

Hoofdstuk 5 Werkend Leren: eerst de praktijk, dan kiezen voor een opleiding.

Stichting Humanitas zet de deur open.

“Het ‘ kunstje’ kun je best wel leren, maar de mensen moesten er verder niet bij zijn. Je moet leren met mensen om te gaan”.

- 1. Inleiding**
- 2. De geschiedenis**
- 3. De praktijk**
- 4. De evaluatie van sommige ervaringen**
- 5. Bijlage**

1. Inleiding

De doelstelling van het Maljuna Frato project was migranten jongeren van 16 tot 24 jaar zodanig te begeleiden dat ze een plaats op de arbeidsmarkt zouden kunnen verwerven. Het is ons gebleken dat veel van de jonge mensen die met ons project meededen nauwelijks diploma's hebben. Om een plek te bemachtigen op de arbeidsmarkt zijn diploma's een noodzakelijke voorwaarde. We zijn daarom een samenwerking aangegaan met het Albeda College in Rotterdam, met name met de vestiging Oostzeedijk om het voor de jongeren die wij begeleiden makkelijker te maken een diploma te behalen. Op de Oostzeedijk werden echter voornamelijk opleidingen aangeboden in vakken die met de bouw te maken hebben: schilderen, lassen, timmeren. Specifiek op vrouwen gerichte beroepsopleidingen waren er in het begin eigenlijk niet. Uit de contacten van de mentoren met de MJF cliënten werd duidelijk dat veel meisjes/vrouwen graag in een verzorgend beroep willen werken. Mede door de vraag die onder onze cliënten bleek te zijn naar dit soort vakopleidingen is er een Zorg & Welzijn opleiding en een Horeca opleiding gestart.

Daarnaast bleek ons uit gesprekken met de MJF jongeren dat velen al een of meerdere opleidingen begonnen waren, maar dat er in veel gevallen in de loop van de opleiding(en) de brui aangegeven was. De redenen zijn divers, de gevolgen heel groot. Ons partnerproject in Amadora “Oportunidade” (Portugal) was bezig met het invoeren van een certificering van opgedane werkervaring(en). In Portugal is met name onder Kaapverdianen het aantal mensen zonder zelfs een lagere school diploma heel groot. Dit belemmert de mensen aan het werk te komen. De meesten hebben echter wel ooit gewerkt en door hun ervaring hebben ze uiteraard veel kennis en vaardigheden opgedaan. Die kennis en vaardigheden worden gecertificeerd: ze krijgen daar een door scholen en bedrijven erkend diploma voor dat geldt als startkwalificatie voor werk of meer opleiding. Het lijkt ons een prima idee dat ook in Nederland in te voeren. Helaas is het zo dat er al jarenlang gepraat wordt over deze materie in de vorm van discussies over de EVC, de evaluatie van verworven competenties, maar dat duurt allemaal veel te lang. Het veld zit echt te springen om vooral flexibele en innovatieve maatregelen om mensen die uit de boot vallen aan het werk te helpen. We kwamen tot de conclusie dat het voor de meisjes en vrouwen betrokken bij het MJF project een goed idee zou zijn om de gang van zaken zoals die bij het Albeda College geregeld is om te draaien. Het leek ons beter met de praktijk te beginnen en daarna de scholing aan te pakken. Binnen onze Toolkit¹ valt dit onder het begrip contra-intuïtief interveniëren. Eenvoudig gezegd betekent dit dat je iets doet dat tegen onze West-Europese vanzelfsprekendheden ingaat en juist daarom zo goed werkt.

Dit was het idee waar we van uit gingen toen we contact gezocht hebben met Prof. Dr. H. Bekker, voorzitter van de Raad van Bestuur van de Stichting Humanitas Verzorgingstehuizen in Rotterdam. We hebben contact gezocht met Humanitas omdat dit een enorm grote werkgever is in de regio Rotterdam, zowel in de verzorging als in de horeca. We gingen ervan uit dat de behoefte aan personeel binnen die instelling altijd groot zou zijn.

We zijn uitgegaan van het volgende voorstel om een onderwijspilot bejaardenhulpen op te zetten:

In de huidige vorm van beroepsonderwijs hebben we te kampen met veel voortijdig schoolverlaten. Onze ervaring met MJF jongeren is dat ze sowieso afhaak-gedrag vertonen. Daarnaast komt het geregeld voor dat ze een groot gedeelte van het schooljaar de lessen volgen maar op het eind geen werkstukken inleveren of dat niet op het juiste moment doen. Ze vallen dan buiten de boot omdat ze niet voldoen aan de voorwaarden die hen gesteld worden. Het komt ook vaak voor dat ze vlak voor de examenperiode afhaken. Het is gedrag dat past binnen hun dagelijkse routine. Zodra situaties spannend worden, komen ze niet opdagen of haken ze af. We gaan van de veronderstelling uit dat dit te maken heeft met een enorme faalangst. Veel van de jongeren die betrokken zijn bij ons project blijken psychotraumatische problemen te hebben. Psychotrauma kan heel goed één van de redenen zijn dat deze jongeren telkens uitvallen, simpelweg omdat ze daardoor niet in staat zijn te voldoen aan de eisen die aan hen gesteld worden.

Aan de andere kant kunnen we stellen dat heel véél jongeren voortijdig de school verlaten, ook jongeren van autochtone afkomst. De conclusie lijkt dus gerechtvaardigd dat ook het schoolstelsel een rol speelt in het grote percentage uitvallers binnen het VMBO en MBO. Jongeren die te maken hebben met zoveel problemen zoals onze MJF cliënten kunnen zich moeilijk binnen de school staande houden. Uit de analyse van de samenwerking tussen het Albeda College en MJF blijkt dat deze leerlingen behoefte hebben aan veel aandacht en een veilige groep met een docent die bereid is binding aan te gaan. Examenstress en eisen met

¹ Zie onze website www.Maljunafrato.nl

betrekking tot werkstukken zijn een heel grote belasting voor deze jongeren en werken vaak contra-productief.

Om deze leerlingen uit hun routines te halen stellen we voor het onderwijs en de werksituatie anders op te zetten en meer aan elkaar te koppelen. In plaats van uit te gaan van de onderwijssituatie en de daaraan gekoppelde activiteiten om te kijken of ze wel de juiste beroepskeuze gemaakt hebben, gaan we uit van de werksituatie.

Binnen de werksituatie worden eisen gesteld, die relevant zijn voor het professioneel functioneren van de werknemer. We gaan ervan uit dat wanneer iemand in de praktijk meemaakt wat er van haar/hem gevraagd wordt daar een disciplinerende werking van uitgaat. Als de kandidaten in de praktijk van het dagelijkse werk zich niet blijken aan te passen aan de eisen die aan hen gesteld worden als bejaardenhulp of medewerker bij een van de talloze facilitaire diensten in een verzorgingshuis, dan kun je hen op grond van dit disfunctioneren concreet duidelijk maken dat ze of niet geschikt zijn voor dit soort werk of dat er zulke problemen spelen dat ze daar eerst aan moeten werken. Dit laatste is voor de meesten moeilijk te aanvaarden. Het zal veel tijd kosten degenen die in behandeling zouden moeten gaan daartoe te motiveren.

We gaan ervan uit dat ieder hoofd van een afdeling precies weet wat een medewerker voor competenties moet hebben. Tijdens een leer/werkperiode op locatie kan de leidinggevende samen met het hoofd interne opleidingen bepalen of de leerling voldoet aan de eisen die men stelt aan een werknemer. Samen met de instelling zou er een lijst van eigenschappen kunnen worden opgesteld waaraan de werkneemsters/-nemers moeten voldoen en welke minimale competenties ze moeten hebben. In de praktijk wordt dan een oordeel gegeven over wat ze kunnen. In feite kunnen we op die manier komen tot certificering van hun competenties. Om deze jongeren een kans te geven op de arbeidsmarkt is dit volgens ons absoluut noodzakelijk. We draaien de zaak dus om: in plaats van op school het proces te laten plaatsvinden van keuze voor een beroep, disciplineren met betrekking tot werkhouding en sociale omgangsvormen en het vergroten van hun kennis relevant voor hun werk, gaan deze jongeren eerst op stage om op de werkvloer hetzelfde te bewerkstelligen. Blijken ze goed te functioneren dan kunnen ze een opleiding gaan doen of een arbeidscontract krijgen.

De vereisten zijn strict gerelateerd aan wat de werkneemsters(-nemers) moeten kunnen op de werkvloer. Als ze in staat zijn bepaalde werkzaamheden zelfstandig te verrichten en sociaal met anderen te kunnen omgaan, er blij van geven in een organisatie gedisciplineerd te kunnen meedraaien op een bepaald niveau, krijgen ze een startkwalificatie. Daarna kunnen ze via een reguliere opleiding of een in-service opleiding een vervolgopleiding gaan doen. Hebben ze daar geen zin in, dan kunnen ze wel een betaalde baan krijgen bij Humanitas, omdat ze een startkwalificatie hebben.

Tijdens dit proces zou er vanuit het MJF team intensieve coaching moeten plaatsvinden van de MJF jongeren. Ook wanneer de kandidaten daarna besluiten te gaan werken of een (deeltijd)opleiding te gaan volgen zouden ze gecoacht moeten worden. We denken dat met name vanuit de GGZ gewerkt moet worden aan wantrouwen, faalangst en afhaakgedrag. De MJF jongeren zouden trainingen moeten krijgen om beter te leren omgaan met hun faalangst en zich bewuster te worden van de gevolgen van bepaald gedrag. Ze moeten leren in de toekomst te kijken. Er zou heel zorgvuldig bekeken moeten worden of de leerlingen de eisen die gesteld worden ook daadwerkelijk kunnen waarmaken. We hebben gezien in de evaluatie van de voetbalpilot dat veel van deze jongeren psycho-traumatische problemen hebben, waardoor ze niet in staat zijn, ook al willen ze graag, te functioneren op de manier die vereist wordt.

In de periode dat ze werken als stagiaire vindt er in feite een evaluatie van hun competenties plaats. De rol van het afdelingshoofd en andere mensen in de werksetting is hierbij van cruciaal belang. Als er deelgebieden zijn waarin de leerlingen begeleiding nodig hebben of

extra kennis moeten opdoen, dan zou vanuit het onderwijsinstituut zoals het Albeda College op maat, gericht op dat aspect, onderwijs gegeven moeten worden. Toetsen en examens vinden plaats in de praktijk en in een setting die niet bedreigend of spannend overkomt voor de leerlingen. Ze doen hun werk en worden daarop beoordeeld, in de loop van hun leer/werkperiode en niet op één bepaald moment. Ze worden niet belast met het inleveren van werkstukken of andere opdrachten. Er moet geregeld feedback gegeven worden op hun gedrag en functioneren binnen het werk. Daarin zou de MJF coach een grote rol kunnen spelen. Als ze besluiten na het behalen van de startkwalificatie door te gaan binnen het onderwijs, zouden ze vanuit het MJF team verder begeleid moeten worden.

De rol van het onderwijsinstituut is de kandidaten hun startkwalificatie te sanctioneren. Het wordt dus een schoolgebonden bewijs van het beschikken over een beperkt aantal competenties. De startkwalificatie is strict beperkt tot het werkgebied, maar laat in ieder geval zien dat ze in staat zijn bepaalde werkzaamheden te verrichten en op een sociale manier met bejaarden en collega's om te gaan. Mochten ze na verloop van tijd besluiten in een andere sector te willen werken, dan hebben ze in ieder geval een bewijs van die competenties.

We hebben geprobeerd op directie niveau het Albeda College voor deze opzet enthousiast te maken, maar zijn daar niet in geslaagd. De organisatie van het Albeda is niet gericht op het soepel inspringen op nieuwe impulsen of vernieuwende ideeën. De organisatie is daarvoor te bureaucratisch, te stroperig en te hiërarchisch. Vooralsnog wil het Albeda College niet zoals in Amadora en de rest van Portugal verworven competenties met een diploma honoreren. De Raad van Bestuur van Humanitas heeft onmiddellijk enthousiast gereageerd op ons voorstel. Humanitas blijkt in-service opleidingsmogelijkheden te hebben.

De geschiedenis.

We hebben begin **mei 2006** voor het eerst overleg gehad met Hans Bekker, bestuursvoorzitter van Humanitas, over de mogelijkheden die de Humanitas organisatie te bieden heeft om MJF jongeren de kans te geven in de praktijk te laten zien wat ze kunnen. De heer Bekker bleek zeer bereidwillig zijn medewerking te verlenen. De Humanitas organisatie blijkt een enorme behoefte te hebben aan geschoold personeel.

Op **6 juni 2006** is er een vergadering geweest met Hans Bekker en medewerkers van MJF om de samenwerking gestalte te geven. Humanitas is een zeer grote instelling, die altijd wel mensen kan gebruiken. Ze hebben een traditie met stages, dus het was mogelijk op deze manier MJF jongeren eerst kennis te laten maken met een werkelijke werksituatie om te kijken of ze in staat zijn te voldoen aan bepaalde minimumeisen, zoals op tijd op je werk zijn, je houden aan afspraken, goed omgaan met ouderen en collega's en dergelijke. Daarnaast is de werkperiode bedoeld om te bezien of het beeld dat de kandidaten hebben van het werken als bejaardenhulp of in de keuken overeenstemt met de werkelijkheid. Ze moeten erachter komen of hun beeldvorming correct is en of dit een beroep is waar ze in verder willen.

Aanvankelijk wilden we in augustus beginnen de eerste kandidaten te plaatsen bij Humanitas. Dat is niet gelukt. Het MJF team zat met personele problemen. Degene die veel affiniteit met dit plan had, kon door ziekte de leiding van deze pilot niet op zich nemen. Het heeft tot **januari 2007** geduurd voor er weer enige voortgang kwam in de uitwerking van de plannen.

Op **4 januari** was er een introductiedag. De MJF medewerker die zich met de pilot zou belasten had haar werkzaamheden weer gedeeltelijk hervat. Onder haar leiding is er een oriënterend bezoek aan Humanitas georganiseerd. De belangstelling hiervoor bij de MJF

jongeren was groot. Er zijn ongeveer 15 jongeren mee geweest naar de introductiedag. Daarna zijn er intensieve gesprekken gevoerd met potentiële MJF kandidaten.

We waren van mening dat de selectie zorgvuldig moest zijn, om teleurstellingen wederzijds zo veel mogelijk te voorkomen.

- Tijdens de bijeenkomst in een tehuis van Humanitas zijn de plannen uiteengezet, de jongeren zijn nadrukkelijk geïnformeerd dat ze *stage* konden gaan lopen, *zonder betaling*, maar met behoud van uitkering. Ze hadden wel het vooruitzicht op een betaald dienstverband en de mogelijkheid een in-service vervolgopleiding te gaan doen als ze aan de eisen voldeden.
- De reacties van de medewerkers bij Humanitas waren aanvankelijk hoopgevend, maar uiteindelijk bleken er toch problemen te zijn om deze jongeren bij de diverse afdelingen in te delen. Een van de bezwaren die Humanitas-medewerkers te berde brachten was, dat er al heel veel stagiaires rondliepen (ongeveer 200). Ze gaven te kennen dat hun verzadigingspunt om stagiaires op te nemen min of meer was bereikt. We hadden de indruk dat ze de boot wilden afhouden. De bereidwilligheid bij de medewerkers van Humanitas om MJF stagiaires op de werkvloer in te zetten was er eigenlijk niet. Er bleek dus een groot verschil te zijn tussen de Raad van Bestuur en de medewerkers op de vloer in de bereidwilligheid mee te werken.

Op **1 maart 2007** is er een nieuw hoofd opleidingen aangesteld binnen Humanitas en de samenwerking met haar en de coördinator van MJF is vanaf dat moment prima verlopen. Daarna is er snel een oplossing gekomen om uit de impasse te komen en konden onze MJF jongeren aan het werk. De MJF coördinator heeft de taak overgenomen van de mentor die zich hier eigenlijk mee zou belasten. De coördinator heeft in feite de zaken geregeld voor wat betreft MJF. Ook bij MJF blijkt er discrepantie te zijn in de bereidwilligheid mee te werken tussen leidinggevenden en mentoren.

Tussen **eind maart en eind juni hebben MJF jongeren stage gelopen** in één van de verzorgingshuizen van Humanitas Rotterdam.

Uiteindelijk hebben 7 jongeren een stageplek gekregen, vijf binnen de zorg en twee in de keuken. De stageperiode duurde twee maanden.

- Het blijkt heel erg af te hangen van de personen die ergens bij betrokken zijn of iets van de grond komt.

De praktijk

De intake is zowel bij MJF als bij Humanitas zeer zorgvuldig geweest. Bij MJF is er eerst een voorlichting georganiseerd. Er blijkt onder de jongeren veel belangstelling te zijn voor werken in de zorg. Er zijn intensieve gesprekken gevoerd bij MJF met de zeven kandidaten die geselecteerd zijn.

Bij Humanitas was er zeker vanuit de leidinggevenden heel veel begrip en enthousiasme om aan deze pilot mee te werken. Ook hier is zeer zorgvuldig gekeken welke werkzaamheden geschikt zouden zijn voor welke kandidaat. Ook de keuze van de teams heeft een rol gespeeld. Zo bleek Rebecca al wat stage ervaring in de zorg opgedaan te hebben dus is zij in de verzorging gezet. Elif had helemaal nog geen ervaring in de zorg, dus die is in de huiskamer geplaatst.

Deze doelgroep is anders dan de meeste leerlingen/stagiaires die normaal op de werkvloer aan te treffen zijn en dat bleek de nodige problemen op te leveren:

- Als cliënten van MJF/Riagg komen ze al binnen in een andere situatie dan normaal, waardoor er benadrukt wordt dat ze anders zijn dan de rest.
- De benadering van deze jongeren door de overige mensen in de teams moest anders zijn dan bij andere stagiaires. Ze moesten een kans krijgen zich waar te maken.
- We vragen ons af of je ze een uitzonderingssituatie geeft door er meer begeleiding op te zetten en of daardoor hun situatie juist verslechterd wordt.

Volgens de MJF coördinator wordt er wel anders naar de stagiaires van MJF gekeken op de afdelingen. Onze MJF jongeren zijn extra gevoelig voor dat soort prikkels. Die gevoeligheid maakt ook dat welke prikkels dan ook allemaal opvangen worden.

Er is veel begrip bij de leidinggevendenden binnen Humanitas voor de MJF kandidaten omdat men zich realiseert dat het beschadigde mensen zijn. Er waren een aantal punten waar rekening mee gehouden werd.

1. Ze hebben meer ruimte nodig. Ze moeten fouten mogen maken.
2. Men onderkent dat warmte, liefde, aandacht en structuur noodzakelijke aandachtspunten zijn om deze jongeren te stabiliseren om hen voor te bereiden op hun werksituatie.

Hoewel Humanitas onderkent dat ze warmte nodig hebben en veel aandacht is dit toch een aspect waar Humanitas moeilijk aan kan voldoen. Hen begeleiden valt niet binnen de expertise van Humanitas. Er bestaat binnen Humanitas wel een afdeling bedrijfsmaatschappelijk werk. Als zich echt moeilijke gevallen aandienen binnen het reguliere personeelsbestand, worden medewerkers daar naar doorverwezen. Humanitas heeft vier bedrijfsmaatschappelijk werkers voor het hele bedrijf.

Het verschil tussen Humanitas en MJF is dat Humanitas geen bemoeienis heeft met wat zich buiten de werksituatie afspeelt. Dat is ook bewust beleid. Het hoofd opleidingen van Humanitas zegt dat ze wel gevraagd hebben of de bedrijfsmaatschappelijke dienst beschikbaar is voor jongeren ‘ die veel in hun rugzak mee te slepen hebben’ of psychisch moeilijk zitten.

Wat voornamelijk anders is, zit in de begeleiding. Er moet **extra** gelet worden op de volgende aspecten:

- op tijd komen
- afmelden om de juiste redenen (dat deden ze nu bijvoorbeeld omdat de Eneco langskomt)
- er moet meer ruimte zijn om fouten te mogen maken
- de jongeren moeten coulant behandeld worden, omdat ze moeten leren met de context om te gaan waarin ze zitten in hun werk
- Daarnaast moeten ze leren om mee te gaan in het ritme van alle dag, maar er moet wel een soort vangnet naast zijn.
- We vinden dat het de meest ideale constructie zou zijn dat als de kandidaat in huis is, de werkbegeleider er dan ook zou zijn.

Een probleem is dat de *werkbegeleiders* doorsnee stagiaires verwachten. Ze stellen dientengevolge eisen waar deze stagiaires moeilijk aan kunnen voldoen.

Aan de afdelingshoofden is uitgelegd wat voor soort project Maljuna Frato was, dat de begeleiding van deze kandidaten toch een andere insteek vraagt dan reguliere leerlingen. In de communicatie naar de afdelingen toe is dat niet altijd even helder verder doorgegeven. De werkbegeleiders zijn niet goed voorgelicht of weten niet hoe zij moeten omgaan met deze doelgroep. Een voorbeeld hiervan is dat er één van de kandidaten moeilijk kon aarden op de afdeling waar ze geplaatst was. De reactie van de werkbegeleider hierop was: ‘ ik ben toch geen therapeut’.

We denken dat het een goed idee is dat er een MJF mentor op de achtergrond stand-by staat om in geval van psychische problemen in te springen en hulp te bieden.

Dit is voor Humanitas een leerpunt. Daarnaast kunnen de afdelingen ook wel eens ageren op alsmaar weer nieuwe stagiaires.

Volgens het hoofd opleidingen van Humanitas kun je niet te hoge verwachtingen hebben van het team waar de MJF kandidaten bij ingedeeld worden:

- Een deel van de reguliere medewerkers is niet heel erg vaardig in communiceren. De leidinggevendenden lopen aan tegen dezelfde problemen als er geen specifieke doelgroep stage loopt.
- Bij reguliere medewerksters en stagiaires, zoals dat typisch is voor de multi-culturele situatie in Rotterdam, speelt ook altijd veel (thuis) problematiek.

De MJF coördinator is van mening dat het gedrag van de MJF stagiaires vaak binnen een team niet getolereerd wordt. In het geval van Elifbijvoorbeeld werd niet begrepen door het team hoe haar situatie was. Zij voelde zich vaak absoluut onbegrepen en buiten gesloten. Het hoofd opleidingen van Humanitas heeft veel tijd geïnvesteerd in Elif. Het team waar ze in gewerkt heeft staat bekend als een goed samenwerkend team.

- Blijkbaar word je geconfronteerd met jezelf in de communicatie met anderen. Zeker in de zorg kan je geconfronteerd worden met je eigen zorgbehoeften en zorgervaringen.

Voor Maljuna Frato waren er diverse aspecten die aandacht behoeven. Vanuit het MJF team hebben de stagiaires eigenlijk dubbelbegeleiding nodig.

- De MJF mentor moet hun emotionele ontwikkeling goed in de gaten houden en indien nodig extra begeleiding geven. Een probleem daarbij is echter dat de aanwezigheid van een mentor de uitzonderingspositie van de cliënten zou versterken.
- De cliënten moeten leren dat er een scheiding aangebracht moet worden tussen privé en werk. Ook in de evaluatie van de Albeda pilot komt dit aspect dat er een scheiding tussen werk en de thuissituatie aangeleerd moet worden, uitgebreid aan de orde. Het is een belangrijk gegeven dat MJF jongeren moeten leren dat werkgevers niet willen worden belast met hun persoonlijke problematiek.
- De kandidaten zouden moeten kunnen terugvallen op een begeleider op de werkplek, bij wie ze zich veilig kunnen voelen. Als er een mentor van MJF zou zijn dan wordt hun uitzonderingspositie groter.
- Een probleem voor MJF is dat er is geen baangarantie gegeven kan worden. Dat ontgaat de MJF-ers volkomen. De kandidaten verwachten dat ze een baan krijgen. Het *verlangen* naar een baan is overheersend. De informatie is die ze krijgen is voldoende, maar ze willen het gewoon niet horen.
- Het Maljuna Frato team heeft de sociale dienst op de hoogte gebracht van dit initiatief gericht op werk. Er bleek bij de leiding geen bezwaar tegen te zijn. Wij waren immers

bezig te voldoen aan één van onze doelstellingen, namelijk de jongeren te begeleiden naar de arbeidsmarkt. De jongeren hebben echter problemen gehad met de sociale dienst. Er werd bedreigd dat hun uitkering gestopt zou worden. Ook hier blijkt dat er een verschil is tussen de leiding en de uitvoerenden. De uitvoerenden bij de sociale dienst hebben het idee dat Humanitas de zaak uitbuit door de jongeren in de zomer onbetaald werk te laten doen. Humanitas daarentegen wil juist een positieve beeldvorming bewerkstelligen door met ons initiatief mee te doen.

- Een probleem voor MJF en de Riagg is dat het moeilijk is om in te schatten in hoeverre cliënten last hebben van psycho-traumatische problematiek. Onze ervaring is dat veel van deze jongeren psychisch beschadigd en getraumatiseerd zijn. Dit is de reden dat ze niet kunnen voldoen aan de eisen die we hen stellen in de werksituatie, hoe graag ze ook zouden willen. Een probleem hierbij is dat GGZ hulpverlening voor hen volstrekt taboe is en behandeling niet gewenst wordt.
- Mede om bovenstaande had het MJF team een zorgvuldige voorselectie gedaan bij de kandidaten. In de praktijk bleek dat zeer goed te werken.

De samenwerking met Humanitas en MJF.

Binnen Humanitas vond men het plezierig dat de lijnen kort waren en dat de contacten weinig bureaucratisch waren. Beide partijen konden goed concreet afspraken maken en ervoor gaan. Het hoofd opleidingen vond het teleurstellend dat er weinig initiatief is getoond vanuit de mentoren om de stagiaires te steunen en te begeleiden. Eigenlijk heeft ze nooit meer iets van hen gehoord of gezien. Er was vanuit de mentoren weinig betrokkenheid. Er moeten dus betere afspraken komen hoe de relatie zal zijn tussen MJF en Humanitas. Zij vindt dat de mentoren meer aandacht moeten besteden aan de stagiaires. De rol van de mentor moet aangescherpt worden.

Vanuit het MJF team was er alle lof voor de wijze waarop de leidinggevende met de MJF jongeren is omgegaan. Er wordt op een respectvolle en neutrale manier met de jongeren omgegaan. MJF heeft dat als zeer prettig ervaren en vindt dat indrukwekkend. We hadden het gevoel dat de jongeren hier in goede handen waren.

Voor Humanitas is dit een leerervaring geweest en een goede voorbereiding voor het nieuwe Jazo traject. Jazo staat voor ‘ Jongeren aan zet in de Ouderenzorg’. Waar de aandacht vooral naar uit zal moeten gaan zijn de volgende aspecten:

- De contacten met zowel het management als de werkvloer
- De opstart van de begeleiding
- De begeleiding van de mensen die hen begeleiden
- Voor het hoofd opleidingen zou het ideaal zijn als er een begeleider van Humanitas aanwezig zou zijn voor de stagiaires die belast wordt met alle aspecten die samenhangen met de begeleiding van de stagiaires.
- Er zouden job coaches moeten zijn die de kandidaten verder kunnen begeleiden indien nodig.

Resultaten:

In de *keuken*:

Nina gaat goed in de keuken. Ze heeft niet veel problemen gegeven. Ze wordt wel divers beoordeeld door verschillende medewerkers. Ze krijgt een contract aangeboden. Relie is niet komen opdagen.

In de *zorg*:

Dorothea had meer tijd nodig om aan de verwachtingen te kunnen voldoen. Ze had een plek nodig voor haar kindje en ze ging verhuizen. Ze heeft nu gemeld dat ze graag weer wil instromen. Ze kan instromen in het JAZO traject*.

Naja maakte een goede indruk. Collega's en leidinggevendenden waren heel tevreden over haar. Het contact met cliënten ging erg goed. Ze is gestopt omdat haar vriend in de gevangenis terecht kwam en ze dus problemen kreeg met haar inkomen.

Er was wel een gedoe over de reiskosten. Ze kwam vragen of ze die vergoed kon krijgen. Maar ze kreeg al strippenkaarten via MJF. Daarnaast was het goed uitgelegd dat het een onbetaalde stage betrof. Toch vroeg Naja om een stagevergoeding naast de uitkering die ze al ontvangt.

Eerder was ze al eens gestopt met haar opleiding, vlak voor de examens. De reden was toen dat ze geld nodig had omdat ze erg in de schulden zat. Ze was erg enthousiast over school, maar haakte toch af.

Ze kan terugkomen bij Humanitas als haar situatie dat toelaat.

Met Rebecca is het heel goed gegaan. Daar hebben we geen zorgen aan gehad. Ze heeft voldoende evenwicht in zichzelf om voor de cliënten in de huiskamer iemand te zijn die het gezellig kan maken. Ze voegt echt iets toe. Het is knap van haar dat ze dat in twee maanden heeft laten zien. Ze is zwanger, maar ze mag terugkomen na de bevalling. Zij is iemand die een zeer traumatische jeugd heeft gehad. Deze ervaring heeft haar heel veel goed gedaan. Het is een succes geworden en ze is er heel blij mee.

Angela: Ze krijgt een contract. Ze start in september de in-service opleiding helpende niveau 2. Ze heeft het geweldig naar haar zin. Ze heeft nu een contract als aspirant leerling. Zij is heel blij dat het goed gegaan is allemaal. De leiding vindt haar niet overtuigend stabiel. Ze krijgt een kans, maar de vraag blijft of ze de opleiding gaat afmaken.

Dit is wat ze zelf heeft opgeschreven als antwoord op de vraag wat haar motivatie is om bij Humanitas te willen werken:

“Ik had het gevoel dat ik mij zelf kon zijn binnen Humanitas. Ik hoefde niet het perfecte meisje te zijn.

Ik had niet het gevoel weg te willen tijdens de rondleiding.

De manier hoe er met de ouderen wordt om gegaan spreekt mij aan.

Ik denk dat ik binnen Humanitas wel kan werken en leren en mijn toekomst kan opbouwen.

Als het kan wil ik direct aan het werk binnen Humanitas.

Ik wil graag werken en leren en mogelijk niveau 4 behalen.

Ik wil in de verzorging als helpende beginnen”.

Normaal starten mensen bij Humanitas met een opleiding voor niveau 3. In september 2007 wordt er met een aantal mensen gestart voor niveau 2.

* Jongeren aan zet in de Ouderenzorg.

- Er gaat zeker voor deze kandidaten een helende werking uit van deze succesvolle ervaring.

Bij sommigen kan zo'n stage werken als een succeservaring. Bij één van de kandidaten is gebleken dat ze geen 'gevoel' heeft voor werken in de ouderenzorg. Ook deze ervaring is nuttig: ze weet in ieder geval dat ze niet een opleiding moet gaan volgen binnen Zorg&Welzijn in de bejaardenzorg. We maken ons echter wel zorgen over de impact die dit op haar zal hebben.

Er was een aantal MJF uitvallers, maar Humanitas zou zo weer in zee gaan met de mensen die dit keer uitgevallen zijn. Ze krijgen al zo weinig een nieuwe kans.

* Volgend seizoen gaat Humanitas werken binnen het JAZO project, "Jongeren aan zet in de Ouderenzorg". Het is een project gericht op 17 tot 27 jarigen die uitgevallen zijn of dreigen uit te vallen. Het biedt een mogelijkheid om rond te kijken in de ouderenzorg in al zijn facetten. Het doel is tweeledig:

- Kijken waar deze jongeren goed in zijn en wat ze leuk vinden. De jongeren kunnen ervaren of de ouderenzorg iets voor hen te bieden heeft.
- Humanitas kan zien of er potentiële kandidaten voor hun organisatie bij zitten.

In september 2007 wordt ermee gestart. De deelnemers moeten sociale vaardigheden leren. Ze kunnen stages lopen binnen diverse disciplines. Waar ook de nadruk op komt te liggen binnen Humanitas is een specifiekere en intensievere instructie van de werkbegeleiders. Sommigen van hen vinden het leuk om anders naar mensen te kijken en te werken met de jongeren die geselecteerd worden en anderen voelen daar niet zo veel voor. Vanuit MJF wordt benadrukt dat het ook belangrijk is in welk team de kandidaten terecht komen. Bij Humanitas wordt er een medewerker 20 uur vrijgemaakt voor het JAZO project om deze jongeren te gaan begeleiden. Daarmee wordt een begeleidingstraject gerealiseerd.

Om mee te kunnen doen met het JAZO project moet je voldoen aan bepaalde eisen:

Beheersing van de Nederlandse taal op NT2 niveau

Je moet ingeschreven staan bij de sociale dienst (daar komt ook subsidie vandaan)

Je moet onbevangen en nieuwsgierig zijn

Er worden bepaalde verwachtingen gesteld aan je inzet.

Er waren 3 kandidaten die dachten dat ze gegarandeerd zouden zijn van een leer/werkplek (baangarantie) als ze aan het JAZO zouden meedoen, maar dat is niet zo. Daarom zijn ze alsnog afgehaakt. We denken dat als deze jongeren de garantie hebben dat ze een baan krijgen, dit soort initiatieven veel meer rendement opleveren.

Analyse:

1. Psycho-traumatische problematiek

De meeste jongeren die betrokken zijn bij het MJF project hebben 'veel in hun rugzak mee te slepen' of zitten psychisch moeilijk.

Wij hebben de indruk dat de problematiek waar deze jongeren mee zitten systematisch onderschat wordt, zelfs door onze eigen MJF mentoren. Men verwacht veel van de jongeren als er mogelijkheden gecreëerd worden om hen voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Ze mogen ergens aan mee doen, we vinden dat ze een mooie kans krijgen en dat ze die moeten

waarmaken. We realiseren ons niet dat ze door hun problemen moeilijk aan onze verwachtingen kunnen voldoen.

De signalen die ze afgeven en het gedrag dat ze laten zien is vaak de enige ingang die tot onze beschikking staat om meer inzicht te krijgen in wat er met hen aan de hand is.

We overschatten ze vaak op basis van hun gedrag. Ze hebben in een bepaald opzicht geleerd om te overleven in moeilijke omstandigheden. Ze hebben een aantal vaardigheden goed ontwikkeld. Ze kunnen bijvoorbeeld goed van de tongriem gesneden zijn, ze kunnen heel goed hun zegje doen, waarvan we onder de indruk komen. Het gedrag dat ze laten zien associeren wij met assertiviteit, intelligentie, veel zelfvertrouwen. Wij denken dat ze veel meer competenties hebben dan in werkelijkheid het geval is. Hun gedragsrepertoire komt echter voort uit een heel andere ontwikkeling dan waar wij in ons Westerse denken dat gedrag aan koppelen. Het gedrag dat wij als assertief inschatten blijkt vaak juist defensief te zijn. Het verhuult juist allerlei problematiek en het diagnostiseren daarvan wordt daardoor bemoeilijkt of onmogelijk. Daarom denken we dat we ze te snel overschatten. Semiotisch gezien vertrouwen wij op het ons bekende tekensysteem om de tekens die ze geven te decoderen. We gaan vaak af op symbolische tekens zoals die in de taal gebruikt worden en we hebben te weinig oog voor iconische of indexicale tekens. Je zou kunnen zeggen dat we niet adequaat genoeg zijn in het lezen van hun tekens. Een goede illustratie van de problemen die zich voorgedaan hebben is de stagiaire die voor het eerst te maken kreeg met bejaarden in een verzorgingstehuis. Zij verbaasde zich keer op keer over wat de oudjes zeiden en deden. Haar verbazing deelde zij ostentatief met vrienden. Ze belde hen op om ze te laten horen wat de bejaarde zei: ze hield haar telefoon voor de mond van de bejaarde zodat de ander goed kon horen wat er gaande was. Deze stagiaire realiseerde zich op geen enkele manier dat wat ze deed sociaal volledig onaanvaardbaar was. Ze was zich van geen kwaad bewust. 'Wij' reageren met afkeer op zo'n actie, terwijl de bedoeling die er achter zit misschien helemaal niet verkeerd is. We zouden onze semiotische vaardigheid om meer te zien dan wat er gezegd wordt, moeten ontwikkelen. We denken dat alle partijen daar bij zouden winnen.

Mensen die zwakbegaafd zijn, blijken toch heel goed in staat te zijn om bepaalde dingen te verwoorden. Daardoor realiseren wij ons niet dat ze eigenlijk niet aan een normaal onderwijstraject kunnen deelnemen. Ze falen echter wel keer op keer. Dat kunnen we opvatten als het teken waarmee ze terug praten.

Ook binnen het 'begeleid wonen' blijkt keer op keer dat er inschattingfouten gemaakt worden met betrekking tot waar de jongeren toe in staat zijn. Het komt steeds meer voor dat pas na verloop van tijd jongeren minder intelligent blijken te zijn dan aanvankelijk aangenomen werd. Helaas zitten ze dan al in een traject dat ze nooit waar kunnen maken. Ze moeten daarna weer in een andere woonvorm geplaatst zien te worden, maar de teleurstellingen en negatieve ervaringen (voor alle partijen) zijn dan al opgedaan. Bij het Jongerenloket zien we dezelfde tendens: er worden allerlei trajecten 'ingekocht' om de jongeren snel op het 'juiste pad' te krijgen richting werk. Ze worden zonder goede intake en begeleiding in een scholingstraject geplaatst. De jongere staat onder druk zijn uitkering te verliezen en neemt deel aan het voorgestelde traject. Al gauw stopt hij of zij ermee. De kosten zijn heel hoog (tussen de 5 en 10 duizend euro per jongere) en de resultaten bedroevend. Gezien de voorgeschiedenis van de meesten van deze jongeren en de ervaringen die wij hebben opgedaan in onze sport en toneel pilots is het onverantwoord hen op deze manier in een traject te stoppen. Het werkt weer opnieuw traumatiserend voor de jongeren en het is zonde van het vele geld dat er mee gemoeid is.

Iedereen in hun omgeving wordt met de gevolgen geconfronteerd zonder te weten hoe je met jongeren in die omstandigheden adequaat om kan gaan. Er ontstaat een sneeuwbal effect. Men beoogt het tegenovergestelde van wat er gebeurt. Het is ons inziens hoog tijd dat daar onderzoek naar gedaan wordt.

Wat bleek in deze Humanitas pilot is dat *zelfs na een zorgvuldige selectie* er zich allerlei problemen voordoen.

De jongeren hebben bepaalde vaardigheden nodig om binnen de geboden structuren te kunnen functioneren, maar die zijn geblokkeerd of onvoldoende ontwikkeld.

Bepaalde problemen kunnen een contra-indicatie zijn om de jongeren aan de slag te laten gaan. Ze kunnen zich echter redelijk goed presenteren, dus het signaleren van de problematiek is moeilijk. Je ziet pas als ze bijvoorbeeld bij Humanitas de kans krijgen om iets te doen in een werkomgeving op welke punten de communicatie mis gaat. De conclusie moet getrokken worden dat juist in dit soort situaties zoals bij Humanitas de begeleiding heel intensief zou moeten zijn. Daar wordt zichtbaar hoe groot de problematiek is.

2. Omgaan met mensen is het grootste probleem.

In deze pilot is gebleken dat het uitvoeren van de taken in het werk een minder groot probleem is, dan het contact met de collega's en de mensen die verzorgd moeten worden. Zoals het hoofd opleidingen binnen Humanitas opmerkte: *“het ‘kunstje’ kun je best wel leren, maar de mensen moesten er verder niet bij zijn. Je moet leren met mensen om te gaan”*. Er moet naar twee aspecten gekeken worden, namelijk taakgerichtheid en mensgerichtheid. Daar moet een goede mix in zitten. Ze kunnen heel goed voor hun taak berekend zijn, maar als het niet klikt in het team lukt het verder ook niet. En andersom geldt hetzelfde. De vraag is waar zit het en hoe vind je het? We hebben ook hier te maken met botsende discoursen. Leerlingen kunnen dus de kennis wel hebben om hun vak redelijk uit te oefenen, maar het ontbreekt hen aan sociale vaardigheden. Een aantal factoren speelt een cruciale rol in het functioneren van deze jongeren.

❖ Wantrouwen-vertrouwen.

Een van de aspecten die een rol spelen, ook in deze werksituatie, is dat we in Nederland de code hanteren van elkaar vertrouwen. We gaan ervan uit dat we zeker moeten kunnen zijn van de ander. In onze maatschappij moeten mensen op elkaar kunnen rekenen. In de evaluatie van de voetbalpilot komt dit aspect uitgebreid aan de orde. Wederzijds vertrouwen en kunnen rekenen op de ander zijn de codes die onze relaties met elkaar regelen in een Nederlandse werkomgeving. We hebben kunnen constateren dat het wantrouwen dat de jongeren jegens elkaar en anderen koesteren een fundamentele belemmering vormt in hun functioneren binnen de Nederlandse verhoudingen. Dit wantrouwen dat de jongeren hebben, wijst volgens ons op psycho-traumatische en hechtingsproblematiek. Daarnaast is er ook een culturele component aan te wijzen in dit gedrag: de code van de maatschappij waar ze vandaan komen is dat er geen regels zijn waar men zich aan dient te houden. Je kunt van alles en nog wat zeggen, maar dat betekent niet dat je het ook moet doen. Willen deze jongeren beter functioneren in een werksituatie, dan zullen ze hun wantrouwen moeten overwinnen en een basaal vertrouwen moeten ontwikkelen in hun omgeving. Ze hebben een lange weg te gaan voor ze zover zijn. Beleidsmakers zouden zich hier terdege bewust van moeten zijn.

❖ Het alsmaar te laat komen.

Het op tijd op je werk komen is ook een aspect van het op elkaar kunnen rekenen en je houden aan afspraken.

Er zijn veel niveau 2 stagiaires binnen Humanitas. Veel van hen hebben de neiging te laat te komen. De eerste paar keer wordt dat nog geaccepteerd, maar na twee keer wordt er met hen gepraat en dan wordt hen te verstaan gegeven dat ze niet meer hoeven te komen als ze daar mee door gaan. Dan schrikken ze zich rot en realiseren ze zich dat het toch wel serieus is. Daar heeft het mee te maken: hoe serieus nemen zij zelf het werk. In die zin zijn onze MJF

cliënten dus geen uitzondering. Wat anders is, is de tijdspanne die er mee gemoeid is MJF-ers ervan te doordringen dat ze zich aan de regels moeten houden.

Elif kwam te laat omdat ze geen strippenkaart had. Dan moet degene die haar daar op aanspreekt gaan kijken wat er aan te doen is. Het houdt niet op bij alleen maar het constateren dat iets niet goed was. Het vereist heel veel geduld van de betrokkenen. De meeste MJF jongeren leren het wel, maar bij sommige duurt het heel erg lang.

❖ *Ja-cultuur.*

In Humanitas wordt er bewust een beleid gevoerd gericht op de ‘ja-cultuur’. In principe worden werknemers verondersteld altijd ‘ja’ te zeggen op verzoeken van de ouderen die wonen in de tehuizen van Humanitas. Als een bewoner 10 koppen koffie wil drinken op een dag, dan moeten de verzorgenden zich daar niet mee bemoeien. De bewoners kunnen zelf bepalen wat ze willen. Dit bepaalt dus in hoge mate de manier waarop medewerkers met de bewoners en vooral ook met elkaar om dienen te gaan. Als dat je irriteert dan ligt dat bij jezelf en dan pas je niet in de bedrijfscultuur..

Binnen die ja-cultuur doet iemand moeite om voor elkaar te krijgen wat iemand vraagt. Humanitas is trots op die ‘ja-cultuur’. Het heeft vooral te maken met gelijkwaardigheid. Het is gebaseerd op het onbevangen moeite willen doen voor iedereen om iets voor elkaar te krijgen. “Ja” wordt binnen Humanitas gezien als een intentie verklaring. Het is een fundamenteel verschil in waarden en normen: op tijd te komen is een teken dat binnen Humanitas gezien wordt als een commitment aan de cultuur die men voorstaat. Binnen de Humanitascultuur zijn er afspraken en als de jongeren daar willen komen werken dan moeten ze zich daaraan houden. Verschillen zijn cultuurbepaald. Als mensen het niet goed doen in de beleving van de leidinggevenden of medewerkers bij Humanitas dan heeft dat heel erg te maken met hun beleving en vooral hun verwachtingen die gebaseerd zijn op de cultuur binnen Humanitas. Regelmatig voelen ze zich hierin teleurgesteld, dus wat dat betreft is het de praktijk die spreekt. De MJF jongeren hanteren daarentegen de cultuur van ‘ja-zeggen, nee-doen’². Ook hier speelt weer de code van het zeker zijn van de ander. Zekerheid speelt in ons Westerse discours een grote rol. Het discours waar onze MJF jongeren in zitten, hanteert andere codes. De enige zekerheid die ze hebben is dat de wereld een onzekere is. Hun enige zekerheid is de situatie van het hier en nu. Ze zijn niet gewend te denken in ontwikkelingen op lange termijn en afspraken waar je je aan moet houden.

❖ *Overheersend verlangen naar een betaalde baan.*

Een probleem voor MJF is dat heel veel jongeren een beroep doen op de mentoren van het MJF team omdat ze financiële problemen hebben. Ze hebben vaak torenhoge schulden, een kleine uitkering of studiefinanciering. Vaak is ook huisvesting een probleem. De meesten hebben acute geldnood. Ze willen dolgraag aan het werk, omdat een betaalde baan de enige uitweg is uit hun miserabele financiële positie. Hun verlangen naar een baan is alles overheersend.

In dit geval, de stage bij Humanitas, was er sprake van onbetaald werken gedurende twee maanden, met behoud van uitkering. Er waren verder geen garanties of vooruitzichten op werk. We konden hen geen baangarantie geven en dat ontgaat de MJF-ers. Ze *verwachten* echter wel dat ze een baan krijgen. Dit levert spanningen op tussen de jongeren en de mentoren en de leidinggevenden van Humanitas. Ze blijven bijvoorbeeld vragen om een stagevergoeding of reiskostenvergoeding. Bij de sollicitatietraining is het voorgekomen dat

² Zie hoofdstuk 3.

een jongere boos uitriep: “als iedereen zo graag wil dat ik ga werken, dan moeten ze me gewoon een baan geven”. Dat zaken soms wat subtieler liggen, willen ze niet weten. We denken dat het deze jongeren een heel eind op weg zou helpen als ze een betaalde baan kregen en daarin *gecoacht* zouden worden. Veel meisjes/vrouwen willen graag in de zorg aan de slag. Hen zomaar loslaten in leertrajecten en werk levert echter zonder begeleiding problemen op. We voorzien dat de kans groot is dat de jongeren weer afhaken zodra ze weer met tegenslag te maken krijgen. Die kans is in de meeste gevallen redelijk groot. Er moet een soort vangnet zijn om hen binnen de boot te houden. Ze houden behoefte aan begeleiding en sommigen zouden in behandeling moeten.

Pijnpunten in de organisatie van dit soort vernieuwende initiatieven:

- Het blijkt heel erg af te hangen van de personen die ergens bij betrokken zijn of iets van de grond komt. Zowel bij MJF als bij Humanitas is de pilot pas van de grond gekomen toen de ‘juiste’ personen mee gingen doen.
- Er blijkt een grote discrepantie te zijn in de opvattingen van de leidinggevenden en de medewerkers op de werkvloer. We hebben gezien dat bij Humanitas en bij MJF de leidinggevenden deze pilot wilden initiëren. De uitvoerenden lieten het echter in beide instituten afweten. Ook bij het jongerenloket is eenzelfde tendens te bespeuren: de leiding was op de hoogte van de pilot en had geen bezwaar. De uitvoerenden dreigden de jongeren hun uitkering te stoppen.
- Als deze stage ervaring mislukt, versterkt het hun idee dat ze toch niets kunnen bijvoorbeeld omdat ze voortijdig zijn uitgevallen of geen contract krijgen.

Het is interessant dat we Elif en Naja hebben kunnen volgen in diverse trajecten.

Je zou kunnen stellen dat als deze jongeren al eens in een traject gezeten hebben en het gaat in een volgende fase toch weer niet goed, we aan de bel moeten gaan trekken.

Naja heeft eerst bij softbal gezeten, dat vond ze leuk en we hadden het idee dat ze daar veel geleerd heeft. Elif heeft eerst meegedaan met toneel bij het wijktheater. In het jaar dat ze daarbij betrokken is geweest heeft ze een enorm positieve ontwikkeling doorgemaakt. In die pilot projecten ging het heel goed met deze twee meisjes. Beiden blijken toch uit te vallen in een traject dat zo direct met werken te maken heeft. Er is bij beiden sprake van ernstige problematiek. Ze worden gehinderd door trauma's waar ze toch voor in behandeling zouden moeten. Ze hebben verschillende contexten gehad waarin ze dingen konden leren, maar als ze door blijven gaan met probleemgedrag dan moet je de conclusie trekken dat er meer aan de hand is.

Elif wordt voor de derde keer haar huis uitgezet, ze staat met een kindje op straat. Je moet iets aan begeleiding gaan doen, maar wat we vanuit het project en de Riagg te bieden hebben verbetert haar situatie niet. Het is zorgelijk en we weten eigenlijk niet wat we nog voor haar kunnen doen, zonder meer van hetzelfde te bieden. Dat heeft geen zin. Ze moet eigenlijk intensief begeleid en in behandeling genomen worden. Een probleem hierbij is dat ze panisch is om voor ‘gek’ versleten te worden.

Conclusie:

Het is een zeer goed idee jongeren onder begeleiding werkervaring op te laten doen in de zorg, met name bij de Stichting Humanitas. De kans dat deze jongeren aan werk geholpen worden is langs deze weg vele malen groter dan wanneer het aan henzelf wordt overgelaten

een plaats op de arbeidsmarkt te vinden. Het zijn kwetsbare jongeren die graag willen werken. Ze zitten veelal in een benarde financiële positie en ze realiseren zich dat het hebben van een vaste baan daar de enige goede uitweg uit is. Ze hebben echter intensieve begeleiding nodig. Ze hebben tijd nodig zich aan te passen en bepaalde sociale vaardigheden aan te leren. Ze hebben behoefte aan meer ruimte om fouten te mogen maken en te leren van hun ervaringen. Ze zijn geobsedeerd door de wens een baan te vinden en het is een positieve ervaring voor ze als hen een contract aangeboden wordt. Ze willen gewoon geld kunnen verdienen. Daarnaast is de mogelijkheid een in-service opleiding tot en met niveau 4 te kunnen doen voor deze jongeren veel aantrekkelijker dan regulier naar school te moeten gaan gedurende een aantal jaren. We pleiten er dan ook voor dat er meer van dit soort stageplekken komen voor MJF jongeren. Gelukkig is een initiatief als het Jazo project voor ons geschikt om mee te doen. Een samenwerking tussen GGZ/mentor begeleiding en intensieve werkbegeleiding van deze jongeren in Humanitas zien wij als een veelbelovende ontwikkeling. Het levert het model voor een toekomstige kansrijke aanpak. Er gaat zeker voor deze kandidaten een helende werking uit van een succesvolle ervaring.

Aanbevelingen:

- Het zou nuttig zijn een project te entameren waarin GGZ begeleiders binnen de Stichting Humanitas kandidaten kunnen begeleiden die ‘veel in hun rugzak mee te torsen hebben’. Het ontwikkelen van adequate ondersteuning is van groot belang om deze jongeren aan een reguliere baan te helpen.
- Geef deze jongeren een baangarantie. De maatschappij wil graag dat deze jongeren aan het werk gaan. Geef ze een baan. Het geeft de jongeren de rust en de zekerheid waar ze naar snakken. We zijn ervan overtuigd dat het hun toewijding en inzet ten goede zal komen.