

De Nieuwe Kans ■ ■ ■ ■ ■

Jaarverslag 2018



## INHOUDSOPGAVE

Visie & missie	1
Maatwerk & verbinding	2
Van De Nieuwe Kans naar een nieuw leven	4
Interview met Mohammed Afrah Ali	7
Van overleven naar leven: re-integratieproject Schoon Schip werd in 2018 onderdeel van DNK	9
Op maat gemaakte begeleiding, training en zorg	11
Minder aanmeldingen, méér problemen	14
Samenwerking (1)	19
Samenwerking (2)	20
2018 in vogelvlucht	22
De samenstelling van het team en het bestuur	24
De blik vooruit	25
Accountantsverklaring	28

Foto omslag: een deelnemer die succesvol is  
uitgestroomd naar werk.

### VISIE

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

Belangrijke waarden voor DNK zijn: veilig, betrokken, verantwoordelijk en duurzaam. Deze pedagogische waarden worden samengevat door het motto: **warm gedisciplineerd.**

# Visie & missie

Bij DNK proberen de medewerkers de deelnemende jongeren te ondersteunen in de gang naar een ander leven. Het doel is transformatie, verandering. Van overleven naar leven, van chaos naar stabiliteit, van criminaliteit naar goed burgerschap en van straatcultuur naar arbeidsidentiteit. Dat is ook wat deelnemers vaak zelf aangeven: 'Ik wil veranderen.'

Met dat andere leven bedoelt DNK: verantwoordelijkheid nemen voor je eigen gedrag en een stabiele positie verwerven in de samenleving. Daaronder wordt verstaan: het duurzaam aanpakken van de behoeften (needs), een gezonde manier van denken, zelfredzaam zijn en het werken aan perspectief door de gang naar onderwijs, werk, stage of zorg.

## HET JAAR 2018 IN CIJFERS

### TRAJECTEN

In 2018 zijn er 239 deelnemers aangemeld bij De Nieuwe Kans. Hiervan zijn 137 deelnemers gestart aan een traject bij De Nieuwe Kans. Daarnaast zaten er op 1 januari 2018 nog 45 deelnemers in het traject die al in het voorgaande jaar waren gestart. Eind 2018 zaten er nog 24 deelnemers in het programma en waren er nog 4 deelnemers aangemeld.

### UITSTROOM

In 2018 zijn 162 deelnemers uitgestroomd (succesvolle uitstroom + uitval).

### SUCCESVOL

92 deelnemers van hen zijn succesvol uitgestroomd. Hiervan zijn 46 deelnemers uitgestroomd naar werk, 4 naar stage, 18 terug naar school en 24 deelnemers zijn succesvol overgedragen aan de specialistische zorg.

### UITVAL

In de eerste helft van 2018 hebben 70 deelnemers hun traject bij De Nieuwe Kans niet afgerond. Hiervan zijn 61 deelnemers uitgevallen. 2 deelnemers zijn tot onze spijt in detentie gekomen.

### NAZORG

Oud-deelnemers van De Nieuwe Kans die zijn uitgestroomd naar werk of school hebben twee jaar lang recht op nazorg. Op 30 juni 2018 stonden 185 deelnemers ingeschreven in het nazorg bestand van De Nieuwe Kans. Deze jongeren worden gemonitord en ontvangen hulp naar behoefte.

### TOELICHTING

Toelichtingen bij deze cijfers zijn te vinden in onderhavige jaarrapportage.

# Maatwerk & verbinding

Voor u ligt een nieuw jaarverslag van Stichting De Nieuwe Kans. Directeur Art-Jan van Cappellen en bestuurder Krijnie Schotel blikken samen terug op 2018. Een jaar waarin DNK wederom maatwerk moest leveren aan een doelgroep die blijft groeien in diversiteit. Het was daarnaast een jaar waarin DNK verbinding zocht: met de deelnemers, met onze samenwerkingspartners, en niet in de laatste plaats met het team van medewerkers; waaraan in 2018 een behoorlijk aantal nieuwe gezichten werden toegevoegd.

In maart 2018 was de staf van DNK compleet: Karola (Zevenbergen) volgde Art-Jan op als teamleider en vervolgens stonden we samen met haar voor de uitdaging om ook het team compleet te krijgen. Binnen de totale 19 FTE aan personeel bij DNK werd tot en met september 5 FTE aan nieuwe medewerkers aangenomen. Het is een lastige opdracht om in onze sector personeel te vinden dat deskundig is én de juiste snaar bij de doelgroep weet te raken. Des te trotser zijn we dat het gelukt is! Onder leiding van Karola hebben we nu, begin 2019, een stevig en divers team dat zich geïmmiteerd heeft aan de mooie en complexe opdracht van DNK: een expertisecentrum worden voor multiprobleem jongvolwassenen, medewerkers, en netwerkpartners.

Een incompleet team heeft natuurlijk gevolgen voor hoe goed je de methodiek kunt uitvoeren. De in 2017 geplande doorontwikkelingen omtrent de werkwijze van DNK zijn daarom pas in het laatste deel van 2018 van start gegaan. De dagelijkse praktijk ging echter, vanaf de eerste dag van het jaar, gewoon door. Opvallend is dat ons uitstroombestand nog nooit zo hoog is geweest. De medewerkers hebben maatwerk geleverd: er was veel individuele aandacht voor iedere deelnemer en dat wierp zijn vruchten af.

Dat er in 2018 ook daadwerkelijk ruimte was voor deze persoonlijke begeleiding, vanwege lagere deelnemersaantallen dan in voorgaande jaren, moet niet over het hoofd worden gezien. Vooral in het de eerste helft van het jaar bleven de aanmeldingen behoorlijk achter. Als organisatie hebben we daarvan

geleerd dat we nog beter gebruik kunnen maken van de mogelijkheden die ontstaan doordat jongeren ons zelf, en via elkaar weten te vinden. Het aantal zelfmelders was dit jaar groter dan het aantal verwijzingen van de voorheen twee grootste doorverwijzers (te weten: het Jongerenloket en de Reclassering) bij elkaar. Dit kwam in de geschiedenis van DNK niet eerder voor en dit potentieel gaan we dan ook ten volle benutten. DNK als expertisecentrum betekent voor ons onder andere: een plek waar de doelgroep zelf naar toe komt en waar tevreden (oud) deelnemers zorgen voor nieuwe aanwas. Ook jongeren die bij geen enkele instantie bekend zijn, vinden op deze manier de weg naar onze organisatie. Via DNK helpen we ze dan hun weg (terug) te vinden naar de maatschappij, waar mogelijk in samenwerking met het gemeentelijke systeem.

Voor 2019 streven we er daarnaast naar om ook zelf meer deelnemers te vinden, daarbij gebruik makend van ons inmiddels uitgebreide wijknetwerk. We willen onze organisatie duidelijk in het vizier krijgen bij andere Rotterdamse interventies en instellingen. DNK heeft niet voor niets als ambitie om een expertisecentrum te worden voor zowel deelnemers als voor netwerkpartners. De grootste uitdaging voor 2019 is echter om het hoge percentage aan succesvol afgeronde trajecten te behouden, maar om tegelijkertijd wel méér deelnemers te laten uitstromen. Hoe behouden we de kracht van het maatwerk en binden we tegelijkertijd een grotere groep aan DNK?

2018 was ook een jaar van verbinding. Schoon Schip werd officieel een onderdeel van DNK en er is hier veel werk verzet op het gebied van het herschrijven van de methodiek en het coachen van de medewerkers. We hopen in 2019 dat deze inzet beloond wordt met de aanwas van nieuwe deelnemers. Daarnaast kwam er meer verbinding tot stand tussen onze



netwerkpartners zoals de Gemeente Rotterdam en andere Rotterdamse interventies. Er is een cultuur aan het ontstaan waarin we niet meer enkel alleen, maar juist samen werken aan oplossingen voor onze doelgroep. Ook begint de samenwerking binnen iHUB vastere vormen aan te nemen. Een voorbeeld daarvan is de introductie van het 'Servicecentrum' binnen DNK; een dienst die op termijn zal bijdragen aan het stroomlijnen van de processen op het gebied van o.a. ICT, finance, en communicatie. Een tweede voorbeeld is dat er dit jaar op inhoud verbinding werd gezocht met organisaties zoals het Educatief Centrum van Horizon en School to Care. Deze organisaties werken met doelgroepen die zeer in elkaars verlengde blijken te liggen. Mooi om zo van elkaar te leren!

Tot slot, in 2019 maakt DNK zich sterk om de doelgroep, die toeneemt in diversiteit, te blijven bedienen. In 2018 zagen we dat de doelgroep wederom heterogener leek te worden: zo kwamen er kwetsbare groepen binnen met bijvoorbeeld een veel lager IQ dan we gewend zijn en met complexere combinaties van psychiatrische problemen. Als expertisecentrum moet je iedereen binnen de groep multiprobleem jongvolwassenen weten te bedienen. Er wordt van ons verwacht sensitief te zijn en op tijd in het vizier te hebben wanneer onze expertise moet verschuiven. We zijn in 2018 niet weggelopen voor de puzzels waar de doelgroep ons voor stelde: ze kwamen allemaal in een traject terecht. En nu, begin 2019 gaan we de uitdaging aan om ons traject voor iedere deelnemer te **fine tunen**. We blijven in verbinding maatwerk leveren!

# Van De Nieuwe Kans naar een nieuw leven

De Nieuwe Kans werkte dit jaar naar grote tevredenheid samen met haar uitgebreide Rotterdamse werkgeversnetwerk om deelnemers succesvol te laten uitstromen. De economie trekt aan en de doelgroep plukt hier de vruchten van. Het blijft echter wel een uitdaging om, na het vinden van een baan, deze baan ook daadwerkelijk te behouden. Hoewel dit jaar iets minder deelnemers uitstroonden naar het onderwijs, bleef de vervolgopleiding MBO niveau 1 van het Albeda College voor onze deelnemers een belangrijke weg terug naar school.

## **KLAAR VOOR EEN SUCCESVOLLE UITSTROOM!**

In 2018 zijn er van de 137 deelnemers die gestart zijn aan een traject bij DNK, 92 deelnemers van DNK succesvol uitgestroomd naar werk, school, stage en zorg (67%). Dit hoge aantal is niet geheel onverwacht: vooral in de eerste helft van 2018 werden er minder deelnemers aangemeld bij DNK dan in voorgaande jaren. Jongeren die wel van start gingen konden daarom, zeker toen het team aan trainers en begeleiders weer langzaam compleet raakte, rekenen op veel individuele aandacht. Dat wierp zijn vruchten af!

Uitstroommedewerkers Jasmijn (Verhage) en Jeroen (Kruidenier) merken op dat er het afgelopen jaar meer banen beschikbaar waren en dat deelnemers sneller zelf werk wisten te vinden. Vaak is dat op het juiste moment en zijn ze er zelf ook aan toe om de arbeidsmarkt te betreden. Hoewel de markt gunstiger is, blijft het behouden van een baan voor

deze doelgroep nog steeds lastig. Jeroen vertelt: 'Je moet deze gasten eerst leren werken. Een DNK stage van twee weken is vaak nog onvoldoende om ze de juiste werknemersvaardigheden aan te leren. Waar je je bij DNK in eerste instantie nog veilig een paar foutjes kunt permitteren, zal een werkgever je sneller ontslaan.'

DNK zette daarom in 2018 vaker korte stages in om deelnemers alvast enigszins klaar te stomen voor de dagelijkse werkpraktijk. Het behalen van het gewilde VCA certificaat werd gekoppeld aan een week stage lopen vanaf 7 uur s' ochtends bij een palletboer. Wie was er klaar om écht aan de slag te gaan? Met het VCA op zak staan deelnemers er goed voor op de huidige arbeidsmarkt. Ze kunnen dan bijvoorbeeld aan de slag in allerlei assistent-functies in de bouw, als industrieel reiniger of als ijzervlechter. Deelnemers voor wie de stage te vroeg komt en die zich niet aan de afspraken weten te houden kunnen het later in hun DNK traject opnieuw proberen. In 2019 streeft team uitstroom ernaar om meer externe en langere stages aan te bieden, en een snellere opvolgtijd tussen



stages te bewerkstelligen. Zodat jongens die hun stage niet direct succesvol weten af te ronden het snel opnieuw kunnen proberen en dientengevolge voldoende gemotiveerd blijven.

### EEN STEVIG WERKGEVERSNETWERK

DNK bouwde de afgelopen jaren aan een waardevol en stevig werkgeversnetwerk. Zo stroomt jaarlijks 10 tot 20% uit naar een werkgever via Ro@Work: een samenwerkingsverband tussen het WerkgeversServicepunt Rijnmond en Randstad. Dit sociale uitzendbureau bemiddelt tussen werkgevers en werkzoekers met een bijzondere achtergrond, zoals de deelnemers van DNK. Ook is het in sommige gevallen mogelijk om via Ro@Work aan de slag te gaan met behoud van uitkering; een veilige manier van starten op de werkvloer voor onze doelgroep. Jeroen merkt op dat deze constructie vaak effectiever is dan een deelnemer zonder tussenpersoon bij een werkgever te laten starten. Ro@Work informeert de werkgever namelijk eerst over wat voor 'vlees er in de kuip zit'. Dit zorgt voor meer begrip en geduld bij medewerkers op de werkvloer wanneer jongens niet direct foutloos van start gaan. Vanuit deze gedachte ging Jeroen in 2018 waar mogelijk dagelijks mee met DNK deelnemers naar hun stage. Op die manier kon hij ze direct op de werkvloer helpen waar nodig en kon hij bemiddelen wanneer er moeilijkheden met het stagebedrijf dreigden op te treden. Deze manier van *coaching on the job* is hard nodig om de doelgroep voor te bereiden op hun werkzame leven én om ervoor te zorgen dat ze hun felbevochten baan ook daadwerkelijk weten te behouden. Daarnaast werkt DNK al jaren intensief samen met ZPits; ook zij kennen de doelgroep inmiddels goed. ZPits verzorgt de VCA en de DAV (Deskundig Asbest Verwijderaar) opleidingen. Op regelmatige basis hebben zij daarnaast banen beschikbaar zoals brandwacht of DAV'er.

### DE WEG NAAR SCHOOL

In 2018 stroomden er 14% minder deelnemers uit naar school dan in 2017. Volgens docente Vera (Visser) waren hier aan aantal redenen voor. Ten eerste waren er meer deelnemers met een té laag niveau; zij konden niet op MBO niveau 1 terecht. Voor hen werd daarom naar banen gezocht waarbij ze onder intensieve begeleiding, bijvoorbeeld in een beschermde werkplaats, aan de slag konden. Ten tweede waren er dit jaar meer deelnemers die liever direct aan het werk gingen in plaats van eerst terug te keren naar school. Ten derde was het door de onderwijs wetgeving, vanuit waar maximaal anderhalf jaar financiering kan worden verkregen voor niveau 1, vaak lastig om deelnemers die al meer dan één keer met een opleiding waren gestart te bekostigen. In 2019 is deze wetgeving overigens versoepeld, wat gunstig is voor de doelgroep: zij kunnen nu onbeperkt starten op niveau 1. Door bovenstaande redenen waren er in 2018 ook minder deelnemers die uitstroomden naar de speciaal voor deze doelgroep opgezette niveau 1 klas binnen het Albeda Startcollege.

Er waren dit jaar opvallend veel deelnemers met een forse taalachterstand. Dit zorgde ervoor dat zij in eerste instantie terecht kwamen bij een intensief taaltraject, doorstroomden naar tweetalig onderwijs (beiden binnen het Albeda College), of uitstroomden richting werk. Voor de groep deelnemers met de intentie om naar het Startcollege te gaan, verzorgde Albeda docente Renée Groenendijk in 2018 wederom wekelijks voorbereidende lessen in de

Doorstroomfase. Van de deelnemers die vervolgens uitstroomden naar het Albeda viel ongeveer de helft uit vanwege niveau- en/of motivatieproblemen. Een deel van deze jongens kon later via DNK wel aan het werk. Deelnemers die het eerste jaar Startcollege goed wisten te voltooien, stroomden door naar niveau 2 of gingen aan het werk. DNK toont zich onverminderd enthousiast over de goede communicatie en prettige samenwerking met het Albeda College.

Als Vera terugdenkt aan de deelnemers die in 2018 hun weg (terug) zochten binnen het onderwijs springt één jongen eruit. Vera vertelt: 'Deze jongen had al een Startkwalificatie op zak, maar vanaf de aanmelding bij DNK zat alles hem tegen. Hij had veel schulden en de urgentie voor een woning liet steeds maar op zich wachten. Zijn doel vanaf binnenkomst hield hij echter duidelijk voor ogen: hij wilde werken als begeleider van speciale doelgroepen. Hiervoor is een opleiding op niveau 4 benodigd. Op het laatste

moment kon hij via DNK bij Horizon terecht voor een betaalde stage via een BBL-traject. Op zijn laatste dag in het traject werd hem dan toch eindelijk urgentie verleend. Inmiddels is hij aangenomen in Den Haag als begeleider van een woongroep met autistische jongeren. Hij heeft zijn kans gegrepen!'

### **NAZORG EN VERDUURZAMING**

Eén van de kernwaarden van DNK is duurzaamheid. Daaronder wordt verstaan dat de succesvol uitgestroomde deelnemers niet alleen een plek in de maatschappij vinden, maar dat zij die plek ook stabiliseren. De uitkomsten van de eerder beschreven evaluatie van de nazorg (2017) zijn in 2018 meegenomen in de nieuw opgestelde doelen voor de nazorg waarvan de verantwoordelijkheid nu bij de driehoeken en individuele collega's ligt. De 'vermaatschappelijkingsactiviteiten' stonden het afgelopen jaar op een wat lager pitje. Wel zijn er in dit kader structureel voorlichtingen gegeven door externe partijen en uitstapjes naar buiten gemaakt. Ook bleven de alumni bijeenkomsten een belangrijk onderdeel van het DNK nazorgprogramma. Eind 2018 zaten 143 deelnemers in de nazorg



# Interview met Mohammed Afrah Ali

In 2019 werd DNK deelnemer Mohammed Afrah Ali (1991) geïnterviewd door het Laurensfonds over zijn ervaringen met Stichting Perspektief. Vanuit deze samenwerking kan DNK vijf deelnemers een huisvesting bieden; zij kunnen dan een kamer huren in Rotterdam-Zuidwijk. Het doel hiervan is om de situatie van deze deelnemers te stabiliseren, zodat zij kunnen werken aan permanente huisvesting elders en zich kunnen focussen op hun programma bij DNK en vervolgens de uitstroom naar werk of school. Hieronder het interview met Mohammed, een jongen van Somalische komaf, over zijn ervaringen. Het interview geeft inzicht in de problematiek én het belang van een eigen woonplek. Hij woont sinds 2006 in Nederland. Hoewel hij soms moeite heeft om zijn woorden te vinden in het Nederlands en de emoties hem af en toe de baas worden, wil hij toch zijn hele verhaal delen, uit dankbaarheid voor de kans die hij gekregen heeft.

*Hoi Mohammed, kun je kort iets vertellen over wat je de afgelopen twee jaar hebt meegemaakt?*

Ik woonde bij mijn vader in Rotterdam Zuid. Ik werkte, altijd. Eerst aan de lopende band bij afvalverwerkingsbedrijf Suez, daarna als magazijnmedewerker bij Plus in Hendrik Ido Ambacht. Ik heb ook vastgezeten voor een paar maanden.

Mijn moeder heb ik sinds 2001 niet meer gezien. Zij woont in Somalië. Ik heb gelukkig nog wel contact met haar.

Mijn vader was ziek, vanaf 2014. Ik zorgde voor hem. Hij was hartpatiënt en kon niet werken. We leefden samen en ik zorgde voor hem: boodschappen doen,

### **DNK werkmeester Piet (de Jong) over Mohammed**

‘Ik maakte kennis met Mohammed tijdens de training van het Korps Mariniers. Waar iedereen de opdracht had over palen in het water te klimmen en vervolgens een ‘slachtoffer’ te redden, liep hij dwars over het slachtoffer heen. Hij bleek met behoorlijk wat problemen te zitten en ik leerde hem in de avonduren beter kennen toen ik hem hielp met ontruimen van het huis van zijn vader. Het was ontzettend moeilijk voor hem om afstand te doen van dit ouderlijk huis, maar ook geen goede plek voor hem om te blijven. Toen hij via Perspektief een kamer kreeg was dat een enorme bevrijding voor hem.’

‘Mohammed is iemand die duidelijkheid nodig heeft en een ‘vaderlijke boodschap’, zo noem ik het maar. Na zijn verhuizing kon hij redelijk snel aan de slag als dakdekker en kreeg hij de mogelijkheid om daarnaast weer onderwijs te volgen. Een belangrijke kans voor hem! Regelmatig contact met de werkgever is in deze gevallen wel van groot belang, en intensieve ondersteuning van de deelnemer ook. Ze moeten belangrijke werknemersvaardigheden nog leren, en het is prettig als de werkgever daar enig begrip voor kan opbrengen.’

koken, wassen, schoonmaken. Ik had een heel goede band met mijn vader, de beste die er bestond. Wij waren heel close. Maar in korte tijd gebeurde er een drama.

#### *Wil je vertellen wat er gebeurde?*

Het weekend van 8 en 9 maart 2014 kan ik mij nog heel goed herinneren. Zaterdag 8 maart was er nog niets aan de hand. Alles was normaal. Ik kookte, we aten samen, we keken TV. De volgende ochtend ging ik naar voetbal, mijn vader sliep nog. Om half drie 's middags was het alsof iets mij zei dat ik naar huis moest gaan. Ik kwam thuis en ging direct naar de keuken om thee te zetten. Ik hoorde de toiletdeur klapperen en ik rende er heen. Ik zag mijn vader op de grond liggen. Ik praatte tegen hem, maar hij ‘negeerde’ mij. Ik ben naar de buurvrouw gerend en we hebben een ambulance gebeld. Hij had een herseninfarct gehad. Sinds die dag was hij gehandicapt. Hij kon niet meer praten. Hij kon naar een verpleeghuis, maar dat wilde ik niet. Ik wilde zelf voor hem zorgen. Dat heb ik gedaan tot 16 december 2017, de dag dat hij overleed. In de weken daarvoor kreeg hij epileptische aanvallen en moest hij opgenomen worden in het ziekenhuis. Daar is hij overleden. Midden in de nacht ben ik naar het ziekenhuis gegaan.

#### *Dat is heftig.*

Ja, ik was kapot, down, depressief. En toen moest ik het huis uit, want dat stond op naam van mijn vader. Hij was de hoofdbewoner. Ik wilde niet, ik wilde in dat huis blijven, met al die goede herinneringen. Het was óns huis! We betaalden samen. Maar ik moest er uit en ik wist niet wat ik moest doen. Ik ben naar het Jongerenloket van de gemeente Rotterdam gegaan. Die stuurde mij naar De Nieuwe Kans.

#### *Hoe ging het daar?*

Ik kwam in het programma, maar ik had een plek nodig. En ik had rust nodig om mijn verdriet te verwerken en uit te rusten. Pas dan kan ik weer nadenken over mijn toekomst. Via De Nieuwe kans heb ik een kamer gekregen. Nu leef ik daar. Anders was ik nu op straat geweest, of bij het Leger des Heils. Gelukkig is alles nu in orde gekomen. Ik heb geen woorden om te zeggen hoe dankbaar ik daarvoor ben en hoe blij. Ik weet echt niet waar ik anders was geweest nu. Ik ben duizend keer tevreden over die kamer. Het heeft alles er op en eraan. Ik geloof dat ik de komende maanden stabiel zit.

#### *En wat zijn nu je plannen?*

Ik wil eerst een beetje tot rust komen. Maar ik moet ook zoeken naar een huis. Ik leef nu van een bijstandsuitkering, maar dat wil ik niet. Ik wil weer werken!

# Van overleven naar leven: re-integratieproject Schoon Schip werd in 2018 onderdeel van DNK

Deelnemers van Schoon Schip vertonen ernstig crimineel gedrag en/of zorgen voor ernstige overlast. De problemen van deelnemers aan Schoon Schip beginnen vaak al in hun jeugd en worden bijvoorbeeld veroorzaakt door een problematische opvoedingssituatie, een moeizame schoolcarrière, psychische problemen en/of zwakbegaafdheid. Door het plegen van delicten en omgang met de verkeerde mensen komen ze vervolgens steeds verder van de maatschappij te staan. Voor deze doelgroep is het reguliere aanbod niet voldoende en vaak zijn eerdere pogingen om uit de vicieuze cirkel te stappen mislukt. Terwijl de (jong)volwassen onder leiding van oud-mariniërs bij Schoon Schip vol aan bak gaan, kijken professionals wat zij nodig hebben om de vicieuze cirkel te doorbreken en een stabiele plek in de samenleving te bemachtigen. Schoon Schip biedt hen de hoop op én intensieve ondersteuning naar een ander leven.

*Jasmijn (Verhage) werd in oktober 2018 aangesteld als projectleider Schoon Schip. Hieronder vertelt zij meer over de nieuwe doelstellingen van de interventie en haar werkzaamheden.*

*Jasmijn, kun je iets meer vertellen over je werkzaamheden bij Schoon Schip?*

In 2018 ben ik vooral bezig geweest met het opnieuw inrichten van de interventie, en met het doorvoeren van de veranderingen die gemaakt zijn in de methodiek in het programma. De aanmeldingen liepen terug en de teamsamenstelling veranderde een aantal keer de afgelopen jaren. Samen met het huidige team zijn er daarom vorig jaar twee nieuwe doelstellingen geformuleerd. Ten eerste is het nieuwe 'succescriterium' vastgesteld: de leefomgeving van de deelnemer op het gebied van werk, dagbesteding en/of huisvesting moet verbeterd zijn aan het einde van het traject. Daarnaast moet er eind 2019 een door het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) erkende methodiek zijn. Samen met Horizon doen we nu onderzoek naar de vernieuwde methodiek. Een grote verandering is bijvoorbeeld dat Schoon Schip zich van oudsher richtte op discipline en straf, terwijl we ons nu meer gaan focussen op de ontwikkeling van motivatie en talentontwikkeling bij deelnemers. Dit was ook

Als onderdeel van een Persoonsgerichte Aanpak (PGA) en geïnspireerd door het Amsterdamse project de Vinkebrug werd in 2015 in Rotterdam het re-integratietraject Schoon Schip voor plegers van High Impact Crimes gestart. Van 2015- 2017 werd er door het VUmc in opdracht van de gemeente Rotterdam wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd naar Schoon Schip. Een belangrijke aanbeveling vanuit dit onderzoek was Schoon Schip onderdeel zou moeten worden van een grotere interventie zoals DNK en dat er een meer overkoepelende regie over de trajecttoeleiding nodig was om van deze interventie een succes te maken. In navolging op dit onderzoek werd Schoon Schip in 2018 officieel onderdeel van DNK en werd een convenant getekend door de Gemeente Rotterdam en de directie van DNK. Schoon Schip heeft een eigen budget en eigen doelstellingen.

een belangrijke aanbeveling vanuit het onderzoek van de gemeente Rotterdam.

Ook onderzoeken we of het mogelijk is om kwaliteits- en gezondheidstesten te gaan invoeren om zicht te krijgen op de talenten en algehele gesteldheid van de deelnemers. Voor toekomstige deelnemers is het daarnaast gaaf dat ze straks ook op het binnenvaartschip de MATE (van Horizon) op vrijdag aan de slag kunnen. We varen dan mee op het schip terwijl er een kleine boot in het ruim kan worden opgeknapt, er cursussen zoals VCA gevolgd worden in een aparte ruimte, deelnemers een warme maaltijd met elkaar bereiden in de keuken en er mogelijk testen worden afgenomen achter laptops. En af en toe gooien we een hengel uit!

#### *Hoe ziet de locatie van Schoon Schip er eigenlijk uit?*

Het is een eenvoudige locatie op het strand. Midden in de duinen van Hoek van Holland vind je 4 grote containers, waarvan één dienst doet als kantoor, één als binnenruimte voor de deelnemers en in de rest is opslag voor ons benodigde materiaal. Er is gekozen voor deze locatie om de jongens zoveel mogelijk buiten aan de slag te laten gaan: sporten, klussen, en werken. We streven ernaar de dag te beginnen met een fikse strandwandeling en verder onderhouden deelnemers de duinen en de strandbunkers. Als het slecht weer is kunnen we terecht in het fort aan de overkant. Daar kunnen de deelnemers binnen klussen, horeca-evenementen ondersteunen, of andere onderhoudswerkzaamheden uitvoeren. Naast de klussen die zij binnen en buiten uitvoeren gaan de deelnemers één keer in de week boksen op een boksschool, sporten ze eens per week en doen we samenwerkingsoefeningen op het terrein van het Korps Mariniers.

#### *Hoe komen deelnemers binnen bij Schoon Schip?*

De (jong)volwassenen worden vooral via het Jongerenloket, de Sociale Dienst, de reclassering en de PGA experts aangemeld. Om de zes weken is er een werkgroep met deze vier partijen om de stand van zaken bij Schoon Schip door te nemen. Ook de aanmeldingen worden hier besproken; in 2018 werden er slechts een paar jongens aangemeld. Daarom is er in samenwerking met het team een Factsheet voor verwijzers gemaakt en is de website ontwikkeld. Daarnaast ben ik druk aan het netwerken: Schoon Schip laat zich inmiddels vaak zien bij onze netwerkpartners en als daar behoefte aan is, dan geef ik een presentatie over onze werkwijze. Ook gaat er soms een deelnemer van DNK naar Schoon Schip: dat zijn meestal deelnemers met een agressieve, negatieve houding of met zwaardere problematiek dan de gemiddelde DNK deelnemer.

#### *Hoe zou je het traject omschrijven?*

De duur van een traject hangt sterk af van de situatie, problematiek en motivatie van de deelnemer zelf. Er zijn vier verschillende fases: intake, dagprogramma, individueel programma en de nazorg. Tijdens de intake worden de doelen vastgesteld en maken alle partijen afspraken over de deelname. Tijdens het dagprogramma krijgen ze onder leiding van twee oud-mariniers een gevarieerd aanbod van sport en werkzaamheden. Tegelijkertijd stimuleren en ondersteunen twee consulenten van de Sociale Dienst (Werk en Inkomen) de deelnemers actief met onder anderen het op orde krijgen van hun praktische zaken. Een sociaal psychiatrisch verpleegkundige (Antes) monitort het psychisch welzijn van de deelnemer, adviseert coaches en consulenten en kan, wanneer nodig, nadere zorg indiceren. In fase 3 gaan de deelnemers ook buiten de locatie van Schoon Schip aan de slag (stage, scholing, therapie). Hiermee bouwen ze aan het versterken van hun steunend netwerk en hun werknemersvaardigheden. Als een deelnemer een passende en stabiele dagbesteding heeft gevonden kunnen ze tot slot tijdens de nazorg nog teruggevallen op het dagprogramma en/of de Schoon Schip-coaches.

#### *Maak je nog gebruik van elementen uit het DNK programma?*

DNK en Schoon Schip gaan steeds intensiever samenwerken. Op woensdag kunnen Schoon Schip deelnemers al met DNK mee naar het Korps Mariniers. Samen met werkmeester Piet (de Jong) onderzoek ik of deze jongens ook deel kunnen nemen aan de stages van woningbouwvereniging zoals die van Havensteder. Ook streven wij ernaar om de personeelstrainingen voor de medewerkers Schoon Schip en DNK te combineren.

#### *Tot slot, wat is je missie voor 2019?*

Dat Schoon Schip **up and running** is! Het zou mooi zijn als we een gestage toevoer van deelnemers hebben en dat we de fase 'nazorg' ook daadwerkelijk kunnen gaan uitvoeren. Ook is het een redelijk ambitieuze missie om de methodiek voor het eind van het jaar bij het NJI te hebben liggen en daarna groen licht te krijgen voor een vervolgsubsidie. Maar we gaan er helemaal voor!

#### *Bedankt Jasmijn en veel succes met Schoon Schip!*



# Op maat gemaakte begeleiding, training en zorg

DNK is een dynamische organisatie: er is sprake van een voortdurende doorontwikkeling van de werkwijze en methodiek. DNK probeert daarbij telkens aan te sluiten bij de 'needs' van de doelgroep. In 2017 werden een heel aantal vernieuwingen in de DNK aanpak doorgevoerd en werd een gedetailleerde methodiekbeschrijving op papier gezet. In 2018 werd er, met een zich langzaam uitbreidend en nieuw team, gewerkt aan het in de praktijk brengen van deze veranderingen.

## DE DNK WERKWIJZE ONDER DE LOEP

De aanpak van DNK valt te omschrijven als een integraal dagprogramma, dat door gespecialiseerde en ervaren trainers, docenten, maatschappelijk werkers en stafleden wordt uitgevoerd. Het programma kent drie fasen (instroom, doorstroom en uitstroom) en steunt op vier pijlers, die gezamenlijk de DNK-aanpak vormen. De eerste twee pijlers zijn meer ondersteunend aan de kwaliteit van de interventies en context-scheppend; de laatste twee pijlers zijn meer interveniërend.

1. Het pedagogisch klimaat;
2. De begeleidingsvorm voor individuele deelnemers, in de vorm van een 'Driehoek', waarin een maatschappelijk werker, docent en gedragstrainer participeren;
3. Het maatschappelijk werk;
4. Gedragstraining en onderwijs.

Deze vier pijlers worden als onmisbaar gezien. Zij zijn even belangrijk en complementair aan elkaar. Dit integrale aanbod vormt de ruggengraat van de aanpak van DNK.

In januari 2018 werd de herziene methodiekbeschrijving van DNK uitgegeven. De vorige methodiekbeschrijving dateerde uit 2014 en inmiddels is het programma van DNK behoorlijk

doorontwikkeld. In deze hernieuwde methodiek worden de doelstelling, visie en werkwijze van de organisatie uitgebreid beschreven. Op verzoek van de gemeente Rotterdam werd de methodiek beoordeeld door het Nederlands Jeugdinstituut (NJI); en zij lieten weten dat het een zeer waardevolle proces- en organisatiebeschrijving is. Vanwege het integrale aanbod en daarnaast de losse (*practice* en/of *evidence based*) programma's die DNK haar doelgroep aanbiedt was het voor het NJI niet mogelijk DNK als interventie op zichzelf te beoordelen. DNK komt daarmee niet aanmerking voor het officiële erkenningstraject voor (op zichzelf staande) interventies. Het NJI onderzoekt intern of het in de toekomst wellicht mogelijk is een apart traject voor multimodale interventies zoals DNK te ontwikkelen. Het zou mooi zijn wanneer interventies die op maat gemaakte begeleiding, training en zorg bieden ook onderzocht en erkent kunnen worden.

## TOPS!

Het jaar 2018 ging van start met minder medewerkers van DNK gewend is. Daarom werden de eerder ingevoerde gedragsinterventies TOPs! (2016) en Aan De Slag (2017) na de zomervakantie opnieuw neergezet binnen het nieuwe team. Trainer/coach René (Boeije) zorgde er tijdens de eerste helft van 2018 voor dat de belangrijkste elementen van TOPs! in de groepsbijeenkomsten gehandhaafd bleven. Belangrijke onderdelen van de deze methodiek zijn de lessen moreel redeneren en de sociale vaardigheidstrainingen, waarin DNK deelnemers leren van de trainer maar vooral ook van elkaar. Er was daarnaast in 2018, door het lage aantal deelnemers, veel tijd voor individuele begeleiding en coaching. Sinds de aanstelling van Hendrik (Borges) en Levi (van der Mee) als nieuwe trainers/coaches is DNK bezig om de TOPs! lessen verder inhoudelijk in te vullen en gaat het hele team aan de slag met de zogenoemde TOPs! taal. Begin 2019 zal DNK teambreed opnieuw getraind worden door de Horizon Academie en zullen zij helpen het TOPs! programma naar de methodiek van DNK toe te schrijven. TOPs! is namelijk ontwikkeld voor een doelgroep in detentie in sluit niet overal naadloos aan bij de behoeften van de DNK doelgroep. Tot slot is DNK voornemens om de trainingen in 2019 meer in het verlengde te gaan geven van de lessen, zoals Burgerschap en Nederlands.

## JONGE VADERS

In de eerste helft van 2018 is er met enige regelmaat tijdens het trainingsprogramma 'Veranderen Is Doen' stil gestaan bij vaderschap en opvoeding. Ook is er op individuele basis met deelnemers van gedachten gewisseld over dit thema. Het bleek echter dat er afgelopen jaar niet veel jonge vaders in het programma waren. De GGD is gevraagd om binnen het programma voorlichting te gaan geven over seksualiteit, SOA, hygiëne en respectvol omgaan met vrouwen.

## AAN DE SLAG

Ook werd het nieuwe team in 2018 getraind in de door het NJI erkende Aan De Slag: een interventie waarin het individu centraal staat. Vanuit hier experimenteerden de begeleiders met het 'Trajectplan': waarin zij samen met de deelnemers werken aan afgesproken einddoelen, namelijk het vinden en behouden van werk en/of een opleiding. De jongeren leren nieuwe vaardigheden aan en hun gedrag en sociale omgeving worden veranderd. Daarmee worden zij toegerust voor het kunnen voortzetten en afmaken van hun schoolopleiding en/of het behouden van werk. Vanaf 2019 stelt DNK het methodisch werken met het Trajectplan verplicht voor alle individuele trajecten bij DNK. Hiermee zal

## Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) 2018

Net als iedere organisatie binnen de Europese Unie, heeft ook DNK werk gemaakt van de invoering van de AVG. Met het team zijn er protocollen besproken aangaande het verzamelen en delen van persoonlijke gegevens van deelnemers. Een complex punt hierbij is de opdracht aan DNK om contracten en andersoortige overeenkomsten te verzamelen en over te dragen als bewijs voor succesvolle uitstroom. De AVG kan daarnaast het gewenste tussentijds rapporteren en uitwisselen over deelnemers tussen betrokken partijen bemoeilijken. DNK streeft er naar om meer communicatie tussen interventie, verwijzers en andere betrokkenen over en weer te bewerkstelligen. In de eerste helft van 2019 zoekt DNK uit hoe deze ambitie uitgevoerd kan worden binnen de huidige privacy wetgeving.

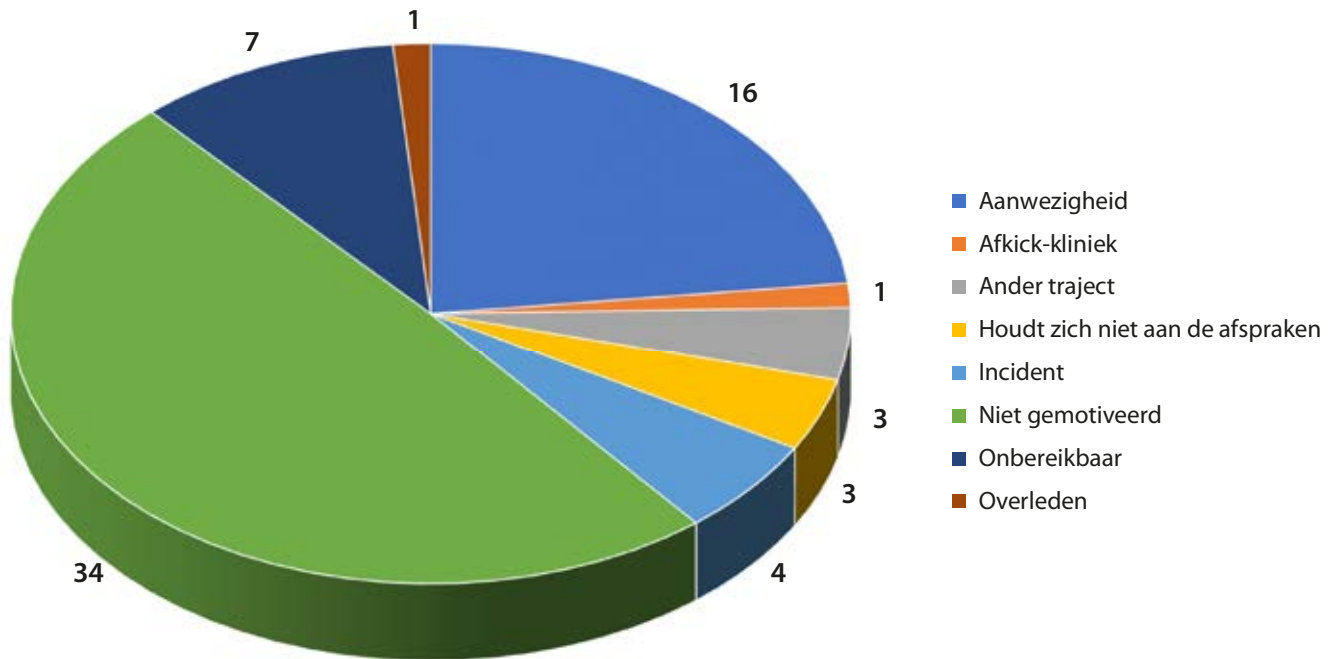
ook het structureel terugkoppelen naar verwijzers en betrokken zorginstellingen verbeterd worden<sup>1</sup>.

## ZELFREDZAAMHEIDSMATRIX (ZRM)

In 2018 is de afname van de ZRM structureel ingevoerd binnen het programma van DNK. De ZRM wordt sindsdien altijd afgenomen in de eerste week van de Instroomfase. De ZRM werd het afgelopen jaar ook afgenomen gedurende de andere fasen van het programma; dit gebeurde echter nog op onregelmatige basis. Er is daarom nagedacht over een werkbare en efficiënte modus waarbij de ZRM op meerdere, gezette tijden wordt afgenomen. Er is besloten om de ZRM vanaf 2019 te integreren in de Aan De Slag-interventie en zal van hieruit bij iedere deelnemer maandelijks afgenomen worden. Dit is in overeenstemming met een belangrijke aanbeveling vanuit H.E.T. onderzoek van AW-DNK (2018). 'Er dient onderzocht te worden of voor Rotterdamse interventies de definitie van 'uitval' aangepast dient te worden. Er zou in ieder geval breder gekeken moeten worden dan slechts 'niet uitgestroomd naar werk, school, of zorg'. De ZRM zou daarom ingevoerd kunnen worden als kwaliteitsmaat voor interventies zoals DNK'.

<sup>1</sup> Meer over terugkoppelen en gegevensuitwisseling tussen netwerkpartners zie Kader: AVG.

Figuur 1. Redenen uitval



#### De 'Platonische' werkwijze van DNK verbeeld in een film

Film- en documentairemaakster Marina Meijer werkte in 2018 aan een film over deelnemers en medewerkers van DNK. Voorafgaand hieraan werd haar idee toegelaten tot de workshop van het International Documentary Film-festival Amsterdam (ITFA) en het NPO. Zij won vervolgens de prijs voor het beste filmplan van 2017 en ontving ontwikkelingsgeld om haar idee voor een lange film ten uitvoer te brengen.

De werkwijze van DNK die zich volgens Marina kenmerkt door liefde en aandacht in het proces naar verandering, inspireerde haar tot een film waarin veelvuldig gebruik wordt gemaakt van close-ups. Telkens wordt op deze manier de blik van jezelf (de deelnemer) en de ander (de begeleider) verbeeld. De film staat symbool voor het vermogen om te veranderen als mens, maar ook voor de moeilijkheid waar dit mee gepaard gaat. De maatschappij verandert immers niet zomaar met je mee. Marina haalt Plato aan: 'In zijn dialoog 'Symposium' spreekt Plato ons toe over liefde en verandering. In de liefde is zelf willen veranderen en iemand willen veranderen een teken van ontwikkeling. Essentieel daarin is gelijkheid tussen de twee partijen.'

Volgens Marina ontbreekt het in de huidige samenleving nogal eens aan deze gelijkheid omdat de maatschappij nog niet altijd direct klaar is voor onze doelgroep, ook niet ná hun gedragsverandering. Afwijzing is een dagelijks onderdeel van hun leven. Marina: 'In mijn film zijn de DNK'ers de protagonisten (hoofdrolspelers), de maatschappij is de antagonist (tegenstander), en zijn de begeleiders de mediators.'

*Na een draaiperiode van acht maanden bij DNK in 2018 is Marina nu druk bezig met de filmmontage in Praag. De planning is dat de film eind 2019 ergens wordt vertoond op televisie en/of op een filmfestival.*

# Minder aanmeldingen, méér problemen

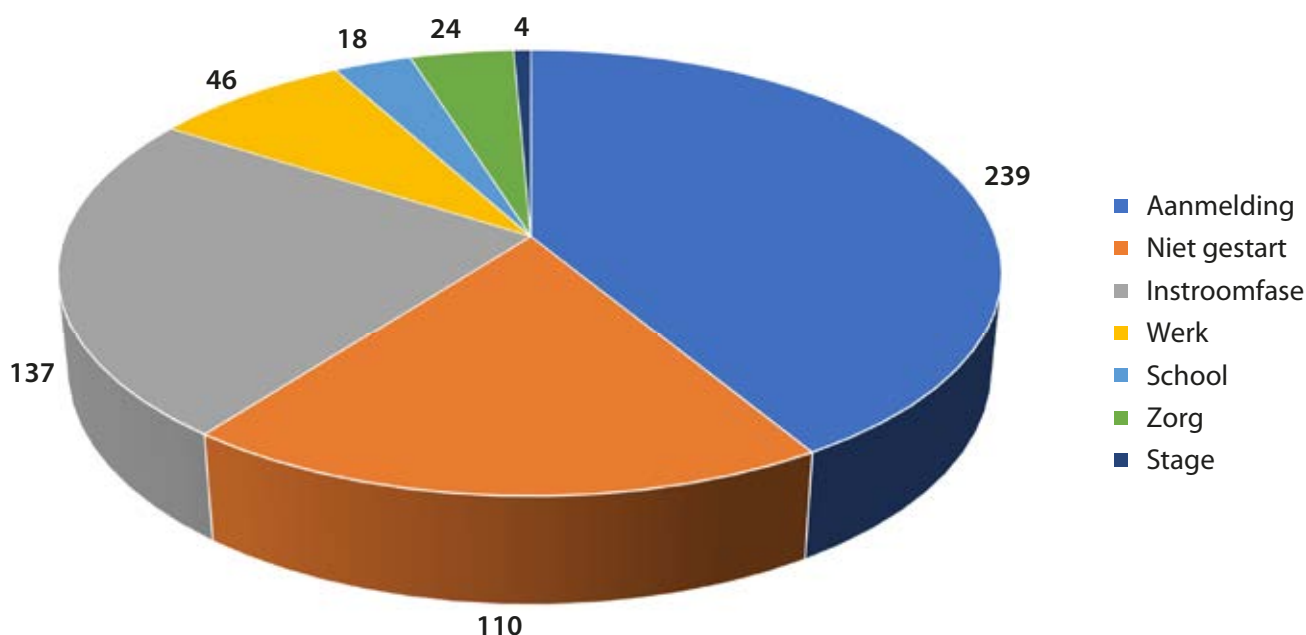
De Nieuwe Kans zette in 2018 haar deuren open op zoek naar de doelgroep: vele netwerkpartners werden ontvangen op de werkvloer en kregen een doorkijkje in het primaire proces. DNK ging daarnaast zoals gebruikelijk en als één van de weinige Rotterdamse interventies op een ludieke manier door tijdens de zomervakantie en de intake medewerkers gingen vaker op zoek naar de doelgroep in de buurt, op school en bij collega's van de Wijkteams en het buurtwerk.

## INSTROOM

De eerste helft van 2018 kenmerkte zich door een aanvankelijk beperkte instroom en hoewel het aantal aanmeldingen na de zomervakantie aantrok zette deze trend zich gedurende het hele jaar voort. De precieze redenen hier voor zijn niet duidelijk al vermoeden veel medewerkers dat de aantrekkende economie en de sterk groeiende werkgelegenheid in de haven en bij techniekbedrijven één van de belangrijkste oorzaken is. Ook blijkt dat collega-interventies in de stad en het Jongerenloket in 2018 eveneens te maken hadden met teruglopende aanmeldingen.

Er werd in 2018 daarom op verschillende manieren actief naar de doelgroep gezocht: zo werd er geflyerd op hotspots, scholen en bij collega's in de wijk. DNK ging erop uit en bezocht collega's in de stad en presenteerde haar werkwijze op een beleidsdag van de Gemeente Rotterdam. Ook nodige teamleider Karola (Zevenbergen) deze en vele andere netwerkpartners uit op de dagelijkse werkvloer: het Jongerenloket, de Wijkteams en Wijkagenten, een aantal rechters en officieren van het Openbaar Ministerie, het Albeda trajectbureau, Burgemeester Aboutaleb en Minister Dekker, het team Stedelijk Team Jongerenwerk, WMO Radar en het DOK. 'Kom maar horen, zien en proeven wat hier gebeurt!'

Figuur 2. Overzicht 2018





**Tabel 1. Overzicht aanmeldingen door verwijzers 2018**

Albeda college	15	6,3%
Ayudo woonbeleiding	1	0,4%
Bouman GGZ	1	0,4%
bureau frontlijn	2	0,8%
Centrum voor Dienstverlening	2	0,8%
CVD de Stelle	1	0,4%
Den Hey-Acker (JJI Breda)	1	0,4%
Firmitas	1	0,4%
Forensisch Centrum Teylingereind	1	0,4%
Horizon	2	0,8%
Humanitas	1	0,4%
intermetzo	1	0,4%
jeugdbescherming	6	2,5%
Jeugdreclassering	4	1,7%
Jongerenloket	68	28,5%
jongleren	2	0,8%
Leger des Heils	2	0,8%
Lucertis	1	0,4%
Maaszicht	1	0,4%
Mee Rotterdam	2	0,8%
Middin	1	0,4%
Nico Adriaans stichting	2	0,8%
Onbekend	3	1,3%
Reclassering	5	2,1%
Seedz Zorg	1	0,4%
wijkcoach gemeenten Rotterdam	1	0,4%
Wijkteam Noord	1	0,4%
Wijkteam Zevenkamp	1	0,4%
William Schikker Groep	4	1,7%
WMO Radar	1	0,4%
Youz	5	2,1%
Zelfmelder	99	41,4%
	239	100%

Ondanks deze pogingen bleef het aantal aanmeldingen in 2018 steken op 239. Wat betreft de verwijzers bleef het Jongerenloket in 2018 wat achter met de aanmeldingen ten opzichte van 2017, maar is het aantal zelfmelders fors gestegen ten opzichte van vorig jaar. Ook was het opvallend dat de Nico Adriaanse Stichting in 2018 voor het eerst een aantal keer naar DNK verwees. Deze Stichting met een uitgebreide historie in het Rotterdamse heeft veel ervaring met het begeleiden van kwetsbare –vaak verslaafde- stadbewoners en biedt ze opvang, ambulante woonbegeleiding en programma's van activering en dagbesteding.

#### **ZELFMELDERS: EEN NETWERK MET EEN GOUDEN RANDJE**

Intake medewerker Roy (Lints) vertelt dat er in 2018 relatief veel zelfmelders waren; maar liefst 41,4% van de deelnemers kwam terecht bij DNK via hun eigen netwerk. Vrienden van

de jongens maakten reclame voor DNK en motiveerden hen om mee te doen aan het programma. Of zelfmelders waren oud-deelnemers van DNK die eerder uitvielen, maar nu opnieuw hun kans op een nieuw leven wilden grijpen. Volgens Roy hebben de zelfmelders tijdens het intakegesprek meestal duidelijke verwachtingen en doelen voor hun tijd bij DNK. H.E.T.-onderzoek van AW-DNK deed in 2014-2017 onderzoek naar onder andere de doelgroep van DNK. Hieruit bleek onder andere dat zelfmelders na uitstroom bij DNK vaker betaald werk hebben en vaker op school zitten dan de niet-zelfmelders.

De maatschappelijke werkers vullen aan: 'In 2018 viel het op dat jongens zelfs al vanuit detentie zelf de weg naar DNK weten te vinden. Ze bellen ons, vaak op advies van vrienden die al vrijkwamen, op voor een intakegesprek zodra ze vrijkomen'. Ook is er na de zomervakantie een grote groep deelnemers vanuit Curaçao op eigen initiatief binnen gekomen. Ze kwamen niet allemaal tegelijk, maar introduceerden elkaar over een verloop van een aantal weken. Het waren vrienden, kennissen en soms familie van elkaar. Op deze manier ontstaat een netwerk met korte lijntjes. Een netwerk om te koesteren zo vindt teamleider Karola: 'Sommige van deze deelnemers staan nergens ingeschreven en vinden via ons de weg in het gemeentelijke systeem, bijvoorbeeld wanneer we samen met hen een uitkering gaan aanvragen bij het Jongerenloket'.

#### **VERZWARING PROBLEMEN**

Het valt de trainers en maatschappelijk werkers op dat de doelgroep van DNK wederom anders was dan in voorgaande jaren. Het niveau van de instroomgroepen lag hier en daar lager en er kwamen relatief wat jongere aanmelders langs, die al vroeg uitgevallen waren op school. Ook waren er deelnemers met flinke taalproblemen en jongvolwassenen met een beduidend lager IQ dan voorheen het geval was. Er leken minder deelnemers van Marokkaanse afkomst binnen te komen maar juist méér jongeren van de Antillen. Het viel Roy in 2018 daarnaast op dat de 'praktische' problematiek van de deelnemers ernstiger werd. Het aantal jongens zonder vaste slaapplek stijgt en ook het niveau van hun schulden loopt op. Roy: 'Deze jongens hebben een stoer masker naar buiten maar ze schreeuwen van pijn vanbinnen. Tijdens zo'n eerste gesprek leggen zij vaak hun hart voor mij bloot: en ze vertellen me wat ze allemaal meemaakten tijdens hun kindertijd'.

Ook uit H.E.T.-onderzoek bleek dat alle zogenoemde 'multiprobleem jongvolwassenen' een ernstige gebeurtenis, zoals mishandeling, verwaarlozing of politiecontact binnen het gezin, te hebben meegeemaakt. Gemiddeld werden er binnen de onderzoeksgroep vier van zulke gebeurtenissen tijdens

de kindertijd gerapporteerd. In tabel 1 (AW-DNK; zie tabellenboek) is een overzicht te vinden.

### MEER AANDACHT VOOR SCHULDENPROBLEMATIEK

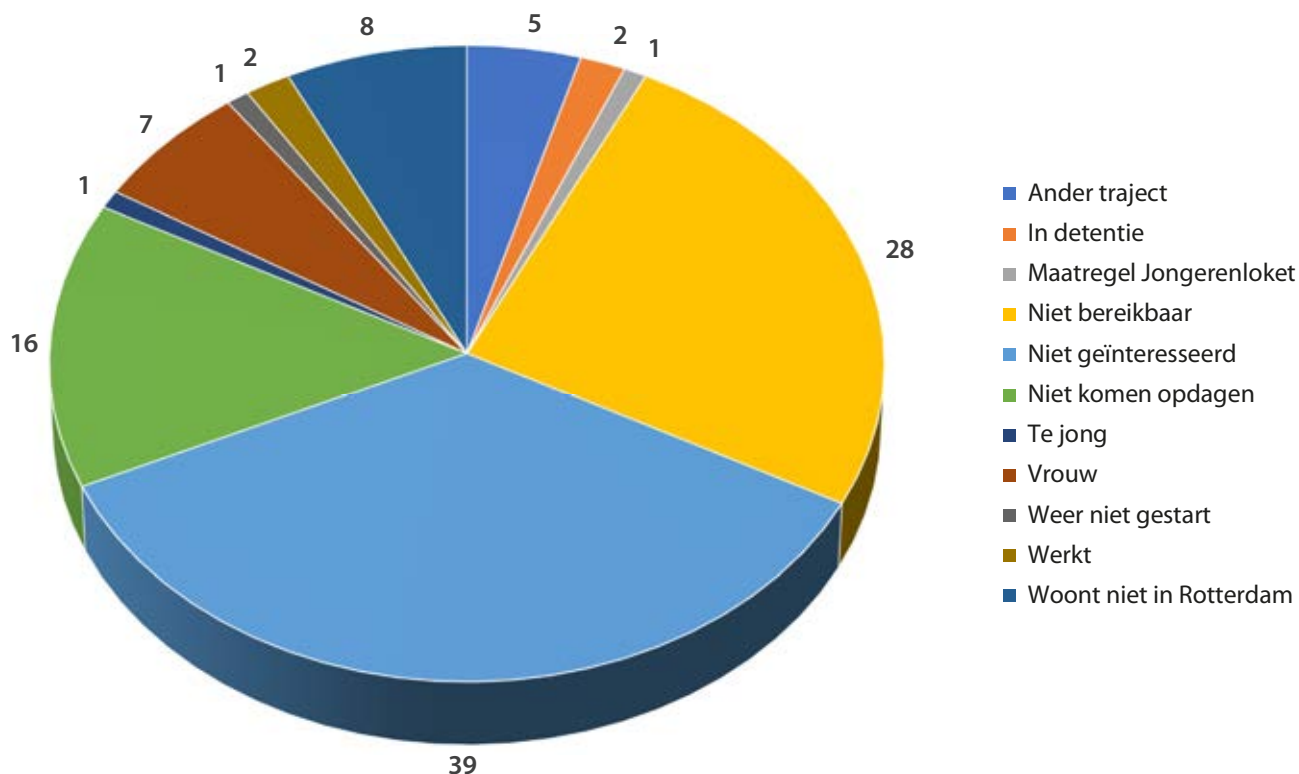
In 2018 zijn er met het Jongerenloket en de gemeente Rotterdam (Actieprogramma 'Elke Jongere Telt') gesprekken gevoerd en plannen gemaakt over

Laura (van Duin) werkte van 2013 t/m 2017 bij AW-DNK aan haar proefschrift over het verleden van multiprobleem jongvolwassenen en in 2018 begon zij aan haar nieuwe baan als maatschappelijk werker bij DNK. Laura: 'De dynamiek bij DNK is geweldig, elke dag verzijn ik ad hoc oplossingen voor problemen van deelnemers. Ik merk dat ik veel heb aan mijn voorkennis vanuit mijn eerdere functie bij AW-DNK. Het valt me op dat deelnemers veel psychische problemen hebben, ook depressieve klachten en die blijven vaak onderbelicht. Dat zijn de jongens waar je eigenlijk 'geen last van hebt'. Ik bespreek dat direct met collega's en ben altijd actief bezig met doorverwijzingen naar YOUZ. Ik deel mijn kennis over de Geestelijke Gezondheidszorg en het nut hiervan op een laagdrempelige manier met onze doelgroep. Zo staan ze eerder open voor vervolgstappen.'

Gilbert (Galmez) kwam in 2018 het team versterken als maatschappelijk werker en heeft met zijn achtergrond als bewindvoerder veel ervaring met schuldenproblematiek. Hij is daarom sinds kort ook verantwoordelijk voor het thema 'Schulden' binnen DNK. Vanaf 2019 worden de maatschappelijke werkers van DNK opgeleid in het programma 'Mesis' en gaan zij onder leiding van Gilbert werken met het gemeentelijke programma Jongeren Budget Beheer.

de implementatie van een gezamenlijke aanpak betreffende schuldenproblematiek onder jongvolwassenen. Dat deze fors is bleek al eerder uit cijfers van H.E.T. onderzoek; zie Tabel 2 (AW-DNK; zie tabellenboek). De Kredietbank ging daarom in 2018 eens per twee maanden een ochtend aan de slag met de deelnemers: ze gaven voorlichting over hoe snel je in de schulden raakt en wat de Kredietbank vervolgens voor je kan betekenen. De les budgetteren van trainer/coach René Boeijs volgt een week later. Ook ging DNK een aantal keer naar de toneelvoorstelling 'Eigen Schuld' van Studio 52 en de Ouderen Kindteams Amsterdam. De teksten van dit optreden zijn geschreven door ervaringsexperts en in de bijbehorende workshop worden de stigmatiserende en sociaal isolerende aspecten van armoede besproken. René merkt dat jongens goed reageren op deze praktische handvatten om meer financiële bewustwording creëren.

**Figuur 3. Redenen niet gestart**



**Tabel 1 – AW-DNK: Overzicht van psychiatrische problemen binnen de onderzoeksgroep N=696**

	%
Indicatie psychiatrische stoornis(sen) <sup>ac</sup>	63,7
Comorbiditeit (2 of meerdere stoornissen) <sup>a</sup>	39,1
Indicatie voor depressie <sup>d</sup>	21,0
Indicatie voor suicide-risico <sup>c</sup>	15,5
Indicatie voor psychose <sup>c</sup>	24,6
Indicatie voor ADHD <sup>d</sup>	22,4
Indicatie voor antisociale persoonlijkheidsstoornis <sup>d</sup>	28,0
Indicatie voor verslaving <sup>bd</sup>	32,6

a N=695

b N=693

c Gebaseerd op uitkomsten van MINI

d Gebaseerd op uitkomsten van ASR – klinische problemen

**Tabel 2 – AW-DNK: Overzicht van schuldenproblematiek binnen de onderzoeksgroep N=696**

	%
Onvoldoende geld voor belangrijkste levensbehoeften	57,5
Schulden (totaal)	84,3
Minder dan € 1.000	10,2
€ 1.000 tot € 5.000	36,4
€ 5.000 tot € 10.000	20,3
Meer dan € 10.000	17,4

**Tabel 3 – AW-DNK: Ernstige gebeurtenissen in de jeugd (Adverse Childhood Events; ACEs); N=696**

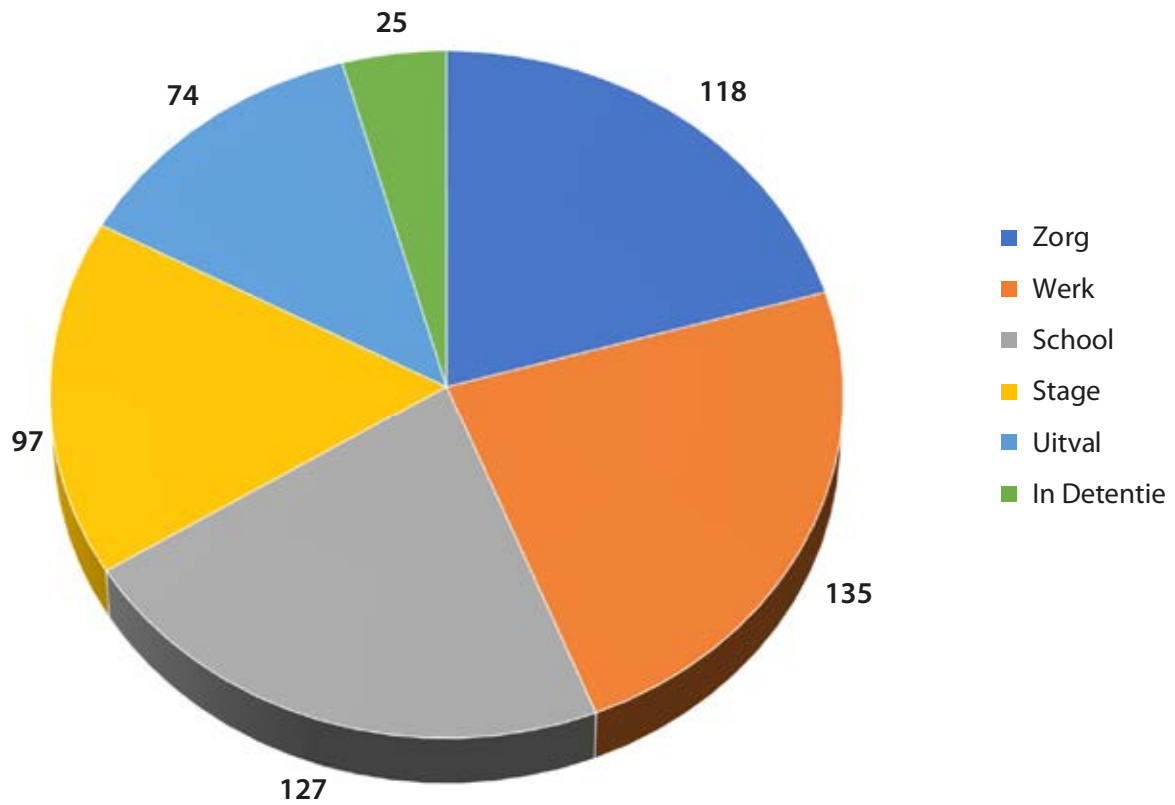
	% of gemiddelde
Emotionele mishandeling (%) <sup>a</sup>	32,9
Fysieke mishandeling (%) <sup>b</sup>	34,7
Seksuele mishandeling (%) <sup>b</sup>	10,4
Emotionele verwaarlozing (%) <sup>b</sup>	69,0
Fysieke verwaarlozing (%) <sup>a</sup>	39,1
Eenouder gezin (%)	40,5
Familieproblemen – alcoholgebruik (%)	10,6
Familieproblemen – druggebruik (%)	9,2
Familieproblemen – politie contact (%)	15,7
Familieproblemen – psychologische problemen (%)	9,9
Familieproblemen – huiselijk geweld (%)	13,5
Aantal verhuizingen <sup>c</sup>	4,4
Totaal aantal ACEs	3,6

a N=693

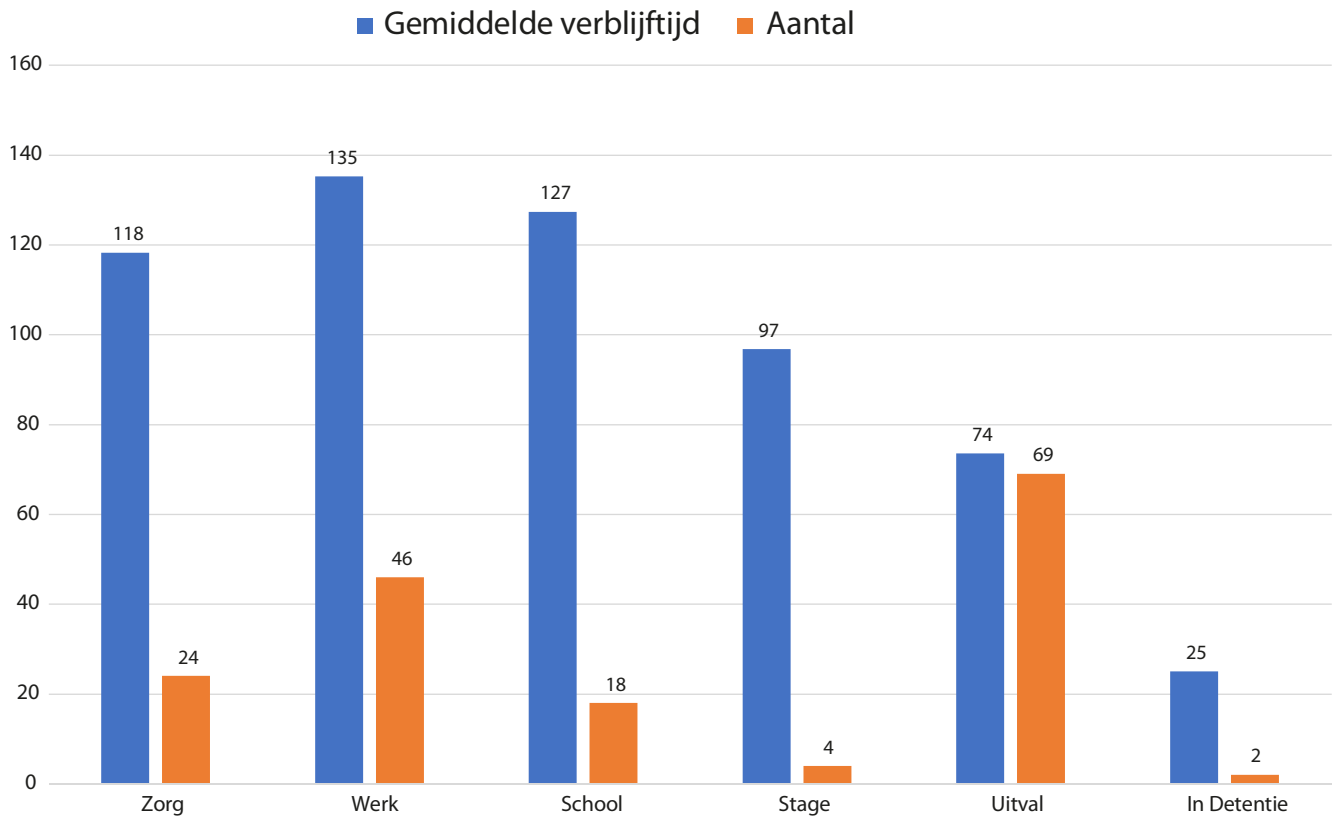
b N=694

c Aantal verhuizingen wordt in veel literatuur niet als ACE gezien, maar in sommige onderzoeken wel. In H.E.T. is het wel meegenomen als een ACE.

Figuur 4. Gemiddelde verblijftijd in dagen per uitstroomsoort



Figuur 5. Gemiddelde verblijftijd in dagen met aantal jongeren per uitstroom



# Samenwerking (1)

Het afgelopen jaar heeft DNK opnieuw samengewerkt met een heel aantal mensen en organisaties. Hieronder noemen we ze op en aan enkelen geven we daarna wat extra aandacht. Ieder jaar pikken we er een paar anderen uit.

## VASTE PARTNERS

De Academische Werkplaats bij  
De Nieuwe Kans  
Gemeente Rotterdam  
iHUB  
YOUZ (Antes / Bouman GGZ)

## WERK, STAGE & VAKOPLEIDING

Baros Services BV  
Contrans Scheepvaart B.V.  
DNK-werkgeversplatform  
Europe Pallet  
Groen Collect  
Hart van Zuid  
Havensteder  
Learn2Work  
Koninklijke Landmacht (Defensie project)  
Rijnmond Bouw  
Ro@Work  
SchilderSchool  
Sea Rangers  
Security Management Groep  
STC B.V.  
Stal pallets  
UBN Uitzendbureau  
Vetkanaal  
Werkgevers Service Punt  
Werkplaats Rotterdam-Zuid  
Zpits opleidingen & trainingen  
Zuur Nederlandse Palletindustrie

## OVERIG

Altra  
BMC Advies  
EPEA (European Prison Education Association)  
Horizon  
Korps Mariniers  
Laurensfonds  
Nederlands Jeugd Instituut  
Netherlands Maritime Technology Association  
Nieuw Netwerk Rotterdam  
Opvoedpoli  
Paardencoaching 'In Eigen Kracht'  
Stichting 180  
Stichting De Verre Bergen  
Stichting Exodus  
Strukton Rail Nederland BV  
Yacht  
Vereniging Hiswa

## HUISVESTING

Centraal Onthaal  
Flexus Jeugdplein  
JongLeren (LdH)  
Pauluskerk  
Maaszicht  
Stichting Ontmoeting  
Stichting Perspektief  
Stichting Timon  
T-Plataan  
TriviumLindenhof

## ONDERWIJS

Albada College  
Educatief Centrum Schiemond  
Lentiz Onderwijsgroep  
Scheepvaart & Transport College  
Zadkine College

## CULTUUR, VOORLICHTING & EDUCATIE

GGD  
Kredietbank  
MAAS Theater & Dans  
Malumba Anderson  
Theater Producties  
Maritiem Museum  
Nederlandse  
Spoorwegen  
Opleidingsinstituut voor Eerste Hulp  
Heinenoord  
Studio 52nd  
Team Enkelband

## JUSTITIE & VEILIGHEID

Directie Veilig  
Jeugdreclassering  
Palier  
PI Den Hey-Acker  
PI Hartelborgt  
PI Teylingereind  
Politie Rotterdam  
Reclassering Leger des Heils  
Reclassering Nederland  
Stadsmariniers  
Veiligheidshuis  
William Schrikker Goep

## GEMEENTE

Cluster M.O. (Maatschappelijke Ontwikkeling)  
Directie Veilig  
Gebiedscommissies Rotterdam  
Jongerenloket  
Programma Risicojongeren  
Schoon Schip  
Stadsmariniers  
Stevige Start

## ZORG & MAATSCHAPPELIJKE HULPVERLENING

ACT-teams  
Bouman Reclassering  
Centrum voor Dienstverlening  
Homerun (Humanitas DMH)  
Lucertis  
Nico Adriaan Stichting  
Pameijer  
Palier  
Stichting Ayudo  
Stichting MEE  
Stichting Perspektief  
Voedsel -en kledingbank  
WMO Radar- Prachthuis  
William Schrikkergroep  
Wijkteams

## JONGERENWERK

Dock Charlois  
PIT 010  
Stedelijk Team Jongerenwerk  
Thuis Op Straat  
Zowel Delfshaven

## SPORT

Cruyff Foundation  
Erasmus Sport  
Monteiro Gym  
Muscle Factory  
Power league  
Rotterdam  
Robey (kleding sponsor)  
Skateland Rotterdam  
Zwemvereniging ZRZ  
Rotterdam



# Samenwerking (2)

## YOUZ

Sinds 2013 heeft DNK een samenwerkingsverband met YOUZ; eind 2018 werd het convenant verlengd voor de komende XX jaar. Youz is een onderdeel van Antes (specialistische GGZ) en richt zich op jongeren met psychiatrische problematiek en verslavingsproblematiek. De samenwerking YOUZ/DNK is in het leven geroepen met als doel zorgmijdende jongeren te ondersteunen en waar nodig te behandelen. Voor deze doelgroep, die niet gemakkelijk de reguliere GGZ binnenkomt, blijkt een meer aanhoudende en flexibele aanpak nodig. Dankzij de samenwerking zijn jongeren beter in beeld, nog voordat zij bij YOUZ worden aangemeld. Hiervoor maakt DNK gebruik van korte lijntjes met de psycholoog en GGZ agoog en psychiatrisch verpleegkundige die dagelijks op de werkvloer aanwezig zijn. Indien nodig wordt een psychiater aanvullend geraadpleegd. Als een deelnemer van DNK met psychische problemen rondloopt dan wordt er snel een verwijzing via de huisarts geregeld en kan hij zowel starten met zijn traject bij DNK als met een behandeling bij YOUZ. De samenwerking YOUZ/DNK werkt twee kanten op. Enerzijds worden jongeren die dringend hulp nodig hebben toegeleid naar passende zorg. Anderzijds leidt de passende zorg ertoe dat zij uiteindelijk hun dagbesteding kunnen starten en handhaven. YOUZ heeft in 2018 ook een aantal expertisesessies voor het medewerkersteam van DNK verzorgd. Professionals van YOUZ gaven les over een aantal thema's (o.a. psychose) waar het team DNK meer over wilde weten.

Nienke Elan is GGZ agoog en via YOUZ gedetacheerd bij DNK. Hieronder vertelt zij kort over haar ervaringen met de doelgroep van DNK.

### *Nienke, welke problematiek valt je het meest op bij de DNK-deelnemers?*

Veel deelnemers hebben één of meerdere trauma's, vaak in combinatie met hechtingsproblematiek. Deze combinatie zorgt ervoor dat het vertrouwen van anderen vaak lastig is. Ook komen depressieve klachten en problemen met agressieregulatie veel voor. Daarnaast zijn veel jongens verslaafd aan cannabis.

### *Waar let je op bij de behandeling van deze doelgroep?*

Wij werken vanuit het behandelmodel van Antes (met verschillende fases) en voor deze doelgroep kost de eerste fase van contact leggen veel meer tijd. Het duurt vaak lang om het vertrouwen van de deelnemers te winnen; je kunt niet gelijk gaan behandelen. Eerst moet heel duidelijk zijn wie je bent en wat je doet. Daarnaast is het nodig om ze langer te behandelen en krijg je te maken met meer uitval tijdens het traject. De meeste DNK deelnemers behandelen we op de DNK locatie, ook als hun traject al afgerond is. Dit is een veilige en vertrouwde plek voor ze.

### *Van welke behandelingen maak je gebruik?*

Om traumaproblematiek te behandelen maken we gebruik van *Eye Movement Desensitization and Reprocessing* (EMDR) en van de interventie *Seeking Safety*. *Seeking Safety* leert deelnemers controle te houden over het hier en nu. Veel van de doelgroep 'leeft' voor een groot deel in het verleden. Ook maken we gebruik van Cognitieve Gedragstherapie, bijvoorbeeld voor deelnemers die kampen met een cannabisverslaving. Voor deze laatste groep geldt dat het meestal lastig is om in één

keer te stoppen, daarom helpen we hen eerst gereguleerd te gaan gebruiken. Ze blowen bijna altijd om de moeilijkheden in hun leven te vergeten. Ineens stoppen kan ertoe leiden dat al hun problemen opeens opspelen. Als ze eenmaal gereguleerd gebruiken en de therapie slaat aan, merk je dat de motivatie om volledig te stoppen groter wordt.

#### *Hoe kijk je naar de samenwerking met DNK voor het komende jaar?*

Positief! Werken met deze doelgroep vind ik ontzettend interessant. Het is nodig om het aanbod af te stemmen op het individu; zorg op maat. De DNK medewerkers willen, net als ik, echt wat betekenen voor deze jongeren. Hoe moeilijk de situatie ook is, ze kijken altijd naar mogelijkheden. Een belangrijk aandachtspunt voor 2019 is dat YOUZ en DNK zich nog meer gaan focussen op het zo snel mogelijk in beeld hebben van de deelnemers met psychische problemen. Korte lijntjes zijn ontzettend belangrijk. Hoe eerder er verwezen wordt naar YOUZ, hoe meer kans er is dat het behandeltraject slaagt. Ook als deelnemers in sommige gevallen vroegtijdig afhaken bij DNK, weet YOUZ ze na hun behandeling vaak terug te begeleiden naar DNK. Ze hebben dan een betere basis om aan hun problemen op de andere levensgebieden te gaan werken.

#### **De Matrozenopleiding**

Via rederij Cotrans Scheepvaart BV, heeft DNK dankzij een bevriende schipper een unieke mogelijkheid gekregen om deelnemers een week stage te laten lopen aan boord van één van de vloten. Zo kunnen zij kennis maken met het matrozenleven. Wanneer ze interesse hebben in dit vak regelt DNK via het Scheepvaart en Transport College (STC) dat zij deel kunnen nemen aan de verkorte opleiding 'Praktijkexamen Matroos'. In 2018 waren er drie deelnemers die na de stage zijn doorgestroomd naar de Matrozenopleiding.

#### **Scheepvaart en Transport College (STC)**

Samen Sterk voor de Toekomst op Rotterdam-Zuid' (SSTRZ) is een samenwerkingsproject tussen de STC-Group, het bedrijfsleven en diverse maatschappelijke organisaties. Vanuit dit programma hebben deelnemers van DNK in 2018 op verschillende interactieve manieren kennis gemaakt met de Rotterdamse haven, en de havensector met hén! Het doel van SSTRZ is om de opleiding van de jongeren op Rotterdam Zuid te verbeteren en beter te laten aansluiten bij de verschillende economische groeisectoren, zoals de havenbedrijven. DNK deelnemers maakten gedurende een aantal weken kennis met allerlei facetten van het havenbedrijf; zo kregen ze les en er waren simulatoren aanwezig. Er waren een aantal creatieve workshops waarin ze werkten aan een eindproduct: de voorstelling 'theater in de haven'. Op verschillende manieren, bijvoorbeeld met een stop-motion film verbeeldden zij hun ervaringen daar.

De samenwerking met het STC en SSTRZ zorgde bij een aantal deelnemers voor een belangrijke succeservaring en de havenbedrijven kregen meer zicht op de problematiek waar onze doelgroep mee kampt. Zo kwam een interessante synergie tot stand!

# Academische Werkplaats

## 2018 in vogelvlucht

Het jaar 2018 stond in het kader van het analyseren en opschrijven van de resultaten van **H.E.T.**<sup>2</sup> onderzoek en het uitwerken van internationale wetenschappelijke publicaties.

**H.E.T.** onderzoek werd uitgevoerd door AW-DNK tussen januari 2014 en februari 2018. Het **Trajecton** onderzoek verschaft meer inzicht in het verband tussen het zorg, onderwijs en justitieverleden van multiprobleem jongvolwassenen en hun actuele functies. Binnen deze onderzoekslijn werd gebruikt gemaakt van een combinatie van vragenlijsten en dossiergegevens van in totaal 696 multiprobleem jongvolwassenen. De dossiergegevens kwamen van de Raad voor de Kinderbescherming, het Psychiatrisch Casusregister (Erasmus MC), de Reclassering en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. In 2018 publiceerde Laura van Duin haar tweede artikel in *European Child and Adolescent Psychiatry*: onderzocht is in hoeverre traumatische gebeurtenissen tijdens de kindertijd (zoals mishandeling en politiecontact in het gezin) samenhangen met GGZ-gebruik en met het huidige functioneren van onze doelgroep.

Het **Hersen**onderzoek verschaft meer inzicht in het neurobiologisch (dis)functioneren van onze doelgroep ten opzichte van jongvolwassenen zonder multiproblematiek. Bij in totaal 127 deelnemers van DNK en 27 'gezonde' leeftijdgenoten zijn met drie verschillende technieken data verzameld over het functioneren van het brein specifiek en het zenuwstelsel in het algemeen: fMRI (*functional magnetic resonance imaging*), EEG (elektroencefalografie), en psychofysiologische metingen van het autonome zenuwstelsel (hartslag, ademhaling, en huidgeleiding). Er is daarnaast onderzocht hoe het neurobiologisch (dis)functioneren van onze doelgroep samenhangt met recidive. In 2018 publiceerde Josjan Zijlmans zijn eerste artikel in *Frontiers in Psychiatry*: onderzocht werd hoe bij onze doelgroep moreel redeneren samenhangt met psychopathische trekken.

Vanuit het **Effect**onderzoek werd de ontwikkeling van onze doelgroep en het effect van DNK hierop onderzocht aan de hand van de volgende

uitkomstmaten: zelfredzaamheid, (zelf gerapporteerde en geregistreerde) recidive, kwaliteit van leven, psychisch functioneren, middelengebruik, het maken van denkfouten en het vinden van dagbesteding in de vorm van werk en school. Door het optreden van het Jongerenloket als centrale verwijzer en de aanwezigheid van een vergelijkingsgroep was het mogelijk voor AW-DNK een *Randomized Controlled Trial* (RCT) als onderzoeksdesign te gebruiken waarbinnen uiteindelijk in totaal 519 deelnemers naar DNK of de vergelijkingsgroep werden verwezen. Uiteindelijk konden we hierdoor niet alleen de ontwikkeling van onze doelgroep te onderzoeken, maar ook de weg die deze jongvolwassenen door het Rotterdamse systeem aflegden. Dit leverde AW-DNK (én de Gemeente Rotterdam) een interessante 'bijvangst' aan onderzoeksresultaten op: we brachten bijvoorbeeld de 'doorlooptijden' binnen en in vervolg op het Jongerenloket in kaart.

### SAMENWERKING MET DE NIEUWE KANS

Hoewel de resultaten van **H.E.T.** onderzoek pas in 2019 wereldkundig gemaakt worden, lichten we in dit jaaroverzicht alvast een tipje van de sluier op. Voor de medewerkers van DNK was het inzichtelijk om een vanuit de AW-DNK cijfers een totaaloverzicht te krijgen van de problematiek waar hun deelnemers mee kampen. In dit jaarverslag vindt u al een aantal voorbeelden van deze cijfers

Ook bleek uit het onderzoek van AW-DNK dat slechts weinig multiprobleem jongvolwassenen starten met een interventie na aanmelding bij het Jongerenloket (36%) en dat nog minder deelnemers een interventie daadwerkelijk afmaakten (15%). Echter, jongens die waren gestart met DNK groeiden meer in hun zelfredzaamheid dan jongens die niet waren gestart en jongens die DNK volledig afronden, behaalden de beste resultaten op verbetering van hun zelfredzaamheid. Een mooi resultaat was ook dat het volledig doorlopen van een traject bij DNK de kans verdubbelt op het hebben van werk, of op het volgen van een opleiding een half jaar na uitstroom.

Een belangrijke implicatie vanuit **H.E.T.** onderzoek voor DNK én de gemeente Rotterdam is dan ook om de definitie van uitval breder te maken dan slechts wel/niet uitgestroomd naar werk, school en/of zorg. De invoering van de verbetering van zelfredzaamheid als kwaliteitsmaat voor interventies als DNK zou een zeer te verdedigen toevoeging zijn. Ook bekeek AW-DNK het unieke concept van 'zelfmelding' nader: het zelf aanmelden, buiten iedere instantie om, bij DNK. De resultaten van **H.E.T.** onderzoek wezen uit hoe groot de uitval is bij de moeilijk te bereikbare doelgroep van DNK en onderzoekers merkten zelf op hoe belangrijk warm contact met de doelgroep

2 Hersenen, Effect & Traject





Academische Werkplaats bij  
De Nieuwe Kans Rotterdam

# Symposium

## 'Hoezo Moeilijke Gasten?!'

**Onderzoek, praktijk en beleid  
voor multiprobleem jongeren**

**Donderdag 16 mei | 9.30 – 17.00 uur | Skateland Rotterdam**

Voor honderden jongvolwassenen in Rotterdam is het leven moeilijk, niet alleen voor henzelf maar ook voor hun omgeving. Zij hebben meerdere problemen en moeten knokken voor hun plaats in de samenleving. Om meer zicht te krijgen op de kansen voor deze gasten en de effectiviteit van de diverse begeleidingstrajecten, is in de afgelopen zes jaar uitgebreid onderzoek gedaan.

Op 16 mei 2019 presenteert de Academische Werkplaats bij De Nieuwe Kans (AW-DNK) de resultaten en aanbevelingen van H.E.T. onderzoek onder bijna 700 Rotterdamse multiprobleem jongvolwassenen. Met betrokkenen en belangstellenden uit het veld willen wij op deze dag in gesprek gaan over thema's als preventie, verbetering van de Rotterdamse samenwerking, interventies en praktijk- en beleidsbewust werken binnen een Academische Werkplaats. Tevens bedenken wij samen met u duurzame oplossingen voor prangende uitdagingen op het gebied van zorg, veiligheid en samenwerking. Het eindrapport wordt op deze dag overhandigd aan wethouder Judith Bokhove en beschikbaar gesteld aan de deelnemers. Jongeren van De Nieuwe Kans werken mee aan dit interactieve symposium.

**Zet 16 mei alvast in uw agenda! De uitnodiging met programma en aanmeldmogelijkheid volgen in maart.**

*De Academische Werkplaats bij De Nieuwe Kans is een geformaliseerde, langdurige samenwerkingsrelatie tussen de instellingen voor jongeren in Rotterdam, de Rotterdamse Stichting De Verre Bergen en de afdeling kinder- en jeugdpsychiatrie Amsterdam UMC, locatie VUmc.*

is om uitval te voorkomen. Voor zelfmelders geldt dat zij veelal dezelfde week nog kunnen starten met een traject bij DNK, in tegenstelling tot de klanten van het Jongerenloket die met wachtperiodes worden geconfronteerd. Uit onze resultaten blijkt daarnaast dat de zelfmelders van DNK meer kans hebben op een positieve uitstroom uit interventie dan degenen die door instanties aangemeld werden. De initiële minder ernstige problemen en het spoedig terecht kunnen zijn hierin waarschijnlijk de twee grootste succesfactoren. Het is duidelijk dat het voor DNK unieke concept van zelfmelding een waardevol onderdeel van de interventie is: een belangrijke aanbeveling van AW-DNK is dan ook dat andere Rotterdamse interventies er baat bij zouden hebben om deze manier van aanmelden op te nemen in hun repertoire.

Veel meer resultaten, zoals de vergelijking tussen DNK en andere Rotterdamse interventies, worden tijdens het symposium op 16 mei gepresenteerd (zie aankondiging in kader). Komt allen!

Tot slot, in 2018 is AW-DNK gestart met een aantal werkgroepjes om de onderzoeksresultaten met het team van DNK te bediscussiëren. Deze werkgroepjes worden gecontinueerd in 2019 de uitkomsten hiervan vormen een belangrijke bron van inspiratie voor het Meerjarenplan van DNK 2019-2023.

# De samenstelling van het team en het bestuur

Sinds september 2018 is het team van DNK weer compleet. Er zijn drie driehoeken, elk bestaande uit een trainer/coach, een maatschappelijk werker en een docent. Teamleider Karola (Zevenbergen) kwam er begin 2018 zelf als eerste bij. Vanuit haar achtergrond bij het Reboundcentre, de Wijkscholen en het Wijkteam ging ze aan de slag bij DNK, en ze vertelt hieronder kort over de nieuwe samenstelling van haar team.

**Karola:** 'Laura (van Duin) werd aangenomen als tweede maatschappelijk werker en was bij zowel de deelnemers als bij de medewerkers al bekend vanuit haar vorige functie bij AW-DNK. Ze brengt naast haar enthousiasme een flinke dosis inhoudelijke achtergrondkennis mee. Gilbert (Calmez) kwam daarna in dienst als derde maatschappelijk werker en hij is eerder bewindvoerder geweest. Hij heeft veel expertise op het gebied van schulden en weet vanuit zijn Antilliaanse achtergrond goed aan te sluiten bij de groeiende groep DNK deelnemers die vanaf de Antillen komt. Hendrik (Borges) kwam aan boord als tweede trainer/coach en hij woont en werkt zijn hele leven al op Zuid. Hij kent de wijk door en door en is hiervoor Jongerencoach geweest. Levi (Van der Mee) was de hekkensluiter en kwam in dienst als derde trainer/coach. Hij is opgeleid als psycholoog en eerder jongerenwerker geweest in het Rotterdamse.'

**Karola:** 'Met iedere medewerker die erbij kwam in 2018 kwam er ook een stukje rust terug in het team. Er is een prettige onderlinge samenwerking en de

## Linda van Velsen: al 10 jaar hét gezicht van de DNK balie!

Linda werkt al vanaf het prille begin bij DNK, toen ze nog in de Koepels zaten. 'In de tijd dat er nog meer medewerkers waren dan deelnemers', lacht ze hardop. Linda verzorgde toen de koffie en maakte tussen de middag tosti's voor de hongerige kudde. Ze verhuisde mee naar de Nassauhaven en zag DNK opbloeien en groter worden. Linda: 'Ik hield de hele boel schoon en pakte steeds meer administratieve taken, zoals het bijhouden van de presentielijst en de SISA verwijzingen, op. Op de Piekstraat is Linda bijna altijd achter de balie te vinden; ze is het eerste gezicht voor de deelnemers. Werken bij DNK vindt Linda geweldig: leuke collega's en leuk werk. 'Ik ben vanaf het begin meegegroeid in de organisatie, en dat is gaaf!'

*Gefeliciteerd Linda, met het 10-jarig jubileum bij De Nieuwe Kans!*

driehoeken zijn weer mooi in balans qua ervaring en expertise. Momenteel zijn we alleen nog op zoek naar iemand die zich bezig zal houden met beleid, kwaliteit en onderzoek.



# De blik vooruit

In 2019 hoopt DNK zich verder te ontwikkelen en steeds meer te gaan onderscheiden als expertisecentrum voor onze doelgroep multiprobleem jongvolwassenen en onze (Rotterdamse) netwerkpartners. Hieronder lichten we een aantal plannen voor het komend jaar uit.

## DOELGROEP MET EEN LICHT VERSTANDELIJKE BEPERKING

We merkten in 2018, mogelijk door de wijziging in de Wajong wetgeving anderhalf jaar geleden, dat het aantal multiprobleem jongvolwassenen met een IQ tussen 50-60 ('zwaar' licht verstandelijk beperkten) toeneemt. Een Licht Verstandelijke Beperking (LVB) komt vaak voor bij de doelgroep; anderhalf jaar geleden was het gemiddeld IQ van de DNK deelnemer 80; 50% van de deelnemers had destijds een LVB<sup>3</sup>. DNK heeft haar methodiek de afgelopen jaren dan ook verfijnd om deze groep adequate begeleiding te bieden. Echter, het is tot op heden onduidelijk of de huidige toestroom van deelnemers met een IQ lager dan 60 ook kan functioneren binnen DNK. DNK stelt zich in 2019 als ambitie om uit te zoeken hoe groot de toestroom van deze groep deelnemers binnen DNK is, of het mogelijk en wenselijk is deze groep te bedienen binnen het programma of daar mogelijk iets anders voor te organiseren, in samenwerking met andere partijen.

## DOELGROEP YOUZ

Het valt op dat veel deelnemers DNK die kampen met ernstig middelengebruik en zware psychische problemen. In 2019 wil DNK de lijntjes met YOUZ nog korter houden en zorgen dat elke deelnemer die worstelt met deze problematiek zo snel mogelijk na binnenkomst in het traject in beeld is van de GGZ en behandeld wordt. Daarnaast is DNK voornemens om samen met YOUZ uit te zoeken hoe de begeleiding en behandeling

van deze groep het best gestalte kan krijgen binnen de DNK methodiek.

## HUISVESTINGSPROBLEMATIEK

Naast de voortzetting met de constructieve samenwerking met Perspektief blijft DNK in 2019 nadenken over andere oplossingen voor de huisvestingsproblematiek van de doelgroep. Geschikte en veilige huisvesting moet een belangrijk werkpunt zijn direct vanaf het eerste begin van de DNK interventie. Naast verduurzaming van interventieresultaten op lange termijn zorgt huisvesting immers voor de noodzakelijke rust en regelmaat in het leven van de doelgroep waardoor de DNK interventie eerder zal aanslaan. 87% van de Rotterdamse multiprobleem jongvolwassenen blijkt niet tot onvoldoende zelfredzaam op het gebied van huisvesting<sup>4</sup>. De literatuur op dit vlak, gesteund door een zeer recente en nadrukkelijke aanbeveling van de Rotterdamse Rekenkamer<sup>5</sup>, stelt dat een veilige woonruimte een absolute voorwaarde is voor verduurzaming van behaalde interventieresultaten. DNK ambieert daarom in 2019 structurele samenwerkingsverbanden aan te gaan met partners met expertise aangaande huisvestingsproblematiek en welke de doelgroep geschikte woonruimte kunnen bieden. Hierbij wordt expliciet

3 Eindrapport Academische Werkplaats bij De Nieuwe Kans 2018. Onderzoeksresultaten worden op verzoek beschikbaar gesteld aan externe partners.

4 Eindrapport Academische Werkplaats bij De Nieuwe Kans 2018. Onderzoeksresultaten worden op verzoek beschikbaar gesteld aan externe partners.

5 <https://rekenkamer.rotterdam.nl/onderzoeken/niet-thuis-geven-onderzoek-opvang-daklozen/>

verkend of het mogelijk is een deel van de verantwoordelijkheid van de huisvestingssituatie te delen met partners in het bedrijfsleven.

### **EXPERIMENTEREN MET JOUW INGEBRACHT MENTOR (JIM) METHODIEK**

DNK toont zich enthousiast over de zogenoemde JIM methodiek en heeft als ambitie in 2019 te experimenteren met deze methode binnen het huidige programma. Een belangrijke aanbeveling uit het eindrapport van de Academische Werkplaats bij De Nieuwe Kans is dat er binnen de Rotterdamse hulpverlening voor multiprobleem jongvolwassenen nog niet structureel of onvoldoende systematisch gewerkt wordt met steunende personen uit de omgeving van de deelnemer. De gemeente Rotterdam is JIM op de rails aan het zetten binnen het programma 'ledere Jongere Telt' en ook het actieprogramma 'Zorg voor de Jeugd' van VWS speelt hierop in. DNK wil aansluiten bij deze trend en beoogt informele vertrouwenspersonen te vragen om als mentor onderdeel te worden van het programma van de DNK deelnemer, waarbij de mentor een laagdrempelig vertrouwenspersoon is, perspectief inbrengt op het programma, kan fungeren als neutrale tussenpersoon in tijde van crisis en een ingang vormt naar andere relevante netwerkleden.

### **BORGING VAN H.E.T. ONDERZOEK**

Op 16 mei 2019 wordt het symposium 'Hoezo moeilijke gasten?' van AW-DNK georganiseerd en wordt het eindrapport met onderzoeksresultaten wereldkundig gemaakt. Dit gaat over H.E.T. onderzoek dat tussen 2012-2017 werd uitgevoerd door het VUmc naar multiprobleem jongvolwassenen en de effectiviteit van Rotterdamse interventies die deze doelgroep bedienen. DNK zal dit aangrijpen om naar buiten te treden en in te zetten als een volgende stap in haar ontwikkeling als expertisecentrum.

### **CONCRETISERING VAN DE SAMENWERKING MET SCHOON SCHIP**

In 2019 brengt DNK in beeld hoe het meest efficiënt met Schoon Schip samengewerkt kan worden. Belangrijke vragen die beantwoordt dienen te worden zijn:

- Hoe raken de instroomprocedures van beiden interventies het best op elkaar afgestemd?
- Hoe komen we tot een gezamenlijke en slimme bedrijfsvoering?
- Hoe maken we gebruik van elkaars kracht?
- Hoe beschrijven we de samenhang en verschillen in de methodieken van beide programma's?

### **TOEWERKEN NAAR EEN UNIFORME MANIER VAN VERSLAGLEGGING**

Momenteel koppelt DNK op verschillende manieren terug over deelnemers naar de verwijzende partijen

en andere betrokken instanties; er wordt hierbij rekening gehouden met de communicatievoorkeuren van de verschillende samenwerkingspartners. Ambitie voor 2019 is om, in overleg met deze externen, een standaard formulier voor terugmelding te ontwikkelen en dit ingevulde formulier samen met het persoonlijk ontwikkelplan van de deelnemer standaard aan alle partijen beschikbaar te stellen. DNK hoopt door op deze manier te standaardiseren de communicatie te versimpelen en te verbeteren. Daarnaast streeft DNK ernaar op deze manier meer communicatie tussen interventie, verwijzers en andere betrokkenen over en weer te bewerkstelligen.

### **ONTWIKKELING DNK MEERJARENPLAN 2019-2023**

Begin 2019 zal een nieuw meerjarenplan (2019-2023) verschijnen. Hierin wordt geschetst welke ambities DNK heeft voor de komende vier jaar en hoe DNK deze waar wil maken. Daarnaast wordt nagedacht over de meerjarenbegroting en wordt deze toegespitst op de concrete lange termijn doelstellingen van DNK.

Coney Assurance BV  
 Suikersilo-Oost 25  
 1165 MS Halfweg  
 T +31 (0)20 851 97 00

## **ASSURANCERAPPORT betreffende de ‘niet-financiële subsidieverantwoording’**

**Aan:** De directie van Stichting De Nieuwe Kans

Afgegeven ten behoeve van de Gemeente Rotterdam in het kader de verstrekte subsidie op basis van de Subsidieverordening Rotterdam 2014.

### **Opdracht en verantwoordelijkheden**

Wij hebben de in het jaarverslag 2018 van Stichting De Nieuwe Kans te Rotterdam opgenomen ‘niet-financiële gegevens’, zoals opgenomen onder ‘Het jaar 2018 in Cijfers’ op pagina 1, onderzocht.

Het bestuur van de stichting is verantwoordelijk voor het opstellen van deze niet-financiële subsidieverantwoording in overeenstemming met de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de verleningsbeschikking.

Het is onze verantwoordelijkheid een assurance-rapport met redelijke mate van zekerheid inzake deze niet-financiële subsidieverantwoording te verstrekken.

### **Werkzaamheden**

Wij hebben onze assurance-opdracht verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder Standaard 3000 “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. Dienovereenkomstig dienen wij ons onderzoek zodanig te plannen en uit te voeren, dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat deze niet-financiële subsidieverantwoording geen afwijkingen van materieel belang bevat. Een assurance-opdracht omvat onder meer een onderzoek door middel van deelwaarnemingen van relevante gegevens.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen assurance-informatie voldoende en geschikt is als basis voor onze conclusie.

### **Oordeel**

Naar ons oordeel is de niet-financiële subsidieverantwoording, als onderdeel van de separate subsidieverantwoording, in alle van materieel belang zijnde aspecten opgesteld in overeenstemming met de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de verleningsbeschikking.

### **Beperking in het gebruik en verspreidingskring**

Deze gewaarmerkte niet-financiële subsidieverantwoording is opgesteld voor de Gemeente Rotterdam met als doel stichting De Nieuwe Kans in staat te stellen te voldoen aan de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de verleningsbeschikking. Hierdoor is de niet-financiële subsidieverantwoording mogelijk niet geschikt voor andere doeleinden. Ons assurance-rapport is derhalve uitsluitend bestemd voor stichting De Nieuwe Kans en de Gemeente Rotterdam en dient niet te worden verspreid aan of te worden gebruikt door anderen.

Rotterdam, 25 maart 2019

Coney Assurance B.V.

was getekend  
 O.P. Wouters RA





