

# **JES -DNA**

**Stedelijkheid**

**Jongeren**

**Laboratoriumfunctie**

**Geïntegreerde werking**

**Competenties**

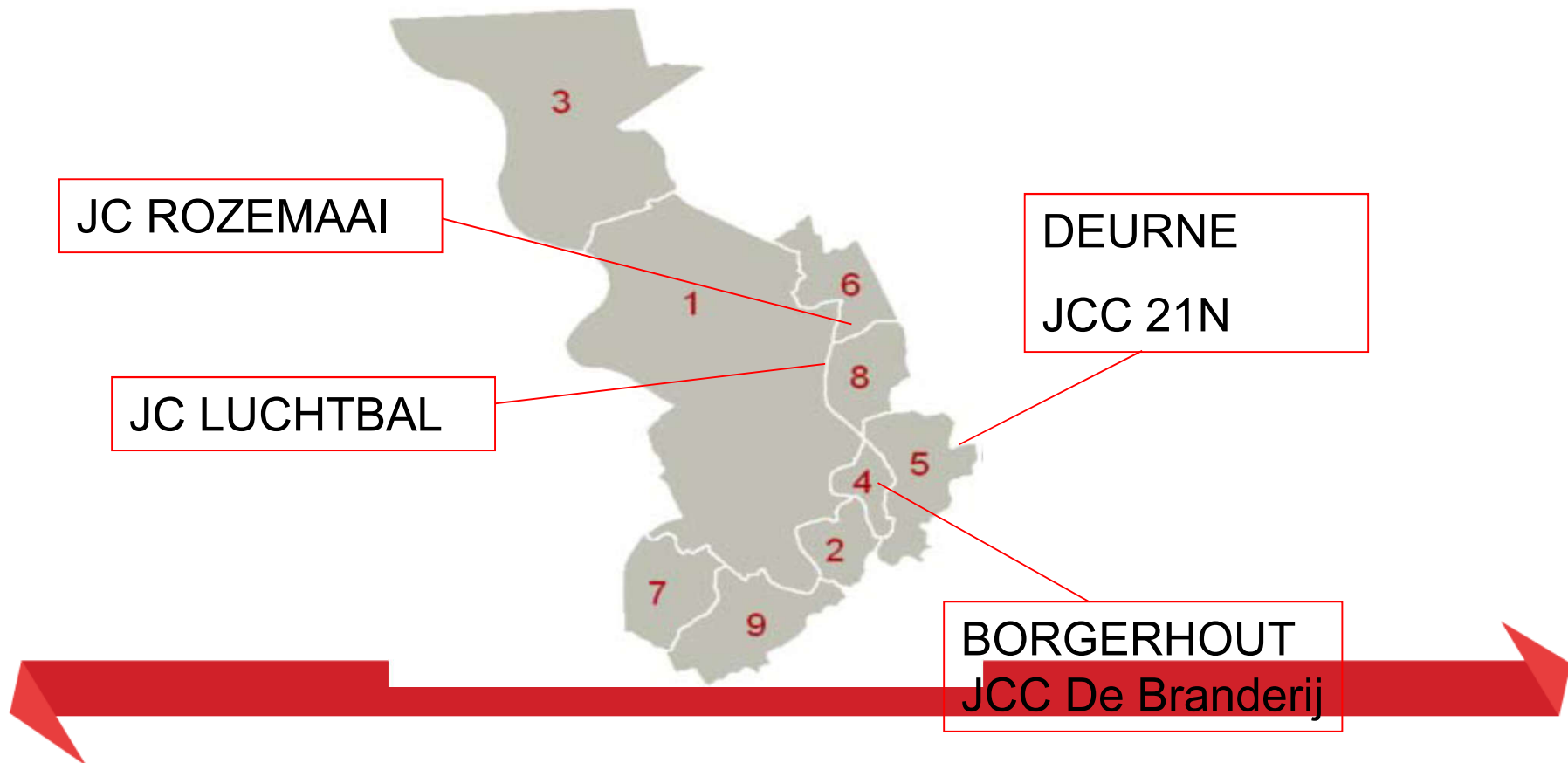
**Participatie**





# Antwerpen – JES locaties 2000-2016

Gebieden met een hoge graad van (kans)armoede, schoolachterstand, jeugdwerkloosheid en diversiteit



# JongerenCompetentieCentra: Opstart

- Duidelijke **beleidskeuze** van het bestuur in 2007 – geloof in de kracht en het nut van jeugdwerk & sprekend plan rond jeugdwerkloosheid (“Antwerk”)
- **Toenemende aandacht** op Vlaams en Europees niveau voor **Elders Verworven Competenties** (OESO rapport 2009)
- Effectieve start in 2008 – na enkele proefprojecten zoals **Wacker** (project rond erkennen van competenties in jeugdwerk en onderwijs)
- In 2009 starten 3 ACB’ers in Deurne, Borgerhout (JCC 21N & De Branderij) & Kiel (JCC ZAPPA)





## **JCC: definitie**

**Een jongerencompetentiecentrum (JCC) is een laagdrempelig centrum dat een geïntegreerde werking biedt rond vrije tijd, competenties (herkenning, ontwikkeling en erkenning) en werk.**

**Deze drie pijlers worden sterk uitgebouwd en de wisselwerking tussen deze drie pijlers is het fundament van het jongerencompetentiecentrum.**

**Een JCC wil impliciet leren in een informele omgeving expliciet maken.**



**Van JCC naar JACO**  
**Centrum voor Jeugdwerk, Arbeid**  
**Competenties en Onderwijs**

**Aantal evoluties van 2009 tot nu ...**

Buurtgericht en vindplaatsgericht jeugdwerk

Huistaakbegeleiding

Vraag naar competentiebevorderend werken vanaf jonge leeftijd

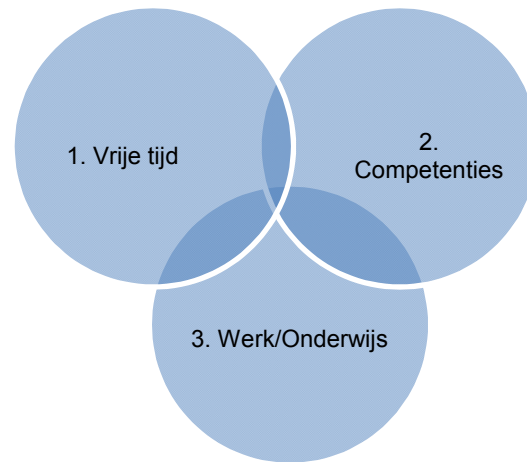
Talenterkenning bij kinderen/teners binnen vrijetijd  
in belang studiekeuze secundair onderwijs

**DUS nood aan herziening concept**  
**Van JCC naar JACO**



## Jeugdwerk

kadervorming, jeugdcultuur, vrijwilligerswerk



EVC  
Elders  
Verwoven  
Competenties



ACB  
Arbeids  
Competentie  
Begeleiding



## Outreachen werken

informele en formele vindplaatsen



# EVC en ACB...

## What's in a name?

E → eerder of elders

V → verworven

C → competenties

De EVC-medewerker ontmoet jongeren in hun vrije tijd: jeugdwerk, culturele activiteiten, sport, evenementen, vrijwilligerswerk, ... EVC-trajecten kunnen individueel of in groep plaatsvinden.

A → Arbeids (gerelateerde)

C → Competentie

B → Begeleiding

De arbeidscompetentiebegeleider ontmoet jongeren in de jongerencentra, op straten en pleintjes, in theehuizen, tijdens vrijetijdsactiviteiten, ...

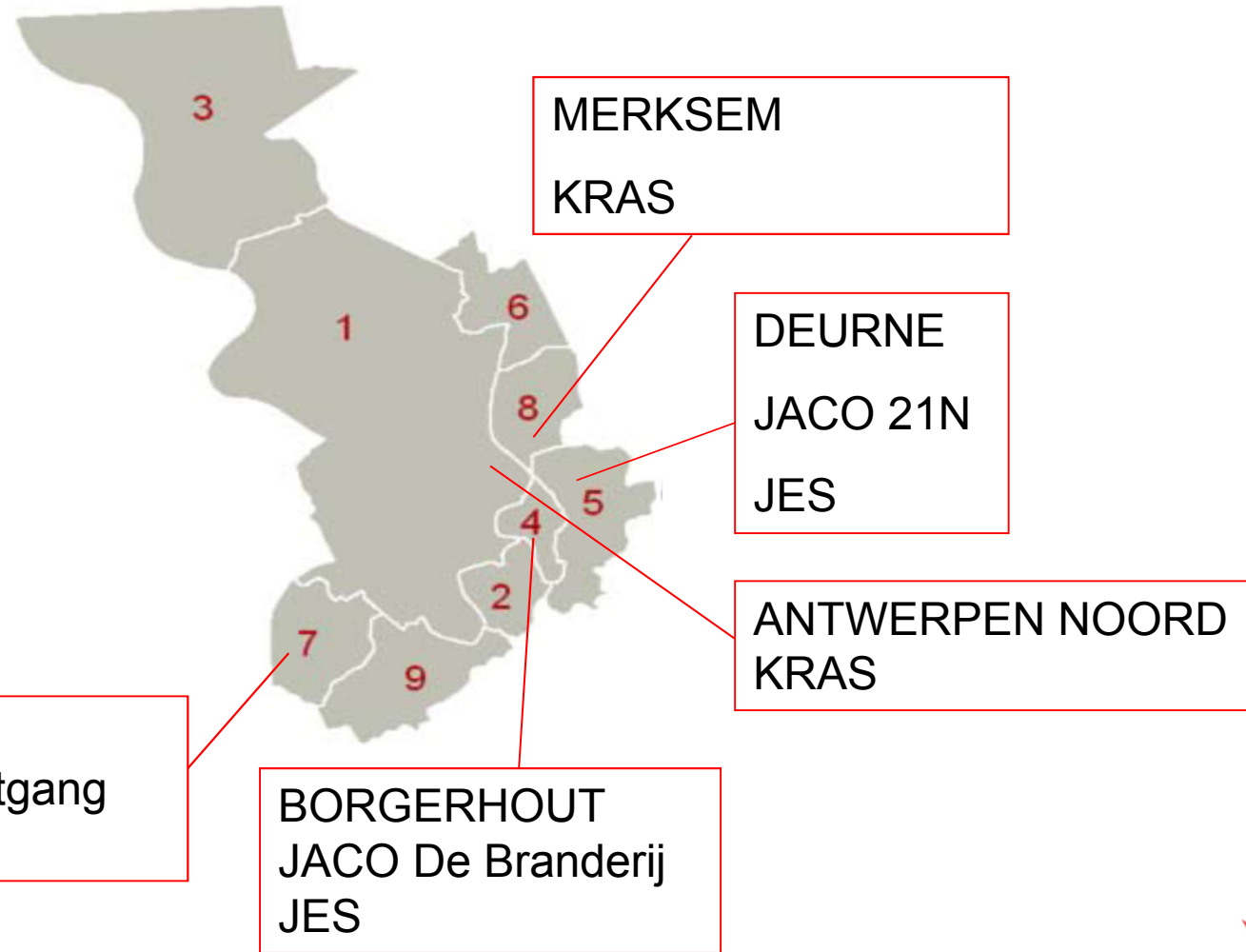
ACB-begeleiding is voornamelijk individueel, maar kan ook in groep (vb. voortrajecten, sollicitatie-trainingen).

De EVC en ACB – begeleiders werken als hecht team samen binnen ieder JACO.





# JACO Antwerpen 2016





# JACO: REGIE

Regie Vrije Tijd

Stedelijke Jeugdendienst Antwerpen

Regie WERK

Business & Innovation (WNE vzw Werk & Economie)

REGIE ONDERWIJS

AOB Algemeen Onderwijsbeleid Antwerpen



# ACB: Doelstellingen

- >Werken rond loonbaanoriëntatie
- >Verbetering onderwijs- en arbeidsmarktpositie

D.m.v. actieve hulp bij zoeken van werk, schooloriëntatie, toeleiding naar VDAB, naar opleidingen, ondersteuning (administratie,...), enz.

## ‘Tussen straat en loket’

Hij maakt als het ware de brug tussen de straat en diverse “loketten”, meer specifiek werkgevers, interimkantoren, opleidingen, VDAB, RVA, school, welzijnsorganisaties, andere maatschappelijke instellingen.



# Tussen straat en loket



[https://www.youtube.com/watch?list=UUy\\_bXKhpjyIYTplQtI6vQ&v=omFK\\_U2PcCo](https://www.youtube.com/watch?list=UUy_bXKhpjyIYTplQtI6vQ&v=omFK_U2PcCo)

# ACB: Concreet

- Ten minste 40 jongeren een competentieverhogend en/of oriënterend traject aanbieden
- Aanspreekbaar zijn in zijn functie voor ten minste 100 jongeren
- 5 JACO's/ACB'ers = 240 jongeren een traject aanbieden
- 1 ACB'ster specifiek gericht naar meisjes actief over 5 districten



## ACB: Doelgroep

- Vroegtijdige schoolverlaters (16+)
- Schoolgaande gedesoriënteerde jongeren (16+)
- Niet-gekwalificeerde werkzoekende jongeren (18-25)
- Laaggekwalificeerde schoolverlaters (18-25)



# ACB: Profiel doelgroep 2014

De gemiddelde leeftijd is **22 jaar en 10 maanden**.

90% van de 235 jongeren is van **Marokkaanse origine**.

58% van de bereikte jongeren volgt of heeft een **diploma BSO**, 37% volgt of heeft een diploma TSO en 11% volgt deeltijds onderwijs.

Opvallend is dat 84% **thuis bij de ouders inwoont**.

Op het moment van de intake, is 15,4% werkloos met inkomen en is 41,5% van de bereikte jongeren werkloos zonder inkomen. Met andere woorden 56,4% (144) is werkloos op het moment van intake. Daarvan is 55,6% (80 jongeren) ingeschreven als werkzoekende en 39,6% (57 jongeren) is **niet ingeschreven als werkzoekende**.

# ACB: Arbeidssectoren

De belangrijkste arbeidssectoren waarin onze jongeren terecht komen zijn die van de **logistiek** (tewerkstelling in warenhuizen, magazijn-medewerkers, koeriers, orderpickers), industrie (operatoren), gevolgd door onderwijs, opleiding en overheid.

Andere belangrijke sectoren zijn de **sociale sector en schoonmaakbedrijven**.

De meest populaire opleiding was de opleiding **vorkheftruckchauffeur**. Andere opleidingen waren industriële schilder, industriële isolator, metaalbewerker, autocad bouw, iCT-installateur, electricien, lasser en koelmonteur).





# ACB: Impact

Het maakt niet- en laaggekwalificeerde jongeren sterker in het herkennen, benoemen en ontwikkelen van competenties in groep en/of individueel in functie van hun zoektocht naar een passende school, opleiding, werk.

Het zorgt voor een afstemming van de arbeidsgerichte en schoolgerichte competenties van de jongeren op hun eerder verworven competenties met het oog op betere schoolkeuze en/of werkkeuze.

Het stelt jongeren in de mogelijkheid om een eerste werkervaring op te doen via interimarbeid, vast werk, opleiding met stage.

# ACB: resultaten

2015

254 in ACB begeleiding

176 begeleiding zoektocht arbeidsmarkt

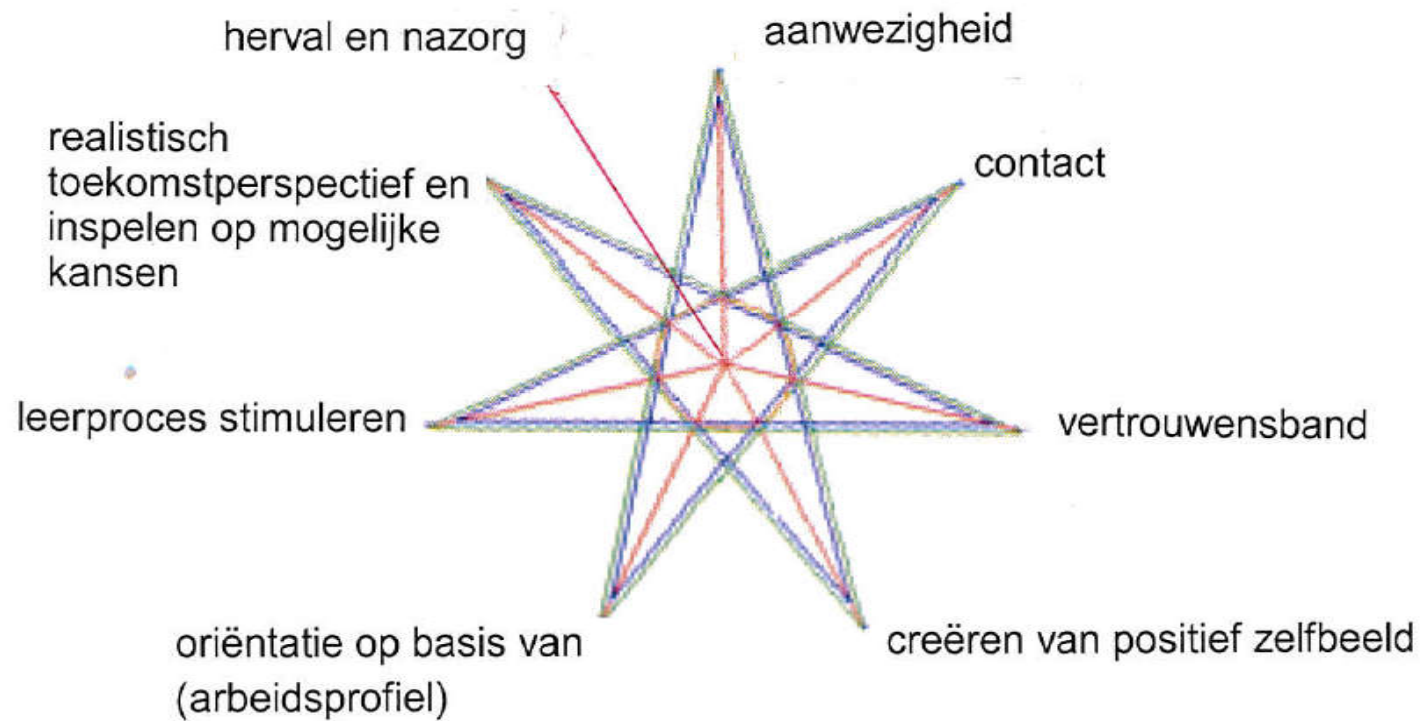
19 in opleiding

75 begeleiding schoolloopbaan

9 NEET-jongeren bij intake



## Schematische voorstelling: het ABC van de ACB



# ACB: Fasenmodel



FASE 1 Aanwezigheid en aanspreekbaarheid

FASE 2 Contact leggen

FASE 3 Aanklampen met vertrouwen

FASE 4 Creëren van een positief zelfbeeld, werken aan positieve eigenwaarde

FASE 5 (Her)Oriëntatie op basis van arbeidsprofiel

FASE 6 Leerproces stimuleren

FASE 7 Realistisch toekomstperspectief en inspelen op mogelijke kansen

FASE 8 Herval en Nazorg



<https://www.youtube.com/watch?v=M1qhR8URJts>

# HISTORIEK

2010

HIVA-onderzoek in opdracht van VDAB  
VLASTROV.  
Antwerk!

2012

Finaliseren Fasenmodel 'ABC van ACB'

2013

Publicatie 'Tussen Straat en Loket'



# **FASE 1 Presentie en aanspreekbaarheid**

Aanwezigheid

Rolbepaling

Verkenning

Participatieve observatie



Aanwezigheid op verschillende vindplaatsen wordt bepaald door:

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

Een goede omgevingsanalyse bevat volgende elementen:

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





# **FASE 2 Contact leggen**

Frequentie

Curiositeit prikkelen

Doelgroep

Onderdompeling



Open gesprek: Zoek eerst contact en pik in op een bestaand gesprek.

Probeer jongeren te prikkelen door iets wat in hun interessewereld ligt, haal een thema aan dat elk van hen interesseert.

Interactie: mee een balletje trappen of een sigaretje roken kan de drempel naar 1<sup>ste</sup> contact verlagen.

Durf: Goede portie lef, durf vragen te stellen!

Empathie: leef je in de levenssfeer van je doelgroep.



# **FASE 3 Aanklampen met vertrouwen**

Herhaaldelijke contacten

Tijdsduur

Discretieplicht



**Authentiek:** echtheid, jezelf zijn en geen rolletje spelen werkt om het vertrouwen (sneller) te winnen. Doe gewoon, wees jezelf!

Wees steeds duidelijk over je rol . Maak **nooit beloftes** aan jongeren.

Openheid en begrip naar de situatie van elke jongere individueel.

Niet te veel verwachten, geef de jongeren de ruimte om hun **eigen tempo** te bepalen.



# **FASE 4 Creëren van een positief zelfbeeld, werken aan positieve eigenwaarde**

Competentiebewustwording

Empowerment

Netwerken

Herstellen communicatie omgeving



**Initiatief:** voor veel jongeren is het feit dat ze zelf de stap zetten met hun hulpvraag, iets waar ze fier op zijn

**Voorbeeldfunctie:** de herkenbaarheid van een rolmodel voor deze jongeren is enorm belangrijk.

**Motiveren/Stimuleren/Inspireren:** Achterhalen van ervaringen en kwaliteiten van jongeren en deze trachten te vertalen op hun maat. Inlevings- en inschattingsvermogen is bijgevolg van cruciaal belang

Jongeren leren terug in zichzelf te geloven: **competentie-herkenning- en bewustwording.**



# **FASE 5 (Her)Oriëntatie op basis van (arbeids)profiel**

Vraag naar werk/opleiding

Oriëntatiegesprekken

Individueel plan van aanpak



-Wat wil ik?

-Wat kan ik?

-Welke relevante ervaringen heb ik in het verleden al opgedaan?

-Hoe lang ben ik al werkloos? Zijn mijn papieren allemaal in orde?

-Voor welk soort jobs/opleidingen kom ik in aanmerking?





# **FASE 6 Leerproces stimuleren**

Zelfredzaamheid

Intrinsieke keuze

COMFORT/STRESS/STRETCH



# **FASE 7 Realistisch toekomstperspectief en inspelen op mogelijke kansen**

Motivatie & Informatie

Maatwerk



## **FASE 8 Herval en Nazorg**

Leren omgaan met negatieve ervaringen en het anticiperen op mogelijke obstakels.

Motiveringsdruk en mentale push



# Uitdagingen ?

Geen ACB zonder JACO!

Vindplaatsgericht werken als basis

Focus vanuit een integrale benadering

Belang van registreren

Meer aandacht voor (her)oriëntering scholen

In- en uitstroom optimaliseren

Betere implementatie van tools

Diversiteit



# Duurzaamheid en kwaliteit?

Rendement = conjunctuurgevoelig

Tijdelijke tewerkstelling = blijvende vraag naar coaching!

Discriminatie arbeidsmarkt

Verdringingsprocessen

Precair arbeidsstatuut