

KRAS JEUGDWERK

Impactgericht werken (8 mei 2025)

(ism ACE Europe en een uitstapje naar de ervaringen van
Tumult, Mechelen)

INHOUD

- Wie zijn wij?
- De keuze van Kras voor impactdenken
- De stappen die KRAS heeft gezet en het resultaat
 - Vragen?
- Het meten: uitstapje naar tumult en uitwerken van systeem bij Kras
 - Groepswork
- Tot slot



I. WIE ZIJN WIJ?

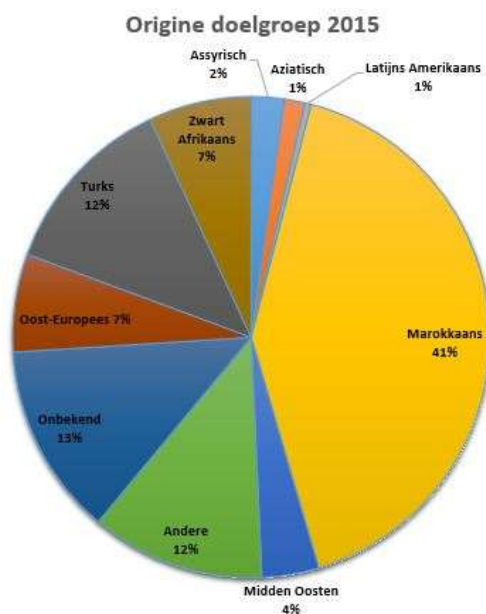


KRAS JEUGDWERK

- **JEUGDWELZIJNSWERK** met specifieke aandacht voor kinderen, tieners en jongeren in maatschappelijk kwetsbare situaties in de stad
- Actief in de vrije tijd
- Actief in 8 Antwerpse aandachtswijken
- Eén thematisch steunpunt sport actief over heel Antwerpen



WIE, WAT, WAAR?



Projecten:

- Wijk in verandering
- Buitenlandse reis
- Organiseren van een evenement
- Toneel
- ...

Basisaanbod:

Weekschema: vaste momenten elke week

Wortels

in de wijk:

Bekend zijn bij mogelijke doelgroep.
Samenwerken met andere partners die in contact komen met onze kinderen, tieners en jongeren.



EN WIE ZIJN JULLIE? WELK GEVOEL ROEPT HET WOORD 'IMPACT' BIJ JULLIE OP?

Als ik het woord impact hoor ... dan voel ik

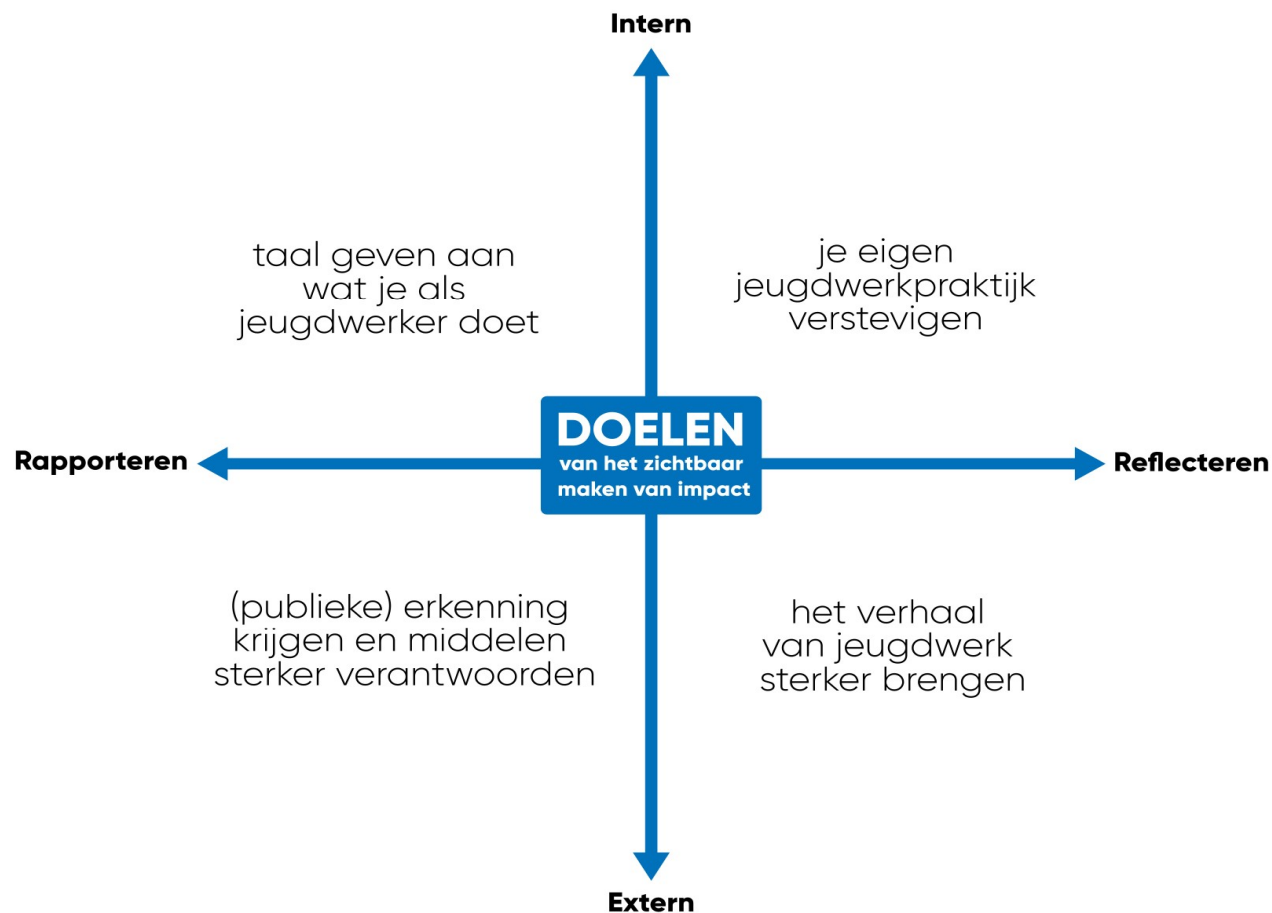
- A. IRRITATIE
- B. NIEUWSGIERIGHEID
- C. ONRUST



II. DE KEUZE VAN KRAS: OMARMEN VAN HET IMPACTDENKEN



WAAROM IMPACT?



EXTERNE HULP BIJ IMPACT TRAJECT

Na gesprekken met een 5-tal organisaties valt de keuze op ACE Europe (vnl gekend van impact trajecten in de sector van de ontwikkelingssamenwerking) Om:

- in een grote, gedragen oefening een **Kras Theory of Change** (veranderingstheorie) uit te werken.
 - Door verhalen op te halen bij leden en ex-leden
 - Door bewijzen te zoeken in literatuur (onderzoek) dat al gebeurde
- Samen een **meet-en leer systeem** op zetten wat Kras kan gebruiken om impactgericht bezig te blijven in de toekomst



OUFF, MOEILIJK WOORD



WAT IS EEN TOC?

“Elk programma is gebaseerd op overtuigingen, veronderstellingen en hypothesen over de wijze waarop verandering plaatsvindt – op de wijze waarop mensen, organisaties, politieke systemen of ecosystemen functioneren.

De ToC is in dit kader het middel om die verschillende onderliggende veronderstellingen met elkaar in verband te brengen om op die wijze aan te duiden hoe verandering in een programma plaats zal vinden.”
(Patricia Rogers)

« **De beschrijving van een opeenvolging van gebeurtenissen die leiden tot het beoogd resultaat** » (Rick Davies)



TOC: THE 'WARDROBE EXPLAINER'

[Theory of Change Explainer - YouTu](#)



STELLING 1 – TE ONTHOUDEN

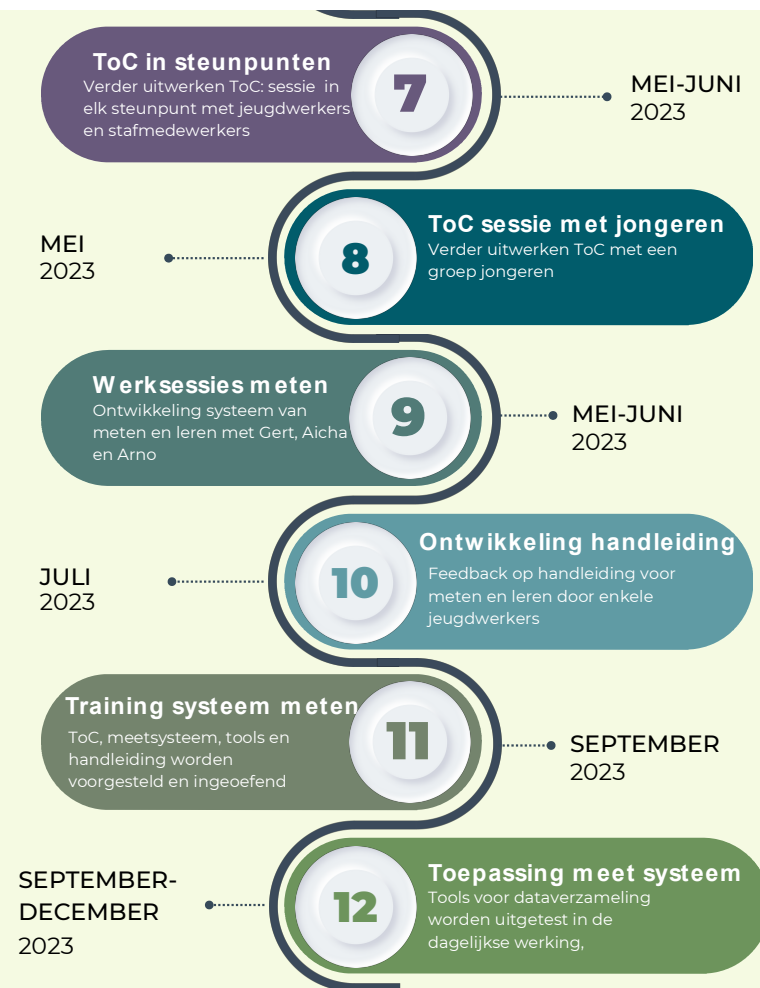
*Als je niet weet waar je naartoe gaat,
is elke weg goed*



III. DE STAPPEN DIE KRAS HEEFT GEZET



KRAS TIMELINE - IMPACT TRAJECT



AANPAK VERHALEN- UNIVERSEEL

1. ***“Vertel eens over een moment waar Kras echt iets voor jou betekend heeft ? Een moment of een gebeurtenis die misschien wel belangrijk zou kunnen zijn voor je toekomst. Het kan iets positiefs of iets negatiefs zijn.”***
2. ***‘Waarom was dit moment belangrijk voor jou?’***
3. ***‘Wat was precies de bijdrage van Kras?’***
 - Laat de persoon vertellen
 - Vraag door tot je het verhaal als een film voor je kan zien.
 - Vraag ook (als het nog niet voldoende aan bod kwam)
 - Waarom was dit moment belangrijk voor jou?
 - Wat was precies de bijdrage/betekenis van Kras?



VERHALEN VERZAMELEN

- 82 verhalen 'opgehaald'
- 10 verzameld door ACE, 72 door Kras
- 42 deelnemers, 40 ex-deelnemers (ook Karim Bachar, Iktram Kastit)
- 36 jongens, 46 meisjes
- Opvallend: ex-leden kunnen veel beter vertellen wat net de bijdrage van Kras was en hebben meer diepgang in hun verhaal



4 DOMEINEN VAN VERANDERING UIT DE VERHALEN

Domein	Expect to see	Like/love to see
Fijne vrije tijd	- KJ maken plezier met leeftijdsgenoten - KJ nemen deel aan (nieuwe) activiteiten	- KJ hebben fijne herinneringen - KJ ontwikkelen een breder interesseveld
Competenties	- KJ leren talenten en vaardigheden kennen en ontwikkelen, kunnen we verwoorden en weten waar hun groeikansen liggen - KJ krijgen inzicht in andere referentiekaders	- KJ krijgen meer zelfvertrouwen, vertrouwen om te experimenteren en uitdagingen aan te gaan - KJ staan positief tegenover andere culturen en andere referentiekaders
Welzijn	- KJ kunnen tot rust komen en hun bezorgdheden vergeten - KJ kunnen terecht met vragen en problemen en ervaren steun - KJ voelen zich goed, gezien en gewaardeerd - KJ leren hun gevoelens herkennen en verwoorden - KJ zorgen mee voor een veilige omgeving binnen Kras	- KJ krijgen meer zelfvertrouwen en vertrouwen in andere volwassenen en instellingen - KJ ervaren verhoogde zelfredzaamheid: ze voelen zich goed, kunnen zichzelf zijn, zien kansen voor de toekomst en nemen actie om hun eigen welzijn te verhogen
Plek in de maatschappij	- KJ kennen hun rechten en plichten en benutten ze maximaal - KJ kunnen hun stem laten horen en hebben het gevoel erbij te horen - KJ weten waar welke hulp en steun gezocht kan (mbt school, werk, netwerken, enz.) worden en maken hier gebruik van	- KJ ervaren 'agency': ze nemen hun leven in eigen handen, ze maken positieve keuzes voor hun leven, ze ontwikkelen projecten om zelf verandering te brengen in hun leefwereld - KJ nemen een voorbeeldfunctie op naar andere KJ - KJ participeren volwaardig aan de maatschappij



IN DE LITERATUUR IS AANGETOOND DAT DEZE VIER DOMEINEN VAN VERANDERING SAMEN BIJDAGEN TOT DE **PERSOONLIJKE, SCHOOLSE EN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING** VAN KINDEREN EN JONGEREN. HIERBIJ IS EEN **FIJNE VRIJE TIJD EEN EERSTE VOORWAARDE** DIE BIJDRAAGT AAN DE ANDERE DRIE DOMEINEN VAN VERANDERING, MAAR ER OP HAAR BEURT OOK DOOR WORDT BEÏNVLOED .

een fijne vrije tijd draagt bij tot	Omdat...
competenties	• leren nieuwe dingen en nieuwe mensen kennen. • uitgedaagd om op ontdekking te gaan en eigenaarschap op te nemen. • experimenteren en fouten maken. • Plezier zorgt intrinsieke motivatie om te ontdekken wat je wil en kan zijn. • leren zich identificeren met anderen, en ontwikkelen zelfbewustzijn en zelfvertrouwen. • informeel leren sluit meer aan bij de behoeften van kinderen en jongeren.
welzijn	• Rustfunctie - dagelijkse zorgen even kunnen vergeten. • tweede thuis - fysiek en emotioneel veilig voelen. Ze mogen dingen doen die ze graag doen. • Binnen jeugdwerk wordt er echt geluisterd naar kinderen en jongeren, geapprecieerd door anderen voor wie ze zijn en wat ze doen.
Plek in de maatschappij	• Vergroten van agency van kinderen en jongeren- zelf hun leven in handen kunnen nemen. • autonomie en controle over hun leven. Dit draagt bij tot maatschappelijke betrokkenheid en inclusie. Hoe een fijne vrije tijd bijdraagt tot inspraak om de maatschappij mee vorm te geven (een essentieel onderdeel van volwaardige participatie), is nog niet onderzocht.



AHA ! ONDERZOEK?

- Jawel, meerdere onderzoeken zelfs
- Bevestigen de analyse van verhalen en mechanismen
- leggen uit hoe verandering kan lopen (= ToC) en hoe dit bijdraagt tot jongeren die mee de samenleving vorm geven = IMPACT
- De weg naar impact is dus gekend
- Maar het is niet eender wat je doet en hoe je het doet: je wil je inschrijven in die weg naar impact
- Dat wil je dus weten en meten



STELLING 2 – TE ONTHOUDEN

*Denk impact maar
meet de kwaliteit van je aanbod (of de mechanismen en of
ze werken bij je doelgroep)*



MECHANISMES: HOE DRAGEN DE ACTIVITEITEN VAN KRAS BIJ AAN DE GEWENSTE VERANDERING?

Mechanisme		Hoe zet Kras hierop in?
vertrouwensband	- Kras jeugdwerkers luisteren naar KJ, geloven in hen, behandelen hen met respect. De relatie is onvoorwaardelijk. - Kras jeugdwerkers gaan in dialoog over psychosociale thema's, bieden hen hulp en advies	- Jeugdwerkers krijgen tijd en ruimte om banden op te bouwen - Jeugdwerkers hebben/leren nodige competenties - Samenwerking met maatschappelijke actoren
tweede thuis	Kras biedt een ontmoetingsplek die veilig, laagdrempelig en inclusief is, waar jongeren altijd terecht kunnen en samenhang ervaart	- Infrastructuur - Gearieerd aanbod (clubwerking, open aanbod, uitstapjes, kamp, ...) - Inzetten op bereik diverse doelgroepen via o.a. geografische keuzes (wijken, pleinen)
gekende werking	- Kras is gekend en wordt vertrouwd door ouders en de buurt - Kras organiseert activiteiten op maat van de buurt - Kras voorziet inspraak en participatie	- Projectmatige samenwerking met actoren in de wijk, aanwezigheid op wijkoverleg - Aanwezigheid op pleinen, outreach



ROL-BIJDRAGE KRAS

- **Vertrouwensband:** rol van KRAS jeugdwerkers, waarmee band wordt opgebouwd, die luisteren, geloven in jongeren, jongeren met respect behandelen, jongeren advies en hulp bieden
 - **50% van de verhalen**
- **Tweede thuis:** bestaan van een ontmoetingsplek, die veilig en laagdrempelig is, waar jongeren altijd terecht kunnen en samenhang ervaren
 - **60% van de verhalen**
- **Gekende werking:** Kras is gekend en wordt vertrouwd door ouders en de buurt, activiteiten worden georganiseerd op maat van de buurt
 - **17% van de verhalen**



OM DE GEWENSTE VERANDERINGEN VOOR KINDEREN EN JONGEREN TE REALISEREN, ZET KRAS JEUGDWERK IN OP VERANDERINGEN BIJ **DIVERSE ANDERE MAATSCHAPPELIJKE ACTOREN**.

- **Jeugdwerkers** komen in hun werk met kinderen en jongeren ad-hoc regelmatig in contact met



- **Kras stafmedewerkers** zetten via projecten en structurele acties bewust in op



- De beoogde veranderingen bij al deze actoren kunnen worden samengevat in volgende **9 domeinen**.

Actor kent Kras	Actor werkt samen met Kras in projecten	Actor erkent de expertise van Kras omtrent (het bereiken van) maatschappelijk kwetsbare KJ	Actor doet zelf beroep op Kras	Actor dicht de kloof met het jeugdwerk	Actor kent de noden en behoeften van KJ en houdt hier rekening mee	Actor werkt structureel samen met Kras	Actor ontwikkelt een positievere imago naar jongeren toe	Actor past zijn beleid, praktijk en gedrag aan
-----------------	---	--	--------------------------------	--	--	--	--	--



HET RESULTAAT VAN AL DAT WERK?



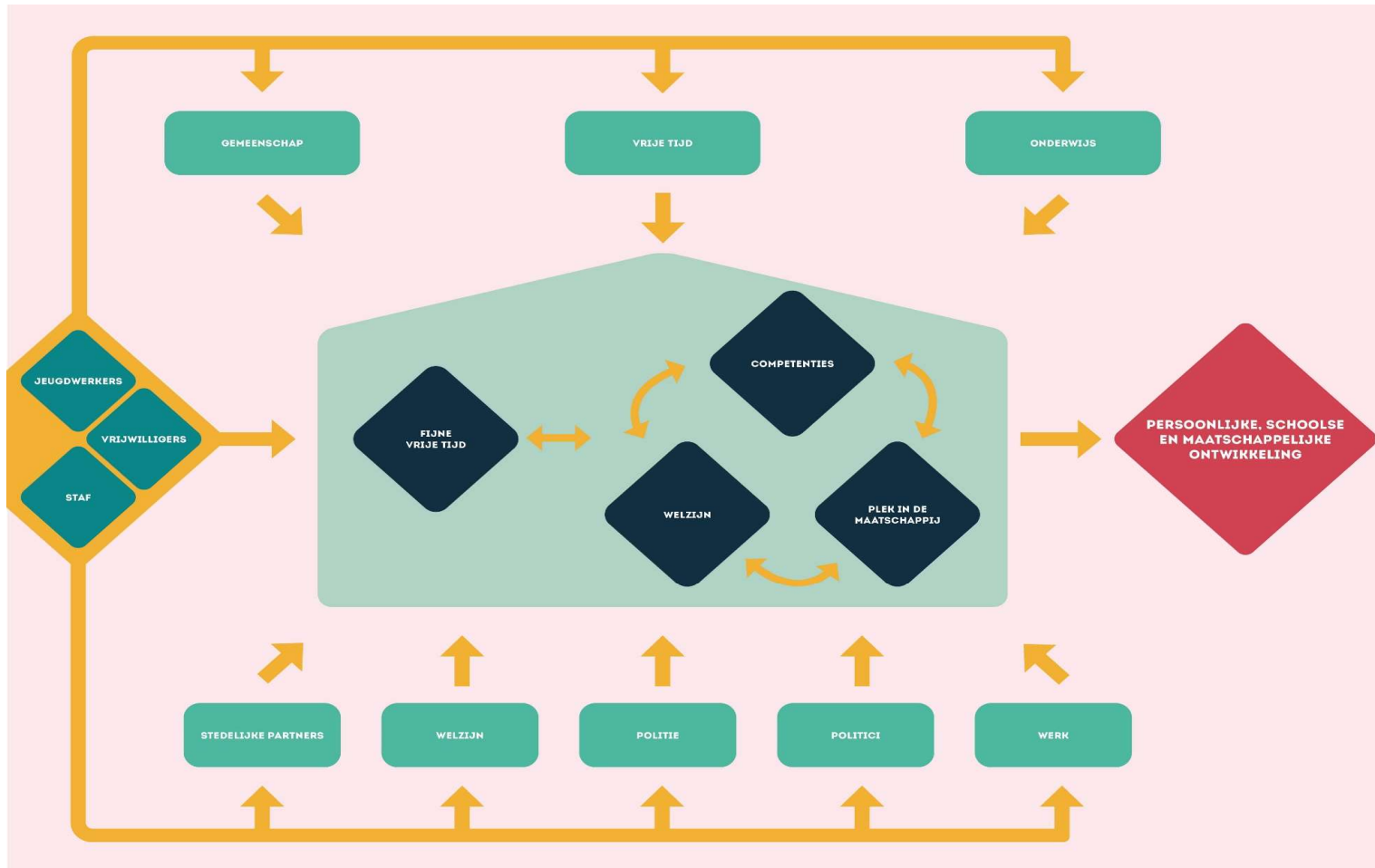
DE ULTIEME VERANDERING

— OMGEKEERDE VAN HET PROBLEEM DAT JE PROBEERT UIT DE WEG TE HELPEN (BV ISSUE TREE)

- *Uit sessie 1 van de kerngroep: = directie, coördinator en jeugdwerkers*
- ***“Alle kinderen en jongeren hebben een fijne vrije tijd, ontwikkelen en benutten hun talenten en vaardigheden als zelfbewuste burgers, voelen zich goed, en hebben een plek in de maatschappij en geven die mee vorm.”***



IMPACT VAN KRAS JEUGDWERK



“Alle kinderen en jongeren hebben een fijne vrije tijd, ontwikkelen en benutten hun talenten en vaardigheden als zelfbewuste burgers, voelen zich goed, en hebben een plek in de maatschappij en geven die mee vorm.”



VRAGEN

- Zou dit soort proces bij jullie mogelijk zijn? (waarom wel, waarom niet?)
- Hebben jullie vragen?



IV. HET METEN

Onze vraag aan jullie:

- Hoe verzamelen jullie eigenlijk op een systematische manier informatie over effecten van het werk?
- En wat gaat er daarbij goed en wat is uitdagend?



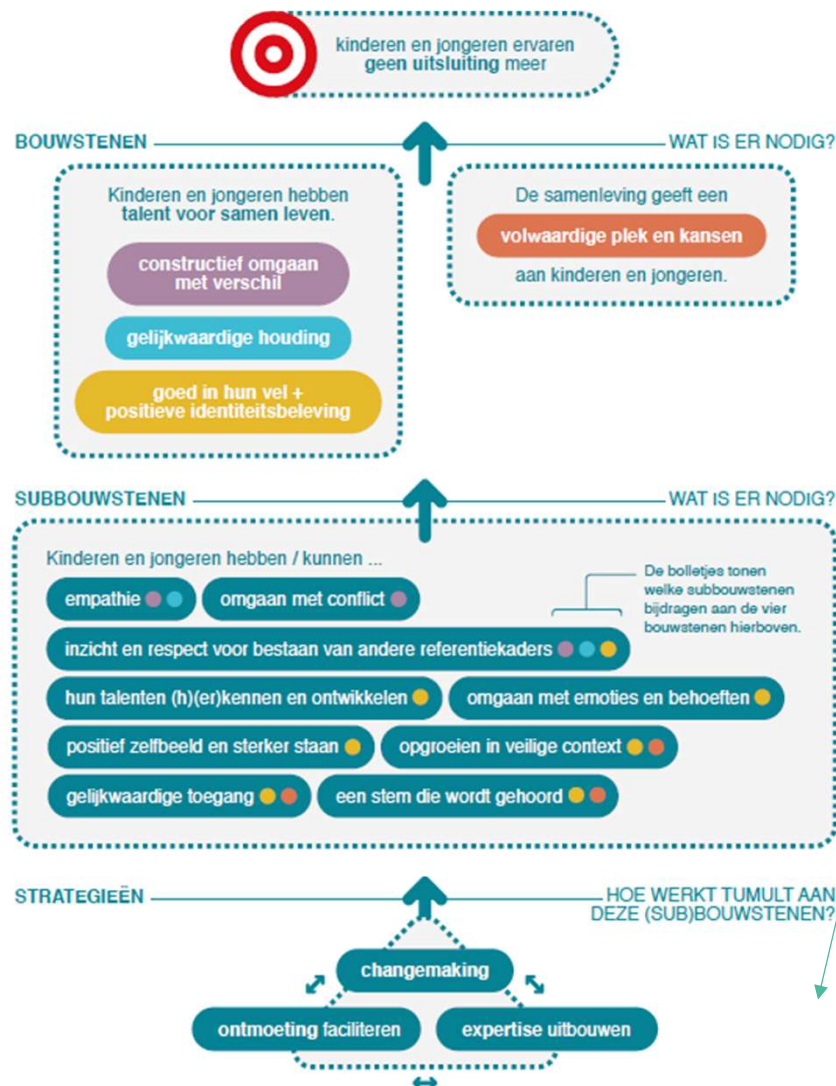
EEN ZIJSPRONG NAAR TUMULT

Bij Tumult doen we al veel reflectie en werken we al adaptief. Dit gebeurt vaak informeel en ongepland, en wordt misschien niet altijd goed gedocumenteerd. We staan best even stil bij wat we nu al doen, zodat we kunnen behouden of versterken wat goed werkt, en aanvullen wat nog onvoldoende aanwezig is. Hoe kunnen we reflectie en adaptief management beter structureren en documenteren? Het is belangrijk om vanuit onze eigen kracht te vertrekken!

Gewerkt aan handleiding (waarom en hoe) + concrete tools – met medewerkers en vrijwilligers

- formats (coördinatoren, begeleiders, cursusgevers, deelnemers): *verzamelen*
- Excel voor bij elkaar brengen van alle info: *zichtbaar maken*
- Randvoorwaarden lerende organisatie: *verder doordenken*





WAT meten? TOC biedt duidelijkheid:

- Activiteiten (cursus, kampen, vorming) - **kwaliteit**
- Subbouwstenen : **groei** bij deelnemers
- Wat weten we nog niet en/of zijn we onzeker over?

HOE meten :

- **Stellingen** (online bevraging + groepsgesprek obv individuele reflectie)
- **Verhalen** verzamelen
- **observatie**
- Gezamenlijke reflectie en sensemaking (what? So What? Now What?)

ALTIJD: combinatie van verschillende bronnen en perspectieven + capteren van niet verwachte veranderingen



Subbouwsteen	Stelling
Empathie	Ik bied spontaan hulp aan als iemand het nodig heeft
	Ik houd rekening met gevoelens van anderen
Omgaan met conflict	Ik weet hoe ik met conflict kan omgaan, zodat het niet erger wordt
	Ik probeer te luisteren naar beide kanten van een verhaal
Inzicht en respect voor bestaan van andere referentiekaders	Ik houd rekening met cultuur of gewoontes van anderen
	Ik stel mijn eigen ideeën soms in vraag
Talenten (h)(er)kennen en ontwikkelen	Ik wil graag bijleren
	Ik weet waar ik goed in ben
Omgaan met emoties en behoeften	Ik kan aan anderen in een groep zeggen hoe ik mij voel
	Ik weet wat ik nodig heb als het even moeilijk gaat
Positief zelfbeeld en sterker staan	Ik kan mezelf zijn bij andere mensen
	Ik durf mijn mening geven ook als iedereen het tegenovergestelde zegt



PLANNING MAKEN EN TOCH: PRAGMATISCHE AANPAK!

Sec tie	Wat wordt gemeten?	Wie meet / vult in?	Wanneer?	Hoe?
2.2	Activiteiten (wat en hoe)	Cursusverantwoordelijke	Op jaarlijkse cursusevaluatie	Cursusverantwoordelijke vult in, eventueel verder bespreken in groep
2.3	Activiteiten (wat en hoe)	Alle begeleiders	Op jaarlijkse cursusevaluatie - per cursus	In groep stellingen scoren en bespreken
2.4	Activiteiten (wat en hoe)	Alle deelnemers	Op de cursus zelf, tijdens de evaluatie	In groep stellingen scoren en bespreken
2.5	Groei van deelnemers	Alle deelnemers	Op de cursus zelf, tijdens de evaluatie	Individueel stellingen scoren (top 3) OF groepsgesprek
2.6	Groei van deelnemers	Alle begeleiders	Minstens één avondvergadering op cursus	Voorbeelden van gedrag delen



STELLING 3 – TE ONTHOUDEN

Meten is weten!

Maar dat is nog niet hetzelfde als begrijpen!



HOE VERDER BIJ KRAS? METEN ...

Met iedereen

Kijken naar wat eigen is aan kras

Waken over kwaliteit en uitvoeren van mechanismen

Vergeet de context niet

Dus:

ontwikkelen van instrumenten waarmee jeugdwerkers en clubs aan de slag kunnen, die zin geven aan hun werk en die informatie opleveren die gebruikt kan worden ...

En monitoren van de omgeving en andere (f)actoren die een rol spelen

Bijv. vragen dat clubs doelen bepalen, activiteiten registreren en af en toe bewust stilstaan over bijdrage aan de kwaliteit



HOE VERDER BIJ KRAS

1. Ontwikkeling eigen meet en leer systeem:
 - Werken met 'Rhythms and spaces' die al aanwezig zijn in de organisatie
 - Verschillende tools
 - AP per deelteam opstellen en evalueren: integratie in registratiesysteem
 - Kwaliteitscriteria opstellen en evalueren: deelteam+ groot team
 - Contacten met en veranderingen bij maatschappelijke actoren monitoren en evalueren
 - Registratie welzijnsvragen
 - Impact op doelgroep door storytelling - herhaling
2. (her)Ontwikkelen Strategisch Plan theory of action(ToC/AN Stad/ MJP Kras)
3. Theory of action: Wat zijn nu de Krasse interventiestrategiën?
 - Clubwerking, Outreach, vrijwilligerswerking, samenwerken met scholen, zichtbaarheid in de wijk,
 - Verwoorden van spanningsvelden: deep vs broad impact, bereik en inclusie/diversiteit, werkdruk,...



KWALITEITSCRITERIA IN MOTION

- 1) Plezierig
- 2) Laagdrempelig
- 3) Uitdagend
- 4) ~~Inclusief~~ (Divers)
- 5) Doelgericht
- 6) Veilig en Verknoemd (ouders, cultuurschillen)
verhuurders, brand, tweede thuis
- 7) Groepsgericht (dynamisch)
- 8) Zichtbaar en verbonden
- 9) Participatief
- 10) Persoongericht / Persoonlijk / Individueel
Laagdrempelig
Individuele aandacht (context benadering)

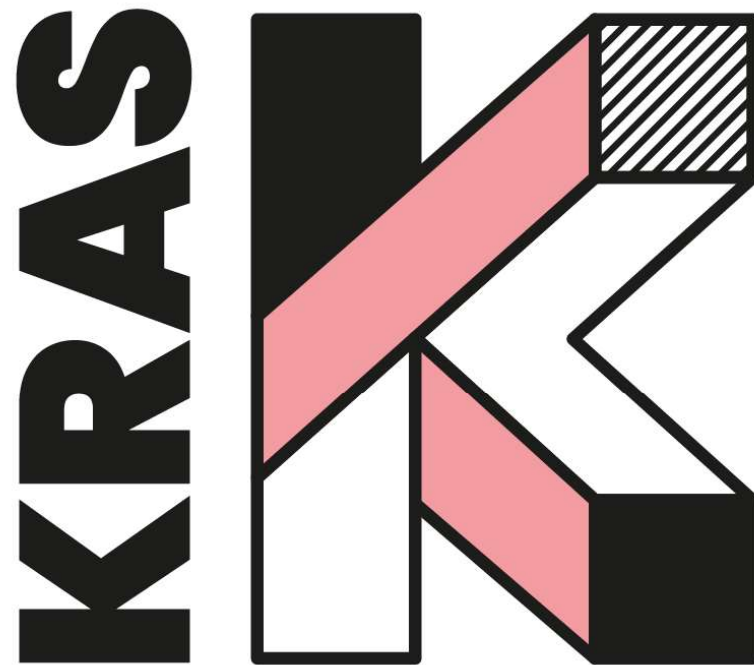


STELLING 4 – TE ONTHOUDEN

It is not only about the tools!



En een nieuw logo!!!!



HET BEGINT BIJ PLEZIER



V. EVEN SAMEN NADENKEN IN GROEPJES VAN 5

- Vertrek vanuit je eigen organisatie
- Wissel uit over de stappen die al in je organisatie zijn gezet
- Met wat je hebt gehoord ...
- Wat zouden jullie nu anders doen?
- (als jullie niets anders zouden doen? Wat maakt dat jullie al zo goed zijn?)
- (of misschien weet je het niet, maar wil je wel iets verder uitzoeken?)



VI. TOT SLOT

Denk na over hoe je informatie deelt en toont, aan wie en op welke manier



TOT SLOT

Stelling 1: als je niet weet waar je naartoe gaat, is elke weg goed

> maak een ToC en betrek iedereen in de organisatie in het denkwerk

Stelling 2: Denk impact maar meet de kwaliteit van je aanbod (of de mechanismen en of ze werken)

> meet wat je nog niet goed weet

Stelling 3: Meten is weten! Maar dat is nog niet hetzelfde als begrijpen!

> verzamel niet enkel informatie maar analyseer ze ook samen

Stelling 4: it is not only about the tools!

> het gaat erom met de ganse organisatie de juiste vragen te stellen

