

JAAERVERSLAG 2022

INHOUD

Het jaar 2022 in cijfers	1
Over De Nieuwe Kans	2
Over Bon Sjans	3
Voorwoord van directie De Nieuwe Kans	5
Interview met Taner	6
Geboekte resultaten De Nieuwe Kans	8
Geboekte resultaten Bon Sjans	12
Toelichting op kwalitatieve resultaten	14
Samenwerking in de stad	17
Samenwerking: bereik in de stad	18
Uitgelichte samenwerking: David Boone	19
Team De Nieuwe Kans en Bon Sjans	20
Blik vooruit: nieuwe energie!	21
Accountantsverklaring	23

HET JAAR 2022 IN CIJFERS

SAMENVATTING DE NIEUWE KANS

Hieronder leest u de cijfers van de periode januari tot en met december 2022 van De Nieuwe Kans. De toelichting bij onderstaande cijfers treft u verderop in deze rapportage.

TRAJECTEN

In 2022 zijn er 109 deelnemers aangemeld bij De Nieuwe Kans. Hiervan zijn 76 deelnemers gestart aan een traject bij De Nieuwe Kans, waarvan 16 outreachend.

UITSTROOM

In 2022 zijn 90 deelnemers uitgestroomd (succesvolle uitstroom + uitval).

SUCCESVOL

46 deelnemers zijn succesvol uitgestroomd. Hiervan zijn 15 deelnemers uitgestroomd naar werk, 1 naar stage, 5 naar school en 25 deelnemers zijn succesvol overdragen aan verdere specialistische zorg.

UITVAL

In 2022 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 2022 stonden 163 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 2022 van Bon Sjans. De toelichting bij onderstaande cijfers treft u verderop in deze rapportage.

TRAJECTEN

In 2022 zijn er 40 deelnemers aangemeld bij Bon Sjans. 21 deelnemers zijn gestart met hun traject.

UITSTROOM

In 2022 zijn 19 deelnemers uitgestroomd (succesvolle uitstroom + uitval)

SUCCESVOL

7 deelnemers zijn succesvol uitgestroomd. 4 deelnemers stroomden uit naar werk, 1 deelnemer stroomde uit naar zorg en een 2 startten met een schoolopleiding.

UITVAL

In 2022 hebben 12 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.

OVER BON SJANS



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 uit 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. Dus deelnemers zijn vooral 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. Bon Sjans werkt samen met een aan de Rotterdamse Watertaxi gelieerd bedrijf voor het onderhoud aan hun fietsenpark. Daarnaast zoeken we nog de samenwerking op met andere bedrijven die een ruimte willen betrekken bij Bon Sjans waar deelnemers uiteindelijk naar toe kunnen uitstromen.

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.



VOORWOORD VAN DIRECTIE DE NIEUWE KANS

Voor u ligt het jaarverslag van De Nieuwe Kans en Bon Sjans. In het verslag blikken we terug naar het afgelopen jaar en kijken we vooruit naar wat 2023 in petto heeft.

OPSTART

De Nieuwe Kans en Bon Sjans waren meer dan content toen aan het einde van het eerste kwartaal van 2022 beide interventies weer konden worden opgestart. In de voorliggende tijd hebben we heel veel van onze deelnemers outreachend begeleid. Het was fijn om weer het volledige dagprogramma op beide locaties te kunnen aanbieden. We zien dat alles en iedereen weer in beweging moest komen om elkaar te vinden in het netwerk, waardoor het vrij lang duurde voordat de aanmeldingen van nieuwe deelnemers weer wat op gang kwamen.

Bij De Nieuwe Kans waren dit jaar 109 aanmeldingen, bij Bon Sjans kwamen 40 deelnemers op de aanmeldingslijst. Er stroomden bij De Nieuwe Kans 46 deelnemers uit naar werk, school of zorg. Bij Bon Sjans waren dit zeven deelnemers. Voor het eerst stroomden dit jaar meer deelnemers uit naar zorg en het laat nu ook in cijfers zien dat de ernst van problemen bij de doelgroep zwaarder wordt. Hierdoor moet er eerst veel onderliggende psychische problematiek worden opgepakt voordat een deelnemer klaar is om de aan de slag te gaan bij een bedrijf.

Na bijna tweeënhalf jaar op- en afschakelen merkten we dat we onze draai weer moesten vinden. Intern bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans was het af en toe zoeken op welke manier we het beste het programma weer goed en gedegen konden opstarten. We zijn weer teruggegaan naar de methodiek en zijn dit jaar continu bezig geweest om de praktijk naast het papier te leggen om te kijken waar de verbetering zit. We moeten daarvoor echt met elkaar aan de slag en dit is voor volgend jaar ook een vraagstuk waar we onze tanden in gaan zetten. Maar daarnaast zien we extern ook de nodige uitdagingen. Nieuwe en bestaande deelnemers zijn minder gemakkelijk te activeren en motiveren om naar het traject te komen. Het is

bij tijd en wijlen *laissez-faire* en dat vraagt continu van beide teams om met deelnemers in contact te blijven en hen te motiveren. En we signaleren ook dat het netwerk om deelnemers heen hen af en toe los laat en minder vaak strak zet, terwijl dat laatste juist gewenst is. Mede daarom zijn De Nieuwe Kans en Bon Sjans dit jaar dan ook begonnen met het organiseren van kennissateliers. Op de editie van november waren meer dan 90 aanwezigen. We hebben kennis en praktijk met elkaar gedeeld, en belangrijker is nog dat we naar elkaar zichtbaar zijn en het gesprek aangaan over hoe we moeten samenwerken om het verschil te maken voor en met de doelgroep. We zien dat dit ook een zeer goede manier is om via partners weer in contact te komen met potentiële nieuwe deelnemers.

DE NIEUWE KANS ALS ORGANISATIE

Binnen beide teams was er ook een aantal ontwikkelingen. Zo startte in het begin van 2022 Gibi Calmez als teamleider bij De Nieuwe Kans. Art-Jan van Cappellen vertrok in april als directeur, waar in maart Jasmijn Verhage werd aangesteld als opvolger. Ze vertrok daarmee als teamleider bij Bon Sjans. Daar begon begin juli Jantien Halawane als teamleider.

S.T.A.R.T.-PROJECT

Vanaf 2021 is, in samenwerking met het jongerenloket, de wijkteams en Sagenn, nagedacht over in de

inrichting van het S.T.A.R.T.-project, waarmee een alternatieve invulling van de zoekperiode kan worden aangeboden aan jongvolwassen mannen en vrouwen met multiproblematiek. Initieel zou de pilot tot en met halverwege 2022 lopen, maar gaandeweg werden de gesprekken al opgestart om na de evaluatie een tweede pilot te gaan draaien. Deze pilot eindigt nu in het eerste kwartaal van 2023. Kortom, een pilot van een paar maanden wordt, zoals het er nu naar uit ziet, een periode van anderhalf jaar, waar we vanuit De Nieuwe Kans veel tijd en energie in steken. Het is vanzelfsprekend dan ook veel meer dan van tevoren werd ingeschat. Maar we zien dat deze manier van samenwerken met elkaar werkt voor de doelgroep. Het werkt om laagdrempelig in contact te komen met deze jongens en meiden, omdat dit de manier is waarop we hen met elkaar verder helpen. En dat rechtvaardigt daarmee direct alle geleverde inzet.

OP NAAR 2023

We kijken uit naar volgend jaar! We kijken er in beide teams naar uit om met elkaar te gaan bouwen aan de inhoud en nieuwe deelnemers te verwelkomen in beide programma's. We zijn mooie plannen aan het maken met nieuwe partners die veel energie geven en veel kansen met zich meebrengen. Ook volgend jaar staan we weer iedere dag klaar voor onze deelnemers om samen met hen het verschil te gaan maken.



INTERVIEW MET TANER

Enthousiast wordt Taner door alle collega's begroet wanneer hij weer bij De Nieuwe Kans is. Ze zijn blij hem weer te zien en vragen hoe het met hem gaat. Hij staat in de gang even stil bij zijn portretfoto die daar sinds kort hangt en zegt: "Wat tof om dit te zien en hopelijk komt binnenkort m'n werk er bij te staan zodat ik andere jongens kan inspireren".

Start

Eind februari 2021 wordt Taner aange- meld door het Jongerenloket van gemeente Rotterdam bij De Nieuwe Kans. Taner vertelt: ik had een uitkering aangevraagd bij de gemeente en in de gesprekken die daar op volgden, vertelde mijn consultant dat De Nieuwe Kans misschien wel wat voor me zou zijn. Toen ben ik op de site gaan kijken om een indruk te krijgen van hoe het er uit zou zien. Maar toen ik bij jullie was kon ik pas echt meemaken hoe het was om er te zijn”.

Onrustige jeugd

Voordat Taner bij De Nieuwe Kans kwam, had hij al aardig wat hulpverlening achter de rug en had hij thuis ook het een en ander meegemaakt. Hij is daar heel open in: “Mijn moeder komt uit Chili, mijn vader uit Turkije. Ik heb eigenlijk al heel vroeg in mijn leven te maken gehad met huiselijk geweld en dat mijn vader agressief naar mij toe was. Dat heeft er denk ik ook wel voor gezorgd dat ik op een gegeven moment zelf een kort lontje had en snel boos kon worden of reageren in situaties. Toen ik klein was ben ik een aantal keer uit huis geplaatst. Dan ging ik naar een crisisopvang toe voor een nacht in de ene stad, de volgende nachten weer ergens anders. Ook heb ik nog een tijdje, iets van anderhalf jaar in Harreveld gezeten in een meer gesloten omgeving. Gelukkig mocht ik dan wel af en toe op verlof naar mijn moeder toe gaan. Maar dat was wel een hele onderne- ming met het openbaar vervoer, ook omdat ik de volgende dag weer terug moest zijn”.

De periodes uit huis en de contacten met hulpverlening hebben hem niet altijd goed gedaan: “Uiteindelijk denk ik dat je er niet beter uit komt dan dat je er in gaat. Je bent ver van huis, bij mensen die je niet kent en bij hulp- verleners waar je naar moet luisteren terwijl je dat eigenlijk gewoon helemaal niet wil”.

Warm welkom

Eenmaal bij De Nieuwe Kans merkt Taner dat hij echt welkom is. “Iedereen

hier wordt gewoon begrepen en geac- cepteerd hoe hij is en wat hij doet. En de medewerkers hebben echt interesse in hoe het met je gaat. Een van mijn begeleiders, Hendrik, vroeg bijvoor- beeld altijd iedere maandag hoe het met me ging en wat ik in weekend had gedaan. Ze kenden me echt, en wilden mij graag helpen waar ik tegenaan liep in het leven”. En er waren meer dingen bij De Nieuwe Kans waardoor Taner zich echt thuis voelde. “Ook dat je iedere dag bij jullie kan ontbijten en tussen de middag lekker kan eten, dat is heel fijn geweest, ook voor de andere deelnemers die er waren met mij. Want niet iedereen heeft geld om



eten te kunnen kopen. Dus dat neemt heel veel stress al weg”, zo vertelt hij.

Taner vertelt dat hij, voordat hij bij De Nieuwe Kans kwam, vaak een kort lontje had en agressief kon reageren in situaties als hem naar zijn idee onrecht werd aangedaan. “Daar hebben ze me bij De Nieuwe Kans echt mee geholpen. Door gewoon veel met me te praten en situaties na te doen, zodat ik kon oefenen met op een andere manier reageren dan boos of agressief worden”. Daar plukt hij nu op zijn werk

de vruchten van. “Ik voel me nu een stuk rustiger en laat me niet meer zo snel van de wijs brengen op mijn werk. Natuurlijk is het niet leuk als er wat vervelends aan de hand is, maar nu heb ik wel geleerd om er anders mee om te gaan”.

Aan de slag!

Aan het begin van 2022 ging Taner geleidelijk aan richting het einde van zijn traject bij De Nieuwe Kans en brak de tijd aan om samen met hem een baan te gaan zoeken waar hij lekker zijn ding kan doen. De periode die aanbrak vond hij best wel een beetje spannend, zo vertelt hij. “Eigenlijk had ik toen bij De Nieuwe Kans gewoon heel veel dingen goed geregeld. Ik had een fijn appartementje, ik deed goed mee bij De Nieuwe Kans en kreeg mijn inkomen om alles te kunnen betalen. Ik wist gewoon niet heel erg goed wat ik allemaal kon verwachten als ik bijvoor- beeld drie of vier dagen zou gaan werken. Hoe dat er dan financieel allemaal zou komen te zien. Dat zorgde er in die tijd wel voor ik dat niet persé stond te springen om aan het werk te gaan. Niet omdat ik niet wilde, maar omdat ik niet zeker wist wat er allemaal op mij af zou komen”.

Na een aantal gesprekken en sollicitaties bij verschillende bedrijven, heeft Taner nu helemaal zijn draai gevonden in een hotel. Hier werkt hij in de keuken en verzorgt onder andere het ontbijtbuffet voor de gasten. Het contact met de gasten in het hotel vindt hij erg leuk. En het ideale: zijn werk is op slechts vijf minuten loopafstand midden in het centrum van Rotterdam. Op dit moment wil hij vooral zo lekker doorgaan op zijn werk en daarbij heeft hij ook echt de ambitie om ooit de zorg in te gaan, zodat hij klaar kan staan voor andere mensen om hen te helpen.



GEBOEKTE RESULTATEN DE NIEUWE KANS

Dit jaar kreeg De Nieuwe Kans 109 nieuwe deelnemers. Zoals ieder jaar werd een gedeelte hiervan aangemeld via het netwerk en vonden andere deelnemers zelf de weg naar De Nieuwe Kans. De impact van corona was dit jaar voelbaar: doordat er minder deelnemers in het traject zaten is ook het aantal deelnemers dat succesvol uitstroomde lager dan voorgaande jaren. We gaan er vanuit dat we het dal nu achter ons kunnen laten, zodat volgend jaar meer deelnemers succesvol zullen uitstromen.

TOELEIDING EN WERVING VAN DEELNEMERS

De Nieuwe Kans had dit jaar de verwachting dat het aantal nieuwe deelnemers weer zou gaan stijgen ten opzichte van het vorige jaar, mede doordat alle maatregelen rondom het coronavirus waren verdwenen. We hebben het vermoeden dat het lagere aantal nieuwe deelnemers te maken heeft met een goed draaiende economie: het is eenvoudig om passend werk te vinden voor deelnemers die richting het einde van het traject gaan en aan de andere kant wordt De Nieuwe Kans ook benaderd door bedrijven met de vraag of wij potentiële nieuwe werknemers hebben. Daarnaast zien we ook dat organisaties in het netwerk tijdens corona veelal op afstand met deelnemers hebben gewerkt en hen daardoor niet goed in beeld hebben. Het niet goed in beeld hebben van deelnemers maakt het ook voor doorverwijzende organisaties complexer om een deelnemer aan te

melden en goed over te dragen bij De Nieuwe Kans.

We merkten gaandeweg dit jaar dat we alle zeilen moesten bijzetten om goede resultaten met deelnemers te boeken. We hebben intensiever contact gehad met doorverwijzende partijen in de aanmeldingsperiode, wanneer we merkten dat deelnemers moeite hadden om überhaupt te verschijnen bij het kennismakingsgesprek of de start van het traject. Bij sommige deelnemers is er over-en-weer wel tien keer contact geweest om iedere keer weer een nieuwe afspraak te maken voor kennismaking, of een deelnemer te motiveren om toch te komen voor de start van het traject. Hierdoor zien we dat deze aanpak werkt en het laat tegelijkertijd ook zien dat de doelgroep verandert en echt meer tijd nodig heeft om aan te haken bij een traject. Het vergt tevens vanuit De Nieuwe Kans een *mindset* waarin de nieuwe realiteit is dat sommige deelnemers zes, zeven

keer opnieuw moeten worden uitgenodigd om daadwerkelijk te verschijnen op het kennismakingsgesprek. Daarnaast zijn we er ook op uitgetrokken om kennismakingsgesprekken en intakes te voeren. Zo hebben we een intake gedaan bij een nieuwe deelnemer die nog verbleef bij RJJJ Den Hey-Acker. Door daar alvast de kennismaking te doen, kon hij, wanneer hij vrij zou komen, snel starten met zijn traject bij De Nieuwe Kans. In tabel 1 is het aantal aangemelde deelnemers weergegeven, uitgesplitst naar doorverwijzer.

AANMELDINGEN EN STARTERS

In 2022 meldden zich 109 nieuwe deelnemers aan. Bijna een kwart van de nieuwe deelnemers vond zelf de weg naar De Nieuwe Kans. Zij kennen De Nieuwe Kans via kennissen of vrienden, werden door bijvoorbeeld een tante gestimuleerd om zich aan te melden, of het waren oudgedienden. Ook dit jaar was er een aantal deelne-

TABEL 1. VERWIJZENDE PARTIJEN

Aanmelder	Aantal	Aanmelder	Aantal
Aanzet Begeleiding	1	Jongleren	1
Albeda	4	Leger des Heils	2
Albeda startcollege	5	Maaszicht	2
Antezorg	1	Nico Adriaans Stichting	1
Ayudo woonbeleiding	1	Pameijer	2
CVD de Stelle	1	Prokino	3
Den Hey-Acker (JJI Breda)	1	Reclassering	2
Enver	1	Seedz Zorg	1
Exodus	1	Wijkteam Tarwewijk	1
Firmitas	1	Youz	1
Horizon	1	Zadkine	1
Jan Arends	1	Zelfmelder	27
Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond (JBRR)	3	Zorg Hoop Liefde	1
Jeugdreclassering	1	Zuidwester	1
Jongerencoach	1	Totaal	109
Jongerenloket	39		

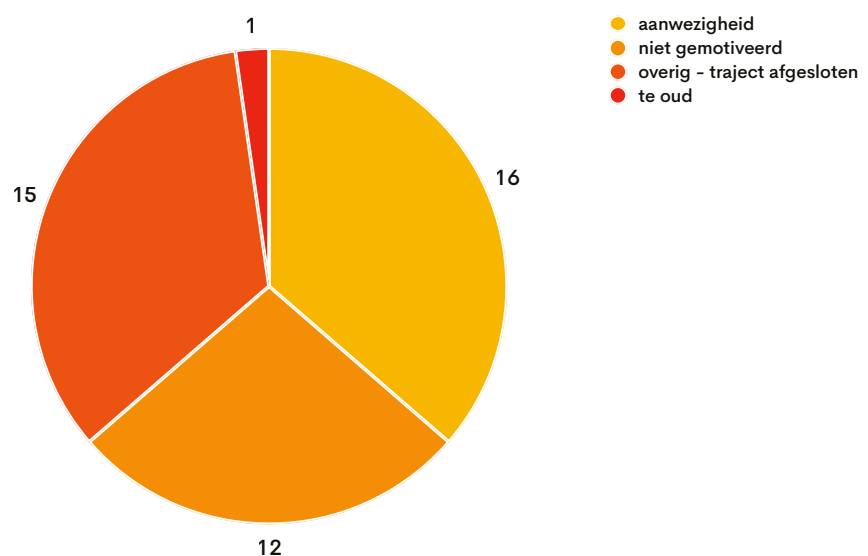
mers dat jaren terug ook bij De Nieuwe Kans aanklopte en nu toch weer ondersteuning nodig had, omdat ze niet meer wisten hoe ze verder moesten in het leven. Maar we zien nu zelfs ook dat binnen het jaar deelnemers zich opnieuw (laten) aanmelden. Dat gebeurde zeven keer en dat heeft naar ons idee te maken met hoeveel moeite deelnemers hebben om aan te haken bij het traject. Alle andere deelnemers werden aangemeld door een divers palet aan organisaties van binnen en buiten Rotterdam.

De daling in het aantal nieuwe deelnemers is een ontwikkeling die De Nieuwe Kans zorgen baart en daarmee ook een regelmatig terugkerend punt dat is besproken met gemeente Rotterdam. We maken ons zorgen, omdat we juist die laagdrempelige plek voor jongvolwassenen met multiproblematiek zijn, waar zij de tijd krijgen om te landen, aan te haken en zodoende weer structuur en stabiliteit kunnen krijgen als opmaat naar uiteindelijk een gezond ritme, waar zij hun leven op de rit hebben en aan het werk kunnen gaan. Vanuit andere interventies horen we ook geluiden dat het aantal aanmeldingen achterblijft. Een goed draaiende economie en het veelal op afstand werken door verwijzende partijen ziet DNK als belangrijkste mogelijke oorzaken waardoor het aantal nieuwe deelnemers achterblijft.

In dit jaar zijn 60 deelnemers gestart in de instroomfase. De instroomfase, die normaal per twee weken op een maandag begint met een nieuwe groep, is dit jaar aangepast. Vanwege corona was het in het begin van het jaar niet mogelijk om in een groepsverband te werken, waardoor deelnemers veelal 1-op-1 of in kleine groepjes startten. Dit jaar is er vijf keer een nieuwe groep gestart. Het gros van alle nieuwe deelnemers kon veelal binnen een paar dagen starten en aanhaken in de instroomgroep en zo starten met het programma. We hebben daarmee ook ingespeeld op de veranderende situatie rondom het aantal aanmeldingen, waarmee we er voor hebben gezorgd

dat deelnemers nooit lang hoefden te wachten op de start van hun traject.

Dit jaar startten slechts 16 deelnemers outreachend, een enorme daling ten opzichte van vorig jaar. Dat heeft er voor het grootste gedeelte mee te maken dat De Nieuwe Kans – op een paar maanden na – het normale dagprogramma kon bieden aan deelnemers en de meeste deelnemers dus direct konden starten. De outreachend gestarte deelnemers waren in veel gevallen nog niet klaar om het programma volledig te kunnen volgen, bijvoorbeeld omdat zij nog in detentie zaten en er alvast praktische zaken werden opgepakt.

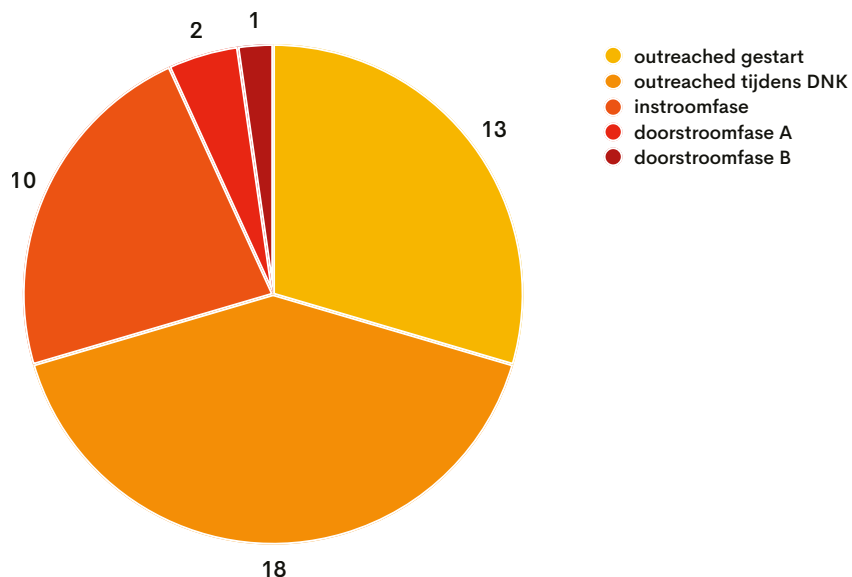
FIGUUR 1: REDEN UITVAL TIJDENS HET TRAJECT

REDEN EN MOMENT VAN UITVAL

Net zoals in voorgaande jaren, vallen deelnemers tijdens het traject uit. In de figuren 1 en 2 is weergegeven wat de reden van uitval was en op welk moment tijdens het traject een deelnemer uitviel.

Veel uitval heeft dit jaar te maken gehad met de aanwezigheid en motivatie van deelnemers. De Nieuwe Kans sluit deelnemers nooit na één of twee keer niet opdagen af. Deze deelnemers zijn tientallen keren niet komen opdagen en in overleg met hen is besloten om het traject voor dit moment te beëindigen. Andere deelnemers konden niet voldoende motivatie opbrengen om het traject vol te houden en tot een goed einde te brengen. Ook bij deze deelnemers gaan we niet over één nacht ijs, maar voeren we met hen veel gesprekken om te ontdekken waar het haakje voor de motivatie zit. Tegelijkertijd zien we ook dat gebrek motivatie een wezenlijk onderdeel is van het proces van verandering waar deelnemers zich in bevinden. Het hebben of het ontbreken van motivatie gaat met pieken en

FIGUUR 2: MOMENT VAN UITVAL TIJDENS HET TRAJECT



dalen. Deelnemers sluiten we daarom nooit definitief af. De deur blijft voor hen altijd open om op een later moment terug te komen en opnieuw te beginnen. Dat laten we ook de doorverwijzende organisatie weten. Tot slot zijn er ook nog vijftien deelnemers afgesloten die nog op 'outreached' stonden, maar waarbij al geruime contact geen contact meer (nodig)

was. We hebben hen een bericht gestuurd dat we het traject "formeel" afsluiten, maar dat ze in de toekomst altijd kunnen aankloppen als ze ondersteuning nodig blijken te hebben.

UITSTROOM

In 2022 stroomden 46 deelnemers uit naar werk, zorg, school of een stageplek. We zien al jaren een verschuiving



in de uitstroomrichtingen en voor het eerst stroomden in 2022 meer deelnemers uit naar zorg (25) dan naar werk (15). Vijf deelnemers startten met een opleiding en één deelnemer startte met een stage. Net als vorig jaar zien we dat er relatief veel deelnemers uitstromen ten opzichte van het aantal deelnemers dat aangemeld wordt en start met het traject. We hebben veel tijd, aandacht en ondersteuning kunnen bieden aan de deelnemers die dit jaar in het traject hebben gezeten.

De Nieuwe Kans heeft een groot en divers netwerk met organisaties waar deelnemers kunnen gaan werken nadat ze hun traject hebben afgerond. De lijst met organisaties op het gebied van werk, stage, zorg en andere samenwerkende partijen is terug te vinden op pagina 18.

Werk

Vijftien deelnemers stroomden dit jaar uit naar werk. En deze zoektocht start vaak al tijdens het kennismakingsgesprek van een deelnemer. Veel deelnemers willen op de lange termijn aan het werk, maar weten nog niet hoe precies hoe en wat. Ze willen graag geld verdienen, maar het blijft in het begin nog vaag met uitspraken als "iets in de haven", "iets met computers" of "zzp-er worden". In de periode die volgt na de kennisgeving wordt dit verhelderd en met de deelnemer onderzocht hoe dit er dan in een beroep uit kan zien. Werkmeester

Piet ziet de deelnemers regelmatig tijdens de stagetrainingen, wanneer er wordt geklust bij de woningen en portieken van Havensteder. Dat zijn goede momenten om te zien of deelnemers bijvoorbeeld de basis hebben om in de bouw te gaan werken, maar ook om te ontdekken welke werkneemersvaardigheden ze hebben of nog moeten ontwikkelen. Daarnaast gaan we ook naar open dagen toe, zoals op het einde van 2022 bij de Bouwpraktijk in Capelle aan den IJssel. Hier kunnen deelnemers in een stage van tien weken alle facetten van de bouw doorlopen om te kijken wat het beste bij hen past.

Zorg

Voor het eerst stroomden dit jaar meer deelnemers uit naar zorg (25) dan naar werk. Wellicht laat het zien dat de doelgroep van De Nieuwe Kans verandert en meer zorg nodig heeft. Tegelijkertijd zetten we van oudsher in op de relatie tussen deelnemer en medewerkers van De Nieuwe Kans. Vanaf de eerste dag komen we veel te weten over een deelnemer op basis van de gesprekken die we met hem voeren en hoe hij zich opstelt in een groep. Daarnaast brengen we via verschillende diagnostiek, onder andere via SCL-90, steeds meer en beter in kaart hoe het met de mentale gesteldheid en weerbaarheid van een deelnemer is. Naast het observeren zijn we met diagnostiek anders gaan kijken naar deelnemers, waardoor we steeds beter

inzichtelijk krijgen dat een deelnemer gebaat is bij verdere specialistische hulp of vervolghulp van het wijkteam wanneer hij klaar is met het traject.

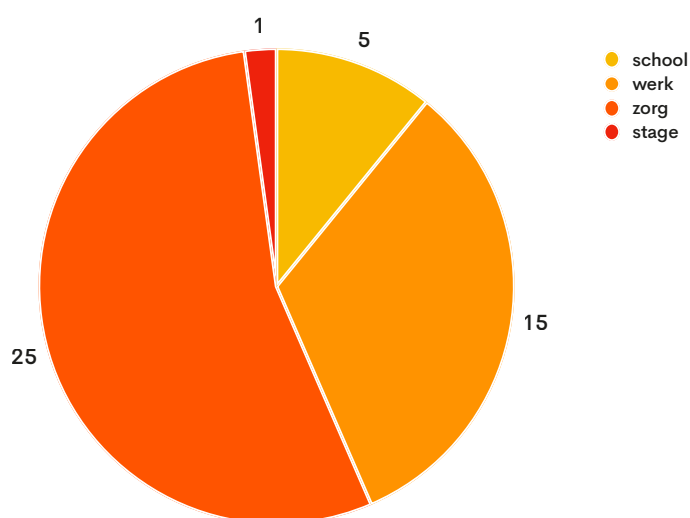
School

De Nieuwe Kans en het Albeda Startcollege werkten ook dit jaar weer samen. Dat maakt het mogelijk dat een aantal deelnemers kon starten met hun MBO-1 opleiding, zonder te hoeven wachten op de instroommomenten van september en februari. Een van de uitgestroomde deelnemers in deze richting startte dit jaar met een Hbo-opleiding in Den Haag.

NAZORG

Alle deelnemers die zijn uitgestroomd naar werk, zorg, school of stage ontvangen altijd twee jaar nazorg. In die periode kunnen ze altijd terugvallen op ondersteuning en advies van De Nieuwe Kans. Andersom biedt De Nieuwe Kans ook zelf nazorg aan uitgestroomde deelnemers. Hoewel deelnemers meestal veel hebben meegemaakt in hun leven, is het toch vaak voor het eerst dat ze aan een echte, officiële fulltime baan beginnen. Dat is stressvol en kan in de eerste periode veel spanning geven. Om die reden gaan we dan ook bij deelnemers langs wanneer ze aan de slag zijn op de werkplek om te kijken hoe het met hen gaat en of ze nog ergens hulp bij kunnen gebruiken. Eind 2022 stonden er 163 deelnemers in het nazorgbestand.

FIGUUR 3: SUCCESVOL UITGESTROOMDE DEELNEMERS



GEBOEKTE RESULTATEN BON SJANS

Voor Bon Sjans stond het 2022 in het teken van het uitbouwen van de locatie, het programma en de methodiek, waar in 2021 de fundamenten voor zijn gelegd. Dit heeft zonder meer geleid tot een inspirerende en aansprekende plek waar deelnemers zich snel thuis voelen, de relatie opbouwen met het team en aan zichzelf kunnen werken.

WERVING, TOELEIDING EN AANMELDING VAN DEELNEMERS

Dit jaar wisten veel samenwerkende organisaties Bon Sjans te vinden. De verhuizing naar een herkenbare en goed bereikbare plek in Rotterdam-West heeft daar zeker een

bijdrage aan bijgedragen. Het is voor zowel nieuwe deelnemers als doorverwijzende organisaties een stuk gemakkelijker om even langs te komen om een kijkje te nemen en een kennismakingsgesprek te hebben. Dit jaar zijn er 40 deelnemers aangemeld voor hun

traject bij Bon Sjans. Nieuwe deelnemers kwamen onder andere vanuit het Jongerenloket, HIT-coördinatie, Reclassering en Maaszicht. In tabel 2 zijn alle aanmeldende organisaties weergegeven:

STARTERS

Na de aanmelding van een deelnemer wordt altijd op korte termijn een kennismakingsgesprek ingepland tussen de deelnemer, doorverwijzende organisatie en een collega van Bon Sjans. Tijdens dat gesprek krijgen nieuwe deelnemers een rondleiding door het pand om een indruk te krijgen hoe het er aan toe gaat en kunnen ze alvast kennismaken met andere collega's en deelnemers. Dit gesprek wordt ook gebruikt om in kaart te brengen welke praktische zaken er spelen en hoe deze kunnen worden opgepakt. Verder worden ook allerhande hulpvragen in beeld gebracht om gaandeweg het traject verder uit te werken. 21 deelnemers zijn gestart met hun traject. Maar helaas start niet iedereen met zijn traject, dat waren

TABEL 2. VERWIJZENDE PARTIJEN

Organisatie	Aantal
Allround Begeleiding	1
Bureau Maatschappelijk Herstel en Rehabilitatie	1
De Nieuwe Kans	1
DJI, Penitentiaire Inrichting de IJssel, locatie PI Hoogvliet	1
Fivoor	1
HIT Coördinatie	2
Humanitas	1
Jongerenloket	18
Maaszicht	4
Prokino Jeugdzorg	1
Reclassering	5
Stichting Exodus Nederland	1
YOUZ	2
Zorg Hoop Liefde	1

dit jaar negen deelnemers. Sommige deelnemers komen niet opdagen na de kennismaking, hoewel ze dat even ervoor wel plechtig hadden beloofd. De realiteit blijkt dan toch weerbarstig. Bij andere deelnemers zijn collega's veel op huisbezoek geweest om te polsen hoe het met hem gaat en hem te motiveren om toch naar Bon Sjans te komen. Wanneer een deelnemer niet start, wordt dit altijd teruggekoppeld aan de doorverwijzende organisatie. Aan zijn begeleider wordt ook verteld dat de betreffende deelnemer altijd in de toekomst kan starten met zijn traject.

REDEN EN MOMENT VAN UITVAL

Dit jaar vielen twaalf deelnemers om verschillende redenen uit. Sommige deelnemers kwamen simpelweg niet meer opdagen, anderen kwamen (tijdelijk) vast te zitten. Een enkele deelnemer werd in overleg met de doorverwijzende organisatie afgesloten omdat hij een aantal collega's had bedreigd. Een andere deelnemer viel uit nadat hij in samenspraak met de doorverwijzende organisatie besloot dat er voor hem te weinig progressie zat in het traject.

Dit jaar is de methodiek van Bon Sjans verder uitgewerkt en geïmplementeerd in en met het team. Een van de onderdelen is het gebruik van een fasering in het traject. Waar voorheen met één lange fase werd gewerkt, kwam er gaandeweg onder het team en bij deelnemers de behoefte aan meer differentiatie in het traject. Daarmee werd gaandeweg het jaar ook het Deelnemer Volg Systeem (DVS) aangepast met de nieuwe fasering en werden alle deelnemers in de juiste fase gezet. De boardingfase is in de methodiek de fase die vaak het meeste tijd in beslag neemt en deze kan in overleg met de deelnemer worden verlengd, wanneer er overeenstemming is bij beide partijen dat er bijvoorbeeld te weinig progressie is of wanneer er nog te veel zaken spelen die moeten worden opgepakt voordat er naar de volgende fase kan worden gegaan. De twaalf deelnemers vielen allemaal uit in deze fase.

UITSTROOM

In 2022 stroomden zeven deelnemers succesvol uit. Vier deelnemers stroomden uit naar werk, twee deel-

nemers startten met een opleiding en een deelnemer kreeg een zorgtraject. Het aantal succesvol uitgestroomde deelnemers is iets lager dan vorig jaar. Eenzelfde tendens was ook te zien bij De Nieuwe Kans. Bij Bon Sjans zien we dat deelnemers vaak een lange tijd in het traject blijven voordat ze kunnen uitstromen. In 2023 wordt dan ook weer een lichte stijging verwacht.

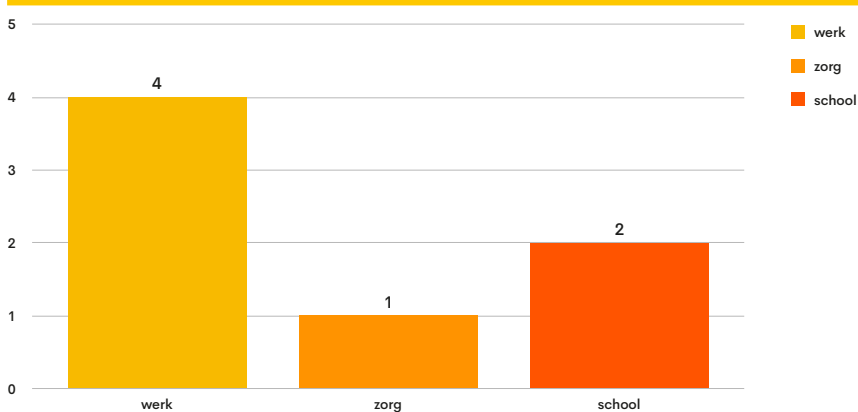
Het uitvoeren van klussen in bijvoorbeeld houtbewerking en het daarmee geleidelijk aan ook opdoen van werknemersvaardigheden is een belangrijk onderdeel in het programma van Bon Sjans. Met het vertrek van Puik aan het einde van 2021 kwam er helaas een einde aan de inspanning samenwerking. Die samenwerking maakte het onder andere mogelijk dat deelnemers al op een laagdrempelige manier konden ruiken aan het echte werk. Vrij snel na dit vertrek is op zoek gegaan naar nieuwe bedrijven om hier samen in op te trekken. Al snel kwam er een project in het fietsonderhoud en werden er grote en kleine klussen binnengehaald in hout- en metaalbewerking. Maar, Bon Sjans blijft hard op zoek naar een bedrijf dat een gedeelte van haar proces zou willen uitbesteden en bij Bon Sjans zou willen gaan brengen.

NAZORG

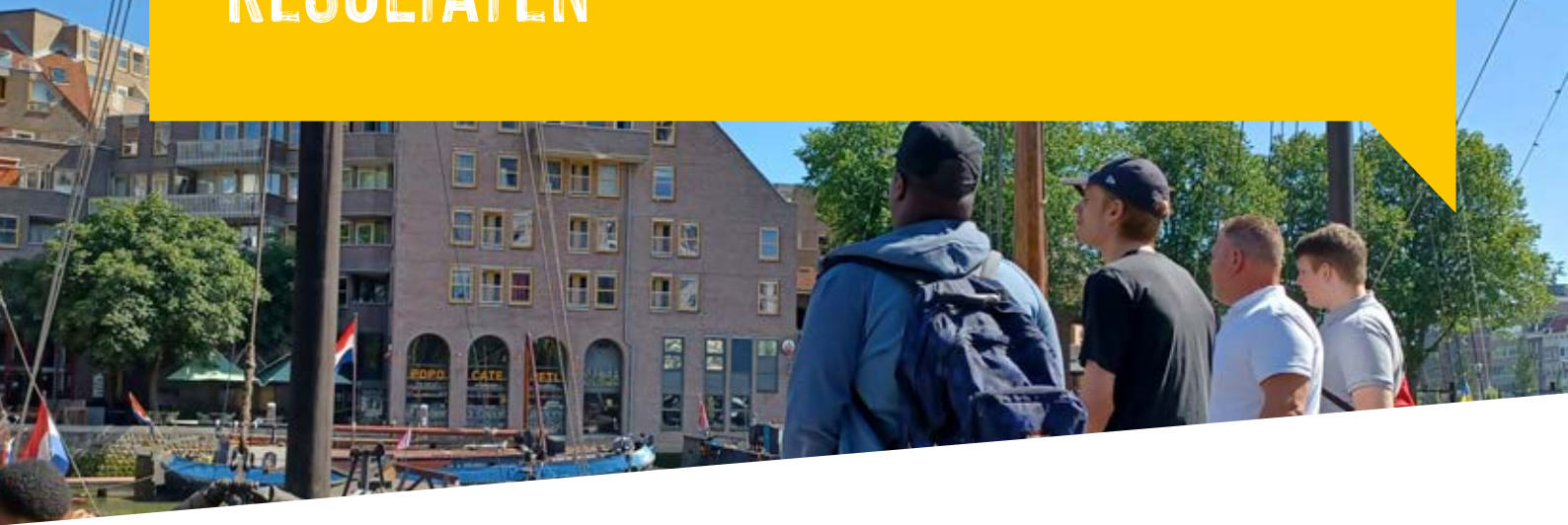
Bij deelnemers die uitstromen naar werk, school of zorg breekt een nieuwe fase aan in hun leven. Dat zit hem soms in kleine dingen. Ze worden nu niet meer gebeld door een collega van Bon Sjans als ze te laat zijn voor de start van het traject en ze moeten nu zelf hun reis gaan plannen naar werk of school. Het is een fase waarin ze opnieuw de balans moeten vinden en meer zelfstandig hun weg moeten gaan vinden in de maatschappij. Hoewel ze

daar in de laatste fase bij Bon Sjans goed op worden voorbereid, merken we dat de dagelijkse praktijk toch vaak weerbarstiger is dan dat deelnemers zelf inschatten. Daarom hebben we met name de eerste maanden nog vaak contact met hen die zijn gestart met een baan of opleiding. Bijvoorbeeld door hen te bellen en te vragen hoe het met hen gaat en of ze ondersteuning kunnen gebruiken. Maar andersom zien we ook dat deelnemers de weg naar Bon Sjans weten te vinden en langskomen. Soms voor de gezelligheid, en andere keren omdat ze bijvoorbeeld een brief hebben gekregen die ze niet goed begrijpen en ze niet weten wat ze er mee moeten doen.

FIGUUR 4: UITSTROOM BON SJANS 2022



TOELICHTING OP KWALITATIEVE RESULTATEN



TEVREDENHEID

Dit jaar hebben De Nieuwe Kans en Bon Sjans de tevredenheid van deelnemers over beide trajecten in kaart gebracht. Bij De Nieuwe Kans behelst dit een vragenlijst met bijna 70 items die bijvoorbeeld ook de sfeer en bejegening in kaart brengen. Omdat de methodiek van Bon Sjans nieuw is en nog steeds wordt doorontwikkeld, hebben we er nu voor gekozen om de vragenlijst daar kort en bondig te houden. In de tussenrapportage stond dat het afnemen van de uitgebreide vragenlijst bij De Nieuwe Kans veel tijd in beslag neemt, hoewel het waardevolle informatie kan opleveren. Doordat we bij Bon Sjans met een verkorte vragenlijst hebben gewerkt, konden we kijken hoe dit uitpakte. Logischerwijs neemt het minder tijd in beslag en door de open vragen, gaan de antwoorden van deelnemers ook alle kanten op. We zien dat de gesloten vragenlijst van De Nieuwe Kans gerichte feedback geeft, waarbij de open setting bij Bon Sjans ruimte aan deelnemers geeft om te zeggen wat ze willen. Kortom: beide vragenlijst zijn zeker bruikbaar om in kaart te brengen wat deelnemers van het traject vinden. Gemiddeld geven deelnemers het traject bij Bon Sjans een 8,9 en bij De Nieuwe Kans een 8,5. Alle gegeven input van de deelnemers wordt gebruikt in de doorontwikkeling van beide methodes.

DIAGNOSTISCHE FASE

In 2020 zijn De Nieuwe Kans en Bon Sjans gestart met het uitbreiden van de methodiek via een aantal instrumenten, zoals de WAIS-IV-NL en SCL-90. Deze en andere instrumenten worden gebruikt om tijdens de instroomperiode bij nieuwe deelnemers een zo'n compleet mogelijk beeld te krijgen van wat er speelt. Deze instrumenten worden ingezet naast de observaties en de gesprekken die we met deelnemers voeren.

Dit jaar is De Nieuwe Kans ook gestart met het in kaart brengen van PCE's (beschermende en compenserende ervaringen), als onderdeel van een afstudeeronderzoek. Een relatief nieuwe vragenlijst die, zoals de naam al doet vermoeden, de beschermende en compenserende ervaringen van deelnemers in kaart brengt. Er worden vragen gesteld naar de positieve ervaringen in iemands leven, zoals of er iemand in zijn omgeving was die altijd van hem hield, of hij vrienden had of een hobby uitoefende. Veelal wordt er gefocust op de problematiek en trauma's uit iemands leven en is er weinig aandacht voor het positieve dat iemand heeft meegemaakt. Waar haalt iemand veerkracht en fijne herinneringen vandaan? De antwoorden op deze vragen uit de PCE-lijst gaven deelnemers een goed gevoel en liet hen zich

realiseren dat er, soms weggelaten, ook goede dingen zijn gebeurd in hun jeugd. Dit biedt vervolgens weer aanknopingspunten om het traject inhoudelijk vorm te geven en deelnemers te stimuleren om bijvoorbeeld hun oude hobby weer op te pakken of weer contact te leggen met die basisschoolvriend van vroeger.

HUISVESTING

In 2021 zijn we met Havensteder gestart met het aanbieden voor huisvesting voor een aantal van onze deelnemers. Ook dit jaar kon een aantal van onze deelnemers terecht in een zogenaamde omklapwoning. Via deze constructie kunnen zij werken aan een stabiele basis om na verloop van tijd zelf de woning te gaan huren bij Havensteder. De Nieuwe Kans krijgt er dan een nieuwe woning voor terug, waar een volgende deelnemer tijdelijk in kan gaan wonen. Hoewel de constructie goed in elkaar steekt, bleek dat een aantal deelnemers toch nog de nodige begeleiding nodig had op maatschappelijk vlak toen zij eenmaal in de woning zaten. We hebben ons dan ook eerlijk de vraag gesteld of dit voor deelnemers de meest ideale situatie is. Mede daarom hebben we aan het einde van dit jaar het besluit genomen om een van de vijf kleine appartementen niet meer te gebruiken en willen we in de toekomst er voor

gaan zorgen dat de huisvesting een nog meer tijdelijk karakter krijgt in combinatie met ondersteuning vanuit

het wijkteam en De Nieuwe Kans. We hebben overigens nog steeds de ambitie om – geïnspireerd door de

interventie in San Patrignano – wonen, leven, werken en ondersteuning aan te bieden op dezelfde locatie.

S.T.A.R.T. PILOT

Vanaf september 2021 zijn DNK-collega's Laura en Lévi bezig met het project. In het begin, met de ontwikkeling van de methodiek en het pedagogisch klimaat, werd een programma en rooster in elkaar gezet en werd een mix uitgedacht van workshops, gesprekken en diagnostiek. Vanaf februari 2022 werden de eerste deelnemers aangemeld en werden samen met het jongerenloket de kennismakingsgesprekken gevoerd. Laura en Lévi vertellen over hun eerste jaar bij S.T.A.R.T.

"Vanaf de eerste kennismaking tot en met het einde tijdens het profielgesprek zijn we betrokken bij de individuele jongeren", zo begint Laura. "Voor alle jongeren zijn we het aanspreekpunt en werken we nauw samen met de jongerenconsulenten en het wijkteam, die beiden op locatie zitten. En ook met afdeling inkomen is een lijntje om alles voor de jongeren te regelen", zo vervolgt ze. Lévi vult aan: "Maar we zijn ook verantwoordelijk voor het inhoudelijke gedeelte van S.T.A.R.T., wat inhoudt dat we het proces rondom diagnostiek aansturen en in de gaten houden". Er wordt gezorgd dat alle vragenlijsten worden afgenomen, geanalyseerd, geïnterpreteerd en besproken. "Het doen van diagnostiek is een van de drie pijlers van START, dus het is belangrijk dat dit goed wordt gedaan", zo besluit Lévi. Net zo belangrijk zijn het pedagogisch klimaat en de sfeer die er hangt. "Deelnemers moeten zich direct thuis voelen als ze hier zijn. Dat doen we bijvoorbeeld door het aanbieden van ontbijt en lunch. En het zit hem ook in de manier van benaderen. Dat doen we informeel en laagdrempelig en we sluiten aan bij wat iemand nodig heeft of aankan. Bij de ene deelnemer spreken we hier af, de ander bellen we op en, wanneer we weten dat iemand niet graag buiten komt vanwege angst, dan gaan we op huisbezoek om daar het een en ander te regelen", zo vertelt Laura.

De Nieuwe Kans (DNK) is sinds 2021 betrokken bij het S.T.A.R.T.-project. S.T.A.R.T. staat voor Steun, Tijd, Aandacht, Richting en Toekomst. Het S.T.A.R.T.-project is een pilot vanuit de gemeente Rotterdam. Het belangrijkste doel is het verbeteren van de dienstverlening, onder andere door het terugdringen van uitval van jongeren met multiproblematiek. Het project is een samenwerking met De Nieuwe Kans, gemeente Rotterdam (Jongerenloket en Werk & Inkomen) en de wijkteams. Die nauwe samenwerking op de werkvloer en daarbuiten is uniek en een aanwinst voor de stad en voor de deelnemers aan de pilot.

S.T.A.R.T. is mede opgezet om uitvoering te geven aan een van de aanbevelingen uit H.E.T.-onderzoek, waaruit naar voren kwam om de zoekperiode voor jongeren die een uitkering aanvragen bij Jongerenloket van gemeente Rotterdam anders in te gaan richten. Al snel zagen ze de meerwaarde van S.T.A.R.T. in de dagelijkse praktijk. "We krijgen vaak sneller een beter beeld van een deelnemer, via het contact

dat we hebben en de diagnostiek die we doen. Omdat dit goede contact er is, trekken ze zelf ook vaker aan de bel dan dat ze normaal zouden doen. Dat heeft naar mijn idee alles te maken met de manier waarop we contact maken: gelijkwaardig, van mens tot mens en meegeven dat de deur altijd open staat", zo legt Laura uit. "We proberen hun intrinsieke motivatie aan te wakkeren, zodat ze open staan voor verandering. Die motivatie wordt aangewakkerd doordat we hen ook zelf laten nadenken over de stappen die zij willen zetten in plaats dat wij zeggen wat ze moeten doen. Ze zijn zelf eigenaar van de situatie en hun toekomst en we beschouwen dat als een belangrijke manier van werken bij S.T.A.R.T. die we graag willen bewaken", aldus Lévi.

Na het afronden van de pilot in de zomer, werd na een evaluatie met de samenwerkende partners besloten om een tweede pilot te draaien die in november 2022 van start is gegaan. In de tweede pilot is een aantal workshops (budgetteren, zingeving en levenspad) toegevoegd en er zijn nu twee vaste consulenten die de gehele pilot betrokken zijn in de uitvoering.

In dit jaar hebben 72 jongeren deelgenomen aan de pilot, de helft was al bekend bij het Jongerenloket en de andere helft meldde zich voor het eerst. Bij maar liefst 57 deelnemers is een eindprofiel opgemaakt met daarin een advies wat voor hem of haar de beste volgende stap zou kunnen zijn.

Bij De Nieuwe Kans waren Lévi en Laura gewend om enkel met jongvolwassen mannen met multiproblematiek te werken. Bij S.T.A.R.T. nemen ook vrouwen deel aan het programma en daarmee zijn er gemixte groepen. Zowel Laura als Lévi zien dat de mix eigenlijk prima gaat. "Veel problemen komen bij zowel jongens als meiden voor, dus dat is niet zo spannend. Ook het feit dat ze bij elkaar in de groep zitten vormt geen probleem tijdens de workshops. Het is vooral het gedrag waar we op letten. Bijvoorbeeld kwetsbaarheid, angst of depressie zijn zaken die zowel bij jongens als meiden voorkomen in de pilot. Daarmee moet je bij het individu rekening houden en bepalen of dat goed gaat in de groep", zo licht Laura toe.

Lévi en Laura hopen dat de methode en manier van werken bij S.T.A.R.T. een vaste plek krijgt in de dienst- en hulpverlening van gemeente Rotterdam. "Het liefst met meerdere plekken in de stad, waar op dezelfde manier wordt gewerkt. Hierdoor kunnen jongens en meiden dichtbij terecht voor laagdrempelige hulp en ondersteuning. Het zou tof zijn als we er een kenniscentrum om heen kunnen bouwen, zodat we met bijvoorbeeld universiteiten en hogescholen onderzoek kunnen doen om de kwaliteit te blijven waarborgen", zo besluit Laura. De tweede pilot loopt door in 2023 en wordt wederom afgesloten met een evaluatie. De Nieuwe Kans blijft graag betrokken om ook in de toekomst uitvoering te geven aan S.T.A.R.T.

EENZAAMHEID EN DIVERSITEIT

Dit jaar zouden De Nieuwe Kans en Bon Sjans specifiek aandacht geven aan diversiteit en inclusiviteit, met als beoogd doel dat iedere deelnemer zich welkom en thuis voelt bij een van de interventies en alle ruimte ervaart om deel te nemen aan het traject. Echter, gaandeweg het jaar kwamen we tot de conclusie dat in diverse trainingen die we geven dit onderwerp al veel aan bod komt en dat deelnemers sowieso veel respect voor elkaar hebben, ongeacht waar iemand vandaan komt, wat iemands geloof is of wanneer iemand zich aangetrokken voelt tot dezelfde sekse. Dat zette ons aan het denken, vooral omdat we daarnaast zagen dat eenzaamheid een onderwerp was dat erg speelde bij veel van onze deelnemers. Ze hebben een klein of geen netwerk en de contacten die er wel zijn, werken niet altijd in het voordeel van de deelnemer. Ook zijn veel relaties tussen deelnemer en familie beschadigd en diende er het nodige herstelwerk te worden verricht. De medewerkers van zowel De Nieuwe Kans als Bon Sjans hebben een training gevolgd in het herkennen en bespreekbaar maken van eenzaamheid, alsmede welke gevolgen dit kan hebben voor de mentale gezondheid van deelnemers. We merken in de gesprekken die we hebben gevoerd met onze deelnemers dat ze hier veel aan hebben gehad en stappen maken in het opbouwen van hun netwerk.

OVERGANG 18- NAAR 18+

In het laatste kwartaal van 2022 was er landelijk veel aandacht voor dit onderwerp en kwamen veel signalen naar buiten dat jongeren in de knel komen wanneer ze achttien worden en geen jeugdzorg meer ontvangen. In sommige gevallen komen ze op straat te staan met alle mogelijke gevolgen van dien. Ook bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans zagen we deelnemers die werden aangemeld op hun 18^e, 19^e of 23^e en al een groot gedeelte van hun leven in het systeem van hulpverlening hebben gezeten. Het vergt, ook in Rotterdam-Rijnmond, een lange adem om deze jongens op jonge leeftijd te motiveren en in te laten zien dat verdere ondersteuning na hun 18^e ook zeer wenselijk zou zijn. De werkelijkheid is soms helaas anders en zij maken de keuze om op eigen benen te staan en een leven op te bouwen, omdat ze

blij zijn verlost te zijn van jeugdzorg. Dat is zeer te begrijpen en voor ons ligt daar de taak om deze deelnemers zo goed mogelijk bij te staan en te helpen wanneer ze bij De Nieuwe Kans of Bon Sjans zijn in het maken van hun keuzes. Verder zijn we – om de drempel te verlagen – van start gegaan met het aanbieden van beide trajecten voor deelnemers wanneer ze 17 of 17,5 zijn, waarbij de verwachting dan is dat op hun 18^e of later zullen uitstromen naar werk, school of zorg. Tot slot hebben we in Rotterdam veel contacten binnen iHUB (onderwijs- en zorglocaties) en met MBO-instellingen om de overgang en overdracht te bespoedigen.

BUSINESSCASE PORTICUS

In het najaar van 2020 werden De Nieuwe Kans en Bon Sjans benaderd door Porticus om mee te doen aan project om een mogelijk alternatief te ontwikkelen voor de invulling bij zogenaamde kortgestraften. De achterliggende gedachte is dat

degenen die voor een paar weken naar 'binnen' moeten, vaak veel verliezen: denk dan bijvoorbeeld aan hun baan, ruzie met hun partner of geroddel in de familie. Ze staan vaak weer slechter 'buiten' en moeten dan opnieuw beginnen met het opbouwen van hun leven. Dat zou volgens Porticus anders moeten kunnen. Boetedoening is nu eenmaal onderdeel van het systeem, maar we zien daarnaast dat het bieden van perspectief richting werk, het oppakken van problemen en het geven van coaching minstens zo waardevol zijn om iemands gedrag te beïnvloeden en te veranderen. Dit jaar hebben we onze bijdrage geleverd door (oud)-deelnemers te laten vertellen welke impact een korte straf op hun leven en dat van hun omgeving heeft gehad. Hun verhaal is waardevol en zet dingen in perspectief. Volgend jaar gaat de aandacht uit naar een publiekscampagne met betrekking tot de nadelen die kleven aan detentieschade.



SAMENWERKING IN DE STAD

UITGELICHTE SAMENWERKING: JONGERENLOKET GEMEENTE ROTTERDAM

Sinds jaar en dag werkt De Nieuwe Kans samen met het Jongerenloket van gemeente Rotterdam. Jongerenconsulenten melden ieder jaar tientallen deelnemers aan, zodat zij bij De Nieuwe Kans een traject kunnen volgen. Hoe verloopt die samenwerking eigenlijk?

Vanuit gemeente Rotterdam heeft De Nieuwe Kans twee vaste aanspreekpunten: Jeroen en Gulay. Ze zijn niet zomaar aanspreekpunten voor DNK. Sterker nog, iedere donderdagochtend en vaak ook op andere momenten in de week, zijn zij aanwezig bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans. Om praktische zaken te regelen met deelnemers die al een tijdje in het traject zitten, maar ook om samen met De Nieuwe Kans of Bon Sjans met nieuwe deelnemers kennis te maken en de intake op de locatie te doen.

Jeroen werkt al bijna 12,5 jaar bij het Jongerenloket en werkt al met De Nieuwe Kans samen vanaf de eerste start. Hij kijkt heel positief naar die samenwerking en licht toe: "Het mooie vind ik dat de maatschappelijk werkers bij DNK en ik dezelfde instelling hebben. Allebei zijn we heel dienstverlenend en mensgericht. En dat hebben we in het werk met deze jongens ook echt nodig. Ze zijn allemaal van jongsaf aan tegengewerkt, hebben een rugzak vol met teleurstellingen en negatieve ervaringen, en hebben weinig succes gekend. Het is simpelweg geweldig

om hier met die jongens successen te boeken".

Zoals gezegd is Jeroen vaak te vinden bij De Nieuwe Kans. "Het is gewoon handig om hier vaak te zijn, want dan kan ik direct met jullie schakelen als er wat speelt met een van de deelnemers. Dat scheelt een hoop bellen, mailen en dingen op afstand proberen op te lossen, terwijl we het ook gewoon ter plekke kunnen doen". Jeroen ziet dat deelnemers hun weg ook goed weten te vinden en zich snel thuis voelen bij De Nieuwe Kans. Hij licht toe: "Dat heeft met een aantal dingen te maken. Het is heel informeel. Iedereen is gelijk aan elkaar en heeft respect voor hoe iemand is. En het aanbieden van een warme lunch is heel goede manier om lekker met elkaar te kunnen praten en kennis te maken. Dat maakt het voor deelnemers heel laagdrempelig en makkelijk om aan te haken. Dit soort grote en kleine onderdelen in de aanpak maken Bon Sjans en De Nieuwe Kans plekken waar heel veel verschillende jongeren kunnen aanhaken. En met jullie instelling en manier van werken zie ik jullie echt als collega's waar we samen het verschil maken voor die jongens".

KENNISATELIERS BON SJANS EN DE NIEUWE KANS

Omdat het eindelijk weer mogelijk was om met een grote groep bij elkaar te komen, werd het idee van het eerste kennisatelier bij Bon Sjans geboren. Nadat we ruim twee jaar praktisch geen rondleidingen hebben kunnen geven op beide locaties, was dit het moment om in één keer aan een groot netwerk

te laten zien wat Bon Sjans in huis heeft en kan bieden voor haar deelnemers.

Op dinsdagmiddag 1 november waren bijna 80 professionals uit het maatschappelijk en sociaal domein aanwezig. De aanwezigen konden diverse workshops volgen om echt letterlijk te ervaren hoe het traject bij Bon Sjans er uit ziet en welk verschil het voor iemand kan maken. Het liet ook zien hoe belangrijk de kracht van het netwerk is en dat we de klus alleen kunnen klaren als we samenwerken, elkaar vinden, elkaar geloven en elkaar vertrouwen.

Het was fijn om veel mensen na lange tijd weer fysiek te kunnen spreken, om afspraken te maken en elkaar weer te inspireren. Zowel Bon Sjans als De Nieuwe Kans zijn voor een groot gedeelte afhankelijk van het netwerk voor de aanmelding van nieuwe deelnemers. Dit was dus ook een goed moment om weer kenbaar te maken aan het netwerk dat beide interventies nog steeds erg laagdrempelig en zonder ingewikkelde voorwaarden voor bijna alle multiprobleem jongvolwassen mannen geschikt zijn.

We beschouwen het eerste kennisatelier bij Bon Sjans als een groot succes en als een middel om elkaar beter te leren kennen, elkaar te vinden en kennis met elkaar te delen. We zijn van plan om ieder kwartaal een kennisatelier te organiseren, afwisselend bij Bon Sjans en De Nieuwe Kans om telkens het netwerk nieuwe inspiratie te geven.

SAMENWERKING: BEREIK IN DE STAD

Werk, Stage & Vakopleiding

Cotrans 9
De Bouwpraktijk
Dekker Groep
Europe Pallet B.V.
Everyday Heroes
Glazenwasserij Van Elten B.V.
Groen Collect
Havensteder
Het Robedrijf
KFC
Knoest
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
Spring Holding
SSC-Flex
Start Foundation
STC B.V.
Strandclub Zee
Team Garantiebanen
Techniek College
UBN Uitzendbureau
Werkgevers Servicepunt
Rotterdam-Rijnmond
Zpits Opleidingen & trainingen

Huisvesting

Centraal Onthaal Jongeren
CVD
Enver/TriviumLindenhof
Flexus Jeugdplein
Havensteder
Humane Zorg
JongLeren
KotMadam
Maaszicht
Nico Adriaan Stichting
Pauluskerk
Prokino
Stichting Ontmoeting
Stichting Perspektief

Vaste partners

Gemeente Rotterdam
iHUB
YOUZ

Gemeente Rotterdam

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

Justitie & Veiligheid

Directie Veilig
Herstelrecht (Restorative Justice)
HIT-team
Jeugdreclassering
Palier
PI Den Hey-Acker
PI Hartelborgt
PI Teylingereind
Politie Rotterdam
Reclassering Leger des Heils
Reclassering Nederland
Stadsmariniers
Veiligheidshuis
William Schrikker Groep
Porticus

Zorg & Maatschappelijke hulpverlening

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

Onderwijs

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

Jongerenwerk

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

Zorg & Maatschappelijke hulpverlening

ACT-teams
BA-Groep
Bouman Reclassering
CVD
De Waag
Dental Network
Enver
Jeugdprofs

Cultuur, voorlichting en educatie

BMC / Yacht
GGD
Kredietbank
Nederlandse Spoorwegen
Team Enkelband

Sport

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

Overig

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

UITGELICHTE SAMENWERKING: DAVID BOONE

Het begon ooit lang geleden met een mailtje over-en-weer. Al snel volgde een kennismaking om elkaar beter te leren onder het genot van een warme lunch bij De Nieuwe Kans. En sindsdien werken zowel De Nieuwe Kans als Bon Sjans prettig samen met David Boone, werkzaam bij Mee Rotterdam-Rijnmond als expertise-medewerker waarin hij veel kennis heeft over de wereld van mensen met een beperking.

Al spreekt David liever niet over mensen met een beperking. "Eigenlijk is het woord 'beperking' niet waar het bij de doelgroep van multiprobleem jongvolwassen mannen om draait. Die is er wel, maar we moeten eigenlijk met elkaar kijken wat er nu nodig is om iemand verder te helpen als hij aan het werk wil gaan. Wat is nu echt belangrijk voor die deelnemer? Welke behoeften heeft hij en welk werk past nu echt goed bij hem, waar hij gelukkig van wordt". Volgens David geeft het IQ zeker een beeld van wat iemand wel of niet kan, maar is het net zo belangrijk om te kijken naar het sociaal adaptief vermogen, welke copingstijlen iemand hanteert in bepaalde situaties en hoe het ondersteunende netwerk aanwezig is.

David heeft vanuit zijn werk veel contact met medewerkers van De Nieuwe Kans en Bon Sjans. "Vaak word ik gevraagd om voor jullie deelnemers te kijken wat een goed vervolgtraject zou kunnen zijn. Iedere keer is het maatwerk voor een deelnemer en dan is het fijn als ik met een deelnemer en jullie mee kan in die tocht om bijvoorbeeld de contacten te leggen met het UWV voor het juist invullen van de goede formulieren. Onze deelnemers moeten we echt aan de hand

meenemen en helpen om aan het werk te komen, omdat het voor hen gewoon ingewikkeld is om allemaal zelf te regelen.

Er valt zo links en rechts nog wel wat te verbeteren. In de ogen van David hebben best wat bedrijven nog last van koudwatervrees als het gaat om de doelgroep. Er is veel onwetendheid, terwijl het werken met deze deelnemers juist zo veel kansen kan bieden. Alleen moeten bedrijven wel 'verder' kunnen kijken als een deelnemer te laat komt of boos uitvalt in een gesprek. Daar moet je doorheen zien en dan krijg je ook een heel ander beeld van zo iemand als werknemer.

Het leuke aan deelnemers is dat ze graag resultaat willen zien van hun werk, zo geeft David aan. "Het liefst in salaris en geld natuurlijk, zoals iedereen". Vaak gaan ze eerst een proefperiode draaien, met behoud van uitkering. "Samen met De Nieuwe Kans en Bon Sjans leggen we dan aan de deelnemers uit dat ze dit moeten zien als een opstap en investering, zodat ze later meer gaan verdienen", zo licht David toe. "En we hopen ze ook te laten inzien dat dit voor hun eigen toekomst beter is", vervolgt hij. "Het

is echt wel lekker om een paar weken niks te hoeven doen. Maar wanneer al je vrienden overdag werken, jij jezelf enorm verveelt en niks om handen hebt, ga je zelf ook wel zien dat je dit niet heel lang gaat volhouden. Dan proberen we hen mee te nemen in het traject en uit te leggen waarom dit voor hen de beste keuzes zijn die ze op dit moment kunnen maken, zo besluit David.

Voor de deelnemers heeft David een duidelijke droom: "ik hoop dat we samen met De Nieuwe Kans en Bon Sjans onze deelnemers op deze manier kunnen blijven helpen. Dus met vaste ondersteuning een deelnemer aan de hand nemen naar een werkgever of instantie, in plaats van hem koud door te verwijzen en te hopen dat het goedkomt. Deze groep blijft altijd bestaan, want de wereld wordt steeds complexer en digitaler. Er is nog zo veel te ontdekken en te veranderen. Ik hoop oprecht dat steeds meer bedrijven de omslag maken, waarbij er geen losse taken worden bedacht voor een van onze deelnemers, maar dat er echt een functie voor zo iemand wordt gemaakt zodat hij ook een betekenisvolle baan heeft, die respect en zingeving geeft aan hun leven".

TEAM DE NIEUWE KANS EN BON SJANS

Ontwikkelingen in het team

Begin dit jaar startte Gilbert als teamleider bij De Nieuwe Kans. Vanaf maart 2022 volgde Jessica hem op als trainer/coach bij De Nieuwe Kans. Art-Jan vertrok in april en Jasmijn werd aangesteld als directeur. Haar plek van teamleider bij Bon Sjans werd vanaf juli opgevuld door Jantien.

Verder volgde het team van De Nieuwe Kans een training om eenzaamheid onder deelnemers te herkennen en bespreekbaar te maken. Dit was nodig, omdat we zagen dat veel deelnemers een klein of geen netwerk hadden, dat verder ineenkromp door corona.

Tot slot is er ook gestart met intervisie. Hierin was plek om casuïstiek met elkaar te bespreken en was er veel ruimte binnen het team om met elkaar aan de slag te gaan en alle neuzen dezelfde kant op te zetten.

Urgentie

In het derde kwartaal zagen De Nieuwe Kans en Bon Sjans dat het aantal aanmeldingen en de uitstroom van deelnemers achterbleef. Dit hebben we besproken met de gemeente & accounthouders. Tegelijkertijd zijn we intern met beide teams aan de slag gegaan om terug te gaan naar de basis om van daaruit weer te gaan bouwen aan een stabiele toekomst. In het kort betekende dit dat we weer gaan werken volgens de methodiek en alles wat daarbij komt kijken, zodat we deelnemers weer alles kunnen bieden. Het tweede andere grote vraagstuk was het opnieuw activeren van het netwerk dat deelnemers aanmeldt bij De Nieuwe Kans en Bon Sjans. Dat kwam tot uiting in het eerste kennissatelier, maar ook door actief partners te bezoeken en uit te nodigen om de banden weer aan te halen en te zoeken naar de gemeenschappelijke deler, waarmee we onze doelgroep verder helpen.

TEAM DNK

3 maatschappelijk werkers
3 gedragstrainers/coaches
3 trajectbegeleiders (tevens docent)
1 sportdocent
1 instroommedewerker
1 uitstroommedewerker
1 kok

1 beleidsmedewerker
2 receptionistes
1 teamleider
1 directeur
1 psychiatrisch verpleegkundige (extern)
1 psycholoog (extern)
1 psychiater (extern)

TEAM BON SJANS

1 trajectbegeleider
2 coaches

TEAM START

Twee (L&L) Traject- & stagebegeleider.
Vijf stagiaires

DIRECTIE

Jasmijn Verhage, 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
Jan Kweekel
Joost Voerman
Hasib Moukaddim

BLIK VOORUIT: NIEUWE ENERGIE!



PLEK IN DE STAD

Volgend jaar bouwt DNK haar plek in het voorzieningslandschap in Rotterdam verder uit, waar we als expertisecentrum over multiproblematiek in willen groeien. Op de werkvloer gaan we daar mee door via het geven van kennisateliers. De eerste editie in 2022 was een groot succes waar bijna 80 professionals via uitdagende workshops en inspirerende sessies konden ervaren hoe we het verschil maken voor deze doelgroep in Rotterdam. Volgend jaar organiseren we ieder kwartaal een dergelijk kennisatelier voor het netwerk.

Verder wordt er veel gebruik gemaakt van onze kennis en kunde en worden we bijvoorbeeld door de gemeente gevraagd om mee te denken met nieuwe pilots, vanwege onze expertise met de inzet van ervaringsdeskundigen met deelnemers die veel in aanraking komen met justitie. Daarnaast zijn we betrokken bij de ontwikkelingen in en rondom het M4H-gebied, waar ook Bon Sjans is gehuisvest, om na te denken over hoe dit gebied sociaal-maatschappelijk zou moeten worden ingericht. Verder nemen we ook deel aan het Healthy Start-programma vanuit Erasmus Universiteit Rotterdam. Dit programma zet zich in voor het verbeteren van de fysieke, mentale en sociale gezondheid van

kinderen en adolescenten door wetenschappelijke en maatschappelijke doorbraken.

Tot slot werken we ook veel samen met hogescholen en universiteiten en bieden we hiermee stagiaires de mogelijkheid om praktijk- of onderzoekstages te doen bij De Nieuwe Kans, Bon Sjans en S.T.A.R.T. Bovendien ondersteunen zij in het uitvoeren en verwerken van diagnostiek bij deelnemers, zodat we een completer beeld van hen kunnen krijgen.

S.T.A.R.T.

Dit jaar heeft De Nieuwe Kans een belangrijke bijdrage geleverd aan de uitvoering van het programma S.T.A.R.T., in samenwerking met het jongerenloket, het wijkteam en Sagenn. De pilot is gaandeweg dit jaar verlengd. Twee collega's van De Nieuwe Kans werken fulltime op het project, aangevuld met gemiddeld vijf tot zes stagiaires die ook door hen worden begeleid. We zien dat deze interdisciplinaire en laagdrempelige vorm van samenwerken een positieve impact heeft op hoe deelnemers aldaar de dienstverlening aan hen ervaren. Deze manier van aanpak is persoonlijk, met aandacht en verdiepend, en geeft deelnemers handvaten om de toekomst verder in te richten.

We gaan graag samen met gemeente Rotterdam volgend jaar in gesprek over de vraag op welke manier we blijvend een bijdrage kunnen leveren aan S.T.A.R.T. in Rotterdam. We geloven echt dat deze manier van werken heel dichtbij de leefwereld van deelnemer staat, waardoor we fundamentele verschillen voor hen kunnen realiseren.

JONGVOLWASSEN VROUWEN

Sinds de oprichting van De Nieuwe Kans in 2007 bestond de doelgroep, op een pilot na, enkel en alleen uit jongvolwassen mannen. Altijd er is de vraag van doorverwijzende organisaties geweest of we iets konden bieden voor jongvolwassen vrouwen met multiproblematiek, maar moesten we de vraag met nee beantwoorden. In de laatste overleggen van 2022 met gemeente Rotterdam is het balletje nogmaals opgegooid en is tot het besluit gekomen dat De Nieuwe Kans ook jongvolwassen vrouwen met multiproblematiek een traject mag gaan aanbieden. Daar zijn we heel blij mee. We kijken er naar uit om met deze groep aan de slag te gaan en hopen begin maart 2023 de eerste vrouwen te mogen verwelkomen in het traject.

IHUB

Sinds begin 2021 is De Nieuwe Kans officieel onderdeel van iHUB, waarin we samenwerken met Horizon, Altra

en Opvoedpoli. We zien en horen dat de jeugdzorgsector onder druk staat. De wijze waarop de jeugdzorg is ingericht en wordt gefinancierd is anders dan de wijze van De Nieuwe Kans en Bon Sjans. Dat geeft ons letterlijk en figuurlijk ruimte om snel te schakelen, er zijn geen wachtlijsten en er is een vraaggerichte aanpak. Deze manier van werken geeft De Nieuwe Kans en Bon Sjans een bepaalde werkcultuur en kijkt op het verminderen en voorkomen van multiproblematiek. Hoewel alle vraagstukken die spelen in de jeugdzorg ingewikkeld zijn, denken we vanuit onze manier van werken mee binnen iHUB om de wereld van jeugdzorg en onderwijs opnieuw in te richten.

STRATEGISCH MEERJARENPLAN

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

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

- de samensmelting van De Nieuwe Kans en Bon Sjans: uitvoeren van de methodiek binnen een context van werk;
- het realiseren van een nieuwe locatie voor beide interventies, zodat punt 1 goed kan worden vormgegeven;
- het verstevigen van de diagnostische fase, op verzoek van en in overleg met gemeente Rotterdam;
- een aantal kwantitatieve doelstellingen, waaronder het laten instromen en succesvol uitstromen van deelnemers;

- het leveren van een substantiële bijdrage aan de oprichting van een consortium voor multiproblematiek onder jongvolwassenen in Rotterdam;
- een verdere inbedding binnen iHUB;
- de doorontwikkeling en professionalisering van beide teams;
- het uitgroeien tot een kennis- en expertisecentrum op het gebied van multiproblematiek onder jongvolwassen mannen.

TOT SLOT

Bon Sjans en De Nieuwe Kans zien uit naar het nieuwe jaar. We hopen nu met twee stabiele teams verder te bouwen aan de inhoud en de warme banden met het netwerk weer aan te gaan, zodat deelnemers weer hun weg weten te vinden naar beide interventies in de stad.

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 2022 De Nieuwe Kans van iHUB Zorg B.V. te Rotterdam opgenomen 'niet-financiële gegevens', zoals opgenomen onder 'Het jaar 2022 in Cijfers' op pagina 1, ingevolge de Subsidieverordening Rotterdam 2014 van iHUB Zorg B.V. te Rotterdam over 2022 inzake 'De Nieuwe Kans' onderzocht.

Naar ons oordeel is de niet-financiële subsidieverantwoording ingevolge de Subsidieverordening Rotterdam 2014 van iHob Zorg B.V. inzake 'De Nieuwe Kans' 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 en het SVR2014-Subsidiecontroleprotocol genoemd in artikel 14 van de Subsidieverordening Rotterdam 2014. 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', zoals opgenomen in de paragraaf 'Verantwoording en vaststelling' van de subsidiebeschikking.

Wij zijn onafhankelijk van iHUB Zorg B.V. zoals vereist in de 'Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten' (ViO), de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de verleningsbeschikking. 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.

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.21.06.00235.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 zoals beschreven in de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de Verleningsbeschikking.

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) en het SVR2014-SUbsidiecontroleprotocol genoemd in artikel 14 van de Subsidieverordening Rotterdam 2014 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, 28 februari 2023
Coney Assurance B.V.

was getekend
O.P. Wouters RA

----- www.coneyminds.nl




Bon Sjans
Van Helmontstraat 25
3029 AA Rotterdam

 www.bonsjansrotterdam.nl



De Nieuwe Kans
Piekstraat 23
3071 EL Rotterdam

 www.denieuwekans.org

