niet altijd hoe het anders aan te pakken...**én dit verandert door MMOEF!**

'Voor ik bij  oef zat, was ik veel alleen.'

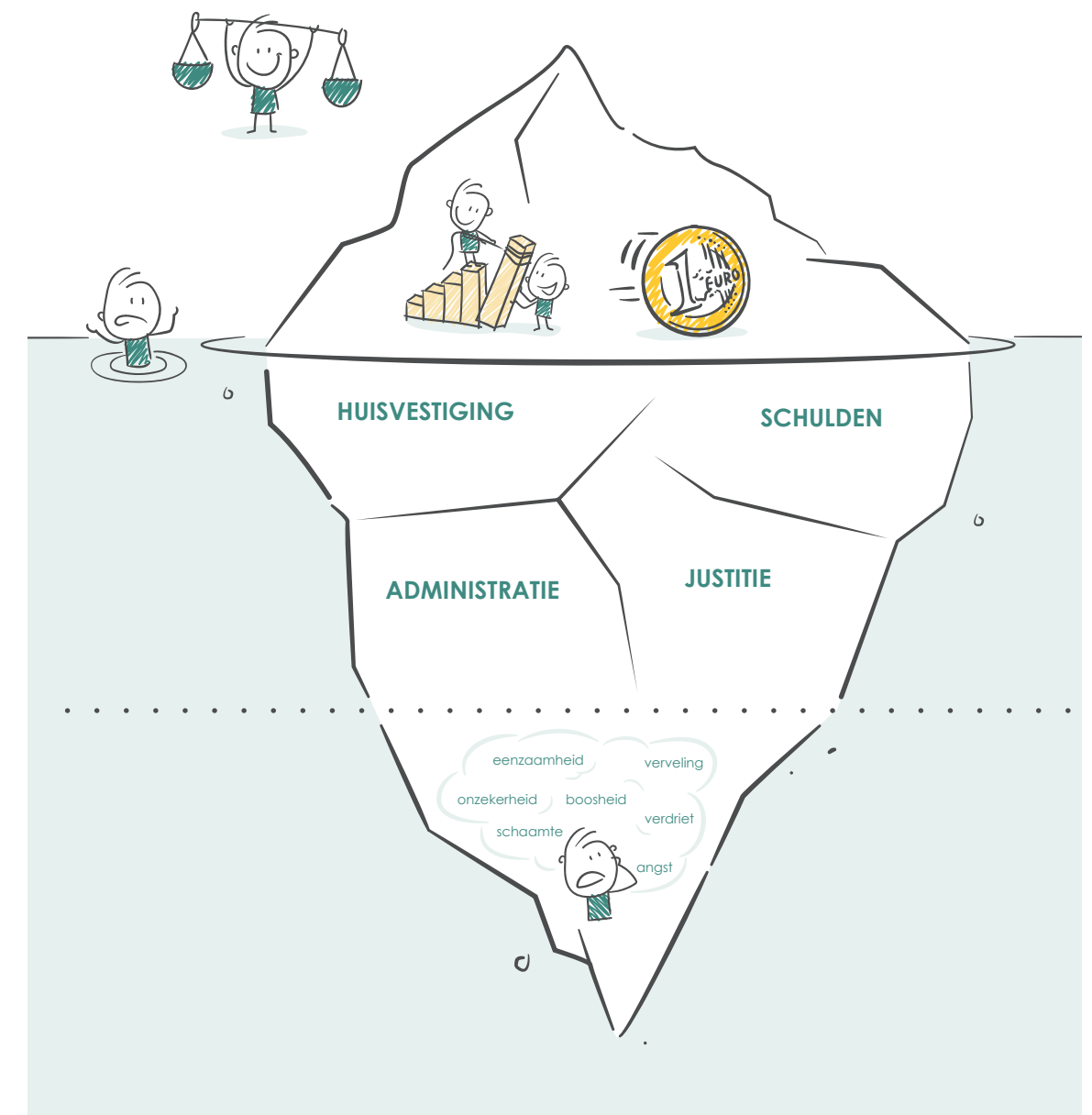
5

De 'onzekere' jongere:

Jongeren geven aan te willen werken, maar twijfelen aan zichzelf en voelen zich onzeker. Ze weten niet wat past, wat er kan lukken,... Ze verwijzen naar het verleden: weinig positieve ervaringen op school, negatieve ervaringen met werk of stages, ... Het liep niet altijd goed. Ze hebben nood aan positieve ervaringen en willen zichzelf ontdekken... **én dit kan bij MMOEF!**

'Op school was het niks, de richting dat ik deed, dat was ook niks voor mij. Heb stage gedaan, maar dat liep niet goed. Daar denk ik natuurlijk aan.'

We zien dat de initiële hulpvragen vaak heel concrete zaken zijn, maar dat er in de loop van de begeleiding vaak andere, onderliggende hulpvragen naar boven komen.



Partners en doorverwijzers geven aan welke doelgroep er nood heeft aan onze begeleiding en waarom ze naar MMOEF! doorverwijzen. Meermaals wordt er verwezen naar **onze 'brede' én ondersteunende werking** die aansluit bij **een doelgroep van jongeren die noden ervaart op verschillende levensdomeinen én een ondersteunend netwerk mist** ze benoemen een facet van onze unieke aanpak...zoals ons sportaanbod:

- Jongeren die op **een aantal levensdomeinen ondersteuning nodig hebben** en **zelf geen netwerk of niet zelfredzaam** zijn om dit zelf in handen te nemen.
- Ik verwijs naar jullie door als ik voel dat jongeren **extra ondersteuning** kunnen gebruiken die ik hen niet kan bieden.
- Ik verwijs door omdat jullie **op maat begeleiding aanbieden** aan **jongere mensen die vaak aansluiting missen** met andere groepen in de maatschappij

Op welke manier kunnen we met deze jongeren aan de slag?

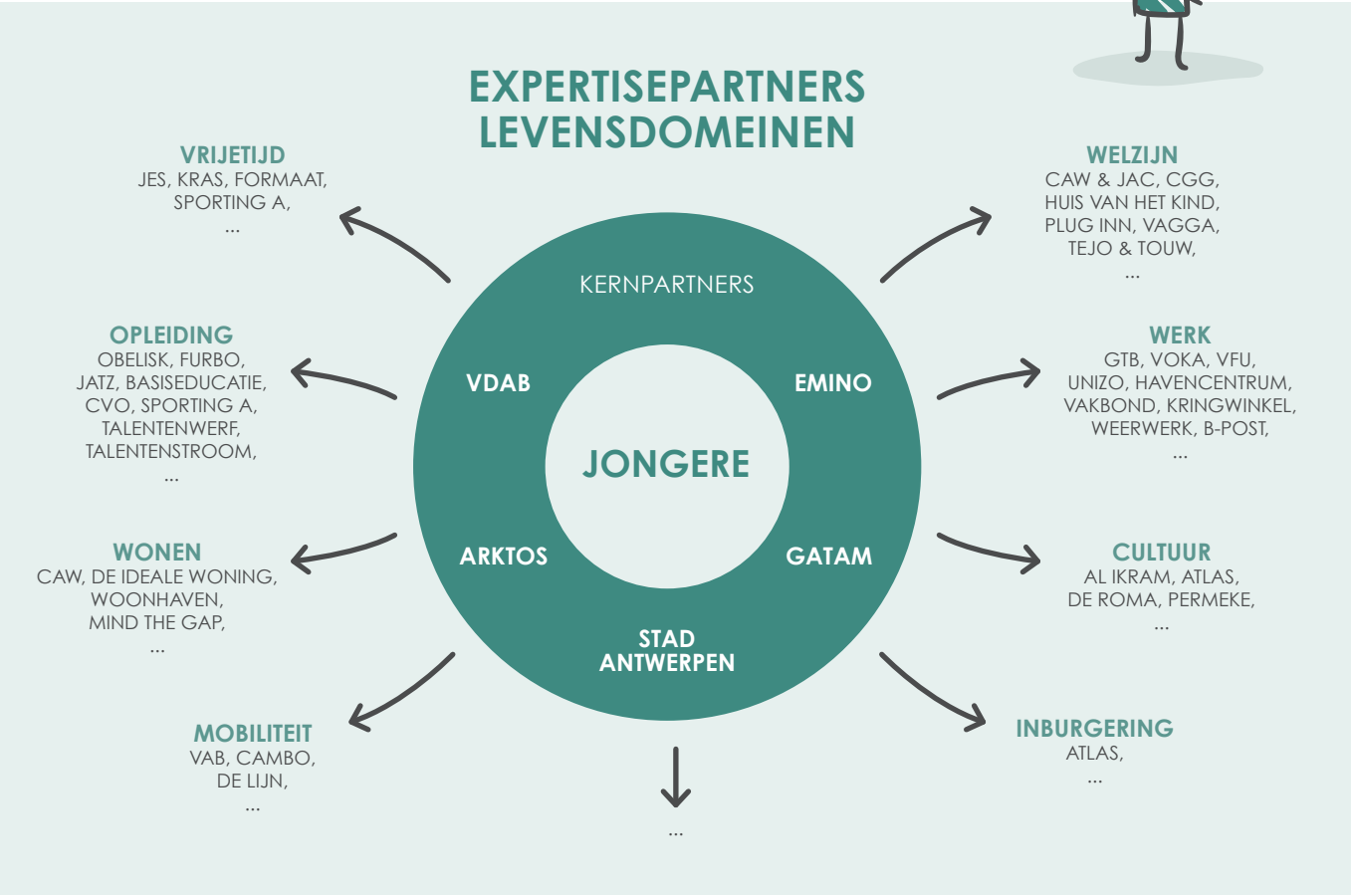
Als zij uniek zijn dient onze aanpak ook uniek te zijn, op maat van deze brede groep jongere. We zijn er van overtuigd dat een partnerschap waar we expertises bundelen en samen aan de slag gaan met de complexe vragen en noden van de jongeren, een antwoord kan zijn. Wat is zo een partnerschap? Hoe hebben we dit partnerschap gevormd? Welke expertises zetten we in? Hoe werkt zo een partnerschap en hoe maken we van dit partnerschap een samenwerking die werkt voor de jongeren?

2. Wat?... Een uniek partnerschap waar samenwerking het verschil maakt!

De naam van het project, 'MMOEF!', verwijst naar het in beweging brengen (activering) en blijven van jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Enerzijds helpen we jongeren vooruit door een begeleiding op maat waarbij de noden en talenten van de jongeren centraal staan. Anderzijds zetten we de betrokken organisaties rond de jongeren in beweging vanuit een dynamisch partnerschap en door middel van intensieve samenwerking.

Om dit te realiseren, dragen we volgende essentiële principes uit naar de jongeren en de partners. Ze vormen samen het DNA van ons partnerschap:

- Het geloof in elke jongere want iedereen heeft de nodige kwaliteiten en talenten voor persoonlijke ontwikkeling en groei.
- De jongere staat centraal, de inhoud van elk traject is op maat en de jongere is eigenaar van het traject.
- Het belang van outreachend en aanklampend werken wordt concreet gemaakt in elk traject.
- We kiezen voor gecontinueerde begeleiding: niet doorverwijzen maar samenwerken in functie van het traject. De MOEF  ach laat de jongere NOOIT los.



Door de grote complexiteit van de noden van de jongeren binnen de grootstedelijke context van de Stad Antwerpen werken we intensief samen met organisaties die een gespecialiseerde werking hebben op een bepaald levensdomein. In onderstaande afbeelding worden de partners (niet limitatief) weergegeven waarmee er reeds samenwerkingen zijn opgebouwd. We verwijzen hierbij naar het dynamisch partnerschap en de rol van de brugfiguren. Voor elke nood die de jongeren ervaren, kijken we om een intensieve samenwerking aan te gaan met een expertisepartner.

De kernpartners van MMOEF! bestaan uit één organisatie overstijgend team. Binnen dit team staat onderling overleg centraal. Op deze manier kan ieders expertise maximaal en flexibel worden ingezet. Er is niet enkel onderling overleg over de trajecten maar ook over wat het team nodig heeft om de doelstellingen te behalen. Zo vormen we een team dat aan de noden van de doelgroep voldoet, maar spelen we ook in op de veranderingen en moeilijkheden die zich binnen het projectverloop voordoen. De team-noden worden in kaart worden en als het nodig is, kan de samenstelling van het team worden bijgestuurd. Via teamwerking binnen het kernpartnerschap wordt ingezet op het delen van elkaars expertise en het creëren van een gedeelde verantwoordelijkheid over de trajecten heen. We zetten daarom bewust in op casebespreking, interviews,... De doelstelling van dit overleg is kennisdeling, maar ook het stimuleren van verbreding en ontwikkeling van elkaars expertise. Daarnaast bekijken we samen welk aanbod van de expertise partners kan inspelen op de hulpvragen van de jongere en wat er eventueel nog moet worden ontwikkeld.

3. Hoe?... een unieke aanpak van 'werkzame principes en hun mechanismen'

Onze jongeren zijn uniek. Dit maakt dat WAT we doen en HOE we het doen ook uniek is. Wat werkt voor de ene jongere, werkt niet noodzakelijk voor een andere jongere. Elk verhaal is anders, elk traject is anders. Lees bijvoorbeeld hieronder een uniek verhaal over deze jongere en hoe we het aanpakken:

'G. Komt sinds maart 2022 niet meer buiten en haar ondersteuningsvraag is active-ring. Ze voelt zich niet enkel angstig buiten maar ook binnenhuis. Hierdoor werken we allereerst met kleine stapjes binnen. G. komt ondertussen bij elke afspraak de deur openen en wacht niet meer in bed. Dit is een belangrijke groei, want de gesprekken verliepen in bed (slaapt in het bed van haar ouders).

We proberen nu elke keer het gesprek te houden in haar eigen kamer ofwel in de woonkamer. Zo zetten we kleine stappen vooruit. We plannen ook leuke activiteiten die aansluiten bij haar interesses: bakken, tekenen, schilderen. Zo kan ze hiernaar uitkijken én zichzelf hier ook op voorbereiden.

We maken alle stappen die ze zet concreet en visueel aan de hand van een tijdlijn. G. vergeet soms welke stappen ze daadwerkelijk zet en wat ze al allemaal heeft bereikt. Aan de hand van deze tijdlijn blijft dit voor haar zichtbaar. G. is een enorme fan van cosplay en zou ooit eens naar een event zoals comic-con willen gaan. Dit is één van haar doelen. Het staat helemaal achteraan op de tijdlijn zonder datum of deadline. We houden het in ons achterhoofd maar zetten zo weinig mogelijk druk...'

In het onderzoek in samenwerking met Universiteit Antwerpen gaan we op zoek naar patronen in onze aanpak en naar wat er werkt. Vanuit dit onderzoeksmateriaal kunnen we 5 kernprincipes herkennen die op elkaar inspelen. We gingen ook na wat maakt dat een bepaald principe werkt, dit noemen we de mechanismen. Hieronder bespreken we elk principe en diens unieke werkzame mechanismen. Het geheel vormt een unieke aanpak die complex is en op elkaar inspeelt. Dit geheel creëert impact en verandering bij onze doelgroep... waarover later meer.

1. Aanklampend werken: een houding van 'Er zijn'

- Tijd nemen voor hun leefwereld
- Luisteren naar alle vragen
- Houding van Openheid/ Gelijkwaardigheid/ Oprechte interesse/ Transparantie
- Plaats die veilig aanvoelt/veilige basis
- 'Niet loslaten'
- 'Zaadjes planten'

MMOEF! focust op de ondersteuning van kwetsbare jongeren die een grote verscheidenheid aan drempels ervaren bij het kunnen zetten van stappen richting werk of opleiding. We willen deze doelgroep bereiken. Vindplaatsgericht werken, Aanklampend werken, Outreachend werken... het zijn containerbegrippen geworden die regelmatig in beleids teksten de revue passeren. In onze bevraging focusten we op 'Hoe bereik je jongeren?' én 'Hoe kom je tot verbinding?'. Ook in onze focusgroepen met de coaches en in de diepte-interviews met jongeren gingen we daar op in.

Wat opvalt is dat MMOEF! veel jongeren bereikt. We worden gevonden én dit vooral via doorverwijzers en partners maar ook door de jongeren zelf. We worden gevonden o.w.v. de nood die er is en op basis van goede ervaringen met onze begeleidingen. We merken dat we een doelgroep van kwetsbare jongeren bereiken die verschillende noden hebben. Met hen gaan we aan de slag. 'Er zijn' is volgens onze coaches een belangrijk principe/basishouding:

- Een houding die we als project en in elke begeleiding aannemen
- Er wordt steeds met een **open**, niet bevooroordeelde blik gekeken... 'Iedereen is welkom'
- 'Er zijn' = '**Niet loslaten**' = 'Niet doorgeven zonder connectie': We zetten in op het maken van verbinding en maken eventueel opnieuw verbinding en laten hierin niet los. We **planten zaadjes** zodat mensen ons terug weten te vinden. We gaan ook zoeken naar connecties met andere organisaties.

Jongeren geven aan dat ze bij MMOEF! terecht komen via een doorverwijzer of via andere jongeren. Na bevraging blijkt dat jongeren gemotiveerd waren om effectief in te stappen omdat de doorverwijzer redenen aanhaalde waarbij ze vonden dat ze dit ook konden gebruiken in hun leven:

- Ze kunnen meer intensief ondersteunen
- Ze nemen de tijd om je te leren kennen
- Je kan er gaan sporten
- Ze kunnen je helpen met...
- ...

Het blijkt dus belangrijk te zijn hoe **de doorverwijzer** dit gesprek aanpakt én dus hoe we met hen samenwerken. **Aansluiting maken bij de wereld** van de jongere en hetgeen hem **intrinsiek kan motiveren** is voor de jongere belangrijk. Om dit goed te kunnen doen is het natuurlijk belangrijk dat de doorverwijzer weet wat de jongere kan motiveren én wat onze begeleiding inhoudt én kan '**geruststellen**' door duidelijk aan te geven hoe een eerste contactmoment zal zijn. We zijn **transparant**.

'Ik ben gegaan omdat alles heel duidelijk was uitgelegd: ik wist wat ik moest doen en waar ik moest zijn en wat er ging gebeuren.'

Daarnaast gaven jongeren in de diepte-interviews aan dat ook het 'het vertrouwen' dat ze in de coach hadden, van belang was om in het project te stappen.

*'Dat voelde direct goed... die **luisterde** echt, nam zijn **tijd**,... was echt aanwezig in het gesprek.'*

We vroegen onze jongeren ook wat kan maken dat ze vertrouwen krijgen in een coach. Hetgeen jongeren aangeven zijn belangrijke elementen van onze **basishouding van 'er zijn'**:

*'Belangrijkste voor mij in de begeleiding is dat je als **coach jezelf blijft, gelijkwaardigheid**... je bent **geïnteresseerd**.'*

*'Ik vind het belangrijk dat een coach **tijd neemt om te luisteren**.'*

*'Ik vind het goed dat ik bij mijn coach met **al mijn vragen terecht kan**.'*

Niet elke jongere vindt meteen dit vertrouwen of deze verbinding met een coach. Onze coaches geven aan dat er heel wat jongeren zijn die moeilijker te bereiken zijn. Voor hen is het belangrijkste dat ze er voor die jongeren **blijven zijn door hen 'niet los te laten'**. We gaan dan bij hen langs, sturen berichtjes, laten weten dat ze bij ons terecht kunnen,... We zoeken naar manieren om bij hen laagdrempelig aansluiting te maken.

MMOEF! zet daarom bewust in op interventies als huisbezoeken en zoekt voor de eerste gesprekken **laagdrempelige plaatsen op maat van de jongere**. Het helpt volgens onze coaches om af te spreken op plaatsen die de jongere zelf kiest of op **plaatsen waar jongeren zich 'veilig' of goed voelen**. Jongeren ervaren dit ook als waardevol. Hierin speelt de **manier waarop** ze worden **ontvangen** ook een rol. Bij dit eerste ontvangst zijn bepaalde eigenschappen van de coaches van belang, zoals hierboven reeds belicht: openheid, gelijkwaardigheid, oprechte interesse, transparantie in afspraken, veiligheid bieden... onze houding van 'er zijn'.

*'In het begin maakte de coach echt **veel tijd voor mij**, kwam naar mij **thuis**, we hebben toen veel samen naar mijn tekeningen gekeken. Ik heb zo mij leren uitdrukken... en dat heeft me echt geholpen.'*

*'Soms zei de coach ook gewoon van: we gaan een **frisse neus halen**: praten en wandelen tegelijk. Dat was leuk. Die was **echt geïnteresseerd**. Die nam echt zijn tijd.'*

'Die stuurde berichtjes om mij eraan te doen herinneren...'

Soms werkt zelfs deze laagdrempelige aanpak niet. Er zijn **jongeren die twijfelen of niet willen instappen**. We zoeken creatief naar manieren om toch verbinding met hen te maken en '**planten steeds zaadjes**' zodat ze ons terug weten te vinden. We geven hieronder voorbeelden van enkele concrete situaties:

- We worden gecontacteerd door een jongere die jaren geleden in de gevangenis belandde en nu opnieuw contact zoekt met de maatschappij – jongere neemt via CAW contact op met zijn vorige coach 
- We worden gecontacteerd door vzw Kiosk in functie van een kennismaking: jongere is weigerachtig en moeder wil betrokken worden, maar spreekt enkel Frans en Arabisch. We vinden het de moeite waard om een coach naar het gesprek te laten gaan om onze ondersteuning te kaderen en verbinding te maken. Ook al start de jongere niet op, we planten zaadjes, zodat de jongere ons weet te vinden als hij of zij er klaar voor is.

Momenteel zijn we bezig met diepte-interviews en bevestigingen van jongeren die zijn gestopt of niet zijn ingestapt. Het spreekt voor zich dat deze jongeren niet gemakkelijk te bereiken zijn. Een aantal zaken komen al wel naar voren in de bevestigingen van deze moeilijk te bereiken jongeren:

- Weinig vertrouwen in hulpverlening m.b.t. privacy en beroepsgeheim: 'Deze organisaties zijn niet veilig. Jouw informatie wordt heel makkelijk verkocht...'
- Weinig vertrouwen in het aanbod: 'Ik weet niet wat die begeleiding mij kan opbrengen'
- Jongeren willen het zelf doen en vinden hulp niet nodig:  en iemand die alles zelf doet...'
- Andere verwachtingen: 'Ik had van de begeleiding gewoon meer verwacht'

MMOEF! zet niet alleen in op het bereiken van jongeren via individuele contactmomenten. Ook **de activiteiten** die we organiseren en de **sportactiviteiten** kunnen ook een manier zijn om laagdrempelig contact te leggen. Via deze weg worden jongeren ook aangesproken om mee te doen zonder dat er van hen al veel verwacht wordt naar begeleiding toe. **'We zijn er op dat moment gewoon voor hen zonder dat ze iets moeten doen.'** Zo maken we 'er zijn' mogelijk. Dit is belangrijk voor jongeren die weinig vertrouwen hebben in hulpverlening aldus onze coaches. Jongeren aan het stuur zetten, sport als middel, het ervaringsleren,... hebben dan ook een belangrijke meerwaarde voor onze jongeren.

2. Jongeren aan het stuur zetten

- Zelf kiezen/ Niet pushen
- Tijd nemen voor hun leefwereld
- Oprechte interesse
- Altijd steunen
- Hulp bieden/informereren
- Overleggen en luisteren

Onze jongeren zetten we aan het stuur. Dit is een principe dat we bij de ontwikkeling van het project naar voren hebben geschoven. Het is sterk verbondenheid met onze houding van 'er zijn'. Je zou kunnen zeggen dat deze houding van 'er zijn', het principe van 'jongeren aan het stuur zetten' in beweging brengt. Vanuit het maken van verbinding met onze jongeren, kunnen we hen aan het stuur zetten. We vroegen onze jongeren en coaches hoe zij hiernaar kijken en hoe ze dit ervaren.

We komen dit principe eerst en vooral tegen bij de opstart, in de kennismakingsfase. Coaches maken al van bij de start van een begeleiding duidelijk aan de jongeren dat ze mogen kiezen om in te stappen of niet. Het is **niet verplicht**. We geven hen daar **de tijd** voor. Jongeren mogen zelf kiezen of ze instappen of niet. **2 op de 3 bevestigde jongeren a.h.v. een online survey geven specifiek aan dat ze het erg waarderen de vrije keuze te hebben gehad bij de opstart.**

Ook bij andere stappen of activiteiten wordt er de tijd gegeven en geluisterd naar de jongeren om te kiezen en te luisteren waar hun motivatie ligt, zeggen de coaches. Dit maakt voor jongeren het verschil. Er wordt tijd genomen om op maat te werken. We pushen niet. Het is volgens de bevestigde jongeren belangrijk dat we tijd nemen om soms ook gewoon 'niks te doen' of 'samen iets leuks te doen' of 'tijd te maken voor hun interesses'. **Samen dingen doen vanuit oprechte interesse en aansluiting maken met hun leefcontext zonder verwachtingen, maakt een verschil.**

'MMoef! pusht niet om snel een job te vinden... ik vind dat heel belangrijk.'

'Kunde snappen dat wij soms ook gewoon niks willen doen... hier kunde ook gewoon is niks doen.'

'Ik had dan gezegd dat ik me soms niet zo goed voelde en dat ik niet meer fitste. Dan hebben we dat gedaan en deden we samen sessies.'

Jongeren aan het stuur zetten betekent dat we jongeren leren om zelf keuzes te maken. Dat betekent voor onze coaches echter niet dat ze hun expertise niet inzetten en jongeren niet informeren over de verschillende mogelijkheden. **We informeren, bekijken**

samen de mogelijkheden en de consequenties van bepaalde keuzes. Dit houdt ook in dat we hen soms ook moeten confronteren.

Cruciaal voor onze jongeren blijkt te zijn dat we hen **steunen in hun keuzes**. Het gevoel dat ze gesteund worden, maakt dat ze tevreden zijn over de begeleiding. Onze jongeren verwijzen regelmatig naar de **goede hulp en de steun** die ze hebben gekregen. Hulp krijgen vinden ze dus wel zeker belangrijk. Dit betekent niet dat je het voor hen allemaal moet doen. Jongeren verwijzen ook naar het belang van een goed gesprek waar er samen wordt **overlegd**, er wordt **geluisterd** om dan keuzes te maken. In onderstaande tabel zie je ook duidelijk dat jongeren aangeven de vrije keuze te hebben gehad en dat daar tijd voor werd genomen in verschillende stappen van hun traject:

WANNEER KON JE ZELF KIEZEN BIJ MMOEF!



‘Je kunt beslissen, hoe je uw problemen/zoektocht voor studies wilt aanpakken. En ook op uw eigen tempo.’

‘De begeleiding geeft enkele acties door en jij beslist of je er wilt voor gaan of niet.’

Ook doorverwijzers verwijzen naar het belang van ‘jongeren aan het stuur’ zetten:

‘Deze jongeren hebben iemand nodig die naast hen staat en hen ondersteunt in de keuzes die zij maken. Waarbij ze natuurlijk ook grenzen moeten respecteren en op empowerende manier een spiegel voorgehouden krijgen.’

Wanneer loopt ‘jongeren aan het stuur zetten’ moeilijk? Coaches geven aan dat het moeilijk loopt voor jongeren die moeilijk keuzes kunnen maken, weinig motivatie tonen of voor jongeren die snel een oplossing willen voor hun (vaak moeilijke) situatie. Zij zetten

een coach dan bijvoorbeeld onder druk om snel een job voor hen te vinden. Onze coaches vinden het belangrijk om aan onze jongeren mee te geven dat ‘niet alles van hen zal komen’. De jongere staat aan het stuur betekent dus ook voor onze coaches dat onze jongeren moeten leren om zelf stappen te zetten. **We bieden hulp, maar zij zijn mee verantwoordelijk voor hun traject.**

Het is ook niet altijd duidelijk voor jongeren dat werk niet altijd direct mogelijk is. Dit kan volgens onze coaches zijn door onrealistische verwachtingen naar de arbeidsmarkt toe of door geen goed zicht te hebben op de eigen situatie of door druk van thuis of... Hoe gaan we daar dan mee om? Volgens onze coaches is het cruciaal om in te zetten op het **‘versterken van zelfinzicht’**. Ook uit de gesprekken met onze jongeren blijkt dat het ‘versterken van zelfinzicht’ belangrijk is voor onze jongeren. Ze zien dit als een meerwaarde van MMOEF! en iets dat ze leren via onze begeleiding. Ze ervaren dit via sport, via groepsactiviteiten, maar ook via individuele gesprekken. Dit zegt al iets over de impact die we bereiken, maar het is ook cruciaal voor MMOEF! om ons project te doen slagen.


‘MMOEF heeft me motivatie en kracht gegeven om zelfstandig door het leven te gaan doorheen de jaren hebben ze me meer duidelijkheid gegeven over wie ik ben...’

‘Er is veel aandacht geweest voor wie ik ben: wat mijn talenten zijn, mijn krachten, maar ook waar ik minder goed in ben... in gesprekken veel samen over nagedacht...’

Het versterken van zelfinzicht is dus belangrijk en wordt als waardevol ervaren door onze jongeren. Het principe van ‘jongeren aan het stuur zetten’ haakt zo in op andere principes die we hieronder verder zullen bespreken omdat die principes het ‘leren’ stimuleren. Het biedt een belangrijke samenhang van onze centrale werkzame principes die uit ons partnerschap naar voren zijn geschoven. Dit is belangrijk om te onderlijnen: deze principes staan niet op zichzelf, maar haken op elkaar in en hebben dus invloed op elkaar. **De impact die we samen realiseren voor onze jongeren, wordt gerealiseerd door deze complexe samenhang van invloed op elkaar.**

3. Ervaringsleren

Bij ervaringsleren ligt de focus op het leren door samen dingen te doen. We maken hier een onderscheid tussen activiteiten gericht op sport en andere activiteiten van ons groepsaanbod. In de bevraging naar onze jongeren toe maakten we er als onderzoekers een onderscheid in omdat er jongeren zijn die bij MMOEF! een ingang vinden via de sportactiviteiten. Ze nemen (nog) niet deel aan veel andere activiteiten en zijn soms ook moeilijk te bereiken. Door als onderzoekers mee te gaan voetballen, te gaan boksen,... konden we hen bevragen.

Ervaringsleren is een manier van leren waarbij een ontwikkelingsproces op gang wordt gebracht zodat de jongere echt kan groeien. Leren uit ervaring is krachtig en duurzaam. We werken met de leercyclus van Kolb  een cyclus van ervaring, reflectie en observatie, conceptualiseren en experimenteren. Deelnemers kunnen concrete ervaringen opdoen die hen motiveren om te reflecteren over hun eigen situatie. De combinatie van die concrete ervaringen en de reflectie hierop leidt tot nieuwe inzichten, die op hun beurt leiden tot nieuwe acties (experimenteren) en uiteindelijk tot meer autonomie en een nieuw toekomstperspectief.

3.1. 'Sport als middel'

- Zelf kiezen/Niet pushen
- Iets leuk doen als tijdsinvulling
- SAMEN (ook met individuele coach)
- Leren (Soft-skills en zelfinzicht)
- Succeservaringen
- De eerste keer meegaan

Onze activiteiten organiseren we niet zomaar, zeker niet onze sportactiviteiten. We vroegen aan onze coaches wat maakt dat de sportactiviteiten worden ingezet:

- Het is een manier om zeer laagdrempelig toegang te krijgen tot jongeren. Op dat moment kunnen ze gewoon iets doen, even al de rest loslaten. Het is een middel om jongeren te bereiken waar we anders moeilijk ingang bij vinden.
- Het geeft hen perspectief. Jongeren vinden het belangrijk om hun persoonlijke doelstellingen mee te bereiken.
- Sportactiviteit als veilige en ongedwongen omgeving voor moeilijke gesprekken of om de jongere breder te leren kennen.
- Sport als unieke ingang om talenten te ontdekken, zelfvertrouwen te vergroten.
- Sport als veilig kader om te groeien en competenties te trainen zoals soft-skills.

Bereiken onze sportactiviteiten ook deze doelen bij onze jongeren? Ook onze jongeren ervaren onze sportactiviteiten als een belangrijke meerwaarde wanneer ze eraan deelnemen. Ze verwijzen naar hun **lichamelijke gezondheid**, maar ook naar het belang ervan voor hun **sociale contacten**, **zelfinzicht**, **soft-skills** én **mentale welbevinden**.

*'Ik ben mee ingestapt omdat ik iets aan mijn gewicht wou doen en **me fitter wou voelen**... ik ben dan mee ingestapt bij de wandelgroep... heb daardoor X leren kennen... heel belangrijk voor mij geweest...'*

*'We trinden, maar praatten ook... ik **voelde me daardoor beter mentaal**.'*

We hebben jongeren die meededen aan onze voetbalactiviteiten zelf gevraagd welke doelen ze willen bereiken. Hieronder vind je een samenvatting van **hun doelen** in volgorde van prioriteit voor de jongeren:

1. Leuke Tijdsbesteding via voetbal: jongeren kiezen voor voetbal omdat ze voetbal leuk vinden
2. Sociaal contact: samen dingen doen
 - a. Mensen van dezelfde leeftijdsgroep leren kennen
 - b. Deel van een team zijn
3. Mentaal welbevinden
 - a. Gedachten verzetten
4. Soft skills leren
 - a. Communicatie oefenen
 - b. Zelfvertrouwen in teamverband
 - c. Respect tonen
 - d. Leren loslaten
 - e. Geduld bewaren
 - f. Samenwerken
 - g. Doorzetten
 - h. Meer leren focussen

We vroegen hen hebben hen ook gevraagd wat voor hen belangrijk is om deze doelen te kunnen bereiken. We zijn immers opzoek naar wat maakt dat iets werkt of niet. Ze geven

aan dat **succeservaringen** en **dingen doen met elkaar, het sociaal contact** daarin erg belangrijk is. Ook het feit dat het iets is dat ze leuk vinden, vinden ze belangrijk. Ook doorverwijzers geven aan dat sport een cruciale factor is in de begeleiding van Mmoef.

'Mmoef is een meerwaarde omdat zij als één van de weinigen via sport aan arbeidsattitudes werken.'

'Mmoef Het aanbod is ook verscheiden. Zowel groepsaanbod als individuele mogelijkheden. Sportcoach en alles rond bewegen vind ik zelf een grote meerwaarde.'

Jongeren geven aan dat ze **mogen kiezen** om deel te nemen. Niet iedereen kiest ervoor om aan sportactiviteiten in groep deel te nemen. Jongeren geven aan dat ze daar niet voor hebben gekozen omdat ze dit **niet nodig vonden** of **genoeg hadden aan de individuele begeleiding** of omdat ze geen tijd hadden (door kinderen, aan het werk of stages aan het doen waren of...).

We zetten ook hier dus jongeren aan het stuur en laten aan hen de keuze. Opmerkelijk is dat er binnen de trajecten waar er niet wordt gekozen voor groepsactiviteiten alsnog wordt ingezet op sport en beweging én dit **samen met de individuele coach**. Dit door wandelgesprekken, samen gaan fitnessen, samen gaan basketten,... . Er zijn ook jongeren die aangeven dat het zetten van de stap naar de sportactiviteit niet makkelijk was. Zij vermelden dat het heeft geholpen dat hun coach met hen meeding de eerste keer. De vertrouwensband die ze hebben met hun coach ondersteunt hen om stappen te zetten richting groepsactiviteiten. We zullen dit ook zien in de andere activiteiten die we organiseren, zoals hieronder verder wordt besproken.

3.2. 'Samen dingen doen'

- SAMEN (ook met individuele coach)
- BUITEN hun leefcontext
- Iets nieuw leren
- Afwisseling & variatie
- Zelf laten kiezen/Niet pushen

Jongeren geven aan belang te hechten aan het opdoen van ervaringen. Ze doen graag samen dingen. Dit kunnen acties zijn die ze doen met hun coach, maar ook in groep. We vroegen aan onze jongeren welke activiteiten hen verder hebben geholpen. Jongeren geven vooral activiteiten aan die hen verder hebben geholpen die **buiten hun leefcontext** plaats vonden of waar ze iets van konden leren o.a. omdat het iets nieuws was voor hen.

'We zijn is naar Wijnegem gegaan... dat was is iets helemaal anders... toen moesten we een bus pakken wat ik normaal niet doe en daar heb ik veel van geleerd.'

Niet iedereen neemt deel aan de groepsactiviteiten. We zetten immers 'jongeren aan het stuur' en pushen niet.

We deden diepte-interviews met jongeren die wel deelnemen. Jongeren komen via de groepsactiviteiten uit hun vertrouwde context van hun thuisomgeving en maken andere sociale contacten. Bij de start van een begeleiding zien we hoe de principes van 'er zijn' en 'jongeren aan het stuur' belangrijk zijn voor jongeren. Dan wordt er veel waarde gehecht aan de verbinding en het vertrouwen die er wordt opgebouwd. Dit vaak door connectie te maken met hun leefwereld vanuit een veilige en vertrouwde plek.

Eénmaal men wat verder in het traject zit, zien we dat jongeren leren en groeien door ook acties te kunnen doen die juist **buiten hun leefcontext plaatsvinden** of die voor hen **nieuw én leerrijk zijn**. We **stimuleren het leren** door activiteiten te doen buiten hun eigen context. **Dit versterkt hun zelfinzicht**. Ook de **variatie aan activiteiten** speelt hier een rol. Ze **kunnen kiezen** aan welke activiteiten ze deelnemen en aan welke niet. Zo zien we hier weer het principe van 'jongeren aan het stuur zetten' terugkomen.

Het vertrouwen dat ze hebben opgebouwd met hun coach, én het feit dat ze hun activiteiten zelf mogen kiezen, helpen hen om de stap te zetten naar een groepsactiviteit. Opmerkelijk is dat we ook zien dat de activiteiten die er door Mmoef worden georganiseerd een **spiraal van eenzaamheid doen doorbreken**. Het feit dat **ze buiten komen én sociale contacten opbouwen** blijkt erg belangrijk te zijn voor onze jongeren. Het motiveert hen om deel te nemen én het blijkt ook een belangrijke impact te hebben op hun leven.

'Werk is doel, maar door die activiteiten leer ik wie ik ben, en ik leer andere mensen kennen. Door Mmoef heb ik... leren kennen. Die zie ik nu veel. We eten samen, we komen bij elkaar thuis. Fijn om mensen te ontmoeten die met hetzelfde zitten als jij.'

'Ik doe mee om Nederlands te leren en is iets anders, andere mensen, moet hier wel NL praten.'

'Ik heb in dit traject veel over mezelf geleerd... ik denk vooral door nieuwe dingen te doen en te ervaren én door samen te zijn met andere jongeren.'

4. Leren op de werkvloer

- Leren/ermee oefenen
- Zelf laten kiezen
- Alert zijn voor teleurstellende ervaringen en onzekerheden
- Veilige basis bieden
- SAMEN de stap zetten
- Transparantie en open communicatie
- Overleggen met werkgever

Niet alleen via groepsactiviteiten stimuleren we onze jongeren om te leren, maar we zetten ook veel in op ervaringen opdoen gericht op werk. Dit kunnen stages zijn, maar ook activiteiten waarbij we jongeren uitdagen om te oefenen met solliciteren of laten kennis maken met bedrijven en sectoren via jobdates of bedrijfsbezoeken. Dit doen we soms in groep, maar er wordt ook heel wat aandacht aan besteed tijdens de individuele coachmomenten. Onze coaches benoemen dat ze het belangrijk vinden dat jongeren dit zelf gaan kunnen en ermee oefenen. Ze laten het hen echt proberen. Jongeren ervaren dit ook als belangrijk en waardevol. Het kunnen maken van een cv, geoefend hebben in solliciteren, een motivatiebrief kunnen schrijven, zijn output die we realiseren door deze interventies. Het is iets dat ze leren en het is voor hen iets duurzaam.

'Oefenen met jobinterviews vond ik waardevol. Dat heeft me geholpen met het solliciteren. Zo ben ik aan een job kunnen geraken.'

'MMOEF! heeft mij geholpen met zoektocht voor werk. Ook bij het maken van een motivatiebrief. En opstart om mijn diploma te behalen.'

We organiseren ook heel wat stages. De afgelopen periode hebben we **13 Werkervaringsstages** (WES-stages) en **15 Beroepsverkennde stages** (BVS-stages) opgestart. In het online survey verwijzen de jongeren niet naar stages als een interventie die voor hen belangrijk was in het traject. Wel verwijzen ze naar het feit dat ze **zelf kunnen kiezen** of ze een stage willen doen of niet: Tijdens de diepte-interviews met jongeren die deelnemen aan de groepsactiviteiten, o.a. de sportactiviteiten zijn er jongeren die reeds ervaringen hadden met stages, maar ze gaven aan dat dit toch vaak moeilijk verloopt voor hen. Het volgen van een stage is voor hen stresserend en kan teleurstellend zijn. Een aantal jongeren deelden hun **'teleurstellende ervaringen'** of **'onzekerheden'**:

'Stage... dat liep heel moeilijk in die job... ik had veel stress, nu wil ik iets anders proberen.'

We vroegen deze jongeren hoe ze met die onzekerheden of teleurstelling omgaan. Opmerkelijk was dat al deze jongeren verwezen naar **MMOEF!** in hun verhaal als een basis waar ze op kunnen terugvallen als er een teleurstelling op hen afkomt. Ze verwijzen naar hun individuele coach, maar ook naar de groepsactiviteiten en naar elkaar. **Samen** worden ze weerbaarder om hiermee om te gaan. Ze geven ook aan dat ze daarom zeker in begeleiding willen blijven om vanuit een 'veilige basis' een voor hen 'onzekere' en soms 'teleurstellende' zoektocht naar werk aan te kunnen. Ze zien werk als hun 'eindstation', hetgeen ze uiteindelijk willen bereiken, maar ze hebben **de veilige basis** van hun coach, de groepsactiviteiten en elkaar nodig om daar te geraken. We zien zo opnieuw hoe voorgaande werkzame principes van 'er zijn', 'ervaringsleren:' en 'jongeren aan het stuur zetten' een invloed hebben op 'leren op de werkvloer'. Het geheel is duidelijk meer dan de som der delen.

Momenteel doen we diepte-interviews met jongeren die een stage hebben gehad en hun ervaringen daarrond omdat we dit dieper willen onderzoeken. Wat maakt dat een stage werkt, voor wie en onder welke omstandigheden? Hier zijn we in de laatste fase van ons evaluatieonderzoek extra benieuwd naar. Wel is al duidelijk dat er ook heel wat positieve ervaringen zijn. Jongeren die eerst stage deden bijvoorbeeld en daar nog steeds aan de slag zijn als werknemer. Dit zijn natuurlijk mooie **succesverhalen** van onze jongeren.

De rol van de werkgever hierin is niet te onderschatten. Een **goede samenwerking met de werkgever** waar er **transparant** en open gecommuniceerd kan worden over elkaars verwachtingen, er overlegd kan worden als het moeilijk loopt, lijkt op basis van de eerste analyses belangrijk te zijn. Miscommunicatie kan voor jongeren teleurstelling en onzekerheid in de hand werken.

Ook **zelfinzicht** en het **gewerkt hebben aan soft-skills**, is volgens onze coaches belangrijk. Dit lezen we eveneens in het erg recente rapport van Fatima Yassir (Serv) 'ik wil een gids' (2022) waar er de nadruk wordt gelegd bij werkgevers op deze soft-skills. De rol van een vertrouwenspersoon waar werkgever en werknemer op kunnen steunen, blijkt uit dit rapport voor jongeren cruciaal te zijn... jongeren willen 'een gids' én deze rol kunnen onze coaches opnemen én er wordt ook al naar verwezen door onze jongeren als de **'veilige basis', SAMEN zetten we de stap naar de werkgever.**

Vanuit dit evaluatieonderzoek, lijkt het ons belangrijk om als coach extra aandacht te besteden aan het afstemmen van verwachtingen, duidelijke communicatie én zeker voldoende aandacht te besteden aan onzekerheden die er leven (zowel bij onze jongere als bij werkgevers).

Onze coaches gaven in de focusgroepen aan dat jongeren wel **'klaar'** moeten zijn als er naar de werkgever wordt gegaan. Als er te veel speelt, loopt het op de werkvloer mis. Als een jongere met stress zit over zieke ouders of als hij of zij geen dak boven zijn hoofd heeft of schulden heeft of zich mentaal niet goed voelt of ... dan loopt het moeilijk. Coaches ervaren dat jongeren dit ook niet altijd zelf zo ervaren. Het helpt volgens onze coaches dan om hier aandacht aan te besteden. Hoe we met een **kluwen aan vragen en problemen** aan de slag gaan, vinden we terug in het principe van 'generalistisch werken'.

5. Generalistisch werken

- Tijd maken voor allerlei vragen
- Visueel maken
- Transparant zijn en duidelijkheid bieden
- Overleggen met het netwerk
- Keuzes laten maken door jongere/niet pushen

Jongeren geven aan **met veel vragen te zitten en het te appreciëren als we tijd maken voor die vragen**. Ze waarderen dat ze met veel zaken bij hun coach terecht kunnen. Hun vragen, noden, ... nemen we mee in hun persoonlijk traject, benoemen onze coaches. We maken het ook **visueel** voor hen, wat er speelt.

Onze coaches geven aan dat jongeren zo ook **meer zelfinzicht** realiseren door aan hen te **tonen wat er allemaal speelt in hun leven, hoe dat samenhangt** bijvoorbeeld met werk zoeken.

Het is volgens onze coaches dan ook goed dat we een **plan maken, prioriteiten bepalen én vooruitgang** op verschillende domeinen visueel in kaart brengen naar hen toe. Coaches doen dit bijvoorbeeld door mindmaps te maken, tijdlijnen of Het zijn voor onze coaches handige tools om te gebruiken wanneer we in gesprek gaan met onze jongeren. Onze jongeren verwijzen niet naar deze tools, wél geven ze duidelijk aan te ervaren dat ze op veel vlakken hulp krijgen:

'Met mijn begeleider genaamd X krijg ik in principe op elke vlak hulp zoals bijvoorbeeld keuze van opleiding, werk, koken, administratie enz.'

'Kan met al mijn vragen bij mijn coach terecht. Ik vind dat heel belangrijk.'

Natuurlijk zijn we geen supermensen die met al die vragen aan de slag kunnen gaan. Daarom werken we samen in een team. We overleggen, bespreken cases en wisselen onze expertise uit. We betrekken ook het netwerk van hulpverleners rondom ons indien nodig. We managen de case, aldus onze coaches. Hier blijkt het voor onze jongeren belangrijk te zijn dat we transparant zijn en duidelijkheid bieden en goed met elkaar afstemmen. Dit ervaren ze als een meerwaarde.

De MMOEF! coach is als netwerkregisseur de verbindend factor die rond elke jongeren een uniek partnerschap creëert, met diverse partners in functie van de specifieke nood van de jongeren én de lokale realiteit.

'Als er een meer integrale begeleiding wordt opgenomen (op meerdere levensdomeinen dan toeleiden naar werk en vrije tijd), moet er goed én soms beter afgestemd worden met de al bestaande hulpverlening.'

De MMOEF! coach is iemand die een gecontinueerde begeleiding voorziet, samen met de jongere op pad gaat én die samen met de jongere contact legt met andere instanties om zo de kloof tussen de doelgroep en de dienstverlening te overbruggen. Jongeren vinden het belangrijk dat er transparantie en duidelijkheid is en onderling goed afgestemd wordt zodat de jongere niet telkens opnieuw zijn verhaal moet brengen.

In **samenwerking met partners pushen we niet** en zetten we 'jongeren ook aan het stuur'. Het werkt moeilijk om het netwerk te betrekken wanneer jongeren dit niet zien zitten of wanneer ze MMOEF! voldoende vinden, zeggen onze coaches. Ook onze jongeren verwijzen daarnaar:

'Ik ben iemand die meestal alles zelf doet en niet snel hulp zoekt of aanvaard dus MMOEF! was meer als genoeg en al een grote stap voor mezelf.'

Coaches geven aan dat ze het als lastig ervaren, wanneer hun jongeren liever niet willen dat we contact opnemen met andere hulpverleners of hen op de hoogte houden. Het netwerk geeft namelijk aan wél graag veel samen te werken. Deontologisch beroepen we ons op onze discretieplicht. Wel gaan we in gesprek met jongeren en **contextualiseren** we waarom het soms belangrijk is om informatie te delen of in gesprek te gaan met netwerkpartners, maar ook hier **pushen we niet**. In de bevraging bij onze doorverwijzers kwam het belang van afstemming en samenwerking ook aanbod:

'Als er een meer integrale begeleiding wordt opgenomen (op meerdere levensdomeinen dan toeleiden naar werk en vrije tijd), moet er goed én soms beter afgestemd worden met de al bestaande hulpverlening.'

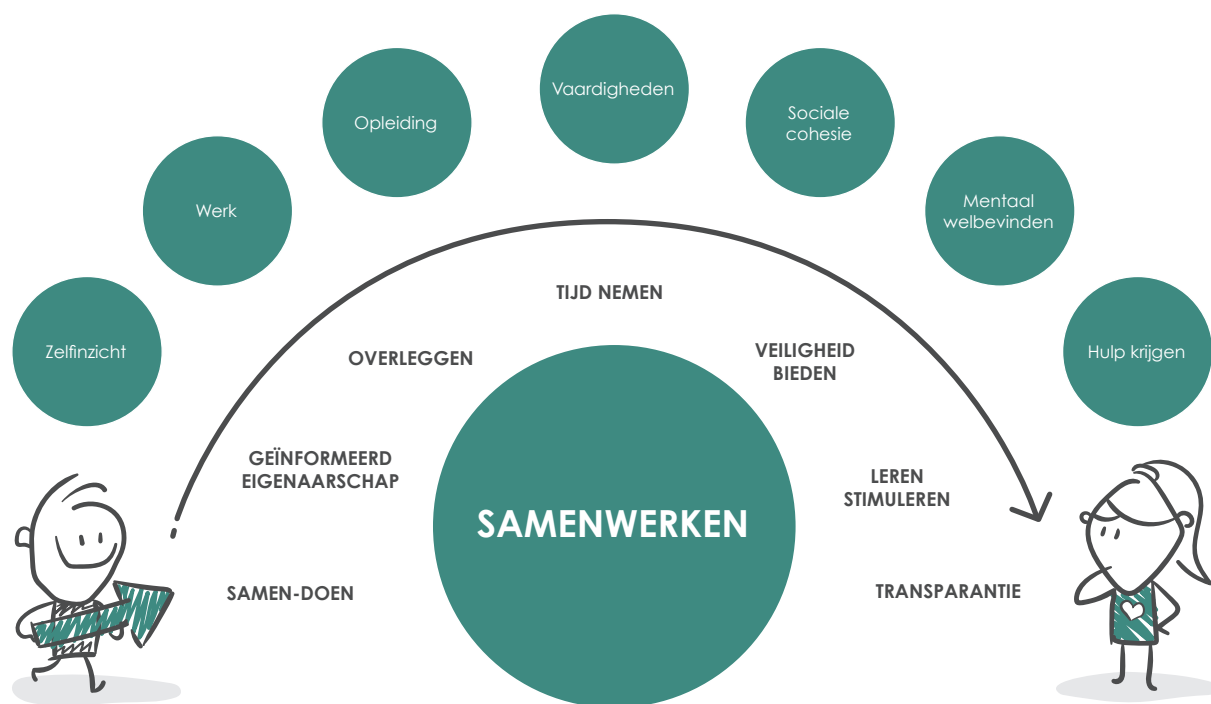
Wat als die samenwerking moeilijk loopt? Of wat indien bepaalde diensten niet de hulp kunnen bieden die er nodig is voor onze jongeren? Dit is een moeilijkheid dat regelmatig terugkomt in casusbesprekingen. Onze coaches geven aan dat we ook dan weer de 'jongeren aan het stuur zetten'. We ondersteunen de jongere om zijn of haar **hulpvraag te verwoorden**, we **contextualiseren** de situatie mee van de jongere en gaan opzoek naar manieren om de rechten van onze jongeren samen in orde te maken. De werkzame mechanismen van 'jongeren aan het stuur zetten': **'goed samen te overleggen'** en **'niet pushen/ keuzes te laten maken door de jongere'**, komen hier terug. Wél doen we dit nu samen met onze partners. Coaches geven aan dat een 'netwerkoverschrijdend overleg' of 'casusoverleg' helpend kan zijn om meer zicht te krijgen op elkaars visie, duidelijkheid te krijgen in wie nu wat doet en tot concrete afspraken te komen m.b.t. de jongere en diens hulpvraag(en). Het helpt volgens onze coaches wanneer partners eveneens 'jongeren aan het stuur' zetten en hen dus niet pushen of hen laten kiezen.

Wanneer we erin slagen om al dan niet samen met partners aan de slag te gaan met de verscheidenheid aan hulpvragen, wordt dit door onze jongeren ervaren als een zéér belangrijke meerwaarde. Hier zeggen we al iets over onze niet te onderschatten impact die verder rijkt dan werk of opleiding alleen. Voor we hier dieper op ingaan, bekijken we eerst nog wat er in onze omgeving speelt dat mee onze impact bepaalt. Waar botsen we wel eens op? Welke drempels komen we wel eens tegen? Wat maakt het ons makkelijker?

4. Onze omgeving: een unieke en complexe sociale realiteit

Er zijn een aantal werkzame mechanismen die we een paar keer zien terugkomen in verschillende principes. We zouden deze mechanismen kunnen zien als hetgeen écht de kern vormt van MMOEF!, hetgeen we écht goed moeten doen en blijkt te werken voor onze jongeren:

- **Tijd nemen & luisteren:** tijd nemen voor hun leefwereld en luisteren naar allerlei vragen.
- **Veiligheid bieden:** een veilige plaats/basis bieden.
- **Geïnfomeerd eigenaarschap:** zelf laten kiezen/niet pushen/altijd steunen.
- **Ervaringsleren:** leren (zelfinzicht, soft-skills, oefenen, iets nieuw proberen).
- **Transparantie:** transparant zijn, open communicatie en duidelijk zijn.
- **Samen-doen:** SAMEN dingen doen of stappen zetten.
- **Overleggen:** overleggen met de jongere, met partners, met werkgevers,...



Het 'goede' doen is niet altijd eenvoudig. Aan de hand van het 'sensemaking-model' kunnen we bijvoorbeeld opzoek gaan via casuïstiek naar wat er soms in de weg zit en wat het ons ook makkelijker zou kunnen maken. We zijn gedurende het project op heel wat zaken gebotst.

Een belangrijk aantal drempels kunnen we samenvatten onder de noemer van het '**organisatieoverschrijdend werken**', want dit daagt ons als partnerschap zeker en vast uit.

De jongere is de ankerfiguur in alles wat we doen. We vertrekken telkens vanuit de leefwereld en de noden van de jongeren en werken op alle levensdomeinen waarop ze zich bevinden.

Dit is de grote kracht van het partnerschap en geeft ons een unieke positie! Doordat onze werking verschillende levens/beleidsdomeinen overstijgt kunnen we deze met elkaar verbinden en kunnen we bruggen bouwen waar nodig.

Ons uitgangspunt is dan ook dat bij complexe problematieken expertise nodig is die doorgaans niet volledig bij één organisatie terug te vinden is. De expertise moet gezocht worden bij verschillende organisaties die als partners kunnen samenwerken in hetzelfde traject van een begeleide jongere/jongvolwassene. Dit vraagt niet alleen een sterke **aanpak op maat**, maar ook **flexibiliteit** en **creativiteit** om **anders te denken**. Belangrijk hierbij is dat dit 'anders denken' vertrekt vanuit een kansenverhaal én een gedeelde visie op het begeleiden van jongvolwassenen. Daarnaast ontwikkelden we als partnerschap een **gezamenlijk kader** dat voldoende vrijheid, bewegings- en experimenteeruimte geeft.

Om vele expertises binnen een begeleidingstraject maximaal in te zetten werken we met **organisatie – overstijgende teams**. Dit bevordert het multidisciplinair samenwerken én de grenzen van de eigen organisatie worden overstegen. Stap voor stap hebben we een evenwicht gevonden waarbij we enerzijds verbonden blijven aan de moeder-organisaties en anderzijds als volwaardige collega's aan de slag gaan in dit nieuwe samenwerkingsverband. We hebben als organisaties oog voor alle facetten van het werken met organisatie – overstijgende teams: een gedeelde ambitie, van cultuur tot teambuilding, overleg en organisatiestructuur, administratief en logistiek, gedeeld vormingsaanbod en intervisie...

Vandaag de dag bestaat het organisatie-overstijgende team uit 26 trajectgezellen, 2 sportcoaches en een jobhunter, ondersteund door een coördinatieteam. Daarnaast is er een grote betrokkenheid van de VDAB-jongerenconsulenten die actief deel uitmaken van het team. Het biedt een grote meerwaarde dat zij aanwezig zijn op de trajectbesprekingen. Hierdoor kunnen ze mee vorm geven aan de trajecten én case-gerelateerd brengen ze veel expertise binnen het in het partnerschap. Verder is er ook een grote rol weggelegd voor Sporting A (Sport+). Als expert in 'sport als middel' nemen zij zowel de praktijkgerichte als ontwikkelingsgerichte ondersteuning voor hun rekening. Zij zijn mee trekker van de werkgroep 'sport als middel', waar het concept sport als middel binnen de context van MMOEF! ontwikkelt, vertaald en gedeeld wordt.

Een netwerk of partnerschap moet **op maat** samengesteld worden. Dat wat ten goede komt aan de jongere is bepalend voor de keuzes die we maken. Dit betekent dat we niet binnen een vast partnerschap werken, maar dat we **open** en **dynamisch** zijn en **permanent evolueren**. Bij elke nieuwe uitdaging wordt kritisch bekeken welke rol we zelf het best kunnen vervullen, welke andere partners er nodig zijn en hoe alle betrokken organisaties vanuit hun eigen kracht het best met elkaar verbonden worden. In het kader van verdere verbreding en verdieping binnen het team zal ook het CAW vanaf 2023 actief deel uitmaken van het kernpartnerschap. Vanuit vele denkoefeningen zijn intussen vaste samenwerkingen uitgebouwd met heel wat expertise-partners.

Een goede analyse van wat nodig is en wie wat kan bijdragen, is een voorwaarde voor een goed partnerschap. We streven ernaar om partnerschappen **duurzaam** te

maken. Een goed uitgebouwde samenwerking rendeert op lange termijn en overschrijft uiteindelijk de inhoudelijke grenzen van de eigen organisatie en de tijdsduur van een projectmatige samenwerking.

We streven naar maximale **kwaliteit**, zowel binnen onze dienstverlening als op het niveau van het beleid en management van onze werking. Binnen onze werking staat **projectmatig werken** centraal. Dat betekent dat we continu leren en bijsturen en dat evaluatie ingebed is in onze werking (met onder meer tevredenheidsmetingen, procesevaluatie en effectenmetingen) Ook op dit niveau is er ruimte voor ervaringsgericht leren.

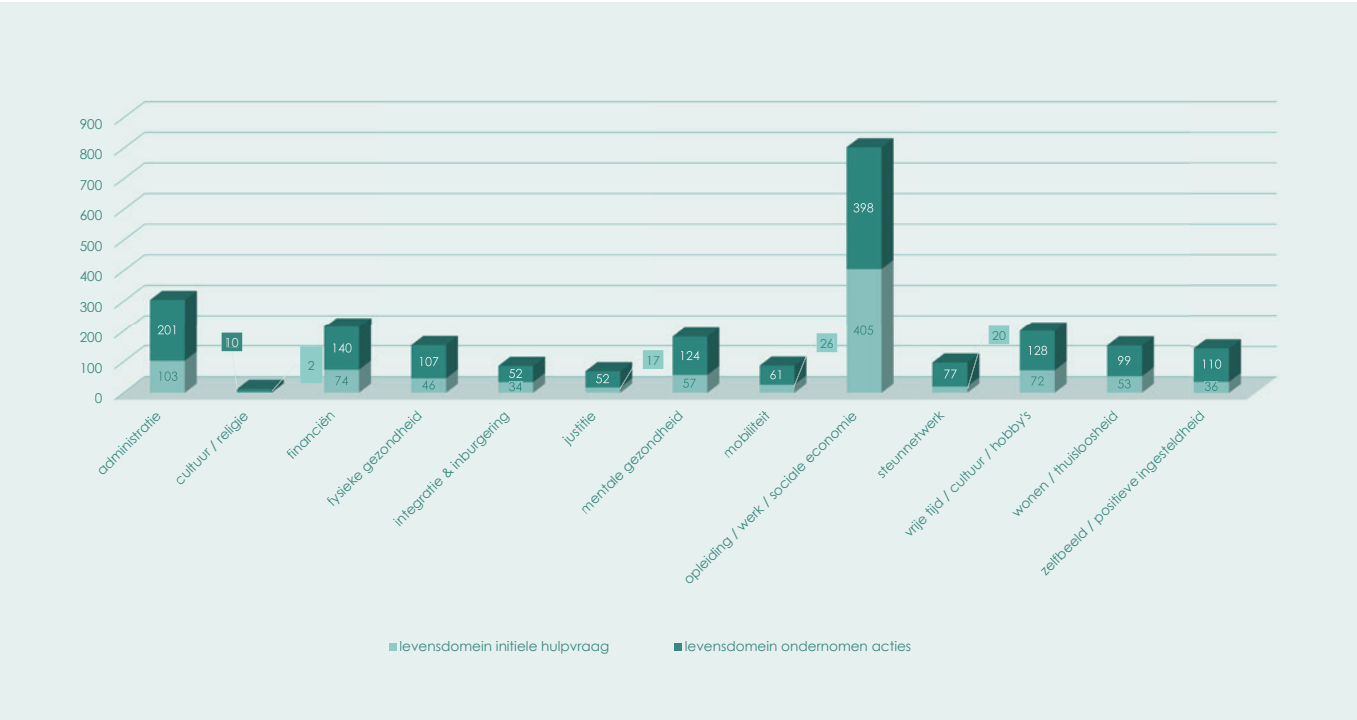
'Ik heb in dit traject veel over mezelf geleerd... ik denk vooral door nieuwe dingen te doen en te ervaren én door samen te zijn met andere jongeren.'

Een tweede aandeel drempels kunnen we benoemen onder het concept van **'toegankelijkheid'**:

Onze coaches geven aan tijdens begeleidingen te botsen op 'deuren'. Dit kan zijn door wachtlijsten bijvoorbeeld bij psychologen, artsen, huisvestingsmaatschappijen,... maar ook door het moeilijk kunnen contextualiseren van de situatie van de jongere waardoor sommige rechten moeilijker toegankelijk blijken te zijn. Ook bij werkgevers of opleidingsdiensten botsen we wel eens op 'deuren' wanneer zij bijvoorbeeld bepaalde diplomavereisten of ervaring of... verwachten van onze jongeren.

Wat maakt het ons gemakkelijker? Dit blijken voornamelijk acties te zijn gericht op **een goede samenwerking** met partners, opleidingsinstellingen, werkgevers,... Samenwerken zodat er open gecommuniceerd kan worden over elkaars verwachtingen is belangrijk. Een samenwerking waar de jongere centraal staat en er samen wordt gewerkt wordt rond diens noden maakt het verschil, volgens onze coaches. Wanneer er kan samengewerkt worden rond de jongere in bijvoorbeeld multidisciplinaire teams of partnerschappen, zien we dat deuren ook veel sneller geopend geraken. Dit is ook een belangrijke reden waarom het partnerschap van MMOEF! het CAW mee wil betrekken in het partnerschap. We willen noden rond wonen, psychosociale hulpverlening, verslaving,... sneller kunnen aanpakken binnen ons partnerschap en hun dienstverlening zo 'toegankelijk' maken.

We analyseerden de levensdomeinen waarop de initiële hulpvragen van de jongeren zich situeerden. Het gaat hierbij om de vragen/drempels die door de jongere bij de toelating, tijdens de intake of bij het opstartgesprek worden aangegeven. Zo kwamen we aan 956 registraties (meerderde hulpvragen op 1 levensdomein werden slechts éénmaal gerekend). Gemiddeld geeft een jongere bij de start van het traject drempels aan op 2 verschillende levensdomeinen. Veruit de meeste vragen situeren zich op het domein 'werk, opleiding en sociale economie'. We turfden ook de levensdomeinen waarop effectief acties werden genomen. Dit leidde tot 1559 registraties. Gemiddeld komt er dus in de loop van het traject bij iedere jongere nog een derde levensdomein bij waarop drempels en hulpvragen naar boven komen en waarrond acties worden ondernomen. De grafiek hieronder geeft per levensdomein zicht op het aantal initiële hulpvragen en ondernomen acties.



Een derde belangrijk aandeel drempels kunnen we terugvinden in de **invloed van het netwerk op de jongere**:

Om dit te kunnen duiden kan je hier het verhaal lezen van deze jongere:

De ouders van Z willen er zijn voor haar. Ze proberen een begeleidende rol op te nemen en proberen haar leven in een goede richting te sturen, maar vaak ontaardt dit in conflict. Z. Voelt zich daar niet goed bij. Haar vrienden kent ze voornamelijk uit het drugsmilieu, dan is het moeilijk om clean te worden. Ze beïnvloeden haar soms negatief. Gelukkig heeft ze nu ook vrienden die niet met drugs bezig zijn. Zij helpen haar om clean te worden. Die stap kan ze zo zetten. Het blijft wel moeilijk, want haar huisgenoten gebruiken ook speed. Zo wordt ze er thuis telkens mee geconfronteerd. Dit eindigt vaak in conflict.

In bovenstaand verhaal kan je lezen hoe Z. beïnvloed wordt door verschillende groepen. Die invloed speelt natuurlijk een rol op het traject en is vaak moeilijk te voorspellen. Onze coaches geven aan dat het kan helpen om echt een vertrouwenspersoon te zijn voor de jongeren en **samen met de jongere** stappen te zetten om hen zelf hun leven in handen te leren nemen. Het belang van deze steun lezen we terug in de bevragingen van onze jongeren. **Samenwerking met het netwerk** waar we weer de **jongere centraal zetten** zodat die zelf keuzes kan maken en niet het gevoel heeft beïnvloed te worden langs alle kanten, is ook cruciaal volgens onze coaches.

Een laatste aandeel drempels zien we terug in **intrapsychologische en andere problematieken** waardoor jongeren moeilijk begeleidbaar zijn of volledig buiten de samenleving staan. We botsen zelf ook op onze grenzen van expertise, vaak gepaard met de gradatie van de problematiek. Sommige problematieken zijn dermate ontspoord of

specifiek dat hiervoor naar andere meer gespecialiseerde diensten dient gekeken te worden. Grenzen m.b.t. onze expertise die we tegen komen zijn:

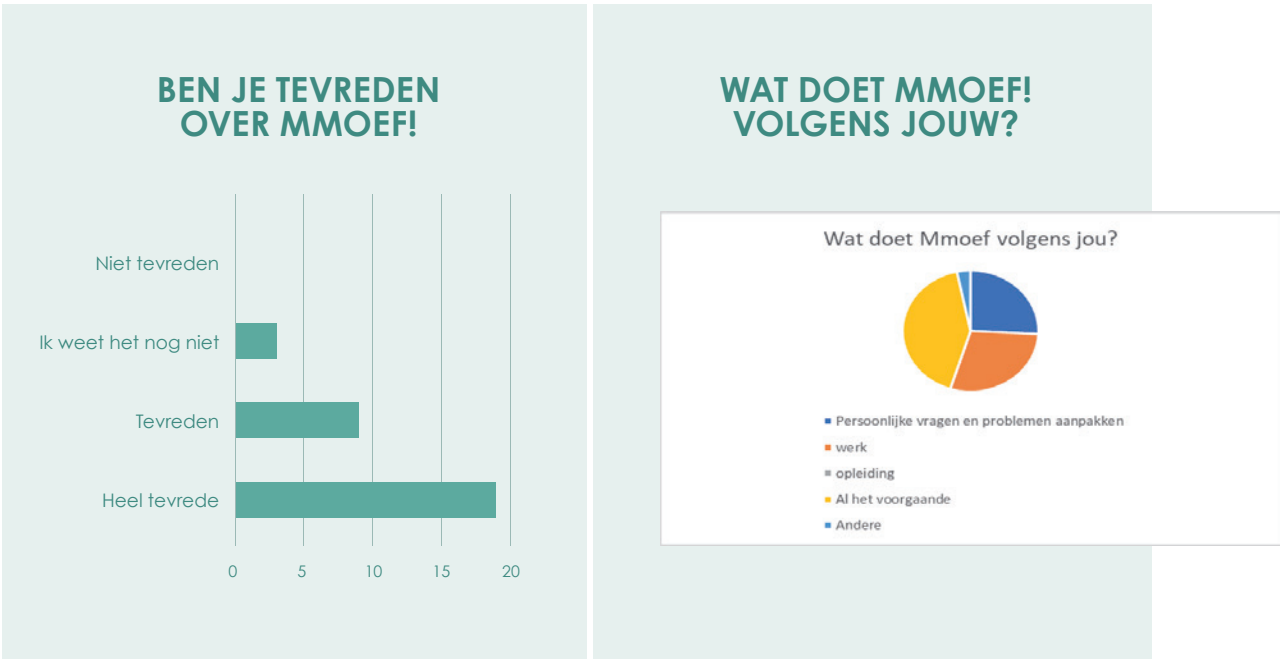
- Ernstige psychische problematieken (waar meestal een opname voor vereist is)
- Ernstige verslavingsproblematieken (waar meestal een opname voor vereist is)
- Ernstige gezondheidsproblemen
- Ernstige justitiële problemen
- Taalproblematieken (geen Nederlands kunnen spreken)
- ...

Ook hier wordt weer de nadruk gelegd door onze coaches op het betrekken van het netwerk, hen kennen en er goede samenwerkingen mee uit te bouwen. Wanneer er snel kan doorverwezen worden, wanneer we gemakkelijk tot de juiste hulp kunnen geraken slagen we er alsnog in om onze jongeren vooruit te helpen. Ook hier leggen onze coaches weer de nadruk op een **samenwerking waar de jongere centraal blijft staan**, ook in doorverwijzingen.

Vanuit onze ervaringen en casuïstiek blijken dus samenwerkingen waar de jongeren centraal staan (waar we hen steunen) cruciaal te zijn voor onze trajecten binnen MMOEF!. Als we onze mechanismen willen toepassen, willen doen wat er werkt voor onze jongeren dan moeten we ook inzetten op het creëren van samenwerkingen vanuit de jongeren. We zouden kunnen concluderen dat dit een centraal werkzaam mechanisme is die het ons makkelijker maakt om datgene te doen dat werkt voor onze jongeren. Zo creëren we impact voor onze jongeren... **en dit doen we bij MMOEF!**. Hierin investeren is dus zeker belangrijk.

5. Onze impact: een unieke mix van resultaten

MMOEF! bereikt heel wat mooie resultaten. Een erg belangrijk en mooi resultaat is dat we zien dat onze jongeren tevreden zijn over onze begeleiding. De meesten zijn zelfs heel tevreden. Wat we doen, reikt verder dan werk of opleiding alleen. Onze jongeren geven dit ook duidelijk aan:



Maar wat realiseren we nu juist voor onze jongeren? Wat ervaren zij als onze meerwaar- de én op welke vlakken maken we een verschil in hun leven? Wat realiseren we op individueel niveau, maar ook op maatschappelijk niveau?

We hebben het reeds benoemd, maar een belangrijke meerwaarde van Mmoef is dat we ervoor zorgen dat jongeren zichzelf beter leren kennen: **we versterken hun zelfinzicht en dit helpt hen vooruit**. Het is duurzaam. Jongeren benadrukken dit zeer concreet in hun verhalen, zelfs 6 op de 10 jongeren verwijzen er concreet naar:

- 'Ik heb in dit traject veel over mezelf geleerd... ik denk vooral door nieuwe dingen te doen en te ervaren én door samen te zijn met andere jongeren.'
- 'MMOEF! heeft me geleerd mijn talenten te zien en uit te drukken... het is echt een traject van persoonlijke ontwikkeling.'
- 'Ik heb uit het traject er kunnen uithalen wat er voor mij inzit: heb over mezelf geleerd en heb er al heel veel mee gedaan... dat pakken ze mij niet meer af.'

We versterken niet alleen het zelfinzicht van onze jongeren, jongeren geven ook duidelijk aan dat ze zich beter in hun vel voelen nu dat ze bij MMOEF! in begeleiding zijn (ge- weest). We versterken jongeren hun **mentaal welbevinden**. Het is ook duurzaam omdat we hen leren om te gaan met problemen:

'Het ging niet goed met mij, had een dipje. Gesprekken gedaan rond zelfbeeld, hoe dat aan te pakken... nu gaat het goed met mij... ben mijn coach heel dankbaar.'

'Het helpt mij praten over problemen en helpt mij ook anders te denken voor problemen te vermijden... voel me beter.'

De ervaring voor jongeren dat ze **'hulp krijgen die ze nodig hebben'**, ze **doelen bereiken** en we hen **leren omgaan met hun problemen**, blijkt voor jongeren cruciaal te zijn. Ze voelen zich gesteund en krijgen handvaten om met hun problemen om te gaan. **80% van de jongeren** (20 jongeren hebben de vraag beantwoord), geven concreet aan dat MMOEF! hen hielp én ervoor zorgde dat ze problemen hebben aangepakt of kunnen aanpakken. Jongeren voegen hier zelfs aan toe dat hun leven is verbeterd, het heeft voor **voortgang** gezorgd:

'Wat MMOEF! eigenlijk doet is helpen met papier werk met u zelf en vooruitgaan in het leven.'

'MMOEF! investeert hun tijd in al diegene die deel uitmaken van het project op ieder zijn niveau om zo verder aan de slag te gaan om ieder zijn doelen te (proberen) bereiken.'

'MMOEF! heeft me geholpen een betere persoon te worden en heeft me geleerd om te gaan met problemen zodat ik beter werk vind.'

Heel wat jongeren geven ook aan zich beter te voelen én concreter minder eenzaam te voelen. Ze bouwen bij MMOEF! sociale contacten op. Zo doorbreekt MMOEF! een spiraal van eenzaamheid en draagt het aan de **sociale cohesie in de samenleving**. Jongeren vinden elkaar bij MMOEF!, ze doen dingen en komen buiten. Onze coaches zijn er voor onze jongeren:

'De grootste meerwaarde van MMOEF! voor mij is het sociaal contact, je leert anderen goed kennen. We zijn vrienden geworden.'

'Ik durfde niet buiten komen, zat veel alleen. Nu ga ik naar buiten, ik doe dingen.... heb hierdoor X leren kennen. Is heel belangrijk voor mij geweest.'

'Moeder heeft mij geholpen om een baan te vinden met onmiddellijk vast contract. Waarbij ik tot op heden werk.'

Concrete cijfers naar werk en opleiding zijn nog niet voorhanden, aangezien de meeste jongeren nog in begeleiding zijn.

6. Kansen én aanbevelingen

De voorbije jaren hebben we al heel wat ervaring en expertise verworven en hebben we regelmatig stilgestaan bij wat er nodig is om de doelgroep een kwalitatief hoogstaande en resultaatgerichte begeleiding te bieden vanuit een doelgericht opgebouwd partnerschap.

Op basis van die ervaring weten we dat we het komende jaar zeker nog werk willen maken van het volgende:

- De ondersteuning en begeleiding nog meer naar de doelgroepen brengen en op hen afstemmen
- Samenwerkingen verder ontwikkelen zodat er minder doorverwijzingen nodig zijn. De sterkte van MMOEF! ligt in het betrekken van het brede maatschappelijke veld. We streven ernaar zo veel mogelijk partners in de praktijk mee te nemen in onze kijk op jongeren en de visie op partnerschappen. Dit blijft een grote uitdaging. Het is dan ook een ambitie om de 5 kernprincipes en werkende mechanismen die we ontwikkelden binnen MMOEF! te verbreden naar andere diensten. Dit vraagt enerzijds een doordachte keuze. Anderzijds vraagt dit ook tijd, ruimte en middelen om hierop in te kunnen zetten.
- Blijven waken over de aanwezigheid van alle relevante expertise in het partnerschap en ervoor zorgen dat er daardoor meerwaarde gecreëerd wordt.
- Vanuit het lokaal partnerschap willen we verder inzetten op een integrale structuur die doelgroepen centraal zet. Hiervoor moeten we een goede samenwerking met verschillende partners en lokale besturen over alle levensdomeinen heen opzetten.
- We vertrekken zelf vanuit een lange termijnvisie waarbij duurzaamheid voorop staat, maar de realiteit van periodieke oproepen met kortdurende projecten staat dit in de weg. Alleen door te vertrekken vanuit een lange termijnvisie een toereikend en structureel antwoord geboden worden om kwetsbare doelgroepen duurzaam te activeren.

Conclusie

MEER MOEF! (MMOEF!) zet jongeren in beweging én gaat samen met jongeren op stap naar een positieve toekomst. We zetten onze jongeren steeds centraal en maken werk van een duurzame versterking op verschillende levensdomeinen. We doen dit samen én dat maakt het verschil! Arktos, CAW, Ecolo, GATAM, VDAB en Stad Antwerpen hebben samen de handen in elkaar geslagen voor méér impact en méér kansen voor onze jongeren, onze organisaties én voor de samenleving.

Dankwoord

‘Mijn mening over mijn coach: zij is echt een wonder op deze wereld. Zij helpt mij niet enkel met werk zoeken, maar ook als ik me heel slecht voel is zij er, om een gesprek te voeren, heel dankbaar voor bestaan van mijn coach.’

► www.emino.be/mmoef

