

DOEN

VLUCHTELINGEN AAN HET WERK

Snel meters maken

Gemeenten maken
werk van integratie

**Van vluchteling tot
succesvol ondernemer**

'Het leven is geen stijgende lijn'

**'Samen werken aan
integratie vanaf dag één'**

Gasthoofdredacteur
Jan van Zanen

**'Jongen, je bent zo
snel geïntegreerd!'**

Nieuwkomers over het opbouwen van hun leven



Editie 2 - najaar 2017



Gemeenten voelen zich verantwoordelijk

Op Prinsjesdag 2015 belde de directeur van de Jaarbeurs Utrecht: 'Jan, de Jaarbeurs werkt graag mee aan de eerste noodopvang. De bussen zijn onderweg en we maken nu alles in orde.'

Europa, en ook ons land, had te maken met een forse instroom van vluchtelingen. Dankzij veel gemeenten – samen met de vele vrijwilligers, instellingen en bedrijven – is ervoor gezorgd dat vluchtelingen niet 'op straat' terechtkwamen. Ook bij mij in Utrecht sloegen we de handen ineen.

Het overgrote deel van de gemeenten heeft inmiddels beleid gemaakt dat erop gericht is statushouders naar werk te begeleiden. De creatieve werkwijzen die gemeenten hierbij gebruiken, zie je overal terug. In kleine en grote steden. Neem de gemeente Leiden die als een van de eerste een 'programma inburgering' opzette: 24 uur per week zijn nieuwe statushouders daar bezig met werk, onderwijs en maatschappelijke oriëntatie. In deze uitgave van *Doen!* staan ook enkele andere voorbeelden.

Een goede integratie vanaf dag één is belangrijk. Gemeenten deden en doen er daarom alles aan om de integratie te laten slagen. Ze voelen zich hiervoor verantwoordelijk vanwege hun taken op het gebied van werk, gezondheid en welzijn. Als VNG hebben we gemeenten hierbij geholpen onder andere met een ondersteuningsteam dat ervoor zorgde dat zij onderling ervaringen konden uitwisselen en dat handreikingen bood. Daarnaast was ik als voorzitter van de VNG nauw betrokken bij de gesprekken met het Rijk om ervoor te zorgen dat de opvang, huisvesting en de integratie zo goed mogelijk zou verlopen.

Aan het (nieuwe) kabinet en het gekozen parlement vragen we deze ontwikkeling verder te ondersteunen en ook inburgering bij gemeenten te beleggen. Dan kunnen we het ook voor nieuwe groepen goed organiseren en kunnen we nog sneller samen aan de slag.

Jan van Zanen is voorzitter van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en is gasthoofdredacteur van deze tweede editie van Doen! (een initiatief van Movisie). Van Zanen is tevens burgemeester van Utrecht.



4

Omar Munie

Rolmodel en ondernemer met een missie



10

Zelfverzekerd en een baan
Vluchtelingen aan het woord



29

Laskap

Statushouders leren technisch Nederlands



INHOUD

36

Burgemeester Jos Wienen

herkent kanteling gemeenten

Editorial

2

'Zie je zelf niet als slachtoffer'

Interview Omar Munie

4

Vraag & antwoord

Over vluchtelingen naar werk begeleiden

8

Snel aan de slag

Vluchtelingen over hun zoektocht naar werk

10

Op bezoek bij Plan Einstein

Doen! spreekt bewoner Saddam en VNG-voorzitter Jan van Zanen

15

Wortelen via werk

Column Rodaan Al Galidi

18

Infographic

Impact K!X Works

20

'We bereiken ook Eritreeërs'

Gemeenten delen hun ervaringen

22

Rondkijken

Nieuwkomers netwerken in Zeist

26

Metaalvakschool Nieuwkoop

Succesvolle opstap naar werk

29

Snel geïntegreerd

Oud-deelnemer K!X Works vertelt

32

Verander muren in deuren

Column Yvonne van Mierlo

34

Een nieuwe integrale integratie-aanpak

Dat bepleit burgemeester Jos Wienen

36

Varia

Groter en kleiner nieuws

38

Colofon

39

Land van regels en papier

'Een belletje is niet genoeg'

40



Omar Munie
Ondernemer
en ontwerper

ONDERNEMER EN ONTWERPER OMAR MUNIE:

‘Het leven is niet één stijgende lijn’

Omar Munie vluchtte op zijn negende vanuit Somalië naar Nederland. In een recordtempo ontwikkelde hij zich daarna van een veelbelovend mbo-leerling tot een veelzijdig en veelgevraagd ontwerper. Munie is rolmodel en een ondernemer met een maatschappelijke missie. Hij geeft nieuwkomers een zetje bij het vormgeven van hun loopbaan.

Hij ging als een komeet. Ruim 20 jaar geleden kwam Omar Munie met broertjes en zus naar Nederland, vanuit een door de burgeroorlog totaal ontwricht Somalië. In de jaren hier reeg doorzetter Munie de ene prijs aan de andere: van ‘Meest getalenteerde mbo-leerling’ tot ‘Beste ondernemer onder de 25 jaar’ en ‘Meest innoverende ondernemer’. Hij won daarna nog eens een oevreprijs voor een duurzame designtas gefabriceerd uit gerecyclede KLM-uniformen.

Munie ontwikkelde zich tot een veelgevraagd designer. In zijn onderneming Omar Munie Clothing staan duurzaamheid en diversiteit hoog in het vaandel. In het bedrijf werken mensen met een grote verscheidenheid aan culturen. Munies initiatief The Dream Factory biedt bovendien mensen die langdurig werkloos zijn, maar graag een ambacht willen leren, een kans op re-integratie. Via een leer-werktraject worden ze begeleid naar een baan in zijn bedrijf of bij een andere organisatie.

Munie schreef en passant ook een boek – *Leef je droom*. Zijn verhaal als inspiratiebron voor anderen. Een sprookje bijna. Tot drie jaar geleden een grote donkere wolk verscheen in zijn leven. Munie werd ernstig ziek, belandde in een coma en onderging een niertransplantatie. Hij moest zijn ambities en levenswijze drastisch bijstellen.

Dat lijkt me een enorme domper. U creëert uit het niets een succesvolle onderneming, wordt ziek en moet uw plannen bijstellen.

‘Natuurlijk, ik heb ongelooflijk pech gehad en ik gun niemand dat wat me is overkomen. Toch blijf ik dankbaar voor wat ik voor elkaar heb gekregen. Dat dit allemaal niet vanzelfsprekend is, zeker als je ooit onderaan bent begonnen. In zekere zin was het opnieuw onderaan beginnen, ik kende die positie. Je leert door de ziekte ook andere dingen in het leven beter waarderen. En ik heb veel geleerd hierdoor, anders leren denken. Het leven is niet één stijgende lijn.’

The Dutch Tulip Foundation

The Dutch Tulip Foundation wil de integratie van vluchtelingen bevorderen via de arbeidsmarkt. Vluchtelingen maken via stageplekken kennis met werkgevers. Daarnaast krijgen deelnemers hulp bij het opstellen van cv's en trainingen op het gebied van werknemersvaardigheden, zoals omgangsvormen op de werkvloer. Voor de activiteiten van de stichting, zet Omar Munie zijn eigen netwerk in en biedt ook stageplaatsen aan binnen zijn eigen bedrijf. Momenteel hebben zo'n 30 deelnemers via The Dutch Tulip Foundation een baan gevonden. De stichting is nu vooral in de regio Den Haag actief en wil stapsgewijs ook in andere delen van het land activiteiten starten. Meer informatie: thedutchtulip.nl

'Het zou nu een héél ander boek worden!' Hij schiet in de lach bij de vraag wat de boodschap zou worden van een nieuw boek, stel dat hij er nu, na zijn ziekte, weer een zou schrijven. De boodschap zou een heel andere zijn dan die van het vorige, dat vooral het motto 'Living the American Dream' uitdraagt. 'Ongeacht wat er gebeurt, blijf altijd positief! Dat zou nu het motto zijn.'

U startte in 2016 naast uw onderneming de stichting The Dutch Tulip Foundation. Wat is de gedachte erachter?

'Dat vluchtelingen veel meer een rol moeten krijgen in de samenleving. Want ik ben niet de enige vluchteling hier. Ik kan aan mezelf denken en mijn eigen toekomst. Maar het is belangrijk dat we over 20 jaar ook nog een mooi Nederland hebben.'

De rol voor vluchtelingen waar Munie op doelt, begint met stageplekken en eindigt idealiter met een baan.

Was je in Eritrea meubelmaker, dan kun je hier ook bij een meubelmaker aan de slag

'We willen daarbij zoveel mogelijk aansluiten bij de talenten die mensen hebben en die talenten 100 procent benutten. Was je in Eritrea meubelmaker, dan kun je hier in Nederland ook bij een meubelmaker aan de slag.'

En bijkomend voordeel is dat deelnemers via deze stages de Nederlandse taal en Neder-

landse normen en waarden en disciplines mee kunnen krijgen, meent Munie. 'Zodat ze leren: hoe hoort het hier eigenlijk in Nederland?'

Ambachtelijkheid staat voorop bij de matches tussen werkgevers en stagiair(e)s. 'Dat is waar ik voor sta, ook in mijn onderneming. Ik vind het belangrijk dat bezieling en ambacht in Nederland niet verloren gaan. Want dat gevaar bestaat.' Munie neemt het nadrukkelijk op voor de ambachtsmensen onder de nieuwelingen. Syriërs, vaak universitair opgeleid, redden zich hier beter, is zijn ervaring. Over de vluchtelingen uit de Hoorn van Afrika – Eritreeërs en Somaliërs, Munies voormalige landgenoten – maakt hij zich meer zorgen. 'Mensen uit Eritrea zijn vaak goed met hun handen. Als we in de toekomst niet naar hen blijven omkijken, zou dat best een probleem kunnen worden. Ik vind het belangrijk om een rolmodel voor hen te zijn.' Tegelijkertijd is Munie niet blind voor de moeilijkheden. 'Ik zie veel hangjongeren onder deze groepen, ook hier in Den Haag. Het gevaar bestaat dat zij afglijden.'

Hoe is dat te voorkomen?

'Door niet te kiezen voor een standaard-aanpak bij het aan het werk krijgen van groepen. En verder, iets wat ik niet leuk vind om te zeggen, is dit: de gemiddelde Somaliër leeft van een uitkering en werkt niet. Dat is niet goed. Oké, we hebben het allemaal moeilijk gehad, we zijn allemaal gevlucht. Maar je moet wel iets gaan doen.'



Volgens de ontwerper zouden we als ontvangende samenleving strenger mogen zijn voor een groep als deze. 'We moeten laten zien hoe het hoort. Nu raken ze gewend aan het leven met een uitkering. Een leven dat veel beter is dan dat ze kennen van vroeger. De prikkel om te gaan werken is onvoldoende. Ik vind dat als je een jonge, gezonde vent bent, je gewoon aan het werk moet gaan.'

Kan iedereen bereiken wat u hebt bereikt?

'Ja. Daarom is Nederland juist zo'n mooi land. Ik ben hier met helemaal niets gekomen. Met alleen een voetbalshirt, van Duitsland. Ik had het ontzettend koud. En toch kun je een toekomst neerzetten. Daar ben ik Nederland erg dankbaar voor.'

Maar er bestaat zoals iets als discriminatie. Met een exotische achternaam kom je moeilijker aan een baan of een stage, blijkt uit onderzoek.

'Het is niet goed dat zoiets gebeurt, maar daar kun je op twee manieren mee omgaan.

Je kunt jezelf als slachtoffer blijven zien, of denken: ik ga het voor elkaar krijgen. Uiteindelijk krijgt iedereen de kans hier in Nederland. Ik ben ook gepest in het dorp waar we kwamen wonen. Op een gegeven moment draai je het om. De jongen die mij pestte, werd mijn beste vriendje.'

Omarmband voor diversiteit

Een oranje armband gedeeltelijk gemaakt van reddingsvesten waarmee vluchtelingen Europa hebben bereikt. De armband is ontworpen door Omar Munie en wordt gemaakt door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De opbrengsten gaan naar vluchtelingenprojecten wereldwijd. Kijk op: omarmunie.com/product/omarmband-voor-diversiteit

Vluchtelingen naar werk begeleiden: antwoord op uw vragen

1 Hoeveel vluchtelingen zijn er in Nederland?

Eind 2016 zijn er volgens de VN Vluchtelingenorganisatie UNHCR 101.744 vluchtelingen met een verblijfsvergunning in Nederland. Onder dit aantal vallen ook de zogeheten nareizigers: personen die binnen de nareistermijn van drie maanden zijn herenigd met een familielid die statushouder is en dus in Nederland verblijft. In de Europese Unie vroegen vorig jaar 1,2 miljoen mensen asiel aan. Duitsland vangt 60 procent van die asielzoekers op. Het aantal asielaanvragen in Nederland is in 2016 flink gedaald in vergelijking met het jaar daarvoor.

2 Hoe krijgt een gemeente vluchtelingen beter in beeld?

Plan ten eerste zo vroeg mogelijk individuele intakegesprekken in, bij voorkeur in samenwerking met andere relevante organisaties. Zorg ook voor een snelle en passende opvolging van die intake. Maak ook gebruik van assessments om inzicht te krijgen in kansen, belemmeringen en ambities van statushouders. En zet beschikbare re-integratie-instrumenten in (zie ook vraag 3). Intensiveer ten slotte

de samenwerking met taalscholen. Stem met hen de tijdstippen af waarop zij hun lessen aanbieden, zodat het voor vluchtelingen mogelijk is om te werken. Monitor de voortgang.

3 Zijn instrumenten uit de Participatiewet geschikt voor statushouders?

Statushouders vallen, net als andere werkzoekenden die ondersteuning nodig hebben, onder de Participatiewet. Volgens onderzoek van Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) vinden bijna alle gemeenten (95 procent) dat de instrumenten die beschikbaar zijn vanuit de Participatiewet, ook geschikt zijn voor de arbeidstoeleiding van statushouders. De Participatiewet biedt immers voldoende ruimte voor maatwerk. Wel zijn er enige aanpassingen nodig om deze instrumenten te laten aansluiten bij de situatie van statushouders. Deze aanpassingen hebben vooral betrekking op het taalniveau en de lestijden van het inburgeringstraject.

4 Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen?

Veel werkgevers staan ervoor open om statushouders in dienst te nemen, maar hebben vaak veel vragen over de mogelijkheden en beperkingen daarvan. Ze hebben hiervoor ondersteuning en informatie nodig van gemeenten. Vijf tips uit onderzoek:

1. Ga in gesprek met werkgevers.
2. Informeer werkgevers over statushouders.
3. Bied werkgevers de mogelijkheid om statushouders te leren kennen, spreid de financiële risico's.
4. Bied ondersteuning aan statushouders, bijvoorbeeld met sollicitatietrainingen en administratieve en praktische zaken als ze aan het werk gaan.
5. Werk eerst samen met 'voorlopers', werkgevers die vanuit maatschappelijke betrokkenheid openstaan om statushouders in dienst te nemen.

5 Mogen statushouders een opleiding volgen met behoud van bijstand?

Iemand die studeert, kan meestal aanspraak maken op studiefinanciering. Als een statushouder studiefinanciering ontvangt, is er

Geraadpleegde bronnen:

- VNG
- VluchtelingenWerk Nederland
- Kennisplatform Integratie & Samenleving
- Werkwijzervluchtelingen.nl

geen recht op bijstand. De gemeente kan scholing of opleiding bieden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

6 Wanneer kan de maatschappelijke begeleiding van vluchtelingen starten?

De maatschappelijke begeleiding wordt uitgevoerd door de gemeente waar de statushouder gaat wonen na zijn verblijf in een asielzoekerscentrum. Als een nieuwkomer dus in een azc woont dat in dezelfde gemeente staat als waar hij uiteindelijk een woning krijgt, dan zou de maatschappelijke begeleiding al kunnen starten. In de praktijk komt dit echter niet vaak voor. Belangrijk: per inburgeringsplichtige vergunninghouder kan de maatschappelijke begeleiding maar door één gemeente worden uitgevoerd. Bovendien is de administratieve procedure van het COA nu zo ingericht dat gemeenten pas een financiële bijdrage krijgen toegekend nádat daadwerkelijk een huurcontract in een gemeente is ondertekend.

7 Waar vind ik interventies om participatie te bevorderen?

In de online *Interventiewijzer participatie vluchtelingen* vindt u een overzicht van interventies en veelbelovende praktijkvoorbeelden. Ga naar kis.nll/interventiewijzer. Meer inspiratie nodig? Kijk op [Werkwijzervluchtelingen.nl](https://www.werkwijzervluchtelingen.nl) voor een overzicht van projecten en initiatieven rondom de participatie van vluchtelingen.

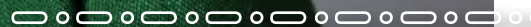
‘Het **BESTE** wat ik tot nu toe heb **GEDAAN**’

Snel een baan of opleiding vinden. Dat is nog niet zo vanzelfsprekend. Zeker niet in een land waar je de cultuur niet kent, de taal niet spreekt en je diploma's minder waard zijn. Vier deelnemers van *K!X Works* vertellen over hoe zij hun leven opbouwen in Nederland en hoe *K!X Works* hen daar een handje bij helpt. 'Ik was verlegen en pessimistisch, nu ben ik zelfverzekerd en heb ik een baan.'



Nimao
Suleiman
22 jaar
Droomt van
een eigen huis

'In Nederland heb ik leren lezen en schrijven. Ik was 15 jaar toen we hier kwamen en alles was zo wennen. Echt een heel andere cultuur. Nederlanders zeggen bijvoorbeeld op alles "lekker", ook als het niet lekker is. Somaliërs zijn veel directer. Maar ik zou niet terug willen hoor. Ik vind het leuk in Nederland. Ik heb mbo niveau 2 versneld gevolgd en wil niveau 3 gaan doen zodat ik in een kinderopvang kan werken. Ik ben ook op zoek naar een baan. Een paar keer per week stuur ik een sollicitatiebrief. Ik word wel moe van de afwijzingen, maar in mijn hoofd zit dat ik niet moet opgeven! Bij *K!X Works* heb ik begrepen dat het belangrijk is om te netwerken. Ik probeer dus ook via via een baantje te vinden. Mijn droom is dat ik een eigen huis heb. Gewoon een klein huisje voor mezelf. Ik vind het fijn dat je in Nederland alleen kunt wonen, in Somalië is dat heel anders.'



'In maart 2011 begonnen we in Syrië de revolutie voor de vrijheid. Zonder wapens, maar met een mobiel en mening. Dus ik werd al snel gezocht. Na een heel moeilijke reis, voelde ik me hier herboren.

Wat een land! Alles is geregeld en ik kan zeggen wat ik wil. Zes maanden later volgde mijn gezin. Ik loop nu drie dagen per week stage bij een ICT-bedrijf en werk daarnaast als vrijwilliger en tolk. Een *KIX Works*-begeleider van stichting Tolérance heeft de stage voor me geregeld. Mijn grote droom is dat ik op een dag een master in ICT kan volgen. Maar met drie kinderen heb ik niet zoveel tijd. Ik moet minimaal twee dagen per week bij hen zijn zodat mijn vrouw kan studeren. Mijn oudste dochter schrikt nog steeds als een deur dichtknalt. Ze rent dan naar de hoek van de kamer. Ik zeg tegen haar: "Het is niks, we zijn in Nederland niet in Syrië". Voor mij zijn het vooral herinneringen geworden. Als ik nu terugga naar mijn eigen land, dan vind ik daar niemand meer.'

A portrait of a man with dark hair and a slight beard, wearing a blue patterned button-down shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a plain, light grey color.

Mohamad
(Shadi) Omar
33 jaar
Droomt van een
master in ICT



'K!X Works is het beste wat ik tot nu toe heb gedaan in Nederland. Ik was verlegen en pessimistisch, nu ben ik positief en zelfverzekerd. Ik dacht dat het onmogelijk was om hier te werken, maar ik heb een baan.

Mijn studie aan de universiteit van Aleppo kon ik niet afmaken. Oorlog verandert alles. Mijn beste vrienden waren moslim, maar mensen wilden niet meer met me gezien worden. Een hoofddoek dragen, weigerde ik. Ik ben christen, geen moslim. Toen ik aankwam in Nederland zag ik het somber in. Ik dacht dat ik te oud was om weer te studeren. Mijn trainers van *K!X Works* hielpen me plannen te maken voor de toekomst. Ik ben goed in rekenen en ik ben nauwkeurig, daarom wil ik boekhouder worden. Ik hoop snel te beginnen met een hbo-opleiding. Voor nu werk ik parttime in een kledingwinkel. Vroeger schaamde ik me om Nederlands te spreken. Nu hoor ik van klanten "je bent zo kort in Nederland en je spreekt de taal zo goed en je werkt al?". Dat vind ik echt een compliment.'

Shaghig Assadour
25 jaar
Wil boekhouder
worden

'Ik was 12 toen ik in Nederland aankwam. De eerste jaren kon ik alleen wachten. Ik had geen ouders en kon niet naar school. Dat was wel moeilijk, maar nu gaat het beter.

Ik werk sinds vier jaar als schoonmaker in een ziekenhuis. Dankzij *K!X Works* durf ik daar aan te geven wat ik wil doen. In een training heb ik geleerd om voor een groep te praten, mezelf te presenteren. Dat vond ik wel spannend de eerste keer op werk. Mijn collega's in het ziekenhuis merken verschil bij me. Ze zeggen: "Bari, goed bezig!". Ik ben iemand die hard werkt en meer doet dan alleen schoonmaken. Ik help bijvoorbeeld oudere mensen die de weg kwijt zijn in het ziekenhuis. Later wil ik wel in het ziekenhuis blijven werken. Maar ik kan geen dokter of verpleger worden. Daarvoor is mijn taal te slecht en mijn niveau te laag. Maar ik wil wel doorgroeien. Binnenkort heb ik daarvoor een afspraak in het ziekenhuis.'

Bari Aboubaka
28 jaar
Wil doorgroeien
in het ziekenhuis

OP BEZOEK BIJ UTRECHTSE OPVANGLOCATIE ÉN
WOONPROJECT PLAN EINSTEIN:

‘We leven hier wat meer zoals de mensen buiten’

Als mensen elkaar ontmoeten, worden de verschillen kleiner. Voor veel gemeenten is dit een belangrijk speerpunt bij het bevorderen van snelle integratie. Een voorbeeld is Plan Einstein in de Utrechtse wijk Overvecht, waar jongeren uit de wijk samenwonen met asielzoekers. *Doen!* ging langs bij bewoner Saddam Hussain en sprak met burgemeester Jan van Zanen van Utrecht, voorzitter van de VNG.

‘Namasté Saddam!’ Een Nederlandse medebewoner zwaait vanaf zijn fiets naar de 25-jarige vluchteling uit Pakistan. Zo’n begroeting kwam in andere asielzoekerscentra weinig voor, vertelt Saddam Hussain aan een picknicktafel bij Plan Einstein. Hier is ‘alles anders’. Toen hij in een ander azc woonde, sprak hij af en toe met een 89-jarige dame af in de koffiehoek van de supermarkt – ‘in het begin zei ze nog dat ze niks van vluchtelingen moest hebben, maar door onze ontmoetingen kwam ze daarop terug’.

Bij Plan Einstein heeft Hussain dagelijks contact met Nederlandse generatiegenoten. Bijvoorbeeld in de

zogenoemde *incubator place*, die bestaat uit een keuken en een gezamenlijke ruimte.

Chesterfield-banken, een piano, planten en een sjoelbak zorgen voor een huiselijke sfeer. Op zondagen koken asielzoekers en studenten vaak samen in de keuken. Een Pakistaanse, Syrische of vegetarische maaltijd’, licht Hussain toe.

DE WIJK NAAR BINNEN

In maart 2017 hoorde Hussain bij de eerste lichter van 30 asielzoekers die in Plan Einstein kwam wonen. De studenten – 38 in totaal, alle afkomstig uit Overvecht – waren er eind 2016 al ingetrokken. Dat was een bewuste keuze van initiatiefnemer wethouder Kees Diepeveen; de wijk naar binnen halen om samen te leven en samen te leren. Bij Plan Einstein worden ook cursussen gegeven waar iedereen aan mee kan doen, dus ook andere bewoners uit Overvecht. Zodat ook iedereen er profijt van heeft.

Zorgen van
bewoners moet je
niet wegstoppen



Volgens VNG-voorzitter en Utrechtse burgemeester Jan van Zanen heeft wethouder Diepeveen met Plan Einstein zijn nek uitgestoken in een tijd dat er veel kritiek te horen was: 'We wilden twee dingen: vanaf dag één vluchtelingen stimuleren om te integreren én invulling geven aan de zorgen die wijkbewoners hebben.' Een van die zorgen was dat door de komst van vluchtelingen de woningnood toenam.

Inclusiviteit betekent dat je ook iets doet met de zorgen van bewoners

Van Zanen: 'Mensen vroegen: "Wat doen jullie als gemeente voor onze kinderen die ook ondersteuning en woonruimte nodig hebben?" Inclusiviteit betekent dat iedereen ertoe doet. Zorgen van mensen moet je dus niet wegstoppen. Als gemeente hebben wij de taak om de zorgen van mensen die hier al wonen te erkennen en daar vervolgens iets mee te doen. Bij het creëren van draagvlak, moet je inzetten op de verbinding tussen verschillende groepen mensen.'

VAN ELKAAR LEREN

Utrecht is niet de enige gemeente die nieuwe mogelijkheden rondom asielopvang verkent. Vanuit beperkte middelen en de wettelijke kaders die er zijn, zetten veel lokale overheden flinke stappen, vertelt Van Zanen. 'In

Maatwerk en een lange adem hebben, zijn vaak de succesfactoren

Den Haag is er bijvoorbeeld een gezamenlijk traject ontwikkeld voor statushouders én migranten die al langer in Nederland zijn dat moet bijdragen aan het bevorderen van hun Nederlandse taalbeheersing.' Een ander voorbeeld is te vinden in gemeente Leiden, waar het maatwerkprogramma Ja Statushouders

gezondheid, taaleducatie, inburgering, werkbegeleiding en maatschappelijke begeleiding verbindt. Van Zanen: 'En gemeente Smalingerland heeft een regisseur benoemd die per statushouder maatwerk levert. Van dergelijke goede voorbeelden kunnen gemeenten veel van elkaar opsteken. Maatwerk en een lange adem hebben, en dat laatste zie ik in Utrecht ook, zijn vaak de succesfactoren.'

REGIE, CENTEN EN TIJD

Van Zanen stelt dat we als samenleving ten tijde van de hoge instroom van vluchtelingen in 2015 uitstekend in staat zijn gebleken om de huisvesting te regelen. 'De uitdaging ligt nu bij het organiseren van duurzame integratie. En daarvoor hebben overheden elkaar keihard nodig.' Volgens de VNG-voorzitter hebben internationale en nationale issues altijd een lokale uitwerking: 'Er is namelijk geen vierkante meter in Nederland die niet onder een gemeente valt. In het geval van de keuze om vluchtelingen op te vangen, betekent dit dat zij bij ons, de gemeenten, terechtkomen.' De regie, wat centen en tijd, dat hebben de gemeenten volgens hem nu nodig. De VNG pleit er ook voor om de inburgering terug te brengen onder gemeentelijke verantwoordelijkheid [lees het artikel op pagina 36 hierover, red.].

KOFFIEPRUT

Terug bij Hussain aan de picknicktafel bij Plan Einstein, waar inmiddels een groepje kinderen buiten speelt. De opvanglocatie zit nu op haar maximale capaciteit van 400 asielzoekers. Dat is voor de oudere Plan Einstein-bewoners wel even wennen, geeft hij toe. Maar Hussain focust vooral op zijn eigen toekomst, minder op zijn asielprocedure. 'Ik word er althans minder zwaarmoedig van nu ik meer om handen heb', verduidelijkt hij. Hussain heeft een cursus vanuit het InclUUsion-programma van Universiteit Utrecht afgerond

Het voelt nog steeds als een azc, maar je leeft wel meer een normaal leven

en hoopt binnenkort een andere te starten bij de universiteit van Wageningen. Dat is de beste universiteit binnen zijn vakgebied microbiologie, heeft hij gehoord. Bij Plan Einstein volgde hij een cursus ondernemerschap, sindsdien werkt hij aan zijn businessplan. Hussain: 'Mijn eerste idee was om keukenafval te gebruiken voor de productie van biogas. Maar de docent adviseerde om

te werken aan een kleiner idee.' Zijn idee nu? 'Paddenstoelen kweken op koffieprut. Ik heb een kringloopwinkel in de buurt gevonden die enthousiast is. We hebben twee keer om tafel gezeten, ze wachten nu op mijn businessplan. Mijn docenten helpen me daarbij', aldus Hussain. Hij hoopt straks met zijn verblijfsstatus de master Environmental Management aan Wageningen University te kunnen volgen.

Tot die tijd krijgt hij zijn dagen dus goed gevuld. En niet in de laatste plaats met de vriendschappen die hij met voornamelijk

COLUMN

Wortelen via werk

Al jaren woon ik in Nederland en in de jaren voordat ik als schrijver bezig was, heb ik allerlei baantjes gehad. Daardoor weet ik dat werk de beste inburgering is. Maar wil je de Nederlandse cultuur leren kennen? Werk dan met de Nederlanders.

Sowieso wordt je Nederlands dan beter. Als ze maar niet autistisch zijn. En het liefst geen Engels kunnen. Bovendien wordt je portemonnee dikker als je werkt met Nederlanders.

Mijn eerste baantje in Nederland was voor een Egyptenaar in een shoarmatent. Hij betaalde me drie euro per uur, en van loonsverhoging zou nooit sprake zijn, dat was duidelijk. Als er geen klanten waren, stopten we met werken en stopte hij met de tijd te tellen

tot er weer klanten binnenkwamen. Met hem kon ik Arabisch spreken, dus voor mijn Nederlands was het niet de beste plek, en mijn portemonnee ontwikkelde er anorexia. Toen ik via een uitzendbureau in een fabriek ging werken waar tijdschriften werden verpakt, verdiende ik meer geld en kreeg ik een toeslag als het avond of weekend was. Maar belangrijker nog: omdat de mensen die er werkten geen Engels of Arabisch spraken, werd mijn Nederlands beter.

Syrische en Nederlandse bewoners van Plan Einstein heeft gesloten. 'Kijk, het voelt hier nog steeds wel als een azc', geeft Hussain toe. 'Maar je leeft wel meer een normaal leven. Niet precies zoals mensen hierbuiten doen, maar wel wat meer zoals zij, zodat ik straks hopelijk meer aansluiting met hen heb.'

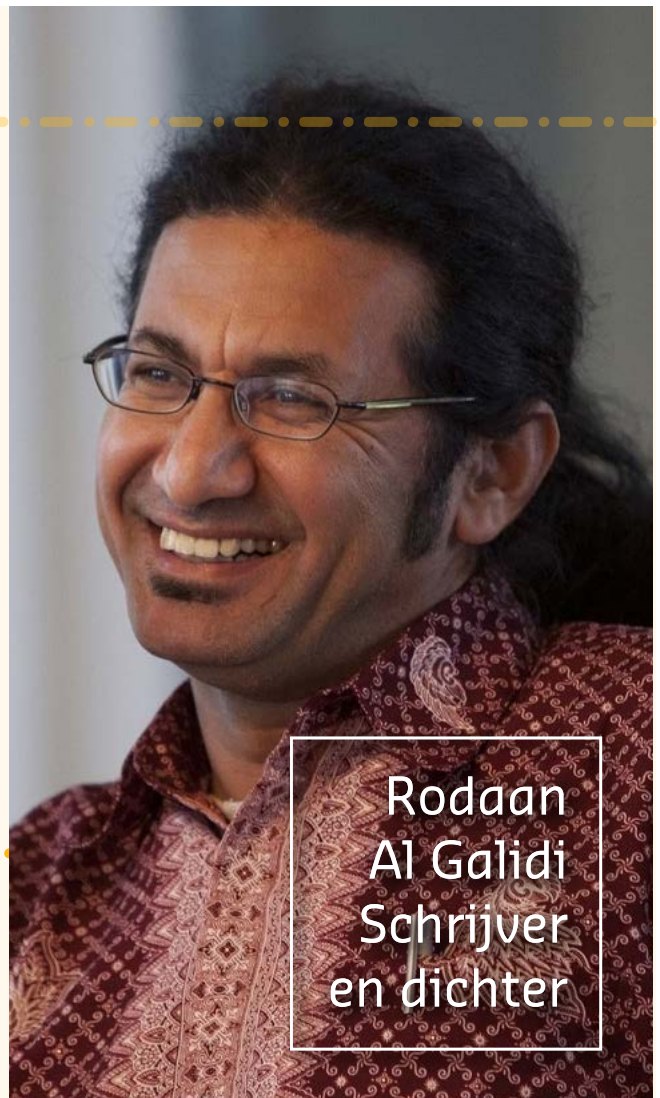
Op de foto's bij dit artikel is Saddam Hussain in gesprek met burgemeester Jan van Zanen tijdens een bezoek aan Plan Einstein. De interviews vonden na dit werkbezoek plaats.



Wat mooi is aan werken in een Nederlands bedrijf, is dat de werkgevers je het vertrouwen geven, en de ervaring. Ze laten je groeien in wat je doet en geven je elke keer dat je meer kunt, ook meer geld. Bij mijn eerste baantje was ik als een binnenplant: onmogelijk om meer dan tien centimeter wortels te kweken. Maar het was altijd nog beter dan niet werken, want dat is als een binnenplant die ook nog eens geen water krijgt en langzaam verdort in de vensterbank.

Werk is de beste basis voor een succesvol leven in Nederland. Een baan bij een Nederlands bedrijf dat in je investeert, zorgt ervoor dat je kan wortelen en groeien.

Rodaan Al Galidi is schrijver en dichter. Hij is afkomstig uit Irak en woont sinds 1998 in Nederland. Negen jaar lang woonde hij in een asielzoekerscentrum.



**Rodaan
Al Galidi
Schrijver
en dichter**

Wat is K!X Works?



Na het volgen van K!X Works...

... weet **70%** beter waar ze moet solliciteren
60% wist vooraf niet wat te doen om werk te vinden in Nederland

... denkt **74%** in de toekomst werk te vinden dankzij de K!X Works-trainingen

... heeft **75%** meer vertrouwen in zichzelf

... weet **86%** van de deelnemers beter welke opleiding bij hen past

... oordeelt **90%** positief over het programma*

*Resultaten van de voormeting (ingevuld door 111 deelnemers) en nagemeting (ingevuld door 78 deelnemers).

Hoeveel nieuwkomers doen jaarlijks mee?



De volgende deelnemende organisaties zijn inmiddels zelfstandig aan de slag met *KIX Works*:

1

Gemeente Zeist met stichting Tolérance

2

Gemeente Maastricht

3

Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug met MBO Amersfoort

4

Gemeente Utrecht met Acceptus

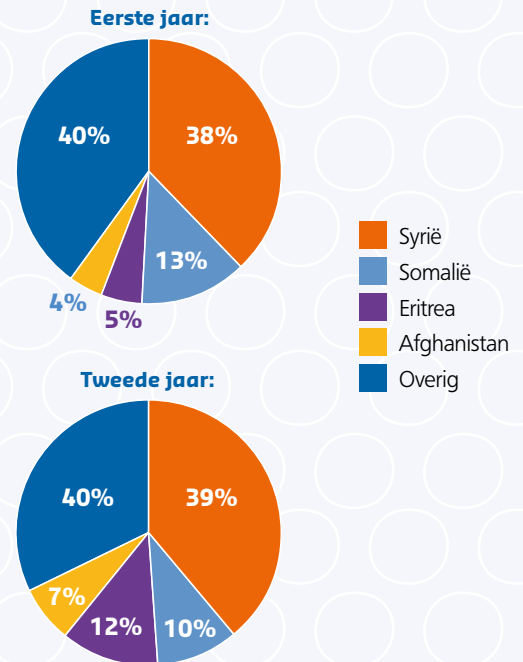
Meer weten?

www.kixworks.nl

Jamal Chrifi, projectleider *KIX Works*

j.chrifi@movisie.nl

Waar komen ze vandaan?



Samenwerkingspartners

Acceptus • AkzoNobel • Asito • Augias • Better Future • COA Zeist • Drechtsteden • Face the Future • Ferm Werk • Gemeente Delft • Gemeente Helmond • Gemeente Maastricht • Gemeente Utrecht • Gemeente Woerden • Gemeente Zaanstad • Gemeente Zeist • Gerrit Komrij College • Jade Zorggroep • Kargadoor • Kennisplatform Integratie & Samenleving • Kommak • Locus Netwerk • MBO Amersfoort • Ministerie van SZW • MVO Nederland • Podium24 • Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug • Reinaerde • ROC Mondriaan Den Haag • ROC van Amsterdam • Sandd • Senzer • Status B.V. • Stichting Tolérance • Verwey-Jonker Instituut • VluchtelingenWerk Amstel tot Zaan • VNG • Werkse!

Eritrese vluchtelingen vinden moeizaam hun weg in Nederland. Ze hebben over het algemeen meer ondersteuning nodig bij hun integratie en standaard aanbod volstaat vaak niet. Vier gemeenten delen hun ervaringen.

JAN BANNINK, PROJECTMANAGER GEMEENTE NIJMEGEN

VOORLOPER 1: NIJMEGEN

‘We maken zo snel mogelijk meters’

‘Onze ervaringen met de inburgering waren tot twee jaar terug niet altijd even positief. Te weinig statushouders haalden het inburgeringsexamen en de aansluiting op de samenleving was slecht. Dat had deels te maken met de nieuwe wet Inburgering, waardoor de gemeenten een deel van de regie op de inburgering verloren. Die regie namen we weer in handen toen we

te maken kregen met een groep van honderd jongeren uit Eritrea, variërend van 18 tot en met 23 jaar. We regelden huisvesting voor hen in een leegstaand pand voor studentenhuizing, aan de Griftdijk. We wilden direct zo snel mogelijk meters maken met de inburgering. Zo zetten we bij aankomst van de jongeren samen met de andere instanties een ‘straat’ op waar de Eritreeërs direct al

HENRI LOOYMANS, PROJECTLEIDER WERKBEDRIJF GEMEENTE LELYSTAD

VOORLOPER 2: LELYSTAD

‘Groepsgewijze begeleiding werkt bij Syriërs, maar niet bij Eritreeërs’

‘Naast het reguliere aanbod voor werk, hebben we twee aanvullende producten die we specifiek gebruiken om de inzetbaarheid van statushouders te vergroten.

Dat zijn ten eerste de taalondersteuning op de werkvloer en ten tweede de groepsgewijze begeleiding. Op dit moment geldt dit aanvullende aanbod voor enkele tientallen statushouders, maar we willen hier uiteindelijk een totaalaanbod van maken.

Met de groepsgewijze aanpak stemmen we het werk af op de aard van de groep. Statushouders die een gemeenschappelijke achtergrond en gemeenschappelijke ervaringen hebben, kunnen elkaar stimuleren. Als je hen alleen plaatst, gaan ze onder in het grote geheel. Als je hen in een groep plaatst, kunnen ze elkaar versterken en stimuleren.

De voorwaarde daarvoor is wel dat ze op het werk ook daadwerkelijk als groep kunnen functioneren. Je kunt een groep statushouders in een productieomgeving plaatsen, maar dan houdt het gezamenlijke direct op bij de fabriekspoort, omdat ze in het productieproces individueel werken.

Zo hebben we veelbelovende resultaten bereikt met de groep Syriërs. We hebben met hen in groepen gewerkt en merken dat ze

hun zaken konden regelen. Je moet bedenken dat een statushouder die zich hier vestigt wel 64 handtekeningen moet zetten, op allerlei documenten. Dat ging nu in één keer. Hogeschool Arnhem Nijmegen vestigde ook studenten in het pand, zodat daar nu Eritreeërs en studenten wonen. Het idee is dat de studenten de statushouders helpen bij de inburgering. Ze krijgen daar ook studiepunten voor. Verder is er een actieve groep van omwonenden die helpt.

Samen met de taalaanbieders ROC en Capabel konden we de jongeren direct een dagbesteding van vijf keer een halve dag per week bieden. Het gevolg van deze intensieve aanpak is dat straks – anderhalf jaar nadat ze hier zijn gekomen – de helft van hen uitstroomt naar een pre-opleiding van het ROC waar we hen verder voorbereiden op werk. In januari hopen we dat de andere



helft uitstroomt naar het ROC. Dat is vrij snel, want het is een groep die van ver komt. Je moet bedenken dat het nog kinderen zijn; kinderen die veelal uit een agrarische samenleving komen, weinig scholing hebben gehad en ook nog een vluchtgeschiedenis hebben. Het zal dan ook niet met iedereen even goed gaan, maar het is een enthousiaste groep. Ik ben dan ook hoopvol gestemd.'

in een ontspannen sfeer aan de slag gaan, voorzichtig een werkritme opbouwen en er graag gezamenlijk tegenaan willen. Met de groep Eritreeërs haalden we minder resultaten. Zij zijn over het algemeen wat lager geschoold, hebben weinig zelfvertrouwen en zijn al wat langer uit het arbeidsproces. Bij hen bleken de resultaten juist beter wanneer ze individueel werden geplaatst.

De taalondersteuning op de werkvloer zetten we in omdat met NT2 Nederlands geleerd wordt in algemene termen, terwijl op de werkvloer juist behoefte is aan de kennis van vaktermen en veiligheidsprocedures. Dit project ligt op dit moment stil omdat de resultaten wisselend zijn. We willen dat aanscherpen, onder andere met behulp van de twee pilots die er nu draaien voor de functionele plaatsing. In de eerste pilot kijken we naar de specifieke opleidingsachtergrond van de statushouder en proberen we hem of haar

vervolgens onder te brengen op een plek die in het verlengde ligt van die opleiding. In de tweede pilot kijken we hoe we de statushouders naar het ondernemerschap kunnen leiden. Daar boeken we al mooie successen mee. Zo zijn twee Syrische statushouders een kaashandel begonnen, waarbij ze in Nederland Syrische kazen produceren waarvoor ze ook al een afzetmarkt hebben.'



GERARD MAHIEU, MANAGER RE-INTEGRATIE PATIJNENBURG, HET SOCIAAL WERKBEDRIJF VAN GEMEENTE WESTLAND

‘Persoonlijke begeleiding van een jobcoach is cruciaal’

VOORLOPER 3: WESTLAND

‘Meedoen is ontzettend belangrijk. Dat is het uitgangspunt van onze aanpak met statushouders. Onze werkwijze is heel actief, we pampere niet, maar gaan direct aan de slag. We leggen daartoe zo snel mogelijk het eerste contact met de statushouders. Dat doen we over het algemeen binnen drie weken nadat zij zich in onze gemeente vestigen. Ze hebben eerst nog even de tijd om zich te settelen en hun huis op orde te krijgen, maar daarna beginnen we. Tijdens het eerste contact maken we een

inschatting van de mogelijkheden van de statushouder. Hoeveel tijd heeft iemand nodig om te beginnen met werken? Vervolgens starten we met een assessmentperiode van drie maanden. We plaatsen de statushouder voor die periode op de productieafdeling van Patijnenburg, het sociaal werkbureau van gemeente Westland. We zetten dan vooral in op de taalverwerving. Weliswaar krijgen statushouders tijdens de inburgering al les in de Nederlandse taal, maar bij ons richten zij zich vooral op taal binnen de context van het

INA SMITTENBERG, PROJECTLEIDER NIEUWE INTEGRATIE GEMEENTE ZEIST

‘Met onze gerichte aandacht bereiken we ook Eritreeërs’

VOORLOPER 4: ZEIST

‘Nadat een nieuwkomer in Zeist komt wonen, krijgt hij of zij direct een startgesprek. In dat gesprek lopen we alle levensgebieden langs. Waar komt hij of zij vandaan? Hoe is de samenstelling van de familie? Is er al een indicatie van een trauma? Welke werkervaring heeft de nieuwkomer? Welke opleiding heeft hij of zij gevolgd? Wat zijn de hobby's? En hoe staat het met de taal? Op die manier krijgen we een compleet beeld van de vluchteling. Die informatie dragen we warm over aan onze ketenpartners. De belangrijkste zijn VluchtelingenWerk, de Sociale Dienst, het Sociaal Team, het Centrum voor Jeugd en Gezin en het Taalhuis. Vervolgens gaan we samen aan de slag, waarbij we uitgaan van de behoeften van de nieuwkomer. Zo zorgt het Taalhuis voor een

‘taalmaatje’ en kijkt de welzijnsorganisatie of ze vrijwilligerswerk kunnen bieden. Alle activiteiten zijn gebaseerd op onze vier pijlers: meedoen naar vermogen, opbouwen van een sociaal netwerk, het leren van de taal en de weg leren in Nederland. De WegWijZ-app ondersteunt op alle vlakken met informatie.



werk. Ze leren typische werkbegrippen en bijvoorbeeld hoe je op maandagochtend een praatje aanknoopt bij de koffieautomaat. Naast de taal, richten we ons natuurlijk op het werk zelf. Maatwerk is daarbij belangrijk. Een jobcoach kijkt onder andere naar het leervermogen, het denkniveau en de scholing die de statushouder heeft gehad. Vervolgens maakt de jobcoach een leertraject op maat. Na de assessmentperiode plaatsen we de statushouder bij een werkgever. Dat kan gaan om een stageplek, een vrijwilligersbaan, een proefplaatsing of zelfs een dienstbetrekking. Sommige werkgevers staan hier erg open voor en willen gelijk een flink aantal statushouders hebben. Wij zijn wat voorzichtiger. In de praktijk blijkt namelijk dat kleine aantallen statushouders makkelijker door een



werkgever zijn op te vangen, waardoor de aanpassing soepeler verloopt. We werken nu een jaar met deze aanpak en evalueren continu. De belangrijkste succesfactor is het maatwerk. Elke statushouder heeft zijn eigen verhaal. Daarom is de persoonlijke begeleiding van de jobcoach cruciaal. Zij kunnen het maximale uit de statushouder halen door precies datgene te bieden wat hij of zij nodig heeft.'

We werken nu een half jaar op deze manier en merken dat we de nieuwkomers goed in beeld hebben en dat meer mensen actief bezig zijn. In vergelijking met de oudkomers hebben ze ook meer sociale contacten. We weten met onze gerichte aandacht ook een relatief gesloten groep als de Eritreeërs te bereiken. We merken dat ze enorm gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan, onder andere met de taal. Eens in de zes weken stemmen we met de ketenpartners alles af. Waar lopen we tegenaan? Waar vallen gaten? Wie moet waar welke rol spelen? Zo kunnen we bijvoorbeeld constateren dat een taalmaatje het laat afweten of dat de huiselijke situatie niet optimaal is en kunnen we daar direct actie op ondernemen. Wat een beetje hapert, is de doorstroming naar werk. Dat komt vooral doordat werkgevers aarzelen om nieuwkomers aan te nemen. Zij zijn soms huiverig voor de cul-

tuurverschillen en de taalvaardigheid. Om die reden richten we ons nu ook op werkgevers. We zijn een training culturele gevoeligheden aan het ontwikkelen en onze tolken stellen we ook beschikbaar aan werkgevers. Op die manier hopen we werkgevers er meer bij te betrekken. Want aan de motivatie van de nieuwkomers ligt het meestal niet.'

K!X Works in Zeist

Movisie werkt met gemeente Zeist samen om vluchtelingen met een verblijfsstatus voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Sinds eind 2015 start elk jaar een nieuwe *K!X Works*-groep waarbij nieuwkomers intensief worden getraind en kennismaken met bedrijven in de regio.





Netwerken. Als je nieuw bent in Nederland, is je netwerk vanzelfsprekend nog niet groot. Maar een netwerk is wel essentieel bij het vinden van een baan. Bij *K!X Works* ontmoeten nieuwkomers de werkgevers via een bedrijfsbezoek of netwerkbijeenkomst. Op de foto een netwerkbijeenkomst in Zeist die Movisie organiseerde met de Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug en stichting Tolérance.



Presenteren. Tijdens een netwerkbijeenkomst presenteren *K!X Works*-deelnemers zich in korte *pitches* aan de werkgevers. Ook werkgevers stellen zich aan de nieuwkomers voor. Voor de netwerkmeeting worden zoveel mogelijk lokale of regionale werkgevers uitgenodigd.



Bekend maakt bemind. Tijdens de netwerkbijeenkomst in Zeist zijn meerdere nieuwkomers met succes gekoppeld aan een werkgever. Voor coaching, stage of verdere kennis-making. Jamal Chrifi (projectleider *K!X Works* bij Movisie): 'Elkaar ontmoeten is noodzakelijk. Eventuele vooroordelen ten opzichte van elkaar nemen af en soms is er direct een *match*.'

Metaalvakschool verzorgt succesvolle overstap naar werk

Laskap of handboormachine. Lastige begrippen voor nieuwkomers, ook al werkten ze in land van herkomst in de techniek. De Metaalvakschool in Nieuwkoop helpt samen met bedrijven en gemeente sinds begin 2017 statushouders bij de overstap naar werk in techniek in Nederland. Zes van de acht deelnemers hebben inmiddels een baan.

Technische bedrijven in de regio van Nieuwkoop waren al langer op zoek naar geschikt personeel, vertelt Frans van der Mark, jobcoach in Nieuwkoop en Alphen aan den Rijn.

Werkgelegenheid in de techniek is er namelijk volop. 'Via de reguliere

weg konden deze bedrijven maar moeizaam goede mensen vinden. Zij stonden daarom open voor nieuwe manieren om personeel

te vinden, maar waren in eerste instantie niet allemaal even overtuigd. Dat veranderde toen de statushouders in het kader van hun cursus bij Metaalvakschool Nieuwkoop de bedrijven bezochten. Hun leergierigheid en enthousiasme overtuigden de werkgevers.'

IDEE

Volgens de betrokkenen is de pilot zo'n succes omdat er een duidelijke verbinding

is gelegd tussen bedrijfsleven, opleiding en gemeente. Een integrale aanpak met korte lijnen. Het idee ontstond tijdens een van de overleggen die de Metaalvakschool geregeld heeft met bedrijven. Vervolgens probeerden jobcoach Van der Mark en Ilse Disseldorp, de coördinator van de Metaalvakschool, de gemeente Nieuwkoop enthousiast te krijgen voor financiering. Dat kostte niet veel moeite.

Wethouder Ruimtelijke Ordening en Economie Paul Platen vertelt dat de gemeente Nieuwkoop deze pilot van harte steunt. 'Wij hebben statushouders opgenomen en een deel van hen krijgt een uitkering. Je komt dan voor de vraag te staan wat je als gemeente met deze statushouders moet doen, want thuiszitten is geen optie. Deze pilot bood een goede koppeling tussen leren en werken, met bovendien het perspectief op werk.'

Succes te danken aan integrale aanpak met korte lijnen

ERITRESE LASSER

Voor de pilot zocht jobcoach Van der Mark in de gemeente naar statushouders met een technische achtergrond die de Nederlandse taal al redelijk beheersten. Dat was niet altijd even eenvoudig. Want wat is een technische achtergrond precies? De werkwijze in de techniek in Syrië en vooral in Eritrea verschilt bovendien nogal met de Nederlandse werkwijze. Zo vertelt coördinator Disseldorp het verhaal van een Eritrese lasser die altijd met hoofdpijn van zijn werk in Eritrea kwam: 'Na enig doorvragen bleek dat hij zonder laskap

werkte en gewoon op slippers en in een T-shirtje liep. Zoiets is in Nederland ondenkbaar.'

De pilot van de Metaalvakschool is er dan ook vooral op gericht de kennis van de statushouders zodanig bij te spijkeren dat ze aan de slag kunnen bij een Nederlands bedrijf. Disseldorp ging samen met enkele vrijwilligers enthousiast aan de slag met acht deelnemers. 'We hebben in eerste instantie ingezet op de technische woordenschat van de cursisten en dan met name op woorden



die te maken hebben met veiligheid. Het veiligheidscertificaat is namelijk een van de eerste zaken die een leerling moet halen.

Ze leerden daarom begrippen als

“laskap”, “werkhandschoenen”, maar ook technische begrippen als “vooraanzicht” en “handboormachine”.

Het mooie was

dat ze alles op de werkplaats direct in de praktijk konden brengen. Die verbinding tussen theorie en praktijk is heel waardevol.’

Op de werkplaats maakten ze ook concrete werkstukken die ze mee naar huis konden nemen. Zo werd ook het thuisfront betrokken bij de opleiding. Verder brachten de cursisten bezoeken aan bedrijven in de buurt en kwam de wethouder langs.

AANDACHT

De persoonlijke aandacht en de korte lijnen tussen de betrokkenen verklaren volgens de betrokkenen het succes van de pilot. Van der Mark: ‘In eerste instantie hebben we de cursisten geregeld gebeld om ze te wijzen op de noodzaak van deze cursus en dat ze echt aanwezig moesten zijn.’ Disseldorp: ‘Maar toen ze eenmaal met de cursus waren begonnen, was dat niet meer nodig. Vanaf het begin was er een positieve sfeer. Alle deelnemers waren ontzettend leergierig.’

Die positieve sfeer miste zijn uitwerking niet. Aan de ene kant zorgde het ervoor dat de werkgevers bereid waren statushouders na hun cursus aan te nemen. Behalve dat zes deelnemers nu een baan hebben, beginnen de andere twee een vervolgopleiding. Aan de

andere kant melden zich nu andere statushouders bij Van der Mark omdat zij ook deel willen nemen aan een dergelijke cursus. ‘De partijen werkten ook op een goede manier samen. Als er iets moest gebeuren, wisten we elkaar direct te vinden. Tot 11 uur ‘s avonds stuurden we soms een WhatsAppje om wat te regelen’, aldus Van der Mark.

Knelpunten zijn er ook. Die liggen vooral bij de huidige inrichting van het taalonderwijs. Statushouders zijn zelf verantwoordelijk voor hun taalopleiding. Zij moeten op de vrije markt een taal cursus zoeken en op die markt opereert een groot aantal commerciële partijen. Wethouder Platen: ‘Dat betekent dat al die statushouders verschillende opleidingen volgen. Dat belemmert de integrale aanpak van werken en leren. Het zijn gescheiden trajecten en het kost ontzettend veel energie om die aan elkaar te koppelen omdat statushouders niet zomaar van opleiding mogen switchen.’ Platen pleit dan ook voor meer regiemogelijkheden voor gemeenten. ‘Nu hebben de taalscholen nog te veel zeggenschap.’

VERBINDING

Jobcoach Van der Mark vertelt dat ze de pilot verder willen uitbreiden: ‘We hebben al plannen voor soortgelijke trajecten in de autobranche en in de bouw.’ Hij beaamt dat je het ook zou kunnen toepassen in een heel andere branche, bijvoorbeeld de zorg, waar ook veel vraag is naar personeel. En hoewel de betrokkenen stellen dat je niet alles een-op-een moet kopiëren, kunnen ook andere gemeenten hun voordeel doen met deze aanpak. Van der Mark: ‘Als ik het enthousiasme van deze statushouders zie en zie dat ze nu een baan hebben, dan is het absoluut de moeite waard.’

Verscheidenheid aan taalcursussen belemmert integrale aanpak



Hoseb Assadour
Studeert
mondzorgkunde

K!X WORKS-DEELNEMER HOSEB ASSADOUR:

‘Mijn ouders zeggen: Jongen, je bent zo snel geïntegreerd!’

Moeten vluchten en vervolgens aankomen in een nieuw land betekent op veel vlakken opnieuw beginnen en je dromen bijstellen. Hoseb Assadour volgde het programma *K!X Works* en maakt nu zelf andere vluchtelingen wegwijs in Nederland. We vragen Hoseb naar de impact van *K!X Works*.

Waarom deed je mee aan *K!X Works*?

‘Ik kreeg een brief van gemeente Maastricht waarin stond dat deelname aan *K!X Works* verplicht was. Maar ik vond het een super-ervaring! Vooral het opstellen van een cv was heel handig. Ik had al eerder een aantal mensen gevraagd om me te helpen, maar niemand had tijd. In Syrië is het opstellen van een cv vaak niet nodig. De trainingen hebben ook mijn kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt enorm vergroot.’

Weet je daardoor beter wat je later wilt worden?

‘Kijk, in Syrië heb ik twee jaar geneeskunde gestudeerd en was mijn droom om cardioloog te worden. Maar mijn diploma’s zijn hier volgens de overheid helaas minder waard. Als je gevlucht bent en in een ander land aankomt, dan moet je je dromen aanpassen. Water bij de wijn doen. Ik geloof wel dat je als mens meerdere kansen krijgt, maar je moet hard werken, doorzetten en voor jezelf

opkomen. Dat leerde ik tijdens de training. In plaats van geneeskunde studeren, hoop ik binnenkort te starten met mondzorgkunde. *K!X Works*-trainer Siham van Movisie motiveerde mij om zelf te bellen naar een mondhygiënist, met de vraag of ik een dag kon meelopen. Zo’n houding zat al in mij, maar door de training zag ik dat ook in.’

Wat heeft *K!X Works* je nog meer gebracht?

‘Ik leerde kwaliteiten van mezelf kennen waarvan ik niet wist dat ik ze in me had. Doorzettingsvermogen bijvoorbeeld. “Heb ik doorzettingsvermogen?” vroeg ik aan de trainer. Hierop vroeg ze of ik mijn vluchtreis wilde vertellen. Tijdens mijn verhaal kwam ik erachter dat ik inderdaad doorzettingsvermogen heb. Ik heb zo’n tien tot elf maanden op mijn verblijfsvergunning gewacht en ik heb een jaar en drie maanden in een azc gewoond. Zolang je daar woont, mag je nog niet beginnen aan een taal cursus om de

Ik leerde kwaliteiten kennen waarvan ik niet wist dat ik ze in me had

Nederlandse taal te leren, en kan je weinig. Je hebt veel doorzettingsvermogen nodig om dan toch positief en gemotiveerd te blijven. Ik leerde ook dat mijn empathisch vermogen een kwaliteit is die ik goed kan gebruiken. Ik help nu vluchtelingen in Nederland en ga bijvoorbeeld met hen mee naar de gemeente of de Belastingdienst. Ik ben ook heel trots dat ik me zo snel aan een cultuur kan aanpassen. Mijn ouders zeggen nu tegen me: "Jongen je bent zo snel geïntegreerd!"

En hoe vond je de training van Siham?

'Siham is een fantastische coach. Ze heeft zo veel geduld, dat zou ik zelf nooit op kunnen brengen! Er zijn bijvoorbeeld deelnemers die

nog gebrekkig Nederlands spreken. Soms is dat best grappig, maar Siham lacht nooit iemand uit en blijft op een normale manier met iemand praten. Verder kon ik haar alles vragen, ik heb ook vaak met haar gemailld. Zelfs over het bijbaantje voor mijn 14-jarige broertje!

Inmiddels heb je *K!X Works* afgerond.

Wat ga je nu doen?

'Ik ben net gestart met de opleiding mondzorgkunde in Nijmegen. Ik ben enorm blij dat ik ben aangenomen. De toelating is namelijk streng en je moet een goede motivatie hebben. Het klinkt gek, maar ik haal motivatie uit de vreselijke periode die mijn ouders en ik hebben doorgemaakt. Door de oorlog was de mondzorg in Syrië erg slecht. De tandartsen waren gestopt, bijna iedereen was gevlucht. Tijdens de vluchtreis kregen

COLUMN

Verander muren in deuren

Eigenlijk is het passé: solliciteren via een geschreven brief. Steeds vaker gaat het via het warme netwerk. Het biedt de meeste garantie op een baan.

Althans dat is mijn ervaring. Maar netwerken, dat is wel iets wat je moet leren. En een netwerk moet je opbouwen. Persoonlijke contacten kunnen heel erg helpen bij een warme introductie. Vaak is het een kwestie van durven. Mijn advies is om bij netwerkgesprekken te vragen om je te introduceren bij drie relevante personen. Je laat anderen dan jouw deuren openmaken. Maar daarna moet je wel zelf naar binnen gaan. Een zekere dosis gretigheid is daarbij essentieel. Nieuwkomers hebben dat ruimschoots in

huis. Hun doorzettingsvermogen én aanpassingsvermogen raken me elke keer weer. Ik herinner me een Syrische man die als vrijwilliger werkt in het taalonderwijs. Enerzijds om anderen te helpen, anderzijds om mensen te leren kennen. Of al die *K!X Works*-deelnemers die zichzelf bij een netwerkmeeting presenteren aan bedrijven.

Mensen denken vaak dat het ingewikkeld is om statushouders naar werk te begeleiden. Natuurlijk moeten we realistisch zijn; men-

Wethouder Jim Janssen van gemeente Maastricht:

'De *KIX Works*-trainingen bewijzen hun waarde. Als ik het succes zie van deze eerste editie van *KIX Works* in Maastricht, zijn we het aan onszelf verplicht om hiermee door te gaan. Twaalf jongeren zijn geholpen in een relatief korte tijd, hebben nu allemaal werk en zitten niet meer in een uitkering. Een resultaat waar ik op had gehoopt, maar dat ik eerlijk gezegd niet durfde te verwachten. Deze jongeren dragen allemaal een geschiedenis met zich mee. Ondanks de gruwelijke dingen die ze hebben meegemaakt, hebben zij de motivatie ontdekt om er 100 procent voor te gaan. Als gemeente stimuleren we dat graag met een programma als *KIX Works*. Zelfstandigheid is voor nieuwkomers namelijk van groot belang. En een van de belangrijkste stappen naar zelfstandigheid is werk. Dat vereist naast beheersing van de Nederlandse taal ook kennis van de cultuur. Dingen gaan hier nu eenmaal anders dan nieuwkomers soms gewend zijn.'

mensen ook geen goede zorg. Toen ik hier in Nederland als tolk met nieuwkomers meeging naar de tandarts, merkte ik dat ze vaak een slecht gebit hadden. Ik wil iedereen er heel graag op attent maken dat als je

gaatjes niet laat vullen en de behandelingen niet ondergaat, je ontzettende problemen kunt krijgen. Tot hartziekten en longziekten aan toe. Ik heb genoeg inspiratie voor de opleiding dus!'

sen met een afstand tot de arbeidsmarkt lopen tegen allerlei muren op. Maar laten we arbeidsparticipatie vanuit het halfvolle glas bekijken. Ik zie vooral veel mooie initiatieven om nieuwkomers op weg te helpen en ik zie dat organisaties erdoor verrijkt worden.

Neem nou vluchtelingen die een eigen bedrijf opzetten dankzij wat ruggensteun van anderen. Of een geslaagde ondernemer zoals ontwerper Omar Munie, of een Syriër die een succesvolle kapperszaak runt in Utrecht. Dergelijke rolmodellen inspireren andere nieuwkomers. En zij kunnen hen helpen om hun netwerk te vergroten. Ik weet zeker dat zij wel drie mensen in hun netwerk hebben aan wie ze een nieuwkomer kunnen voorstellen. Zo kunnen we de muren waar nieuwkomers tegenop lopen, veranderen in deuren.



Yvonne
van Mierlo
Bestuurder
Movisie

BURGEMEESTER JOS WIENEN BEPLEIT NIEUWE INTEGRALE INTEGRATIEAANPAK

Gemeenten maken vaart met toeleiding naar werk

Een nieuwe integrale aanpak, waarbij nieuwkomers worden klaargestoomd voor een leven in Nederland. Met de focus op werk. Dit bepleit burgemeester Jos Wienen van Haarlem, voorzitter van de asielcommissie van de VNG.

Hij reageert hiermee op de monitor Vluchtelingen aan het werk van Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) en Divosa, waar 256 gemeenten aan hebben meegewerkt.

Veel vluchtelingen die al langere tijd in Nederland zijn, hebben geen werk. En dat moet anders. Dat lijkt het credo te zijn van veel Nederlandse gemeenten. De gemeenten wachten de inburgering niet meer af, en beginnen meteen met de toeleiding naar werk. 'De urgentie wordt gevoeld en het afgelopen jaar heeft een kanteling plaatsgevonden waarbij de meeste gemeenten aanvullend beleid hebben ontwikkeld om de arbeidstoeleiding van statushouders te verbeteren', concluderen de KIS-onderzoekers. Vorig jaar had 18 procent van de gemeenten aanvullend beleid ontwikkeld om vluchtelingen aan het werk te helpen. Inmiddels is dat percentage gegroeid naar 82.

MEER VERANTWOORDELIJKHEDEN

Burgemeester Wienen herkent de kanteling. 'Gemeenten zijn geconfronteerd met een

grote stroom nieuwkomers waarbij een extra inspanning noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat meer mensen aansluiting vinden tot de arbeidsmarkt. Daar komt bij dat door de veranderingen in het sociaal domein, gemeenten ook veel meer verantwoordelijkheden op dit gebied hebben gekregen.'

KOSTEN

Het besef dat statushouders die te lang inactief thuiszitten 'onmogelijk meer werk vinden', begint overal door te dringen, stelt Wienen. 'De kosten zijn simpelweg ook niet meer op te brengen. Het is toch uitermate pijnlijk dat we aan de ene kant een groep mensen hebben die graag aan het werk wil maar die aan de kant blijft staan, en dat aan de andere kant werkgevers zitten te springen om personeel en weer andere buitenlanders naar Nederland halen? Dan zijn we toch heel verkeerdt bezig?'

Lokale bestuurders zijn zich volgens Wienen ook terdege bewust van de negatieve gevoelens die er leven bij een deel van de eigen bevolking. Het gevoel bestaat dat

vluchtelingen worden voorgetrokken en van alles krijgen, terwijl ze daar niets voor doen en alleen maar in de bijstand zitten. 'Dat maakt het zo ontzettend belangrijk om hiermee aan de slag te gaan. Als we er niets mee doen, ontstaan er alleen maar grotere spanningen en daar zit niemand op te wachten. We moeten duidelijk maken dat deze mensen – net als iedereen in Nederland – gewoon aan de slag moeten.'

INBURGERING

Maar eenvoudig is de opgave niet. Ondanks alle inspanningen is het aantal statushouders dat naar werk of opleiding uitstroomt, nog erg laag. Dat komt deels doordat gemeenten de ondersteuning nog niet goed op orde hebben, maar ook doordat een aantal statushouders niet bemiddelbaar is, bijvoorbeeld door gezondheidsproblemen.

De lage uitstroom is geen verrassing voor burgemeester Wienen. Hij weet hoe weerbarstig de praktijk is. 'Dat is deels te wijten aan het feit dat de nieuwkomers zelf



verantwoordelijk zijn voor hun inburgering. Als gemeenten hier geen zicht op hebben, dan werkt dat ook de resultaten tegen op het gebied van werk en scholing. Wij willen dat de gemeenten weer de regie krijgen over de inburgering, zodat we de hele integratie integraal kunnen aanpakken, en we ook kwaliteitseisen kunnen stellen aan taalscholen die veel geld vragen voor inburgering maar mensen nauwelijks iets leren.'

AANBEVELINGEN

Ook de onderzoekers komen met een aantal aanbevelingen. Van een betere borging van arbeidstoeleiding, meer aandacht voor de kwetsbare groepen vluchtelingen, meer investeringen in de mogelijkheden om onderwijs te volgen tot het beter monitoren van het gevoerde beleid. Vaak blijken de resultaten van de aanpak niet bekend te zijn. Burgemeester Wienen gaat nog een stap verder. Hij bepleit een kwalitatief integraal integratieprogramma waarbij taal, studie en maatschappelijke oriëntatie samenkomen. 'Niet vrijblijvend, maar verplicht. En gericht op werk. Daar moeten we in investeren, gemeenten moeten daar de bevoegdheden én de middelen voor krijgen. Ik merk dat de ministeries in Den Haag dit wel inzien. De grote vraag is of de politiek het ook oppakt. We zitten nu met z'n allen te wachten wat er in dat regeerakkoord zal staan.' Hij is hoopvol. 'Met alleen mooie woorden redden we het niet. Dit kost geld, maar veel minder dan iemand levenslang een uitkering te geven.'

Gezondheid

Door de situatie in het land van herkomst en de lange en vaak traumatische vlucht, hebben veel vluchtelingen psychische klachten en last van infectieziekten. Ook chronische ziekten zoals diabetes en hart en vaatziekten, complicaties bij zwangerschap en bevalling evenals opvoedingsproblemen komen bij vluchtelingen vaker voor dan gemiddeld in Nederland. Het *Ondersteuningsprogramma Integrale aanpak Gezondheid Statushouders* ondersteunt gemeenten in hun rol bij de zorg voor de gezondheid van statushouders.

Meer informatie: www.vng.nl/otav.

Facebookpagina 'Eritreeërs Gezond'

Op 'Eritreeërs Gezond' helpen Eritrese zorgprofessionals die in Nederland wonen, nieuwkomers uit Eritrea met informatie over gezondheid en zorg in Nederland, in hun eigen taal (Tigrinya).

Nederlandse professionals van de GGD regio's Utrecht, Amsterdam en Kennemerland en expertisecentrum Pharos ondersteunen de Eritrese professionals bij het beantwoorden van vragen en het verstrekken van betrouwbare informatie. Eerder waren er al de Facebookpagina's 'Syriërs Gezond' en 'Opgroeien in Nederland'. De behoefte aan toegankelijke informatie bleek ook groot onder Eritrese nieuwkomers, en dat leidde tot dit nieuwe initiatief. Ga naar: www.facebook.com/eritreeersgezond



Laatste jaar K!X Works

K!X Works is in oktober 2017 het laatste (subsidie)jaar ingegaan. Dit betekent dat naast het begeleiden van groepen nieuwkomers, de nadruk ligt op borging en overdracht van de methodiek en de ontwikkelde trainingen.

Alle opgedane kennis binnen K!X Works zal Movisie overdragen aan de praktijk. Dit houdt in dat gemeenten, scholen en partners zelfstandig met de methodiek aan de slag kunnen. Movisie stelt hiervoor onder andere een trainershandleiding en methodiekbeschrijving beschikbaar, en biedt de deelnemende partners een train-de-trainer aan. De landelijke kerngroep borging K!X Works, waar verschillende organisaties bij betrokken zijn, ondersteunt Movisie bij dit proces. Jamal Chrifi (projectleider K!X Works): 'Verschillende gemeenten zijn dit jaar al zelfstandig aan de slag gegaan. Deze processen begeleiden, monitoren en evalueren we. Het doel is dat iedereen vanaf oktober 2018 met K!X Works aan de slag kan.' Meer info: www.kixworks.nl

EXTRA AANDACHT STATUSHOUDERS LOONT

De verwachte baten van de 'Amsterdamse aanpak statushouders' zijn twee keer zo groot als de kosten. Dat blijkt uit een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA). De extra aandacht leidt statushouders eerder naar werk. Bij de Amsterdamse aanpak ligt de nadruk op intensieve begeleiding naar werk, opleiding of een andere vorm van participatie, gedurende de eerste drie jaar, tegelijk met de inburgering. In 2016 zijn hier 1.520 statushouders mee gestart. Op basis van de resultaten van het eerste half jaar is in de MKBA een inschatting gemaakt van het mogelijke effect in de toekomst.



Opblaasbare vluchteling

Een metershoge vluchteling dreef medio september op een bootje Breda binnen.

Het Belgische kunstenaarsduo Schellekens & Peleman heeft de figuur gemaakt van hetzelfde materiaal als de boten waarmee vluchtelingen vanuit Afrika de oversteek naar Europa maken. De opblaasbare vluchteling moet voorbijgangers stof tot nadenken geven. Eerder kwam het kunstwerk *Inflatable Refugee* al in andere Europese havens aan.

COLOFON

© **Movisie**, Utrecht 2017. Oktober 2017, nummer 2

Hoofdredactie: Joline Verloove, Movisie

Gasthoofdredacteur: Jan van Zanen, voorzitter Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

Projectleider KIX Works: Jamal Chrifi, Movisie

Eindredactie: Annemarie van den Berg Tekst i.s.m. communicatie Movisie

Vormgeving: Pien Grafisch Gezien

Teksten: Martin Gerritsen/TekstBeeld.Eu (pag. 22 t/m 25, 29 t/m 31), Olaf Stomp (pag. 4 t/m 7), Jessica Maas (pag. 36-37, 40), Julliette Nieuwstraten (pag. 33 t/m 35) en Joline Verloove (pag. 8, t/m 19, 38-39)

Fotografie: Hans van Rhoon/Hollandse Hoogte (pag. 30), Hellen Arntz (pag. 23), Joyce de Vries (cover, pag. 11 t/m 14), Joyce van Belkom/Hollandse Hoogte (pag. 39), Mladen Pikulić (pag. 4, 7, 26 t/m 28), Norbert Waalboer Fotografie (pag. 32), Rob ter Bekke Fotografie (pag. 16, 18), Serge Ligtenberg (pag. 19), Werkbedrijf Lelystad (pag. 23) en 123RF (pag. 40)

Illustraties: Pien Grafisch Gezien (pag. 20-21), 123RF (pag.38)

Vragen over *KIX Works* of het magazine: kix@movisie.nl
Volg Movisie op Twitter via [@movisie](https://twitter.com/movisie)

Movisie, Postbus 19129, 3501 DC Utrecht
Catharijnesingel 47, 3511 GC Utrecht
T 030 789 20 00

Dit magazine is tot stand gekomen met financiering van het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF) en een financiële bijdrage van Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Met dank aan: VNG, gemeente Utrecht, Verwey-Jonker Instituut, de *KIX Works*-deelnemers en alle geïnterviewden.

Movisie is het landelijk kennisinstituut en adviesbureau voor het sociaal domein. Wij werken aan een samenleving met veerkracht waarin burgers zoveel mogelijk zelfredzaam zijn. Onze 150 experts ontwikkelen, verzamelen en verspreiden toepasbare kennis en oplossingen voor sociale vraagstukken.

Meer informatie: movisie.nl of kixworks.nl



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



'EEN BELLETJE IS NIET GENOEG'

Land van regels en papier

Even wat regelen? Dat is er in Nederland niet bij. Nieuwkomers maken al heel snel kennis met het complexe stelsel van regels, formulieren en procedures. Of het nu over het aanvragen van een DigiD gaat of het beginnen van een eigen bedrijf. Drie ondernemende Syriërs reageren.

WASIM (39): 'Alles in Nederland kost tijd. Geduld is belangrijk, dat heb ik de afgelopen drie jaar wel getraind. Ik heb lang een eigen bedrijf gehad in Saudi-Arabië met 42 werknemers en ik was gewend aan mijn onafhankelijkheid en om alles te regelen via mijn netwerk. Een belletje naar een bekende en het was geregeld. Maar zo werkt het in Nederland niet. Ik ben nu bezig mijn eigen zaak – een mobiele carwash – te beginnen. Ook dat vraagt geduld, maar ik geef niet op. Ik wil weer mijn eigen geld verdienen en mijn gezin onderhouden.'

NOUR (37): 'In Syrië kon je nog weleens wat regelen met een ambtenaar, die stopte je dan wat geld toe. Maar zo gaat het hier niet. Overal zijn regels en procedures voor. Dat is goed, maar wel ingewikkeld. Zeker wanneer je net in Nederland bent. Sommige zaken zoals de DigiD kun je alleen online regelen, ook dat was ik niet gewend. Ik was nog wel verbaasd toen ik voor mijn

stageplek bij een grafisch bedrijf twee gesprekken met het bedrijf én een gesprek met de gemeente moest hebben. Pas nadat iedereen akkoord was, kon ik beginnen.'

AHED (40): 'Ik had in Latakia in Syrië jarenlang mijn eigen import- en exportbedrijf. Ook in Nederland wilde ik weer graag als zelfstandig ondernemer aan de slag. Maar zomaar een bedrijf beginnen, dat gaat niet. Zelfs het openen van een bankrekening kost tijd. En je moet overal certificaten voor hebben. Ik ken veel Syriërs die vol met plannen zitten, maar je moet volhouden. Mijn lening die ik bij de gemeente had aangevraagd, werd na maanden wachten, afgewezen. Nu heb ik gelukkig geld van mijn ouders kunnen lenen en in september gaat mijn taalschool De Beste School van start. Alles is geregeld, de afspraken met DUO, we hebben gekwalificeerde docenten. Alles. Dat geeft een heel goed gevoel.'