

De Nieuwe Kans ■ ■ ■ ■ ■



JAARVERSLAG 2021

INHOUD

Het jaar 2021 in cijfers	1
Over De Nieuwe Kans	2
Over Bon Sjans	3
Terugblik van directie dnk	5
Interview met Marcello	7
Geboekte resultaten 2021 De Nieuwe Kans	9
Geboekte resultaten 2021 Bon Sjans	12
Interview Laura van Duin	14
Kwalitatieve resultaten	17
Samenwerking in de stad	22
Samenwerking: bereik in de stad	24
Team De Nieuwe Kans en Bon Sjans	25
Blik vooruit: terug naar normaal	26
Accountantsverklaring	28

HET JAAR 2021 IN CIJFERS

SAMENVATTING DE NIEUWE KANS

Hieronder leest u de cijfers van de periode januari tot en met december 2021 van De Nieuwe Kans. De toelichting bij onderstaande cijfers treft u verderop in deze rapportage.

TRAJECTEN

In 2021 zijn er 151 deelnemers aangemeld bij De Nieuwe Kans. Hiervan zijn 138 deelnemers gestart aan een traject bij De Nieuwe Kans, waarvan 72 outreachend.

UITSTROOM

In 2021 zijn 124 deelnemers uitgestroomd (succesvolle uitstroom + uitval).

SUCCESVOL

80 deelnemers zijn succesvol uitgestroomd. Hiervan zijn 36 deelnemers uitgestroomd naar werk, 2 naar stage, 17 naar school en 25 deelnemers zijn succesvol overdragen aan verdere specialistische zorg.

UITVAL

In 2021 hebben 44 deelnemers hun traject bij De Nieuwe Kans niet afgerond.

NAZORG

Oud-deelnemers van De Nieuwe Kans die zijn uitgestroomd naar werk of school hebben twee jaar lang recht op nazorg. Op 31 december 2021 stonden 222 deelnemers ingeschreven in het nazorgbestand van De Nieuwe Kans. Deze jongeren worden gemonitord en ontvangen hulp naar behoefte.

SAMENVATTING BON SJANS

Hieronder leest u de cijfers van de periode januari tot en met december 2021 van Bon Sjans. De toelichting bij onderstaande cijfers treft u verderop in deze rapportage.

TRAJECTEN

In 2021 zijn er 34 deelnemers aangemeld bij Bon Sjans. 19 deelnemers zijn gestart met hun traject.

UITSTROOM

In 2021 zijn 17 deelnemers uitgestroomd (succesvolle uitstroom + uitval)

SUCCESVOL

10 deelnemers zijn succesvol uitgestroomd. 8 deelnemers stroomden uit naar werk, 1 deelnemer stroomde uit naar school en een andere startte met een stage.

UITVAL

In 2021 hebben 7 deelnemers hun traject bij Bon Sjans niet afgerond.

OVER DE NIEUWE KANS

VISIE

Stichting De Nieuwe Kans ziet zichzelf als een transformatiecentrum met als doel om jongvolwassen mannen met multiproblematiek te helpen opnieuw te participeren in de maatschappij door hen te ondersteunen bij het duurzaam veranderen van hun denken, gevoelens, gedrag en contacten en hen vervolgens terug naar werk, school of zorg (indien noodzakelijk) te begeleiden.

MISSIE

Bij DNK ondersteunen medewerkers de deelnemers op hun pad naar een ander en gangbaar leven. Het andere leven betekent voor deze deelnemers dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven, hun eigen gedrag en hun eigen acties. Hiermee kunnen ze een stabiele plek krijgen in de maatschappij. Het doel is transformatie. Van overleven naar leven, van chaos naar stabiliteit, van criminaliteit naar goed burgerschap en van straatcultuur naar arbeidsidentiteit.

DNK zorgt ervoor dat zij hun behoeften duurzaam kunnen aanpakken en zelfredzamer worden door hen perspectief te bieden. Dat is belangrijk, omdat we met het veranderen van gedrag het denken en doen van de deelnemers aanpassen, waardoor ze zien dat het perspectief dat DNK hen voorspiegelt ook realistisch is. DNK helpt en ondersteunt deze deelnemers naar werk, scholing/onderwijs of zorg.

KERNWAARDEN

Met passie en trots vervullen medewerkers van DNK de visie via de volgende kernwaarden: veilig, betrokken, verantwoordelijk en duurzaam. Het zijn de kernwaarden die alle medewerkers van DNK hebben, voelen en uitdragen naar de deelnemers. Tegelijkertijd verwachten we van de deelnemers dat zij in het programma en het transformatieproces direct met deze waarden aan de slag gaan en zich hiernaar gaan gedragen. Onze pedagogische waarden worden samengevat in het motto "warm gedisciplineerd".

DOELGROEP DNK

Er is een aantal voorwaarden om te mogen deelnemen aan het traject bij DNK. De interventie is specifiek ingericht voor mannen tussen de 18 en 27 jaar, verblijvend in Rotterdam, die op meerdere leefgebieden een probleem ervaren, conform de ZRM:

- financiën
- dagbesteding
- huisvesting
- sociaal netwerk
- geestelijke gezondheid
- verslaving
- justitie
- lichamelijke gezondheid
- huiselijke relaties
- activiteiten dagelijks leven
- maatschappelijke participatie

Contra-indicerend is het wanneer jongens psychisch beperkt of

verslaafd zijn, zodanig dat zij niet in staat zijn een dagprogramma te volgen. Zij kunnen dan bijvoorbeeld door YOUZ worden behandeld om vervolgens deel te nemen aan het programma van DNK.

Naast het feit dat de jongvolwassenen problemen hebben op bovengenoemde domeinen, heeft ongeveer de helft van de jongeren een IQ lager dan 80 (licht verstandelijke beperking – LVB). Op basis van onderzoek dat is uitgevoerd door de AW-DNK (Popma & Doreleijers, 2019) onder deelnemende jongeren blijkt dat onder andere:

- bijna 80% geen startkwalificatie bezit
- ongeveer de helft een indicatie voor LVB heeft
- bijna 90% een migratieachtergrond heeft
- bijna 88% een lage zelfredzaamheid heeft op het gebied van huisvesting
- meer dan de helft een lage zelfredzaamheid heeft op het gebied van sociaal netwerk
- bijna twee derde een indicatie heeft voor één of meerdere psychiatrische stoornissen
- bijna 90% ooit een delict heeft gepleegd
- meer dan 60% recidiveert
- bijna twee derde problemen in het gezin had



DOELGROEP

De doelgroep van deelnemers van Bon Sjans kent overeenkomsten met die van De Nieuwe Kans op het gebied van demografische kenmerken en multi-problematiek. Bij Bon Sjans worden (jong)volwassen mannen vanaf 18 jaar, wonend of verblijvend in Rotterdam, met ernstige multiproblematiek begeleid.

Bij Bon Sjans zitten met name deelnemers die een lange historie van hulpverlening achter de rug hebben. In het traject krijgen zij de ruimte en tijd om aan te haken. Tot rust komen en de relatie opbouwen zijn de eerste stappen om te komen tot verandering. Het traject is bovendien geschikt voor deelnemers die het liefst de hele dag in een kleinschalige setting praktisch bezig zijn.

Het doel van Bon Sjans is dat deelnemers met ondersteuning van de begeleiding op zoek gaan naar hoe ze verder komen in het leven. Bijvoorbeeld bij het vinden van een stage- of werkplek of specialistische hulp op het gebied van wonen of zorg.

PROGRAMMA

In de kennismaking krijgen nieuwe deelnemers een rondleiding op de locatie van Bon Sjans en maken ze kennis met alle medewerkers. De

problemen worden besproken en de hulpvraag wordt in kaart gebracht. Deelnemers kunnen na dit gesprek snel starten met het volgen van het traject. De eerste weken krijgen nieuwe deelnemers de tijd om te landen in het traject. Het opbouwen van de relatie is in deze fase een belangrijk doel. Wanneer het 'aanhaken' van een deelnemer nog niet goed verloopt, gaat het team outreachend aan de slag. Collega's gaan op huisbezoek om te checken hoe met een deelnemer gaat en proberen hem te motiveren om te gaan starten met het traject.

Bij Bon Sjans wordt gewerkt in een kleine groep van ongeveer 10 deelnemers. Het programma wordt gevolgd in een grote gezellige ruimte. De ochtend wordt actief en praktisch ingevuld, bijvoorbeeld met werkzaamheden in houtbewerking. Deelnemers kunnen bij Bon Sjans op een laagdrempelige manier ontdekken wat werken is. Het gaat om de positieve ervaring in een sterk pedagogisch klimaat. Het is niet erg als er iets misgaat bij het doen van een klus. Omdat we veel samendoen, leren deelnemers goed met elkaar samen te werken en er over te praten wanneer dingen goed of minder goed gaan.

In de middag gaan deelnemers aan de slag met het tweede gedeelte. Ze

volgen vooral praktische en creatieve vakken zoals toneel, muziek, koken, video/beeld en actualiteit. Ook is er ruimte voor sport. Ze zijn vooral bezig in de loods en zitten weinig in een lokaal. Ze kunnen hun creatieve kant ontwikkelen en kijken welke talenten zij bezitten.

Tussen het werken, het volgen van trainingen en het sporten door, is er veel ruimte voor persoonlijke aandacht en begeleiding. Met ondersteuning van Bon Sjans pakken deelnemers problemen aan om hun leven weer stabiliteit te geven. Ook gaat een medewerker van Bon Sjans mee met afspraken, bijvoorbeeld met de gemeente of Reclassering. Bon Sjans coacht hen zodat ze het beste zichzelf gaan halen.

LOCATIE

Bon Sjans is sinds eind december 2020 gevestigd in Rotterdam-West. Een oude glasfabriek is, als onderdeel van het programma, samen met deelnemers getransformeerd tot een inspirerende ruimte. In de grote hal zijn diverse ruimtes en hoeken gecreëerd, zodat deelnemers kunnen werken, sporten en koken. Er is ook een plek om muziek en video te maken en er zijn diverse ruimtes voor het volgen van trainingen, het voeren van ontwikkelingsgesprekken en het krijgen van coaching.

OMVANG EN DUUR VAN HET TRAJECT

Voor de deelnemers van Bon Sjans is het belangrijk dat zij tijdens het traject de ruimte krijgen om te kunnen veranderen. Er wordt eerst gewerkt aan het opbouwen van de relatie. Vanuit deze veilige basis gaan deelnemers met ondersteuning van het team hun problemen aanpakken. De duur van het traject hangt één op één samen met de persoonlijke situatie, de problematiek, het perspectief op uitstroom en natuurlijk de motivatie van de deelnemer zelf. De duur van een traject is zeer verschillend en is afhankelijk van het tempo van de deelnemer. Dat kan en mag bij Bon Sjans. Nazorg is vanzelfsprekend ook belangrijk. Wanneer een deelnemer een baan vindt of start met een opleiding, blijft er contact. Deelnemers die uitvallen, in en uit detentie komen, of hun baan toch verliezen, kunnen altijd terugkeren. Ook hier vormt de relatie de kern om weer verder te werken.

UITSTROOMMOGELIJKHEDEN

Tijdens het traject wordt door de deelnemer – met ondersteuning vanuit Bon Sjans – gewerkt aan zijn toekomst en hoe deze er uit komt te zien. Het programma van Bon Sjans wordt uitgevoerd in een werkcontext waar het verrichten van werkzaamheden centraal staat. Bij Bon Sjans kan ten tijde van het traject veel worden gewerkt en zijn deelnemers praktisch bezig. Dat betekent dat er veel kansen zijn om werksituaties te oefenen en daarop te reflecteren. Er is de mogelijkheid om verschillende certificaten te behalen, die het voor deelnemers gemakkelijker maken om uit te stromen naar werk, bijvoorbeeld in de bouw. Doordat Bon Sjans de locatie deelde met hout- en metaalhandel Puik en met deze organisatie samenwerkte, konden deelnemers daar stagelopen of betaald aan het werk gaan.

Tot slot kan ook tijdens of aan het einde van het traject blijken dat een deelnemer nog niet in staat is om te werken of een opleiding te volgen, omdat de ondersteuning op het gebied van zorg en/of wonen nog niet voldoende is. In die gevallen kan ook worden besloten om een deelnemer warm over te dragen naar zorg- en/of woonbegeleiding, of te kiezen voor de situatie waarin hij deels het traject blijft volgen bij Bon Sjans en gedeeltelijk zorg- en/of woonbegeleiding ontvangt.



TERUGBLIK VAN DIRECTIE DNK



Voor u ligt het jaarverslag van De Nieuwe Kans en Bon Sjans.

Art-Jan van Cappellen blikt terug op het afgelopen jaar.

Precies een jaar geleden keek DNK terug op – naar wat achteraf bleek – het eerste jaar met corona. Er heerste optimisme en hoop, omdat de verwachting was dat de maatregelen steeds verder zouden worden versoepeld en alles weer terug naar het oude normaal zou gaan. Van te voren had niemand kunnen bedenken en inschatten dat er nog een tweede jaar zou volgen waarbij corona zo'n impact had op de dagelijkse gang van zaken.

Dit jaar had De Nieuwe Kans 151 aanmeldingen, waarvan 72 outreachend startten. Bij Bon Sjans startten dit jaar 19 deelnemers. Het aantal deelnemers dat tijdelijk outreachend werd geholpen is, in vergelijking met eerdere jaren, een stuk hoger. Dat heeft dan weer alles te maken met de manier waarop De Nieuwe Kans haar interventie kon aanbieden aan deelnemers. Als De Nieuwe Kans en Bon Sjans zijn we trots dat we weer voor vele deelnemers een veilige haven konden zijn in een onrustige tijd. Daarnaast stroomden via De Nieuwe Kans 80 deelnemers uit naar werk, stage, school of zorg.

ONTWIKKELINGEN BON SJANS

Bij de interventie Bon Sjans stroomden dit jaar tien deelnemers succesvol uit naar werk, stage of school. Dat is met recht een prestatie van formaat te noemen, omdat we aan het einde van 2020 de sleutel kregen van een oude glasfabriek in Rotterdam-West. De loods was in het begin zonder voorzieningen zoals stromend water en elektra en is binnen een half jaar, samen met medewerkers van Bon Sjans, De Nieuwe Kans en deelnemers, getransformeerd tot een inspirerende open ruimte. Op deze plek kunnen deelnemers aan de slag met bijvoorbeeld houtbewerking, ze kunnen sporten, koken, trainingen volgen en aan de slag in een studio. Daarnaast ontvangen ze begeleiding vanuit maatschappelijk werk op hun weg naar werk, stage, school of zorg. Ook is er dit jaar hard gewerkt aan het updaten van de methodiek van Bon Sjans. De methodiek is nu weer actueel met een theoretisch kader dat als basis dient voor het dagelijks handelen van medewerkers met de deelnemers.

ONDERDEEL VAN IHUB

Op de eerste dag van 2021 is Stichting De Nieuwe Kans opgegaan in het samenwerkingsverband iHUB, samen met de Opvoedpoli, Horizon en Altra. Aan de 'achterkant' van de organisatie is nu een aantal processen via iHUB ingeregeld op het vlak van ICT, financiën en HR. Aan de 'voorkant' is dit jaar door verschillende medewerkers de samenwerking verder uitgebouwd binnen iHUB. Zo neemt De Nieuwe Kans zitting in de Ondernemingsraad van iHUB Zorg en is er overleg, zodat jongeren met een warme overdracht van een Horizon-locatie kunnen starten bij De Nieuwe Kans, wanneer zij de achttienjarige leeftijd hebben bereikt. De komende jaren hopen we steeds meer van dit soort dwarsverbanden te slaan binnen iHUB om steeds beter het verschil te kunnen maken.

IMPACT VAN CORONA

Corona heeft ook dit jaar af en toe als een sluier over De Nieuwe Kans en Bon Sjans gehangen. Bij vlagen vroeg het nogal weleens wat van medewerkers en deelnemers als de maatregelen werden verscherpt op het moment dat we als team net een goede *flow* te pakken

hadden. Uiteindelijk werkt iedereen bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans dag in dag uit om deelnemers te motiveren en stimuleren, zodat zij uiteindelijk kunnen gaan werken of kunnen starten met een opleiding. Dat je daarin wordt beperkt of gehinderd, heeft af en toe wel voor frustratie gezorgd. Het is mooi om die gedrevenheid bij allebei de teams te zien en het geeft aan dat we iedere dag klaar willen staan voor onze deelnemers om het verschil te gaan maken met hen.

Maar daarnaast maken we ons terdege zorgen om het aantal deelnemers dat start met een traject. We zien dat veel organisaties in het veld, net als De Nieuwe Kans, tijdens de periode met corona anders hebben gewerkt, soms

letterlijk en figuurlijk op afstand. We vermoeden dat daardoor veel jong- volwassenen onder de radar zitten met problematiek die zich niet vanzelf oplost.

DE NIEUWE KANS ALS ORGANISATIE

De interne organisatie heeft zich dit jaar ook verder ontwikkeld qua personele bezetting. Teamleider Karola Zevenbergen vertrok aan het einde van 2021 bij De Nieuwe Kans, trainer/coach Gibi Calmez volgde haar positie op. Daarnaast kondigde Art-Jan van Cappellen ook zijn vertrek als directeur aan. Hij neemt op 1 april afscheid van De Nieuwe Kans. Op het moment van schrijven loopt er een procedure waarin gezocht wordt naar zijn opvolger. We

hopen in het eerste kwartaal van 2022 de nieuwe directeur bekend te kunnen maken.

OP NAAR 2022

Het begint er steeds meer op te lijken dat we grotendeels terug gaan keren naar de situatie zoals die was voor corona. Dat vooruitzicht is zonder meer welkom te noemen, want dat biedt hoop en perspectief voor onze deelnemers. Ook het volgende jaar staan beide teams weer iedere dag klaar voor onze deelnemers om samen problemen aan te pakken en op te lossen, en hen succesvol te begeleiden naar een duurzame en stabiele plek in de samenleving.



INTERVIEW MET MARCELLO



Aan het einde van 2019 komt Marcello (dan 20 jaar) binnen bij De Nieuwe Kans. In de dagen voor kerst 2021 is hij al een half jaar aan het werk bij Puik, een hout- en metaalhandel. Net klaar met zijn werk van die dag, vertelt hij over het pad dat hij heeft bewandeld.

Marcello, geboren en getogen in Rotterdam, is nu weer aan het werk, vertelt hij met een grote glimlach. Maar daarvoor liep niet alles in zijn leven op roltjes. Hij kwam op jonge leeftijd al in contact met justitie, vanwege berovingen en mishandelingen. Vanaf zijn veertiende stond hij onder toezicht van Reclassering en door de dingen die hij deed, werd zijn toezicht telkens met een periode van twee jaar verlengd. Hij deed die dingen niet voor het plezier, maar om simpelweg om te *surviven*. "Het gaf me zowel een goed en slecht gevoel, de dingen die ik deed".

Kans gepakt

Hij vervolgt: "Ik zat al een tijdje bij het Jongerenloket van Gemeente Rotterdam, omdat ik daar een uitkering had. Ik had toen geen werk of school, ik blowde veel en deed niet veel. De gemeente raadde mij aan om dit traject bij De Nieuwe Kans te gaan volgen. In eerste instantie ging ik staken, ik had er gewoon geen zin in. Maar later beseftte ik toch dat het misschien wat voor mij

zou kunnen zijn, dus heb ik letterlijk de kans gepakt.

Op dat moment realiseerde hij zich ook dat hij de enige is die zijn leven kon veranderen. Hij zag te veel dingen op straat gebeuren bij vrienden die op de verkeerde plek en tijd ergens waren en werden neergestoken. Dat wilde hij niet laten gebeuren. Het was beter voor hem om nu te starten met veranderen, dan over een paar jaar wanneer het echt te laat zou zijn. "Uiteindelijk heb je niks aan de straat. Je kan wel chill zijn met iemand, maar ik weet niet welke problemen hij met anderen heeft waardoor ik ook in de problemen kan komen. Dat wilde ik op een gegeven moment gewoon echt voorkomen. Nu kom ik bij wijze van spreken alleen nog maar op straat voor m'n boodschappen en om naar m'n werk te gaan".

Hulp en ondersteuning

Eenmaal bij De Nieuwe Kans werd hij geholpen met de problemen die hij op dat moment had. Zijn familie en de zorg voor zijn oma gaven hem

veel stress. Op de momenten dat hij veel stress had, kwam hij niet naar De Nieuwe Kans. "Maar dan stond ineens Hendrik (medewerker van DNK) bij me op de stoep, gewoon om te vragen hoe het met mij ging, te checken hoe ik er bij stond en of ik binnenkort weer naar De Nieuwe Kans zou komen. Dat liet wat mij betreft wel zien dat ze bij De Nieuwe Kans echt met hun hart werken en me vertrouwen gaven. Hij kwam bij De Nieuwe Kans ook altijd even naar toe, ook al zat ik niet lekker in m'n vel. Gewoon even vragen hoe het met me ging, de kleine dingen. Ook Laura (medewerker van DNK) heeft mij veel dingen laten inzien, van hoe ik het anders kan aanpakken. Als ik veel stress had van gesprekken die ik had gehad of de volgende dag zou hebben, gaf ze me goede tips hoe ik zo'n gesprek moest voeren. Door bijvoorbeeld de belangrijke dingen op te schrijven die ik moest vragen. Heel vaak is ze ook meegegaan met gesprekken bij de Reclassering, het Jongerenloket of m'n woonbegeleiding. Dat gaf me echt veel kracht en

dat heeft me goed geholpen. Sowieso hebben we af en toe nog contact waarin zij altijd vraagt hoe het met me gaat. Er zijn gewoon niet veel mensen in de wereld die echt vroegen hoe het met gaat... zij heeft mij echt wel laten inzien dat sommige gesprekken en dingen ook op een andere manier kunnen worden gedaan, en niet altijd op mijn manier. Dat de andere manier van doen ook goed is". En Vera (medewerker bij DNK) heeft ook me ook goed geholpen toen ik op een gegeven moment eerst naar school wilde gaan. Door mij daarbij dingen te leren en op die periode voor te bereiden. Ze hielp mij ook met het maken van mijn CV. Die had ik al wel, maar samen hebben we echt de puntjes op de i gezet".

Vertrouwen

Volgens Marcello is het starten van zo'n verandering gewoon een kwestie van vol blijven houden en doorgaan, ook al zijn er moeilijke dagen met stress en dat je geen zin heb om uit je bed te komen. "Ik merkte dat mijn begeleiders ook gewoon heel veel vertrouwen in mij hadden, ze zeiden ook altijd tegen me dat het allemaal goed zou komen. En dat is gewoon erg fijn, dat er mensen zijn die je gewoon vertrouwen

geven". Marcello vond en vindt het nog steeds moeilijk om mensen echt te vertrouwen. Hij vertelt vroeger veel te hebben meegemaakt waarin mensen tegen hem logen en achter zijn rug om praatten. "M'n familie hielp mij vroeger niet echt met de problemen die ik had en ik heb daardoor veel zelfstandig moeten doen. Daarom vind ik het gewoon moeilijker om mensen direct te vertrouwen. In het begin had ik dat ook wel bij de medewerkers van De Nieuwe Kans, dat was wel een beetje moeilijk. Maar op een gegeven moment zag ik wel dat de mensen daar het echt menen, waardoor ik zelf ook vooruitkwam. Ze hadden echt het beste met me voor".

Motivatie is de sleutel

Hij is het meest trots op het feit dat hij de eerste stap heeft gezet en letterlijk over de drempel bij De Nieuwe Kans is gestapt. "En ik heb uiteindelijk ook gewoon de motivatie gehad om echt te willen veranderen. Niet dat het makkelijk was, want het was in het begin toch een beetje proberen en aankijken of het wat was voor me. Zo al met al ben ik iets van anderhalf jaar bij De Nieuwe Kans geweest en met anderhalf jaar moet je echt gewoon

volhouden. Als je een doel hebt, dan ga je er ook echt voor werken. Volgens mij haak je af als je het niet zeker weet en gaat twijfelen over jezelf. Het heeft mij ook gewoon goed geholpen dat De Nieuwe Kans altijd eerlijk en *straight* tegen me is geweest. In die periode heb ik mezelf ook beter leren kennen. Wie ben ik? Waar ben ik goed in? Wat moet er beter voor de toekomst? Als je jezelf leert kennen, dan weet je ook beter waarom je bepaalde dingen hebt gedaan en hoe je kan voorkomen dat in de toekomst nog een keertje te gaan doen".

Iets terugdoen

Met alle stress die hij aan het begin had, kon hij niet veranderen. Nu Marcello meer rust in zijn hoofd heeft, lukt het hem veel beter om na te denken over de toekomst, in plaats van zich zorgen te maken waar hij geld vandaan moet toveren om de dagen door te komen. Marcello zit vol met ideeën: "Over tien jaar ben ik het liefst aan de slag met jongeren. Jongens zoals ik vroeger ook was. Ik doe graag wat terug voor hen die het nodig hebben, die ook een nieuwe kans willen en snel hulp kunnen gebruiken".

GEBOEKTE RESULTATEN 2021

DE NIEUWE KANS

Dit jaar waren er ten opzichte van vorig jaar minder nieuwe deelnemers. Dat was zowel het geval voor degenen die werden aangemeld door een samenwerkingspartner, als voor deelnemers die zichzelf hadden aangemeld voor een traject. Door de geldende maatregelen rondom het coronavirus startten veel nieuwe deelnemers outreachend. Ze werden individueel op afspraak en op behoefte ondersteund en kwamen in een groep terecht wanneer maatregelen werden versoepeld. Ten opzichte van vorig jaar stroomden meer deelnemers succesvol uit.

TOELEIDING EN WERVING VAN DEELNEMERS

In het vorige jaarverslag verwachtte De Nieuwe Kans dat er in 2021 sprake zou zijn van een waterbed-effect. Na een daling van het aantal nieuwe deelnemers was de verwachting dat dit getal in 2021 weer zou gaan toenemen, omdat de gedachte was dat de multi-problematiek onder jongvolwassenen mannen in deze tijd niet zou vermin-

deren maar eerder zou kunnen gaan toenemen. Voor 2021 moet worden geconstateerd dat dit effect is uitgebleven. DNK heeft het vermoeden dat dit enerzijds te maken heeft met een goed draaiende arbeidsmarkt. Er is een groot tekort aan personeel waardoor snel een baan kan worden gevonden als de basis op orde is. Anderzijds hebben we het vermoeden dat het lager aantal deelnemers haar

oorsprong vond in het gegeven dat het leeuwendeel van de organisaties uit het maatschappelijk veld niet meer haar reguliere en fysieke ondersteuning kon bieden zoals ze dat gewend waren te doen. Er werden simpelweg minder potentiële deelnemers gezien waardoor het aantal aanmeldingen achterbleef. In tabel 1 is het aantal aangemelde deelnemers weergegeven, uitgesplitst naar doorverwijzer.

TABEL 1. VERWIJZENDE PARTIJEN

Aanmelder	Aantal	Aanmelder	Aantal
Albeda college	5	Oya's Zorg en Coaching	1
Antezorg	2	Pameijer	4
Centrum voor Dienstverlening	1	Prokino	2
De Waag	1	Qima Zorg	1
Educatief Centrum Schiemond	2	Reclassering	7
Enver	1	Stichting Aan Zet	2
Exodus	1	Wijkcoach gemeente Rotterdam	1
Firmitas	2	Wijkteam Afrikaanderwijk	4
Fivoor	5	Wijkteam Hillesluis	1
Jeugdbescherming	1	Wijkteam Pendrecht Heijplaat	2
Jongerencoach	4	Wijkteam Zuidwijk	1
Jongerenloket	55	William Schikker Groep	2
Leger des Heils	3	Youz	6
Maaszicht	2	Zelfmelder	27
Middin	1	Zelfmelder (via Albeda)	1
Onbekend	1	Zorg Hoop Liefde	2

AANMELDINGEN EN STARTERS

In 2021 meldden zich 151 nieuwe deelnemers aan. Ongeveer 1 op de 5 deelnemers vond zelfstandig de weg naar De Nieuwe Kans. Ze hoorden goede verhalen over de interventie via familie, vrienden of kennissen die daar in het verleden ook hun traject hadden gevolgd. Ook oma's en tantes wisten de weg te vinden en stimuleerden hun kleinzoon of neef zichzelf aan te melden bij De Nieuwe Kans. De rest van alle deelnemers werd aangemeld door een groot en divers netwerk van ongeveer dertig organisaties, waarbij gemeente Rotterdam met diverse afdeling voor bijna de helft van alle nieuwe aanmeldingen zorgde.

In het tweede jaar, waarin corona voor een groot gedeelte het dagelijks leven domineerde en bepaalde, ziet DNK steeds duidelijker de negatieve impact van de geldende en veranderende maatregelen die niet in het voordeel waren van de deelnemers. Jongvolwassen mannen met multiproblematiek zijn bij uitstek gebaat bij laagdrempeligheid, duidelijkheid en een structuur die hen houvast geeft in het dagelijks leven. De structuur, die tot uiting komt in het bieden van een dagprogramma en interventie waarin deelnemers gedurende een periode in groepen het programma doorlopen, kon niet altijd worden aangeboden. Daarnaast signaleerde DNK dat ook doorverwijzende organisaties het contact met (potentiële) deelnemers anders organiseerden dan voorheen. Het was voor hen niet altijd gemakkelijk om iemand *live* te spreken; er werd veel op afstand en vanuit huis gewerkt. Daardoor merkte DNK bij zowel het aantal aanmeldingen als bij het aantal starters, dat deelnemers het toch lastig vonden om hun weg te vinden in de aangepaste en voor hen toch al ingewikkelde systeemwereld.

Op het veranderende ritme van de maatregelen werd de interventie aangepast om zo veel mogelijk te kunnen voldoen aan die maatregelen. Dat zorgde er periodiek voor dat er niet in groepen kon worden gestart door deelnemers, maar dat veel van hen outreachend werden geholpen en ondersteund. Tegelijkertijd signaleerde De Nieuwe Kans dat de *flow* van deelnemers ook weer ouderwets was wanneer er in groepsverband het programma kon worden gevolgd.

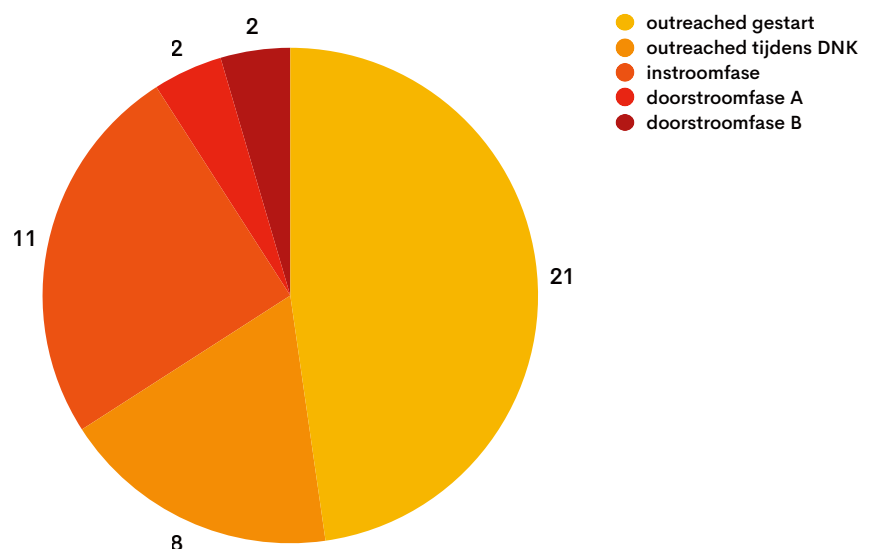
Grofweg heeft DNK een derde van het jaar een 'normale' interventie kunnen bieden aan de deelnemers, vanzelfsprekend met inachtneming van het volgen van maatregelen, zoals het houden van anderhalve meter afstand. DNK heeft in 2021 getracht om zo veel mogelijk te doen zoals altijd werd gedaan. Het was daardoor altijd mogelijk om het gehele jaar door als nieuwe deelnemer kennis te maken en een intake te doen bij DNK. Na de kennismaking startten dit jaar 138 nieuwe deelnemers. Omdat in een gedeelte van het jaar de normale interventie niet volledig kon worden aangeboden, startten 72 deelnemers outreachend. Daarnaast startten 66 deelnemers in een van de instroomgroepen.

REDEN EN MOMENT VAN UITVAL

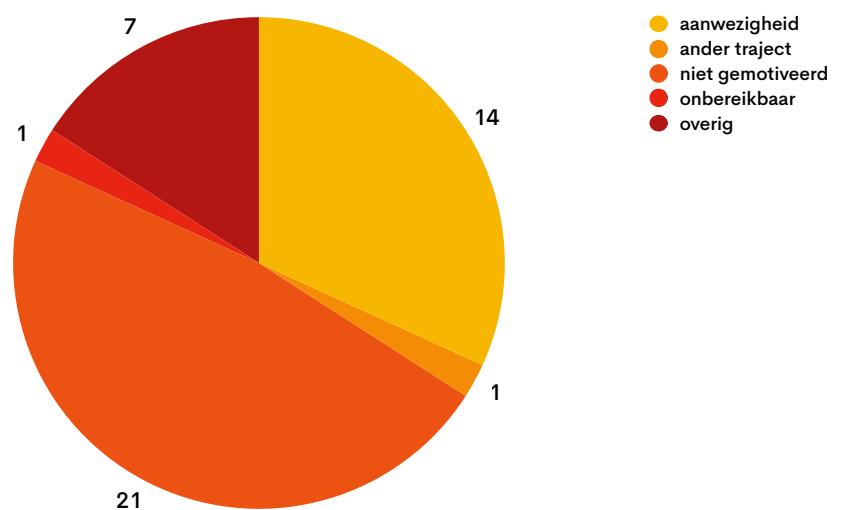
Net als voorgaande jaren is het helaas zo dat deelnemers tijdens het traject

uitvallen. Sommige deelnemers zijn na een tijdje niet meer komen opdagen. Een ander gedeelte van de deelnemers houdt zich bijvoorbeeld niet aan de gemaakte afspraken of is niet gemotiveerd genoeg om het traject te voltooien. Het is inherent aan een verandertraject zoals De Nieuwe Kans dat deelnemers op een moment uitvallen. Voor dat moment sluit De Nieuwe Kans een deelnemer dan af, maar DNK meldt altijd aan de deelnemer (en eventueel de aanmeldende partij) dat hij welkom blijft om terug te keren en opnieuw te starten met het traject wanneer hij daar klaar voor is. In de figuren 1 en 2 is weergegeven in welke fase en met welke reden deelnemers zijn uitgevallen. We signaleren een trend waarin deelnemers bij De Nieuwe Kans meer tijd en aandacht nodig hebben om hun leven op orde te krijgen en aan zichzelf te werken. Bij sommige

FIGUUR 1: UITGEVALLEN DEELNEMERS PER FASE



FIGUUR 2: REDEN UITVAL TIJDENS HET TRAJECT



deelnemers duurde het daardoor aanzienlijk langer om een plek te vinden waar ze aan de slag kunnen.

UITSTROOM

80 deelnemers stroomden dit jaar succesvol uit. Bijna de helft van alle deelnemers ging aan het werk (36). Twee deelnemers startten met een stageplek, 17 deelnemers startten met een opleiding en tot slot werden 25 deelnemers warm overgedragen naar (specialistische) zorg. Ondanks alle beperkende maatregelen, lijkt er een soort balans te zijn in wat er mogelijk is. Gezien het gestarte aantal van 138 deelnemers dit jaar, zijn er toch relatief veel deelnemers succesvol uitgestroomd. De verklaring die De Nieuwe Kans daarvoor heeft is dat er, ondanks de lagere instroom, veel tijd en aandacht beschikbaar is voor de deelnemers die wel in het traject zitten of outreachend worden ondersteund.

In een van de eerste weken krijgen alle deelnemers een training in het programma waarin aan bod komt welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot uitstroom en welke baankansen er zijn. Vaak wakkert dit wel een vuurtje aan en worden uitstroomdoelen meegenomen in het trajectplan, zodat er bijvoorbeeld aan bepaalde vaardigheden kan worden gewerkt.

Werk

Net als het voorgaande jaar stroomde een fors aantal deelnemers uit naar Rijnmond Bouw. Uitstroommedewerker Jeroen en werkmeester Piet namen gedurende het jaar telkens deelnemers mee naar Rijnmond Bouw voor een rondleiding aldaar, zodat de deelnemers alvast kennis konden maken met alle mogelijkheden die er zijn en om te kijken of het hen een uitdaging lijkt om in de bouwsector aan de slag te gaan. Wanneer deelnemers tegen het

kunnen uitstromen en starten. Hierdoor hoeven deelnemers zoals voorheen niet meer onnodig te wachten op de startmomenten van de opleiding in september en februari. De laagdrempeligheid en het doorlopend kunnen starten zorgen er voor dat veel deelnemers de stap maken naar het Albeda Startcollege voor de MBO1-opleiding. Wanneer deze opleiding is afgerond, kunnen deelnemers daarna vanzelfsprekend door met een volgende opleiding. In dit jaar startten veertien deelnemers met hun opleiding aldaar.

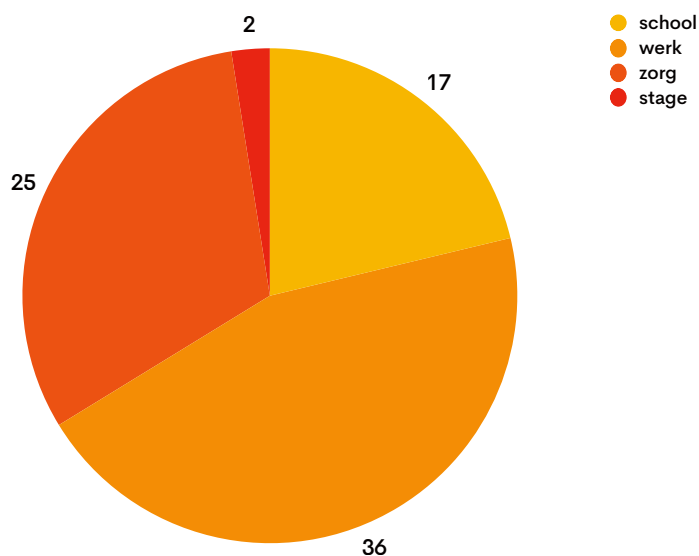
Zorg

Vanaf de intake en het kennismakingsgesprek bouwt De Nieuwe Kans de relatie met een deelnemer op. Daardoor komt de driehoek van een deelnemer (maatschappelijk werker, gedrags-trainer/coach en trajectbegeleider) veel te weten over de psychische gesteldheid en eventueel daaraan gekoppelde ontwikkeldoelen. DNK haalt deze informatie op uit gesprekken die met deelnemers worden gevoerd, observaties en uitspraken tijdens trainingen, alsook door het afnemen van de SCL-90 (waarover in het Kwalitatieve resultaten DNK en Bon Sjans meer). In sommige casuïstiek was de psychische problematiek of verslaving zo heftig, dat er in overleg met de deelnemer en de aanmeldende partij werd besloten om de deskundigheid en expertise van YOUZ in te schakelen. Doordat YOUZ inpanning is, kan een deelnemer daar gemakkelijk, laagdrempelig en warm worden overgedragen. In 2021 werden veertien deelnemers aangemeld bij YOUZ. De andere elf deelnemers werden aangemeld bij bijvoorbeeld een taaltraject of Antes.

NAZORG

De deelnemers die zijn uitgestroomd hebben altijd recht op minimaal twee jaar nazorg. Ze kunnen altijd zelf een beroep doen op ondersteuning vanuit De Nieuwe Kans. Vice versa biedt De Nieuwe Kans ook proactief nazorg aan deelnemers die net zijn uitgestroomd en zijn gestart met een baan. Voor hen breekt er echt een nieuwe fase aan in het leven waar ze een nieuwe balans moeten gaan vinden. Juist in deze fase gaan medewerkers van De Nieuwe Kans nog vaak even langs bij een deelnemer om te kijken hoe het met hem gaat. Eind 2020 stonden er 222 deelnemers in het nazorgbestand.

FIGUUR 3: AANTAL SUCCESVOL UITGESTROOMDE DEELNEMERS



De Nieuwe Kans heeft diverse samenwerkingen met bedrijven, waar deelnemers aan de slag kunnen na hun traject. De gehele lijst met samenwerkingspartners op het gebied van werk, stage en opleiding is terug te vinden op pagina 24.

Tijdens de intake en het kennismakingsgesprek wordt aan nieuwe deelnemers al gevraagd wat zij na De Nieuwe Kans graag zouden gaan doen. Sommige deelnemers hebben een duidelijk doel voor ogen en willen graag in bouw aan de slag. Andere deelnemers bevinden zich meer in een verkennende fase en weten vaak nog niet wat ze kunnen of leuk vinden.

einde van hun traject echt enthousiast zijn, gaat medewerker Jeroen van DNK ter ondersteuning vaak mee met de sollicitatiegesprekken. Deelnemers die vervolgens ook startten bij Rijnmond Bouw, ontvingen daarnaast nog regelmatig bezoek van Jeroen en Piet in de vorm van nazorg om te kijken hoe het hen vergaat en of ze nog ergens tegen aanlopen op het werk.

School

De Nieuwe Kans en het Albeda Startcollege hebben reeds een jarenlange samenwerking. De samenwerking zorgt er voor dat deelnemers van De Nieuwe Kans die graag willen starten met een schoolopleiding, op ieder moment

GEBOEKTE RESULTATEN 2021 BON SJANS



Eind december kreeg Bon Sjans de sleutel van haar nieuwe onderkomen en werd de verhuizing van Hoek van Holland naar Rotterdam een feit. Het pand was ten tijde van de oplevering één grote loods zonder voorzieningen of aankleding. Het team van Bon Sjans heeft, met ondersteuning van ondernemers en deelnemers van het traject, het pand omgetoverd tot een inspirerende locatie, waar deelnemers in de ochtend aan de slag zijn met bijvoorbeeld houtbewerking of sport, en waar in de middag ruimte is voor trainingen, coaching en ontwikkeling.

Toeleiding en werving van deelnemers

Met de verhuizing naar een nieuwe locatie in Rotterdam-West werd het voor samenwerkingspartners en nieuwe deelnemers een stuk eenvoudiger om langs te komen en kennis te maken de interventie en het team van Bon Sjans. Het afgelopen jaar zijn er tientallen doorverwijzende organisaties langs geweest met een deelnemer. Voor de doorverwijzende partijen was het een stuk eenvoudiger om af te spreken op locatie, wanneer een deelnemer eenmaal in het traject aanwezig was.

Aanmeldingen en starters

In 2021 hebben zich 34 deelnemers aangemeld, een duidelijke stijging ten opzichte van voorgaande jaren toen het dagprogramma nog plaatsvond in Hoek van Holland. Deelnemers werden aangemeld door verschillende organisaties, zoals het Jongerenloket van

gemeente Rotterdam, Reclassering, Middin en Pameijer.

Niet alle aangemelde deelnemers zijn komen opdagen voor de kennismaking en rondleiding bij Bon Sjans. Andere deelnemers hadden om moverende redenen besloten om na de kennismaking niet te starten met hun traject. Wanneer deelnemers niet kwamen opdagen op deze momenten, werd er vanuit Bon Sjans altijd contact gezocht met hen of werd een huisbezoek afgelegd om deelnemers te motiveren en activeren om toch te starten met hun traject. Als het niet lukte om deelnemers te laten starten, dan werd dit altijd teruggekoppeld aan de doorverwijzende partij. Vanzelfsprekend blijft voor deze deelnemers de deur bij Bon Sjans open staan om te kunnen starten met hun traject wanneer ze daar klaar voor waren.

In het afgelopen jaar zijn uiteindelijk 19 deelnemers gestart met hun traject bij Bon Sjans. Zij krijgen met name in de eerste weken de tijd om aan te haken. Centraal in de methodiek (daarover later meer) staat de relatie tussen deelnemer en medewerker van Bon Sjans. Het team van Bon Sjans besteedt veel tijd en aandacht aan het zorgvuldig opbouwen van een therapeutische relatie met de deelnemers. Dit is niet zonder reden, want veel deelnemers hebben in het verleden niet al te positieve ervaringen gehad met hulpverlening, hebben problemen met hechting, en hebben daardoor moeite met het geven en nemen van vertrouwen.

Reden en moment van uitval

Tijdens het afgelopen jaar vielen helaas 7 deelnemers uit. Dat gebeurde vanwege diverse redenen, bijvoorbeeld door psychische problematiek of doordat deelnemers niet meer kwamen

opdagen. Aangezien de relatie tussen deelnemer en Bon Sjans dient als basis, worden uitgevallen deelnemers nooit op een 'harde' manier afgesloten. Er blijft altijd een lijntje, hoe dun dat soms ook is, tussen een deelnemer en Bon Sjans, waarin de kernboodschap is dat de opgebouwde (vertrouwens-) relatie onvoorwaardelijk is en die daarmee dan ook de mogelijkheid biedt aan deelnemers dat zij altijd kunnen terugkeren en het traject weer kunnen oppakken. In figuur 4 is het moment van uitval weergegeven.

Net als bij De Nieuwe Kans ziet ook Bon Sjans een verzwaren van de problematiek bij de deelnemers in het

Uitstroom

Dit jaar stroomden 10 deelnemers succesvol uit. Deelnemers stroomden uit naar werk (8), school (1) en stage (1). Er stroomden meer deelnemers succesvol uit dan vorig jaar. Dat heeft grotendeels te maken met een hoger aantal aangemelde en instromende deelnemers, wat weer terug te leiden is naar de impuls die de nieuwe locatie heeft gegeven aan de uitvoering van de interventie.

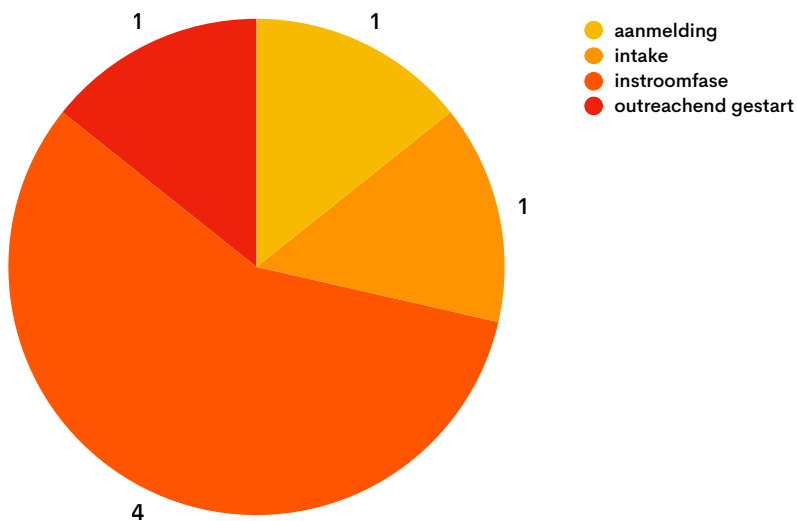
Deelnemers gingen aan de slag bij bedrijven in de logistiek, fruithandel, postbezorging, bouw en bij Puik. Puik is een hout- en metaalbewerkingsbedrijf en was in 2021 inpartidig geves-

Dat maakte de uitstroom naar Puik ook eenvoudig. Het was voor deelnemers eenvoudig en laagdrempelig om bij de burens aan de slag te gaan, met op de achtergrond altijd de aanwezige begeleiding van Bon Sjans wanneer hier reden voor was. Helaas is aan de samenwerking met Puik aan het einde van 2021 een einde gekomen. Inmiddels is er een samenwerking opgezet met een deelfietsproject in Rotterdam, waarbij de deelnemers van Bon Sjans een gedeelte van het onderhoud van de fietsen voor hun rekening nemen.

Nazorg

Het bieden van nazorg vormt het sluitstuk in de aanpak en methodiek van Bon Sjans. Het bieden van nazorg is niet zonder reden, want in veel gevallen hebben deelnemers die aan het werk zijn toch nog behoefte aan coaching op de werkvloer of ondersteuning bij het oppakken van praktische zaken. Daarom heeft het team van Bon Sjans met regelmaat contact met deelnemers die aan de slag zijn gegaan, door te bellen of een appje te sturen. Ook komen oud-deelnemers nog op bezoek bij Bon Sjans: niet alleen voor de gezelligheid, want vaak hebben ze toch nog een praktische vraag of behoefte aan een luisterend oor of een goed advies. Ook de deelnemers, die gedurende het traject uitvielen, blijven nazorg ontvangen van het team. Dat bestaat voornamelijk uit bellen of appen en in contact blijven met de doorverwijzende partij. Het team wil de boodschap meegeven aan de uitgevallen deelnemers, dat ze altijd kunnen terugkeren in het traject wanneer ze daar klaar voor zijn.

FIGUUR 4: MOMENTEN VAN UITVAL BIJ BON SJANS



traject. Ook bij Bon Sjans zit er dus een pittige doelgroep, waardoor er soms best wat tijd over heen ging om een deelnemer te kunnen laten uitstromen.

tigd bij Bon Sjans. In het programma van Bon Sjans was een samenwerking opgezet met Puik, zodat deelnemers al vroegtijdig konden kennis maken met het werk dat daar werd gedaan.

INTERVIEW LAURA VAN DUIN

Al bijna 10 jaar is Laura van Duin onderdeel van De Nieuwe Kans vanuit verschillende rollen. Als promovendus, vrijwilliger en maatschappelijk werker heeft ze honderden deelnemers op weg geholpen met de meest uiteenlopende zaken. "Ik wil de deelnemers laten ervaren dat ik oprecht ben en echt nieuwsgierig ben naar hun leven om ze zo verder te helpen".

Promoveren

"In 2013 startte ik met mijn promotietraject bij het VU Medisch Centrum in Amsterdam. Bij de Academische Werkplaats De Nieuwe Kans (een samenwerkingsverband tussen VUmc, Gemeente Rotterdam, Stichting De Verre Bergen en De Nieuwe Kans) ben ik onderzoek gaan doen naar jongvolwassen mannen met multi-problematiek", zo vertelt Laura. Ze vervolgt: "Ik ben gaan onderzoeken wat ze vroeger hebben meegemaakt in hun gezinssituatie, en dan met name de ernstige levensgebeurtenissen en de hulpverlening die ze toen hebben gekregen vanuit GGZ of Raad voor de Kinderbescherming. Vervolgens heb ik ook onderzoek gedaan naar de relatie tussen de ernstige gebeurtenissen uit het verleden en de problemen die ze nu hebben. Depressieve klachten, antisociaal gedrag en somberheid zijn vaak terug te leiden naar trauma's uit hun jeugd".



Bekijk hier de bondige, toegankelijke en Nederlandse samenvatting van het proefschrift van Laura.



Wil je alles weten? Scan de code en lees haar volledige proefschrift!

Samenwerking

Vanaf het begin van haar promotietraject kwam Laura veelvuldig over de vloer bij De Nieuwe Kans. Gaandeweg het onderzoek merkte ze dat het contact met de deelnemers erg leuk vond. "Het lunchen met elkaar, tafeltennissen, voetballen en de gesprekken die we hadden, daar kreeg ik veel energie van. En ik vond het ook belangrijk om te laten zien dat ik niet alleen onderzoeker was, maar ook gewoon mens", zo lacht ze. Een groot gedeelte van haar werk als promovendus bestond uit het afnemen van vragenlijsten en testen. "Ik bood altijd aan dat, wanneer deelnemers nog vragen hadden, ze contact met mij konden opnemen. Soms werd ik dan gebeld door een deelnemer waarbij het hem niet lukte om een kind gebonden budget aan te vragen. Dat was voor mij een kleine moeite en hij was erg blij dat ik hem hielp. Ik vind het fijn om anderen te helpen. Toen op een gegeven moment de subsidie van de promotie stopte en er op dat moment ook een vacature vrij kwam voor de

functie van maatschappelijk werker, had ik de keuze snel gemaakt".

Laura vervolgt: "Het grote voordeel van mijn werk als promovendus was dat ik al gewend was om zonder oordelen te kijken naar iemand, dat maakt het gemakkelijker om een band op te bouwen met een deelnemer. Door alle gesprekken die ik had gevoerd, was geen enkel thema meer onbespreekbaar. En dat moet je binnen dit werkveld echt kunnen, want onze deelnemers hebben in hun jeugd vaak zo veel verschrikkelijke dingen meegemaakt die ze lang hebben verzwegen. Je moet alles met elkaar kunnen bespreken wil je verder komen".

Werken aan de relatie

In eerste instantie zijn veel deelnemers volgens Laura vrij schuchter, bescheiden en kijken ze een tijdje de kat uit de boom. Ze merkt dat ze zich vaak na verloop van tijd open durven te stellen aan medewerkers van De Nieuwe Kans, maar vooral ook aan zichzelf. "Veel deelnemers hebben weinig of geen vertrouwen meer in andere mensen en hun afweermechanisme is erop gericht om zo weinig mogelijk van hunzelf te laten zien. Het is echt de kracht van De Nieuwe Kans dat we dat op een gegeven moment kunnen doorbreken. Dat is ook echt nodig, omdat je pas vanaf dat moment met een deelnemer echt aan de slag kan", zo licht ze toe.

Het opbouwen van vertrouwen en de samenwerkingsrelatie vult Laura in door

in de gesprekken met deelnemers ook over haarzelf te vertellen en hen te laten zien dat ze oprecht is, het beste met hen voor heeft. Vaak vertelt ze over de ervaringen die ze met andere deelnemers heeft gehad, zodat een nieuwe deelnemer ook direct merkt dat Laura weet waar ze het over heeft. "En ik ben ook gewoon wie ik ben, ik doe me niet anders voor. Daar prikken deze jongens gewoon direct doorheen. Verder moet je ook gewoon eerlijk zijn in wat je wel of niet voor ze kan betekenen. Ik ben altijd heel concreet in de dingen die ik met deelnemers afspreek, zodat ze ook overzicht en grip krijgen op de situatie. Ik ga er eigenlijk altijd van uit dat wanneer een deelnemer hier nieuw binnenkomt, dat hij door alle stress de grip en het overzicht op zijn leven kwijt is. Door de stress kunnen ze vaak geen prioriteiten stellen en hebben ze te weinig kennis van hoe bijvoorbeeld dingen bij de gemeente werken. Samen met een deelnemer ga ik dan aan de slag. We zoeken het samen uit, gaan samen naar gesprekken toe, zodat

hij ook hoort en voelt hoe het er aan toe gaat".

Start in de jeugd

Bij De Nieuwe Kans zitten alleen deelnemers in de leeftijd tussen de 18 en 27 jaar. "Het is natuurlijk een illusie dat die problemen pas op in hun 18^e jaar beginnen. Het heeft er ook echt mee te maken hoe we naar deze jongens en hun gedrag kijken. Heel vaak focussen we bij kinderen op het gedrag zelf, en niet wat er psychisch onder zit. Waardoor komt bijvoorbeeld antisociaal gedrag bij kinderen op jonge leeftijd voor?", vraagt Laura zich af. "Heel veel deelnemers uit het onderzoek zijn 'het systeem' binnen gekomen via politie of justitie, en vele malen minder via laagdrempelige preventieve hulpverlening, zoals de huisarts, het CJG, een wijkteam of school maatschappelijk werk. Als pleger van een delict word je veroordeeld door het strafrecht en de maatschappij. In een JJI (Justitiële Jeugd Inrichting) kan je niet meer naar je school toe, zie je je vriendjes niet

meer, kan je niet meer naar je voetbalclub toe. Ze raken onthecht van hun gezin en hun omgeving".

Deelnemers bij De Nieuwe Kans hebben vaak een slechte hechting met hun ouders, omdat ze in het verleden geen (goede) band met hen hebben weten te leren opbouwen. Daardoor zijn ze in het heden vaak minder goed in staat om gezonde contacten, relaties of vriendschappen aan te gaan. Binnen de gezinnen waar deelnemers opgroeien is er vaak armoede wat de nodige stress met zich meebrengt. "Dit zijn allemaal factoren die een grote ontwikkeling op het brein kunnen hebben en op latere leeftijd kunnen zorgen dat je psychische problematiek of een verslaving ontwikkelt", zo licht Laura toe.

Volgens Laura zou het bieden van meer preventie op jonge leeftijd een oplossing kunnen zijn. Ze verduidelijkt: "Ouders van kinderen zouden geen belemmering moeten voelen om aan de te bel te trekken wanneer er iets met hun kind aan de hand is. Er zouden echt plekken in de wijk moeten komen, waar ze laagdrempelig informatie kunnen halen en advies kunnen krijgen om direct met beginnende problemen aan de slag te gaan, voordat het escaleert. Preventie zal zeker niet alles voorkomen, maar het scheelt echt een hoop ellende op latere leeftijd".

Bruggen slaan

Volgens Laura is een van de belangrijkste resultaten dat er veel nieuwe kennis is ontwikkeld over multiprobleem jongvolwassenen mannen op de terreinen van beleid en praktijk. "Bovendien vind ik het erg belangrijk dat er mét deze jongens wordt nagedacht en gesproken, in plaats van dat er alleen maar óver hen wordt gesproken", geeft Laura aan. Ook laat het onderzoek zien dat er een veelvoud van organisaties nodig is om goede hulp te bieden aan deze doelgroep.

Een van de aanbevelingen uit het overkoepelende onderzoek van de Academische Werkplaats is, dat de zogenaamde zoekperiode voor jongeren die voor een uitkering aankloppen bij het Jongerenloket, anders zou moeten worden ingericht. Dit omdat een groot aantal jongvolwassenen tijdens deze periode uitvalt en niet meer terug-



komt. "Jongeren met multiproblematiek hebben echt een andere aanpak nodig", zo verduidelijkt Laura. "Op basis van de problemen die ze hebben kun je niet altijd verwachten dat ze zelfstandig allerlei formulieren invullen of een baan zoeken tijdens de zoekperiode", zo vervolgt ze.

Het komende jaar wordt in een pilot onder de noemer 'START' gewerkt aan een andere invulling van de zoekperiode. Dit betreft een samenwerking tussen het Jongerenloket, de wijkteams, Sagenn en De Nieuwe Kans. Deze samenwerking heeft als doel om beter kennis te maken met jongeren, zicht te krijgen op belemmerende en beschermende factoren, op de centrale

hulpvraag van de jongeren, en meer te weten te komen over hun ambities en interesses. Uiteindelijk staat er na vier weken een plan van aanpak van en voor de jongere, waarbij hij weet wat de vervolgstappen zijn. "Het mooie is, dat er binnen START echt anders gewerkt gaat worden met de deelnemers, waardoor er hopelijk aan het einde van die vier weken een stuk minder uitval is onder jongeren en tegelijkertijd meer jongeren weten wat hun volgende stap gaat worden", zo besluit Laura.

Toekomst

Laura heeft een helder beeld voor de toekomst: "Ik zou het fantastisch vinden als we de manier van werken bij De Nieuwe Kans niet alleen in

Rotterdam kunnen uitvoeren, maar in het hele land. En dichtbij huis, in Rotterdam, hoop ik dat er in de stad allerlei plekken zullen zijn waar jongeren gewoon binnen kunnen wandelen. Centra die niet alleen leuk zijn, maar waar ze ook advies en hulp kunnen krijgen wanneer dat echt nodig is. Waar een dagprogramma kan worden gevolgd en waar er daarnaast bijvoorbeeld ook een dokter zit, het wijkteam en het jongerenloket. Een plek waar hulp bieden en preventief aan de slag gaan hand in hand gaan. Eigenlijk een plek om de problemen van vandaag aan te pakken en de problemen van morgen via preventie zo veel mogelijk in de kiem te smoren".



KWALITATIEVE RESULTATEN

ZELFREDZAAMHEID-MATRIX (ZRM)

In 2021 is DNK verder gegaan met het inzetten van de ZRM om de zelfredzaamheid te toetsen op de leefgebieden inkomen, dagbesteding, huisvesting, gezinsrelaties, geestelijke en fysieke gezondheid, verslaving, vaardigheden bij activiteiten van het dagelijks leven (ADL), sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en justitie.

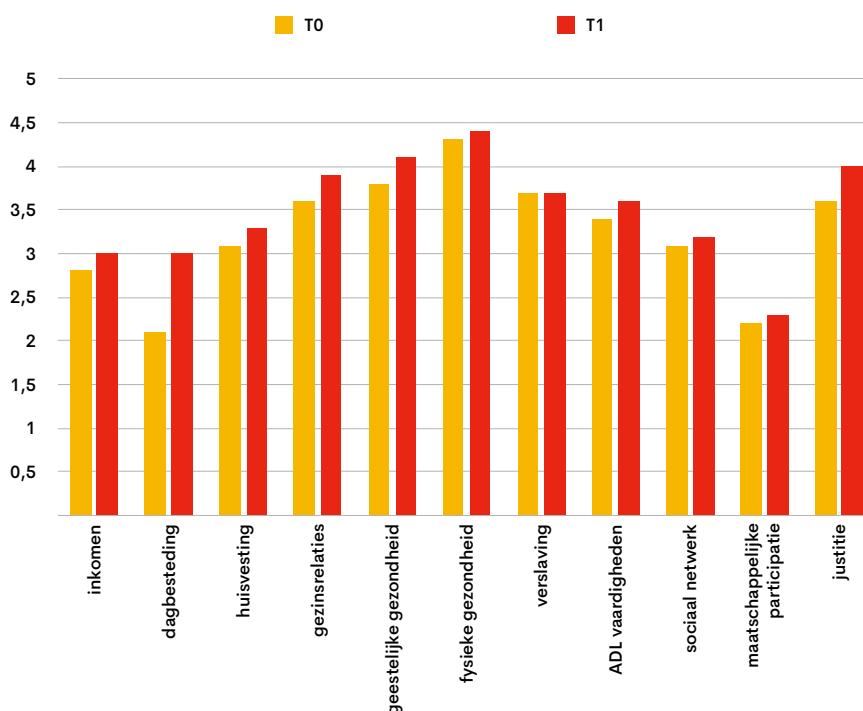
De ZRM wordt over het algemeen ingevuld door een van de maatschappelijk werkers op basis van het kennismakingsgesprek en de eerste dagen bij De Nieuwe Kans. Hierna worden de leefgebieden van de ZRM periodiek ingevuld. De ZRM vormt in die zin een handige lijst, waarbij periodiek kan worden stilgestaan en kan worden beoordeeld hoe een deelnemer er voor staat. Het laat daarmee ook zien op welke punten in een bepaalde periode vooruitgang wordt geboekt. Daarentegen merkt DNK dat het instrument ook beperkingen heeft: de ZRM geeft enkel een score waaruit per deelnemer acties volgen. Daarnaast brengt het alleen de leefdomeinen in kaart, zonder dat deze vertaald kunnen worden naar de persoonlijke situatie van een deelnemer.

In 2021 is de ZRM bij 32 deelnemers twee keer ingevuld. Bij dertien deelnemers is de ZRM drie of meerdere keren afgenomen. Het inzetten van de ZRM kan nog verder worden verbeterd bij deelnemers binnen het traject. Het lukte niet om bij alle deelnemers een ZRM af te nemen, bijvoorbeeld omdat ze tijdens het traject uitvielen. Daarnaast heeft DNK ook een gedeelte van het jaar niet het reguliere dagpro-

gramma kunnen aanbieden en werden deelnemers minder intensief gezien.

Figuur 5 laat zien wat de gemiddelde ZRM-score is van een deelnemer tijdens de intake of begin van het traject (T0) en wanneer hij langer in het traject zit, bijvoorbeeld in de instroom of doorstroomfase (T1). De getoonde scores zijn gebaseerd op 32 deelnemers (N=32).

FIGUUR 5: GEMIDDELDE ZRM-SCORE DEELNEMER BIJ INTAKE EN INSTROOM- OF DOORSTROOMFASE



DIAGNOSTISCHE FASE DNK EN BON SJANS

In 2020 is gestart met het uitbreiden van de DNK-methodiek via een aantal instrumenten, zoals de WAIS-IV-NL en SCL-90, waarvan de resultaten hieronder verder worden beschreven.

Het doel van de diagnostische fase is een completer beeld te krijgen van een deelnemer en dat begint eigenlijk al tijdens het kennismakingsgesprek dat een nieuwe deelnemer heeft bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans. Op dat moment worden zijn problemen in kaart gebracht, hulpvragen opgesteld, gekeken of hij aan het werk wil gaan of een opleiding wil volgen, maar ook in wat voor setting hij het beste denkt te passen. We vertellen over beide interventies, hoe er aan doelen wordt gewerkt, hoe de begeleidingsvorm er uitziet, hoe groot de groepen zijn en in welke context de interventie wordt uitgevoerd. Nieuwe deelnemers krijgen van beide interventies folders mee, zodat zij, eventueel samen met hun begeleider vanuit een doorverwijzende organisatie, zelf ook nog alles op een rijtje kunnen zetten.

Het komt in die kennismakingsgesprekken voor dat een deelnemer zelf al aangeeft graag bij een bepaalde interventie te willen aanhaken. Aan de andere kant kijken de intake medewerkers ook met een positief kritische blik naar de antwoorden die iemand geeft en kan op basis daarvan ook het advies worden gegeven aan de deelnemer om toch de andere interventie te overwegen.

De diagnose en de 'kritische' blik gaan ook verder tijdens de eerste weken van een deelnemer bij een traject. Grofweg loopt deze fase van vier weken parallel aan de instroomfase zoals die bekend is bij De Nieuwe Kans en de boarding-fase van Bon Sjans. In die periode worden instrumenten als de ZRM, WAIS-IV-NL en de SCL-90 ingezet bij deelnemers om – op andere manieren buiten de vele gesprekken om – een completer beeld te krijgen van hem. De resultaten en informatie uit dergelijke vragenlijsten worden altijd teruggekoppeld naar een deelnemer. Het gaat daarbij niet enkel om een diagnose te stellen, maar het juist als opmaat te gebruiken om iemand beter te begrijpen, te duiden en uiteindelijk



zo goed mogelijk te helpen binnen de interventie die hem het beste past.

Het is de mix van observaties, testuitslagen, gedrag en uitspraken, die maakt dat we samen met een deelnemer de afweging en keuze maken dat hij beter bij de ene of bij de andere interventie past. Binnen De Nieuwe Kans en Bon Sjans zijn we dan ook het afgelopen jaar tot de conclusie gekomen dat er niet een kant-en-klare blauwdruk of uitgestippeld routeplan is te ontwikkelen die aangeeft waar een deelnemer het beste past. Het is een optelsom van verschillende factoren, die per deelnemer zwaarder of lichter wegen, waarbij via maatwerk en in overleg met de deelnemer het besluit wordt genomen om te kiezen

voor De Nieuwe Kans of Bon Sjans als interventie.

WAIS-IV-NL (IQ-test)

De Nieuwe Kans heeft medio 2019 de Wechsler Adult Intelligence Scale IV-NL (WAIS-IV-NL) aangeschaft. Met deze test wordt de intelligentie van een deelnemer op vier verschillende gebieden in kaart gebracht: verbaal begrip, perceptueel redeneren, werkgeheugen en verwerkingssnelheid. Samen vormt dit een totaalscore, het IQ.

In 2020 is gestart met het afnemen van de IQ-test, als onderdeel van de uitbreiding van de methodiek om een completer beeld te krijgen van de deelnemer, met name tijdens de instroom-

FIGUUR 6: IQ-SCORES OP SUBSCALEN EN TOTAALSCORE (N=10)



fase. Tot en met het eind van 2021 is er een tiental IQ-testen afgenomen door de psycholoog bij De Nieuwe Kans bij deelnemers. De testen zijn afgenomen in alle fases van het traject, maar voornamelijk in de eerste weken dat een deelnemer zijn traject volgde bij DNK. De in figuur 6 genoemde uitslagen zijn gebaseerd op N = 10. Het aantal afnames is te laag en a-selectief om te extraheren naar de gehele populatie deelnemers binnen De Nieuwe Kans, maar het geeft derhalve wel een beeld van een aantal deelnemers die het programma hebben gevolgd.

Net als vorig jaar hebben veel deelnemers een zogenaamd disharmonisch profiel. In de praktijk betekent dit dat er een significant verschil is op de scores tussen onderstaande gebieden, bijvoorbeeld tussen 'verbaal begrip' en 'verwerkingssnelheid'. Een deelnemer bij DNK kan bijvoorbeeld in trainingen en gesprekken heel goed verbaal uit de verf komen en veel kunnen berekenen, maar heeft daarentegen veel moeite om een aantal handelingen in de goede en juiste volgorde te verrichten op een werkstage.

DNK hecht er waarde aan dat de afname van een IQ-test geen doel is, maar juist een middel. De uitslagen op de verschillende subscores en de totaalscores worden allereerst besproken met de deelnemer zelf en daarin wordt een integer gesprek gevoerd of hij zich ook herkent in bepaalde scores en hoe hij zich daarbij voelt. Sommige deelnemers wisten al uit eerder gedane onderzoeken dat ze een LVB hadden, maar voor anderen was het echt een confrontatie met de werkelijkheid die ze niet altijd onder ogen durfden te komen.

Voor het vervolg geeft het zowel de deelnemer als DNK handvatten om het traject meer gedegen in te vullen. Met de scores als uitgangspunt kan er rekening worden gehouden met het feit dat DNK in trainingen en gesprekken deelnemers kunnen over- of juist ondervragen. Het helpt een deelnemer en DNK ook om een beter en meer realistisch trajectplan vorm te geven. Er zijn deelnemers die tijdens de kennismaking aangeven heel graag een opleiding te willen gaan volgen na hun traject, maar met een beperkt verbaal begrip is dat minder eenvoudig. Samen

kunnen dan verwachtingen en doelen worden gesteld, die passend zijn bij de vaardigheden die iemand heeft.

SCL-90

Als onderdeel van de diagnostische fase laat DNK tevens een SCL-90 als zelfbeoordelingstest invullen. De Symptom Checklist (SCL-90) is een vragenlijst die lichamelijke en psychische klachten meet ten behoeve van de screening van psychopathologie. Het brengt onder andere in beeld in welke mate deelnemers te maken hebben met: 1. angsten (ANG); 2. agorafobie (AGO), pleinvrees; 3. depressie (DEP); 4. somatische klachten (SOM), klachten die vaak samenhangen met stressgerelateerde problemen; 5. insufficiëntie (IN), gebrekkig denken en handelen; 6. sensitiviteit (SEN), wantrouwen; 7. hostiliteit (HOS), negatieve gemoedstoestand van woede; en 8. slaapproblemen (SL). De totaalscore meet het psychoneuroticisme (PSNEUR), oftewel een algehele niveau van psychisch disfunctioneren. Net als bij de WAIS-IV-NL geldt ook bij de SCL-90 dat het invullen en beantwoorden van de vragen een middel betreft, en geen doel.

Een van de thema's tijdens een les in de eerste weken is psychische en lichamelijke gezondheid. Het gesprek wordt met elkaar gevoerd, zodat deelnemers al een beeld krijgen wat deze termen betekenen en of ze er zelf ook mee te maken hebben (gehad). Dit dient als voorbereiding en inleiding op het invullen van de vragenlijst door de deelnemer zelf. Dit gebeurt dan direct in een volgende training. Er is tijdens het invullen altijd begeleiding van een trainer/coach of psycholoog aanwezig, bijvoorbeeld omdat de stellingen heftige reacties kunnen oproepen bij

een deelnemer. Op zo'n moment is het fijn dat hij gelijk kan worden opgevangen door een medewerker van De Nieuwe Kans. De antwoorden worden door de trainer/coach verwerkt tot resultaten en op een later moment individueel besproken met de deelnemer.

Om een zo helder mogelijk beeld te geven van de resultaten, is er gekozen om de gemiddelde scores van 35 deelnemers af te zetten tegen de gemiddelde scores van drie zogenaamde normgroepen:

1. Normaal (dit is het gemiddelde van alle ingevulde scores door 'normale' mensen).
2. Psychiatrisch (dit is het gemiddelde van alle ingevulde scores door mensen met psychiatrische achtergrond).
3. Verslaafd (dit is het gemiddelde van alle ingevulde scores door mensen waarvan bekend is dat zij een verslaving hebben).

Een deelnemer bij DNK kan zeer laag, laag, beneden gemiddeld, gemiddeld, bovengemiddeld, hoog of zeer hoog scoren ten opzichte van de drie andere groepen. De resultaten worden in tabel 2 weergegeven.

Naar aanleiding van onderstaande tabel springen twee zaken in het oog, met daarbij de opmerking dat het aantal SCL-90 scores op het moment van schrijven nu nog te laag is om uitspraken te doen over daadwerkelijke significante verschillen:

- De deelnemers van De Nieuwe Kans scoren in verhouding – op een uitzondering na – op alle gebieden bovengemiddeld tot hoger ten opzichte van normale populatie.

TABEL 2: SCL-90 SCORES DEELNEMERS DNK T.O.V. NORMGROEPEN

	Normaal	Psychiatrisch	Verslaafd
ANG	bovengemiddeld tot hoog	beneden gemiddeld	beneden gemiddeld
AGO	bovengemiddeld tot hoog	beneden gemiddeld	gemiddeld
DEP	hoog	beneden gemiddeld	beneden gemiddeld
SOM	gemiddeld	beneden gemiddeld	beneden gemiddeld
IN	bovengemiddeld tot hoog	beneden gemiddeld	gemiddeld
SEN	hoog	beneden gemiddeld	gemiddeld
HOS	bovengemiddeld tot hoog	beneden gemiddeld	beneden gemiddeld
SL	bovengemiddeld tot hoog	beneden gemiddeld	gemiddeld
PSNEUR	hoog	beneden gemiddeld	beneden gemiddeld

- De deelnemers van De Nieuwe Kans scoren in verhouding beneden (gemiddeld) ten opzichte van mensen met psychiatrische of verslavingsachtergrond.

Zoals gezegd vormt een uitslag een vertrekpunt voor het voeren van een gesprek tussen een deelnemer en medewerker van De Nieuwe Kans. In enkele gevallen komt het niet tot een score. Een aantal deelnemers stopte na drie vragen met het geven van antwoorden. Een trainer/coach kreeg dan terug van de deelnemer dat hij dit soort vragen vroeger ook al eens had beantwoord en geen zin had om dit nog een keer te doen. Wanneer op een later moment het gesprek werd aangegaan, bleek het voor die deelnemers te confronterend te zijn om een eerlijk antwoord te geven op dit soort vragen. Zonder dat alle vragen waren beantwoord, kreeg De Nieuwe Kans op die manier toch een inkijkje en het vermoeden dat er veel speelde bij deze deelnemers. Gaandeweg het traject werd dit dan via gesprekken opgepakt. Op casusniveau is DNK zelfs ook scores tegengekomen die voor mensen met een psychiatrische of verslavingsachtergrond in verhouding hoog tot zeer hoog zijn te kwalificeren. De psychische problemen kunnen bij een deelnemer zo heftig zijn, dat De Nieuwe Kans in overleg met hem soms het besluit maakt om een traject op te starten bij YOUZ.

ACTUALISATIE METHODIEK BON SJANS

Naast de uitvoering van het programma van Bon Sjans, is er door het team van Bon Sjans ook veel aandacht en tijd besteed aan het bedenken en uitwerken van de methodiek. Ongeveer eens per kwartaal kwam het team in sessies bij elkaar om te komen tot de kern van de missie, visie, doelgroep, waarden, doelen, het programma en de theorie achter de interventie.

De kern van de interventie is dat deze laagdrempelig, kleinschalig en outreachend is, met ondersteuning van professionals en ervaringsdeskundigen. Het team van Bon Sjans is divers en sluit aan op de leefwereld van deelnemers en het team geeft hen persoonlijke aandacht. Deelnemers krijgen de tijd om aan te haken in het traject om vervolgens aan hun individuele doelen

te werken. Het opdoen van sociale en werknemersvaardigheden is belangrijk voor deelnemers en zij krijgen hierbij ondersteuning en begeleiding wanneer ze aan het werk zijn. Deelnemers krijgen daarnaast individuele coaching en groepstraining. Het dagprogramma is een mix van werk, sport, koken en creativiteit en biedt deelnemers een duidelijke structuur. Tot slot zijn er korte lijnen voor een warme overdracht naar specialistische hulp.

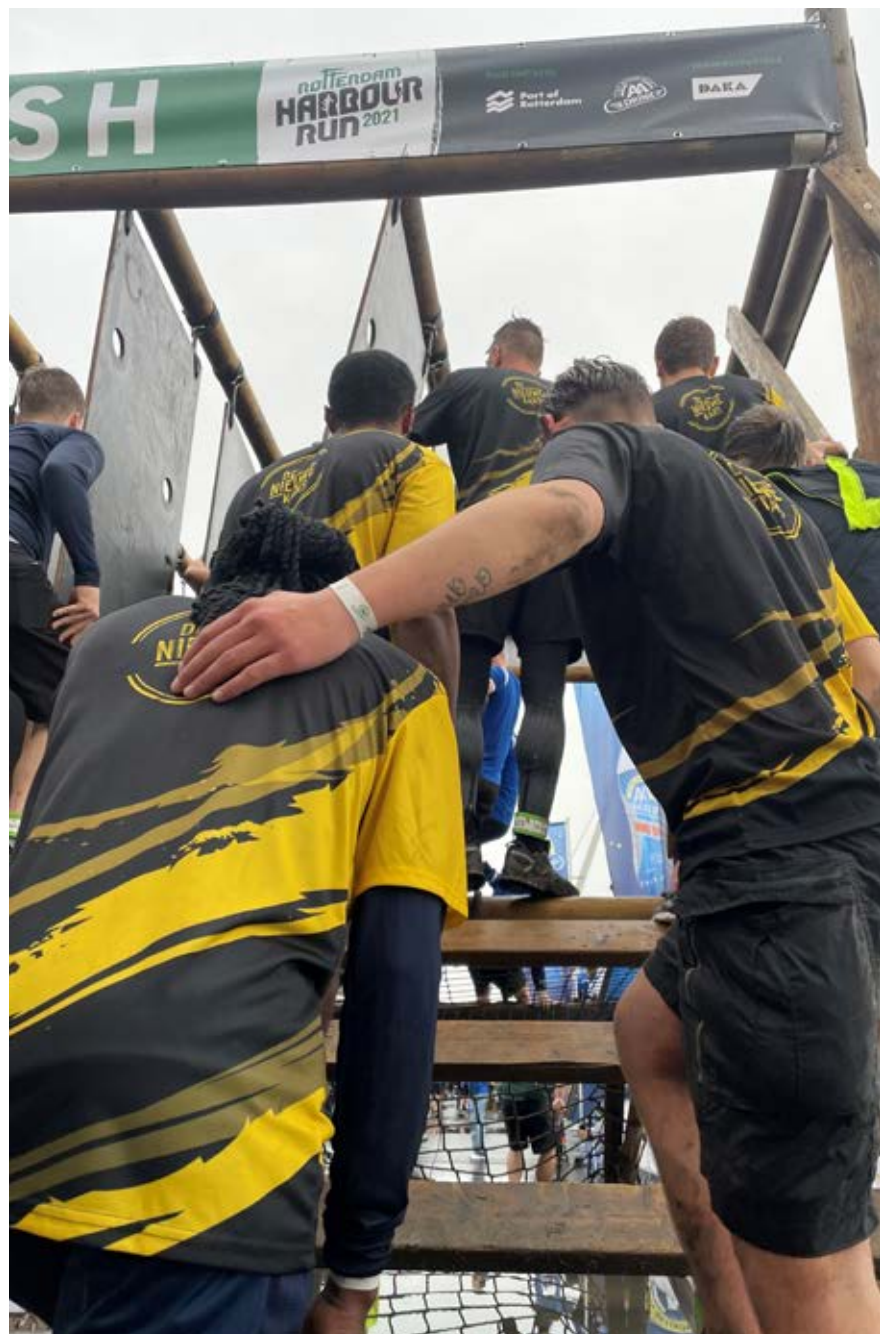
De eerste versie van de methodiek van Bon Sjans staat inmiddels opgetekend op papier en is op aanvraag beschikbaar. Een methodiek is geen statisch document, maar dient als basis om mee te werken en wordt met regelmaat

geüpdatet met nieuwe inzichten en werkwijzen.

S.T.A.R.T. IN SAMENWERKING MET GEMEENTE ROTTERDAM

Dit jaar zijn De Nieuwe Kans en Bon Sjans ook doorgegaan met het leveren van een inhoudelijke en praktische bijdrage aan het ontwerpen van het project S.T.A.R.T. (Steun, Tijd, Aandacht, Richting, Toekomst). Het project betreft een samenwerking tussen het Jongerenloket van gemeente Rotterdam, de wijkteams, De Nieuwe Kans en Sagenn.

Met elkaar is dit jaar vooral nagedacht over hoe het alternatief van een zoekperiode er uit zou kunnen komen te



zien. In een prettig proces is met grote regelmaat van gedachten gewisseld over hoe je deelnemers onder aan de streep het beste leert kennen in de vier weken die hiervoor beschikbaar zijn. Gaandeweg kwam er met de verschillende organisaties consensus in de competenties die we graag wilden zien bij deelnemers, omdat we met elkaar van mening waren dat dit de basiscompetenties zijn die nodig zijn voor een baan, voor het volgen van een opleiding of voor een andere vorm van dagbesteding. Vervolgens is in een aantal sessies bedacht hoe al deze competenties in beeld konden worden gebracht. Dat gebeurt via workshops, trainingen, sportmomenten, vragenlijsten en gesprekken, en natuurlijk ook hoe iemand in zijn vel zit. Al deze informatie wordt gebundeld, verwerkt, en aan het einde van de vier weken besproken met de deelnemer door de jongerenconsulent van de gemeente. De gemaakte afspraken worden verwerkt in een plan van aanpak, waarin bijvoorbeeld wordt afgesproken dat een deelnemer gaat starten bij een volgende interventie ,om bijvoorbeeld praktische zaken op te pakken, een dag- en nachtritme te ontwikkelen of een baan te zoeken.

Het doel van de pilot is om te voorkomen dat jongvolwassenen met multi-problematiek tijdens deze nieuwe pilot uitvallen en onder de radar verdwijnen. Vanaf januari 2022 gaan twee medewerkers vanuit De Nieuwe Kans deelnemen aan START voor een periode van zes maanden.

TEVREDENHEID

Dit jaar is De Nieuwe Kans verder gegaan met het in beeld brengen van tevredenheid onder haar deelnemers. Op basis van een praktijkonderzoek is een vragenlijst op maat ontwikkeld, die is toegespitst op de doelgroep en het doel van De Nieuwe Kans. De vragenlijst bestaat uit 66 meerkeuzevragen en vier open vragen, en brengt verschillende domeinen in beeld. Te denken valt dan bijvoorbeeld aan de bejegening, de samenwerking tussen deelnemer en medewerker, en hoe zij zelf inschatten hoe hun denken en gedrag is veranderd in hun tijd bij De Nieuwe Kans.

Gemiddeld genomen beoordelen deelnemers DNK met een 7,9 met vanzelfsprekend uitzonderingen aan de boven- en onderkant. Het is goed om van deelnemers terug te horen hoe zij het traject ervaren, wat er goed gaat in hun ogen en wat er in hun optiek nog verbeterd zou kunnen worden.

Hoewel de inzichten waardevol zijn en gebruikt worden voor het optimaliseren van het traject, zien we wel dat deze wijze van tevredenheidsonderzoek tijdrovend is. Daarnaast voelt het stellen van allerlei vragen in een informele setting toch een tikkeltje formeel, waarbij we ook zien dat deelnemers los van deze vragenlijst continu feedback geven over het traject als ze ergens wel of niet tevreden over zijn. Veel deelnemers hebben per slot van rekening het hart op de tong liggen. Voor volgend jaar onderzoeken we hoe dit onderwerp het beste een plek kunnen

geven in het traject. Bon Sjans stond dit jaar in het teken van opbouwen en pionieren. Samen met deelnemers hebben we het programma ontwikkeld en bij hen getoetst. Hierdoor brachten we telkens in beeld wat ze er van vonden. In 2022 wordt gekeken hoe we de tevredenheid in kaart gaan brengen.

PORTICUS: ALTERNATIEF VOOR KORTE STRAFFEN

In het najaar van 2020 werden De Nieuwe Kans en Bon Sjans benaderd door Porticus om te participeren in een project om een alternatief te ontwikkelen voor de invulling van kortgestraften.

Met het uitzitten van een relatief korte straf – enkele weken of maanden – kunnen veel gedetineerden hun baan verliezen en daarmee hun inkomenszekerheid. Als onderdeel van een korte documentaire, filmden medewerkers van Bon Sjans, in samenwerking met Bureau Maatschappelijk Herstel en Rehabilitatie, een aantal deelnemers van Bon Sjans die een korte straf hebben gehad. De deelnemers vertelden welke invloed een korte straf op hun leven had en wat er voor nodig was om hun leven weer op de rit te krijgen.

Tot slot wordt Bon Sjans door Porticus ondersteund in het opzetten van een *businesscase* waarin onderzoek plaatsvindt of Bon Sjans als een alternatief zou kunnen gaan dienen voor het uitzitten van een korte straf.

SAMENWERKING IN DE STAD

JONGERENLOKET ROTTERDAM

Naast de recent opgezette samenwerking met S.T.A.R.T., bestaat er ook al een langdurige samenwerking tussen DNK en Bon Sjans met het Jongerenloket. Het Jongerenloket van gemeente Rotterdam is voor De Nieuwe Kans en Bon Sjans een van de belangrijkste partners om mee samen te werken. Net als voorgaande jaren werd een aanzienlijk deel van de nieuwe deelnemers aangemeld door het Jongerenloket. Dit jaar werden 55 nieuwe deelnemers aangemeld door het Jongerenloket.

In het eerste kwartaal zijn Bon Sjans en De Nieuwe Kans uitgenodigd door het Jongerenloket om een online workshop te organiseren voor nieuwe jongerenconsulenten waarin de verschillen en overeenkomsten tussen beide interventies konden worden belicht. Van te voren hadden De Nieuwe Kans en Bon Sjans een digitale rondleiding opgenomen, zodat de jongerenconsulenten een beeld konden krijgen van allebei de locaties. Verdeeld over twee sessies waren ongeveer 40 jongerenconsulenten aanwezig.

Gaandeweg 2021 werden de coronamaatregelen verder versoepeld en werd het ook weer mogelijk om rondleidingen te gaan verzorgen op beide locaties. Met regelmaat kwam er een

groep nieuwe jongerenconsulenten langs om de sfeer te proeven bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans en konden ze direct met de intake medewerkers overleggen of deelnemers zouden kunnen passen bij een van de trajecten.

Tot slot heeft De Nieuwe Kans een nieuwe vaste contactpersoon gekregen vanuit het Jongerenloket, die vaak op de locatie van De Nieuwe Kans aanwezig is om praktische zaken te regelen met deelnemers of gesprekken te voeren met medewerkers van De Nieuwe Kans over de voortgang van deelnemers.

CORONA EN IMPACT OP WERKWIJZE

De invloed van corona had effect op de mate waarin DNK uitvoering kon geven aan haar interventie. Aan het begin van 2020 is een zogenaamde coronawerkgroep binnen De Nieuwe Kans en Bon Sjans opgezet, met als doel landelijke maatregelen vanuit de Rijksoverheid zo goed mogelijk te vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Gewoonlijk kwam na iedere persconferentie de werkgroep bij elkaar en werd vaak dezelfde of de volgende dag het programma aangepast. Omdat er inmiddels veel varianten van maatregelen de revue waren gepasseerd, kon er steeds vaker een oud plan uit

de kast worden gehaald. Zowel bij De Nieuwe Kans als bij Bon Sjans wordt gewerkt met een zeer kwetsbare doelgroep. Juist zij hadden ook in dit jaar soms extra ondersteuning nodig. Het was daarom soms laveren tussen wat de maatregelen voorschreven en waar deelnemers behoefte aan hadden. Gelukkig is het bij allebei de interventies altijd mogelijk geweest om dat extra stapje te zetten dat deelnemers hielp om weer verder te komen.

Na ieder intern overleg werden de nieuwe maatregelen en handelswijzen direct met de deelnemers gecommuniceerd die op dat moment in het programma zaten. Bij Bon Sjans hoefden er minder aanpassingen te worden gedaan binnen het programma, omdat de ruimte aldaar zich zeer goed leent om anderhalve meter afstand van elkaar te bewaren. Daarnaast werd ook veel aandacht besteed aan de maatregelen die buiten De Nieuwe Kans van kracht waren voor deelnemers, zoals het dragen van een mondkapje wanneer zij reisden met het openbaar vervoer. Ook was er de mogelijkheid voor deelnemers om een zelftest te doen wanneer zij klachten hadden die passend waren bij het virus.

Ook de samenwerkingspartners rondom de deelnemers werden telkens

geüpdatet op het moment dat het programma voor deelnemers werd verruimd of aangescherpt. Dit werd door de betrokken organisaties als zeer prettig ervaren.

COMMUNICATIEMATERIAAL

Nadat in 2020 de website en de flyers van De Nieuwe Kans in een nieuw jasje waren gestoken, was dit jaar Bon Sjans aan de beurt. Voor Bon Sjans is, met ondersteuning en begeleiding van de marketing- en communicatieafdeling, gestart met het ontwerpen en schrijven van twee nieuwe flyers. De eerste flyer

is eenvoudig in taalgebruik en gericht op de doelgroep van Bon Sjans, de tweede bevat wat meer technische informatie over het traject en is geschikt voor de doorverwijzende organisatie.

Vervolgens is in het tweede en derde kwartaal de website van Bon Sjans onder handen genomen. Voor de website zijn nieuwe teksten geschreven, zijn nieuwe foto's gemaakt en de website is zo ingericht dat nieuwe deelnemers zich eenvoudig zelf kunnen aanmelden voor een kennismaking met het traject. Ook

doorverwijzende organisaties kunnen gemakkelijk een deelnemer aanmelden. Verder heeft Bon Sjans met de nieuwe materialen het maatschappelijk netwerk opgezocht in Rotterdam-West om samenwerkingen aan te gaan. Ook De Nieuwe Kans is dit jaar actief de boer opgegaan en heeft verscheidene organisaties bezocht om verder kennis te maken en ideeën uit te wisselen om deelnemers nog beter te kunnen helpen. Tot slot zijn zowel De Nieuwe Kans en Bon Sjans actiever geworden in het gebruiken van en delen van content op social media.

HAVENSTEDER

Jaren geleden werd een samenwerking tussen De Nieuwe Kans en wooncorporatie Havensteder gestart. Het mes sneed aan twee kanten. Onder begeleiding van werkmeeester Piet gingen deelnemers van De Nieuwe Kans in Crooswijk kelderboxen, portieken en trappenhuizen verven waarbij deelnemers praktische vaardigheden opdeden en leerden samenwerken. De bewoners van een appartementencomplex van Havensteder hadden aan het einde van de dag bijvoorbeeld een fris en opgeknapt trappenhuis. De samenwerking werd in 2021 uitgebreid op het gebied van huisvesting. Rosa en Rivka, beiden werkzaam voor Havensteder, vertellen daar meer over.

Rosa is projectleider voor wonen & zorg en werkt haar hele leven al voor en met kwetsbare groepen in de samenleving: "Bij Havensteder hebben we veel mensen met een bijzonder verhaal. Het bieden van een eigen vaste plek en daarmee zorgdragen voor huisvesting is voor heel veel mensen de basis qua stabiel leven. Als je niet weet waar je bijvoorbeeld vanavond gaat slapen, dan is iemand echt aan het overleven. Dan is deelnemen aan de maatschappij een stuk moeilijker". Rivka werkt als manager Wijkteam en is o.a. operationeel themaleider en medeverantwoordelijk voor de huisvesting van bijzondere doelgroepen, mensen die het moeilijker hebben in de samenleving: "Iedere bankslaper of iemand die in de nachtopvang zit, wil je het liefste een thuis bieden. Met een dak boven je hoofd krijg je stabiliteit om nieuwe stappen te maken. Dat werkt heel simpel: je kan pas een uitkering krijgen als je ergens verblijft. Maar om ergens te kunnen verblijven heb je geld nodig. Kortom; een situatie van dakloosheid kan zichzelf op zo'n manier vaak in stand houden".

Gaandeweg het jaar legde De Nieuwe Kans het contact met Havensteder om te kijken wat er mogelijk was op het gebied van huisvesting, want bij een aantal deelnemers zou het huurcontract worden opgezegd. Deze jongens zouden letterlijk op straat belanden, met het risico dat ze zouden terugvallen in oude patronen. Ze sliepen bij vrienden, kennissen, familie of op de nachtopvang. Ze hadden daardoor bijvoorbeeld geen postadres maar bovenal waren ze altijd bezig met regelen van een plek voor de nacht. De onrust die dit gaf, werkte voor hen, heel begrijpelijk, belemmerend om goed mee te draaien in het traject van De Nieuwe Kans.

Havensteder heeft naast de gemeentelijke taakstelling die jaarlijks wordt opgelegd ook de ambitie uitgesproken om ook woon- en zorgvraagstukken rondom jongeren en starters op zich te nemen en zo een maatschappelijke bijdrage te leveren. Rosa: "Je hoort vaak terug dat mensen zich maar moeten aanpassen aan systemen, organisaties of regels. Maar bij het volgen van dit soort routes is het voor hen heel lastig om iets te vinden en krijgen ze nogmaals de bevestiging dat ze geen plek verdienen. Je moet dan in de samenwerking over en weer een handreiking doen om elkaar te ontmoeten en in maatoplossingen te denken. Alleen dán kan je echt het verschil maken met elkaar in gevestigde systemen die star en log kunnen zijn".

Met De Nieuwe Kans is een passende huurconstructie ontwikkeld, aangevuld met gedragsregels. Rivka licht toe: "Nadat jongeren een periode onder de vleugels van De Nieuwe Kans hebben kunnen wonen, bieden we, na de duur van twee jaar, de deelnemers de mogelijkheid aan een huurcontract op eigen naam te tekenen met een zogenaamde zorgcomponent. Dat betekent dat ze zorgbegeleiding krijgen wanneer zij de woning rechtstreeks bij ons huren. En we gaan natuurlijk het gesprek met hen aan wanneer er sprake is van overlast of huurachterstand. Maar bovenal stimuleren we de deelnemers om mee te draaien in het appartementencomplex. Bijvoorbeeld door een praatje te maken met de burens, een boodschap voor iemand te doen, dat soort dingen.

Daarnaast is er ook een erg actieve en betrokken huismeester bij wie zij terecht kunnen en die de hele week aanwezig is om een oogje in het zeil te houden. Wanneer het huren na verloop van tijd goed en naar wens verloopt, worden de appartementen op naam van de deelnemer gezet. Het is gewoon bijzonder om deze jongens, die vaak al zo veel hebben meegemaakt in hun jeugd, nu echt een thuis te kunnen bieden. Dat geeft hen de hoop dat als je iets écht wil, het ook écht mogelijk is". Voor de toekomst hopen Rosa en Rivka op meer. "Het is voor de jongens, Havensteder en De Nieuwe Kans ook een pilot om te kijken hoe een totaal andere manier van organiseren van huisvesting uitpakt. Je moet het anders aanpakken als je het verschil wil maken. We hopen dat het gaat werken en dat we dit in de toekomst voor veel meer deelnemers op poten kunnen zetten", zo besluit Rosa.

SAMENWERKING: BEREIK IN DE STAD

Werk, Stage & Vakopleiding

Cotrans 9
De Watertaxi
Dekker Groep
Europe Pallet B.V.
Everyday Heroes
Glazenwasserij Van Elten B.V.
Groen Collect
Havensteder
Het Robedrijf
HTS Aqua BV
HTS Groep
KFC
Knoest
Koos v/d Bilt
MATE
Moterrijschool Fernando
Multibas BV
Nieuwe Energie voor de Bouw
Ondernemershuis op Zuid
OBA Opleidingen
PalletCare
PBM-winkel Rotterdam
Puik Hout- en Metaalhandel
Randstad
Rijnmond Bouw
Rotterdam Makers District
SSC-Flex
Spring Holding
Start Foundation
STC B.V.
Strandclub Zee
Team Garantiebanen
Techniek College
UBN Uitzendbureau
Werkgevers Servicepunt Rijnmond
Spring Holding
Zpits Opleidingen & trainingen

Huisvesting

Centraal Onthaal Jongeren
Enver / TriviumLinden
Flexus Jeugdplein
Havensteder
Humane Zorg
JongLeren
KotMadam
Maaszicht
Pauluskerk
Prokino
Stichting Ontmoeting

Jongerenwerk

Dock Charlois
PIT 010
Stedelijk Team Jongerenwerk
Thuis op Straat
Urban Skillz

Vaste partners

Gemeente Rotterdam
iHUB
Youz

Zorg & Maatschappelijke Hulpverlening

ACT-teams
BA-Groep
Bouman Reclustering
CVD
De Lobby
De Waag
Dental Network
Fivoor
Geldmatties
Homerun (Humanitas DMH)
Middin
Nico Adriaan Stichting
Palier
Pameijer
Rotterdamse Douwers
Stichting Ayudo
Stichting Mee
Stichting Perspectief
Veiligheidshuis
Voedsel- en kledingbank
Wijkteams Gemeente Rotterdam
William Schrikkergroep
WMO-Radar

Sport

BMX Fietsschool
Monteiro Gym
Muscle Factory
Outdoor Valley
Robey
Skateland Rotterdam
Zwemvereniging ZRZ Rotterdam

Onderwijs

Albeda College
Educatief Centrum Schie
Lentiz Onderwijsgroep
NL Educatie
Scheepvaart & Transport College
Zadkine College
Erasmus Universiteit Rotterdam

Gemeente Rotterdam

Cluster MO
Directie Veilig
Jongerenloket Rotterdam
PGA
Stadsmariniers
Team Exit
Team Detentie en Re-integratie
Team Uitstroom

Justitie & Veiligheid

Herstelrecht (Restorative Justice)
HIT-team
Jeugdreclustering
Palier
PI Den Hey-Acker
PI Hartelborgt
PI Teylingereind
Politie Rotterdam
Porticus
Reclustering Leger des Heils
Reclustering Nederland
Veiligheidshuis
William Schrikker Groep

Cultuur, voorlichting & educatie

BMC / Yacht
GGD
Kredietbank
Nederlandse Spoorwegen
Team Enkelband

Overig

EPEA (European Prison Education Association)
Evora
MHR Den Haag
Netwerk Nieuw Rotterdam
Stichting De Verre Bergen
Stichting Exodus
Stichting JIM
Stichting Porticus
VUmc

TEAM DE NIEUWE KANS EN BON SJANS

De Nieuwe Kans en Bon Sjans stonden ook dit jaar met twee teams dag in dag uit klaar voor alle deelnemers. Daarnaast was er ook tijd en ruimte voor het volgen van cursussen en trainingen.

Suicidepreventie

Vanuit het samenwerkingsverband iHUB, waar De Nieuwe Kans en Bon Sjans onderdeel van zijn, is medio 2021 een cursus gegeven omtrent het bespreekbaar maken van suïcide. Gelukkig komt een suïcide vrijwel niet voor bij deelnemers, maar veel van hen kampen wel met gevoelens van neerslachtigheid, angst en depressie, of geven tijdens gesprekken aan wel eens aan zelfmoord te denken.

Beide teams hebben in de intensieve training handvatten gekregen om het gesprek te voeren met deelnemers die depressief zijn of te maken hebben met suïcidale gedachten, en indien nodig passende vervolghulp in te schakelen.

Ontwikkelingen in het team

Halverwege dit jaar verlieten trajectbegeleider Vera en trainer/coach René na vele jaren De Nieuwe Kans. Hans maakte de overstap van het Jongerenloket van gemeente Rotterdam naar De Nieuwe Kans als trajectbegeleider. Aan het einde van het jaar stopte Karola als teamleider bij De Nieuwe Kans. Gilbert schoof van trainer/coach door naar de rol van teamleider. De verwachting is dat in maart 2022 een nieuwe trainer/coach begint.

INVLOED CORONA OP HET TEAM

Net als het vorige jaar heeft corona in 2021 impact gehad in hoe De Nieuwe Kans en Bon Sjans zo goed mogelijk invulling konden geven aan hun interventie. Met wijzigingen in het programma, besmettingen onder deelnemers of medewerkers was het meer dan noodzakelijk om flexibel te zijn als individu en als team, en was het soms zoeken naar de juiste balans tussen werk en privé.

Daarnaast zagen beide interventies ook de impact van corona op het aantal deelnemers dat dagelijks aanwezig was. Waar het twee jaar geleden nog een gezellige drukte was met deelnemers aangemeld door organisaties of wisten deelnemers zelf de weg minder gemakkelijk te vinden naar De Nieuwe Kans of Bon Sjans. De *vibe* veranderde, waar tegenover stond dat er veel meer mogelijk was in de persoonlijke begeleiding en ondersteuning voor de deelnemers die er waren.

We hopen dat in 2022 de maatregelen steeds verder worden losgelaten, zodat er beetje bij beetje meer ruimte zal komen om de programma's te draaien zoals we dat altijd gewend waren.

TEAM DNK

- 3 maatschappelijk werkers
- 3 gedragstrainers/coaches
- 3 trajectbegeleiders (tevens docent)
- 1 sportdocent
- 1 instroommedewerker
- 1 uitstroommedewerker
- 1 kok
- 1 officemanager/financ. medewerker
- 1 beleidsmedewerker
- 2 receptionistes
- 1 teamleider
- 1 directeur
- 1 psychiatisch verpleegkundige (ext.)
- 1 psycholoog (extern)
- 1 psychiater (extern)

TEAM BON SJANS

- 1 trajectbegeleider
- 2 coaches
- 2 werkbegeleiders
- 1 teamleider

DIRECTIE

Art-Jan van Cappellen, directeur
Jasper ten Dam, bestuurder iHUB
Lieke van Domburgh, Lid RvB iHUB

RAAD VAN ADVIES

Hans Bol
Wim Büdgen
Roelof Prins
Krijnie Schotel

RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht van iHUB is tevens de Raad van Toezicht bij DNK.

Ronald te Loo
Petra Lasseur
Joost Voerman
Hasib Moukaddim
Jolanda Wakkerman

BLIK VOORUIT: TERUG NAAR NORMAAL

Op het moment van schrijven lijkt het er op dat alle maatregelen rondom het coronavirus in het nieuwe jaar zullen verdwijnen. Voor De Nieuwe Kans en Bon Sjans betekent dit dat de interventies weer zo goed als zeker kunnen worden uitgevoerd zoals dat werd voor corona. We hopen dat dit de opmaat vormt naar de situatie waar we als vanouds weer veel deelnemers met multiproblematiek in groepsverband kunnen ondersteunen en helpen. Hieronder wordt een aantal plannen voor het komende jaar toegelicht.

Nieuwe directeur

In het laatste kwartaal van 2021 heeft Art-Jan van Cappellen aangegeven dat hij na het vervullen van diverse functies De Nieuwe Kans na 11 jaar gaat verlaten. Per 1 april 2022 zal hij vertrekken. Nadat hij zijn vertrek kenbaar had gemaakt, is vrijwel direct een start gemaakt met de procedure om een nieuwe directeur te werven. Een afvaardiging van De Nieuwe Kans en Bon Sjans heeft met een aantal kandidaten eerste gesprekken gevoerd, hetzelfde is gedaan door een aantal collega's en het bestuur binnen iHUB.

Aan het begin van het tweede kwartaal van 2022 zal de nieuwe directeur starten.

S.T.A.R.T. - Rotterdamse Diagnostische Fase

Sinds de start van 2021 is in samenwerking met het jongerenloket, de wijkteams en Sagen nagedacht over een alternatieve invulling van de zoekperiode van jongvolwassenen met multiproblematiek die aankloppen bij het Jongerenloket voor hulp en ondersteuning. In gezamenlijkheid is een dagprogramma ontwikkeld dat vier weken in beslag neemt. Het programma bestaat uit een mix van workshops, trainingen, sport, ontspanning en testen om zo een beeld te krijgen wat de belemmerende en beschermende factoren zijn van de jongvolwassene. Uiteindelijk stelt de jongerenconsulent met de jongvolwassene op basis van deze vier weken een persoonlijk plan van aanpak op met daarin de concrete vervolgstappen, bijvoorbeeld deelname aan een

vervolgtraject. Het doel van de pilot is te voorkomen dat multiprobleem jongvolwassenen tijdens de zoekperiode uitvallen en problemen verergeren. Vanaf januari 2022 zijn twee medewerkers van De Nieuwe Kans om niet gedetacheerd binnen gemeente Rotterdam om een significante bijdrage te leveren aan de invulling van S.T.A.R.T.; de pilot loopt tot en met halverwege 2022.

Ontwikkeling Bon Sjans

Eind 2020 kreeg Bon Sjans de sleutel van haar nieuwe onderkomen, een oude glasfabriek in Rotterdam-West. 2021 stond in het teken van opbouwen. Letterlijk, omdat het één grote open ruimte was zonder enige voorzieningen. Als onderdeel van het programma is door medewerkers van Bon Sjans, De Nieuwe Kans en deelnemers het pand opgeknapt tot een inspirerende plek

waar gewerkt, geleerd, gesport en gegeten kan worden. Figuurlijk is er bij Bon Sjans ook gebouwd door het team. Het afgelopen jaar is de methodiek aangepast en bijgewerkt, waardoor er nu een stevig fundament staat hoe er vanuit de methode zou moeten worden gewerkt. Het komende jaar staat dan ook in het teken van inhoudelijk conso- lideren om structureel kritisch te kijken of dat wat is bedacht in de praktijk ook echt werkt. Een toevoeging aan de methodiek is dat er, net als bij De Nieuwe Kans, ook met fases zal gaan worden gewerkt. Op een aansprekende en visuele wijze wordt op die manier voor deelnemers inzichtelijk in welke fase van het traject zij zich bevinden, met daarbij horend wat wij van hen verlangen en wat zij van ons kunnen verwachten.

Strategisch meerjarenplan

Dit jaar zijn De Nieuwe Kans en Bon Sjans ook begonnen met de uitvoering van het Strategisch Meerjarenplan

2021-2024. Dit plan is aangeleverd bij gemeente Rotterdam, als onderlegger voor het jaarplan 2022. Het meerja- renplan gaat de komende jaren als kapstok dienen om de hiernavolgende jaarplannen aan op te hangen. De komende jaren wordt gewerkt aan:

1. De samensmelting van De Nieuwe Kans en Bon Sjans: uitvoeren van de methodiek binnen een context van werk.
2. Het realiseren van een nieuwe locatie voor beide interventies, zodat punt 1 goed kan worden vormgegeven.
3. Het verstevigen van de diagnos- tische fase, op verzoek van en in overleg met gemeente Rotterdam.
4. Een aantal kwantitatieve doel- stellingen, waaronder het laten instromen en succesvol uitstromen van deelnemers.
5. Het leveren van een substantiële bijdrage aan de oprichting van een consortium voor multiproble-

matiek onder jongvolwassenen in Rotterdam.

6. Een verdere inbedding binnen iHUB
7. De doorontwikkeling en professio- nalisering van beide teams.
8. Het uitgroeien tot een kennis- en expertisecentrum op het gebied van multiproblematiek onder jongvol- wassen mannen.

Tot slot

De Nieuwe Kans en Bon Sjans zien het komende jaar met vertrouwen tege- moet. Alle seinen lijken op groen te staan richting de fase waarin er steeds minder maatregelen vanwege corona zullen zijn. De afgelopen jaren stonden beide interventies in de moeilijke tijden voor deelnemers altijd klaar om de helpende hand te bieden. Daar gaan we in 2022 onverminderd mee door en we hopen zo snel als dit het toelaat op volle kracht het volledige dagpro- gramma zonder maatregelen te kunnen aanbieden aan alle deelnemers.

Coney Assurance BV

Van Nelleweg 1212

3044 BC Rotterdam

T +31 (0)10 284 92 88

ASSURANCERAPPORT betreffende de 'niet-financiële subsidieverantwoording'

Aan: de directie van iHUB Zorg B.V.

Ons oordeel

Wij hebben de in het jaarverslag 2021 De Nieuwe Kans van iHUB Zorg B.V. te Rotterdam opgenomen 'niet-financiële gegevens', zoals opgenomen onder 'Het jaar 2021 in Cijfers' op pagina 1, van iHUB Zorg B.V. te Rotterdam onderzocht.

Naar ons oordeel is de niet-financiële subsidieverantwoording, als onderdeel van de separate subsidieverantwoording, van iHUB Zorg B.V. in alle van materieel belang zijnde aspecten opgesteld in overeenstemming met de van toepassing zijnde criteria.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze onderzoek uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 3000A 'Assurance-opdrachten anders dan opdrachten tot controle en beoordeling van historische financiële informatie (attest-opdrachten)'. Deze opdracht is gericht op het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor het onderzoek over de niet-financiële gegevens'.

Wij zijn onafhankelijk van iHUB Zorg B.V. zoals vereist in de 'Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten' (ViO) en andere relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Daarnaast hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen assurance-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Van toepassing zijnde criteria

Voor deze opdracht gelden de volgende criteria:

- De subsidieverordening Rotterdam 2014; en
- De verleningsbeschikking met nummer SUB.20.07.00015.SBSA.

Beperking in het gebruik en verspreidingskring

Deze gewaarmerkte niet-financiële subsidieverantwoording is opgesteld voor de Gemeente Rotterdam met als doel iHUB Zorg B.V. in staat te stellen te voldoen aan de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de verleningsbeschikking met nummer SUB.20.07.00015.SBSA. Hierdoor is de niet-financiële subsidieverantwoording mogelijk niet geschikt voor andere doeleinden. Ons assurance-rapport is derhalve uitsluitend bestemd voor iHUB Zorg B.V. en de Gemeente Rotterdam en dient niet te worden verspreid aan of te worden gebruikt door anderen.

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de 'niet-financiële gegevens'

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de 'niet-financiële gegevens' in overeenstemming met de van toepassing zijnde criteria, inclusief het identificeren van de beoogde gebruikers en het toepasbaar zijn van de gehanteerde criteria voor de doelstellingen van de beoogde gebruikers.

Het bestuur is ook verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het noodzakelijk acht om het opstellen, meten of evalueren van de 'niet-financiële gegevens' mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Onze verantwoordelijkheden voor het onderzoek over de 'niet-financiële gegevens'

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van ons onderzoek dat wij daarmee voldoende en geschikte assurance-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Ons onderzoek is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens ons onderzoek niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Wij passen de 'Nadere voorschriften kwaliteitssystemen' (NVKS) toe. Op grond daarvan beschikken wij over een samenhangend stelsel van kwaliteitsbeheersing inclusief vastgelegde richtlijnen en procedures inzake de naleving van ethische voorschriften, professionele standaarden en andere relevante wet- en regelgeving.

Ons onderzoek bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de 'niet-financiële gegevens' afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van assurance-werkzaamheden en het verkrijgen van assurance-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor het onderzoek met als doel assurance-werkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit.


Rotterdam, 18 maart 2022
Coney Assurance B.V.

was getekend
O.P. Wouters RA

----- www.coney.nl



De Nieuwe Kans
Piekstraat 23
3071 EL Rotterdam

 www.denieuwekans.org

De Nieuwe Kans 