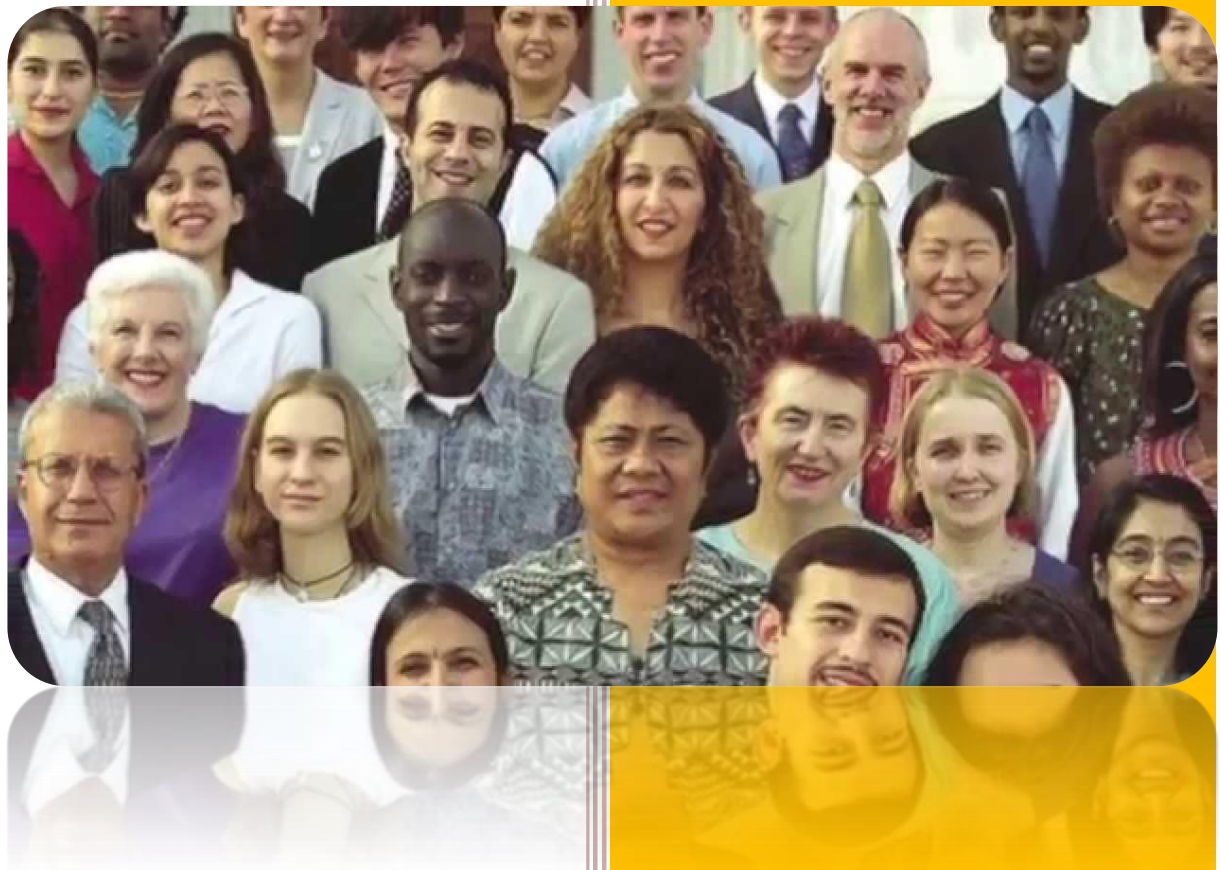


Vreemd maar toch gewoon



Naam student: Rowie van Raak
Studentnummer: 2209700
Bedrijf: SNV Breda
Stagebegeleider: Patrick van de Braak
Instituut: Fontys Hogeschool HRM, Tilburg
Coach: Nick Heijder
Datum: 13-05-2016

Vreemd maar toch gewoon

Naam student	Rowie van Raak
Studentnummer	2209700
Bedrijf	SNV Breda
Stagebegeleider	Patrick van de Braak
Instituut	Fontys Hogeschool HRM, Tilburg
Coach	Nick Heijder
Datum	13-05-2016

Management summary

Iedere dag opnieuw zijn de arbeidscoaches van Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingen Breda (SNV Breda) bezig met het begeleiden van Vluchtelingen richting de arbeidsmarkt. Maar dit valt niet altijd mee; ze krijgen te maken met vooroordelen, het gebrek aan kennis van bedrijven en in het ergste geval is het een combinatie van die twee.

“Vreemd maar toch gewoon” is een bijeenkomst die inspeelt op deze problemen. De bijeenkomst moet werkgevers informeren en het beeld van vluchtelingen beïnvloeden. Daarnaast moet het de werkgevers ook enthousiasmeren over de mogelijkheden die het werken met vluchtelingen biedt. Door aan de hand van deze bijeenkomst in contact te komen met werkgevers en niet alleen het verhaal vanuit SNV Breda te vertellen, maar ook gastsprekers uit te nodigen die ervaring hebben met het werken met vluchtelingen zal de dialoog over dit onderwerp geopend worden. Het is belangrijk voor zowel de samenleving als de vluchtelingen zelf dat ze volledig integreren in de Nederlandse samenleving.

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn innovatieve interventie opdracht (IIO), een van de afstudeeropdrachten van mijn studie Human Resource Management aan Fontys Hogescholen te Tilburg. Deze opdracht gaat dus niet alleen over mijn kennis van het vakgebied, maar ook over mijn persoonlijke interesses. Dit product en bijbehorend verslag is ontwikkeld in het kader van mijn afstudeerstage bij Stichting nieuwkomers en vluchtelingen Brabant Centraal te Breda.

Stichting nieuwkomers en vluchtelingen is een onderdeel van Vluchtelingenwerk Nederland en samen met verschillende andere organisaties behartigen zij de belangen van vluchtelingen en asielzoekers in Nederland, van het moment van binnenkomst tot en met de integratie in de samenleving. Op de afdeling arbeidsparticipatie ondersteunen verschillende coaches de vluchtelingen bij hun zoektocht naar werk.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die dit onderzoek mede tot stand hebben gebracht. Allereerst wil ik mijn docenten van Fontys Hogescholen Tilburg bedanken voor het delen van hun kennis en expertise. Daarnaast wil ik mijn collega's en stagebegeleiders bedanken van SNV Breda. Zij hebben gedurende mijn stage altijd klaar gestaan.

Verder wil ik natuurlijk de vluchtelingen en externe bedrijven bedanken. Ook zij hebben hun steentje bij gedragen aan dit product en zonder hen was dit niet mogelijk geweest.

Allen hartelijk dank voor jullie medewerking en informatie.

Rowie van Raak
Mei 2016



Inhoud

Management summary	2
Voorwoord	3
Inleiding.....	5
1. Theoretische achtergrond en verantwoording	6
1.1 Aanleiding van het probleem	6
1.2 Probleemanalyse	6
1.3 Definitie van het vraagstuk.....	7
1.4 Doelgroep	7
1.5 Doelstelling.....	8
1.6 Koppeling HRM	8
1.7 Groter geheel.....	8
2. Methodische verantwoording.....	10
2.1 Verantwoording keuze onderwerp.....	10
2.2 Onderzoekopzet en uitvoering	10
2.2.1 Bronnen en dataverzameling	10
2.2.2 Data-analyse.....	10
3. Product	11
3.1 Werkvorm.....	11
3.2 Waar dient de werkvorm voor	11
3.3 Wat is nieuw aan het product	11
3.4 Haalbaarheid in de bestaande realiteit	11
3.5 Toegevoegde waarde voor de HRM-praktijk.....	11
3.6 Beoogde effect	12
3.7 Inhoud.....	12
3.8 Actoren en rolbeschrijving.....	13
4. Uitvoering.....	14
4.1 Toepassing van de werkvorm	14
4.2 Knelpunten in de praktijk	14
4.3 Kritische succesfactoren	14
5. Reflectie.....	15
Bibliografie	16
Bijlagen.....	17
Bijlage 1 Draaiboek	17
Bijlage 2 Presentatie	21

Inleiding

Al maanden lang komen duizenden vluchtelingen via Griekenland en de Middellandse Zee naar Europa. De gewelddadige omstandigheden in eigen land hebben ze achtergelaten (Nu.nl, 2015). Ook in Nederland hebben we te maken met deze enorme vluchtelingenstroom. In 2015 vragen er in totaal 43.093 mensen asiel aan in Nederland. In januari en februari 2016 zijn dit er 4.318. (Vluchtelingenwerk Nederland, onbekend) Feit is dat lang niet iedereen hier blij mee is. Vraag menig mens in Nederland over zijn/haar mening over vluchtelingen en daar zal niet altijd iets positiefs uitkomen. Een beeldvorming die voornamelijk door de media is gecreëerd en waar onder andere de vrijwilligers van Vluchtelingenwerk dagelijks mee te maken krijgen.

De arbeidscoaches van SNV Breda zijn in het leven geroepen om de vluchtelingen die naar Nederland komen te ondersteunen in het zoeken van een baan, maar dit is niet makkelijk. De beeldvorming die hier in Nederland is gecreëerd houdt de vluchtelingen wel degelijk tegen om een leven op te bouwen. Veel van de vluchtelingen zijn enorm gemotiveerd. Zij willen de Nederlandse taal leren, Nederlandse vrienden maken en niet te vergeten: geld verdienen om zichzelf te kunnen onderhouden. Maar vooral het laatste gaat niet lukken zonder werkgevers die bereid zijn deze mensen een kans te geven.

Uit cijfers van het CBS (CBS, 2015) blijkt dat er momenteel sprake is van vergrijzing in Nederland. Er wordt verwacht dat er tot 2050 ruim 1,1 miljoen mensen bijkomen in Nederland. Het aantal 75 plussers zal echter toenemen met 1,6 miljoen, terwijl het aantal jongeren stabiel blijft. Dit betekent dat de beroepsbevolking tot 2050 met ruim een half miljoen zal afnemen, wat kan leiden tot een krapte op de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen niet voldoende werknemers aantrekken en dit zal ten koste gaan van de economische groei. (Blik op nieuws, 2015) De groep vluchtelingen die momenteel naar Nederland komt zal dit gat wellicht niet helemaal kunnen dichten, maar we kunnen er wel voor zorgen dat deze mensen zo opgeleid worden dat zij een deel van dit tekort op kunnen vangen. Daarbij is het alleen wel belangrijk dat werkgevers open staan voor deze doelgroep.

Conclusie van dit alles: deze mensen moeten een kans verdienen om zowel voor zichzelf te kunnen zorgen als de economische groei in Nederland te stimuleren.

In dit verslag zal allereerst de theoretische achtergrond en de verantwoording voor het onderwerp aan bod komen. In dit onderdeel wordt het probleem beschreven en het doel van de interventie vermeldt. Vervolgens leest u meer over de verantwoording van de keuze die gemaakt is en hoe dit tot stand is gekomen, waarna het uiteindelijke product wordt beschreven.

1. Theoretische achtergrond en verantwoording

1.1 Aanleiding van het probleem

Gedurende mijn stage bij Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingen Breda (SNV Breda) ging ik steeds meer beseffen hoe mensen een totaal verkeerd beeld van iets kunnen krijgen, puur en alleen gebaseerd op wat zij zien of horen. Momenteel is er een vluchtelingencrisis en dit betekent dat deze doelgroep geregeld in het nieuws verschijnt. Dit gaat helaas gepaard met een hoop negatieve verhalen die de positieve verhalen overstijgen. Sterker nog, uit onderzoek is gebleken dat Nederlanders negatiever denken over vluchtelingen dan andere Europeanen (NOS, 2015)

Ook lijkt iedereen bekend te zijn met Vluchtelingenwerk Nederland, maar wat de stichting nu precies doet weten maar weinig mensen. Dit blijkt uit eerdere contacten met bedrijven.

De bijeenkomst is een mogelijke oplossing voor beide problemen. In deze bijeenkomst zal zowel aandacht worden besteed aan de positieve verhalen rondom vluchtelingen, als het werk wat de afdeling Arbeidsparticipatie verricht.

1.2 Probleemanalyse

De enorme toestroom van vluchtelingen is een feit. In 2015 vragen er in totaal 43.093 mensen asiel aan in Nederland. In januari en februari 2016 zijn dit er 4.318 (Vluchtelingenwerk Nederland, onbekend). Deze grote groep mensen moeten uiteindelijk een leven op zien te bouwen hier in Nederland. De meesten willen dan ook volledig meedraaien in de maatschappij, maar dat valt nog niet altijd mee. Aarden in een nieuwe buurt, nieuwe mensen, nieuwe taal en dan uiteindelijk nog werk vinden.

Het feit dat vluchtelingen zo moeilijk aan werk komen is wel degelijk een probleem. Niet alleen voor die mensen zelf, maar ook voor de Nederlandse economie. Dat stellen onder andere experts van het Sociaal en Cultureel planbureau. Vluchtelingen moeten snel aan het werk, anders dreigt er een nieuwe onderklasse te ontstaan. 'De integratie van statushouders die in de afgelopen decennia in Nederland zijn komen wonen, is geen succesverhaal', schrijven Mérove Gijsberts en Jaco Dagevos van het Sociaal en Cultureel Planbureau. 'De afstand tot de arbeidsmarkt is groot en zonder extra beleidsinspanningen dreigt hetzelfde voor de nieuwe groepen statushouders.' (Fd, 2016)

Maar vergeet ook niet de beeldvorming die mensen hebben van deze doelgroep en de vooroordelen die hierdoor ontstaan. Als we kijken naar het ontstaan van een bepaalde beeldvorming of vooroordelen, zijn daar door professor Wasif Shadid (professor bij de Universiteit in Tilburg en in Leiden) vier algemene verklaringen voor:

Allereerst komen vooroordelen met name voor bij mensen met specifieke persoonlijkheidskenmerken. Hiermee wordt voornamelijk bedoeld op de 'autoritaire persoonlijkheid', die wordt veroorzaakt door de wijze waarop ouders hun kinderen opvoeden. Ouders voeden hun kinderen bijvoorbeeld op met wilskracht en doorzettingsvermogen. Er ontwikkelt zich een soort houding waarin de ouders 'hoger staan'. Deze houding blijft in het leven van deze persoon en hij/zij zal dan ook een 'onderdanige' houding houden tegenover mensen met een hogere status in het leven. Tegen mensen met een lagere status daarentegen, zullen zij zich minachtend opstellen en deze groep zal dus gezien worden als de zwakkeren in de samenleving.

Daarnaast worden vooroordelen als universele, normale en onvermijdelijke verschijnselen gezien. Deze theorie wordt ook wel gezien als de conflicttheorie. Dit kan onder andere komen doordat mensen constant gewaardeerd willen worden, waardoor de 'wij' en de 'zij' groep ontstaat. De eerstgenoemde wordt hierin positief gevonden en de tweede negatief. Hierdoor ontstaan er vooroordelen bij groepen die elkaar zien als concurrent.

Ook is er een verklaring die stelt dat vooroordelen ontstaan door een socialisatieproces. Van jongs af aan maken we al verschillende omstandigheden mee die bepaalde opvattingen met zich mee brengen. In de loop van de tijd leren we onderscheid te maken tussen verschillende groepen, met verschillende opvattingen over

verschillende dingen. Zo is er bijvoorbeeld al redelijk wat 'gekleurde' informatie over etnische groepen in schoolboeken.

Ook kunnen vooroordelen ontstaan door het groepsgedrag van de mens. De oorzaak hiervan ligt bij het verschil dat wordt waargenomen tussen de ene groep en de andere groep. Het 'groeperen' van mensen wordt ook wel sociale categorisering genoemd. De eigen groep wordt hierin het positiefst gewaardeerd en wanneer er in een andere groep iets negatiefs gebeurt (vaak veroorzaakt door een groepslid), wordt dit gezien als een persoonlijkheidskenmerk. Dit persoonlijkheidskenmerk wordt vervolgens gezien als een eigenschap van de hele groep. (Shiny, 2012)

Eerder werd ook het internationale onderzoek genoemd, waaruit blijkt dat Nederlanders negatiever over vluchtelingen denken dan andere Europeanen. Uit het rapport van dit onderzoek blijkt dat twee derde van de ondervraagde vindt dat Nederland vol is met migranten en dat er niet nog meer bij mogen. Ook vinden negen op de tien ondervraagde Nederlanders dat de migranten ook zo snel mogelijk weer terug moeten. Een ander opvallend gegeven is dat 20% van de mensen vindt dat mensen uit oorlogsgebied helemaal niet perse opgevangen hoeven te worden. Ook willen we ze niet echt helpen. Nederlanders geven geen geld aan hulporganisaties en zouden zelf nooit onderdak bieden. Daarnaast denkt ook nog eens 77% van de Nederlanders dat er weinig economisch heil zal komen van de migranten. Velen denken namelijk dat de vluchtelingen laag opgeleide economische vluchtelingen zijn. Nergens anders in Europa wordt dat zo vaak gedacht. (NOS, 2015)

1.3 Definitie van het vraagstuk

Het probleem voor de organisatie is de negatieve beeldvorming die mensen ontwikkelen over vluchtelingen. Ook werkgevers hebben een bepaald beeld bij deze doelgroep en daardoor word het voor de arbeidscoaches lastig om werkgevers te benaderen. De vluchtelingen zijn afhankelijk van werkgevers die hen de kans willen geven zichzelf te bewijzen. Zelfs wanneer mensen werkervaring hebben vanuit het land van herkomst is het soms nog lastig om werk te vinden hier in Nederland. Dit terwijl bedrijven juist zouden kunnen profiteren van vluchtelingen. De Nederlandse samenleving vergrijsd en veel bedrijven hebben een tekort. Voor deze bedrijven zouden vluchtelingen juist een mogelijke oplossing kunnen bieden. Daarnaast is het belangrijk dat vluchtelingen sneller aan het werk gaan om beter te kunnen integreren in de samenleving (The economist, 2015).

Ook hebben bedrijven geen inzicht in de werkzaamheden van de afdeling arbeidsparticipatie van SNV Breda en zijn hiermee dus niet op de hoogte van de kandidaten die worden aangeboden. Velen weten niet dat er een heel traject met deze mensen doorlopen wordt en dat de afdeling arbeidsparticipatie zoveel mogelijk voorbereiding en kennis meegeeft voordat deze mensen überhaupt de arbeidsmarkt gaan betreden. Zelfs wanneer de vluchteling aan het werk is blijft Vluchtelingenwerk nog enige tijd op de achtergrond om te sturen en te steunen waar nodig.

De negatieve beeldvorming maar ook het gebrek aan kennis is voor bedrijven vaak de reden om bij voorbaat al niet te beginnen aan een samenwerking. De bijeenkomst "Vreemd maar toch gewoon" kan hier uitkomst op bieden door werkgevers te informeren en door ze kennis te laten maken met de groep vluchtelingen die klaar zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

1.4 Doelgroep

De doelgroep voor deze bijeenkomst zijn werkgevers in de omgeving van Breda. Er is gekozen voor kleine tot middelgrote bedrijven die veelal laaggeschoold werk aanbieden. Dit omdat zij momenteel het beste aansluiten bij het aanbod van kandidaten die de afdeling arbeidsparticipatie van SNV Breda heeft. Zij zullen dan ook goed geïnformeerd worden over wat de voordelen en ervaringen zijn op het gebied van werken met vluchtelingen.

Als we kijken naar de huidige ontwikkelingen in Nederland zouden deze bedrijven zeker hun voordelen uit deze doelgroep kunnen halen. Zo stijgt het aantal hoogopgeleiden in Nederland. Tussen 2003 en 2012 zagen we al een stijging van wel zes procent (NTI, onbekend). Doordat het aantal hoogopgeleiden stijgt komt er een tekort van laagopgeleiden. De vluchtelingen die SNV Breda op dit moment aanbiedt zouden goed aan kunnen sluiten op deze krapte. Wel zouden er mogelijke vooroordelen kunnen bestaan over de doelgroep. Zo wordt er

bijvoorbeeld gezegd dat vluchtelingen gelukszoekers zijn en hier alleen maar komen omdat ze hier een goed leven kunnen leiden. Daarom is het belangrijk hierin tegemoet te komen en de werkgevers te laten zien wat de houding van deze mensen echt is.

Als ik me zou verplaatsen in de doelgroep, zou ik verwachten dat het een informatie bijeenkomst is waarin vluchtelingen worden opgehemeld. Maar ik denk dat de behoefte van de werkgevers ergens anders ligt. Ik denk dat zij komen voor een realistisch beeld van de vluchtelingen in Nederland. Niet alleen de perfecte verhalen, maar ook de verhalen van mensen die misschien nog niet zo ver zijn, maar wel hard op weg zijn naar een leven hier in Nederland. Al met al zal het gebrek aan kennis dus een van de oorzaken zijn dat werkgevers het niet goed aandurven om met een vluchteling in zee te gaan.

1.5 Doelstelling

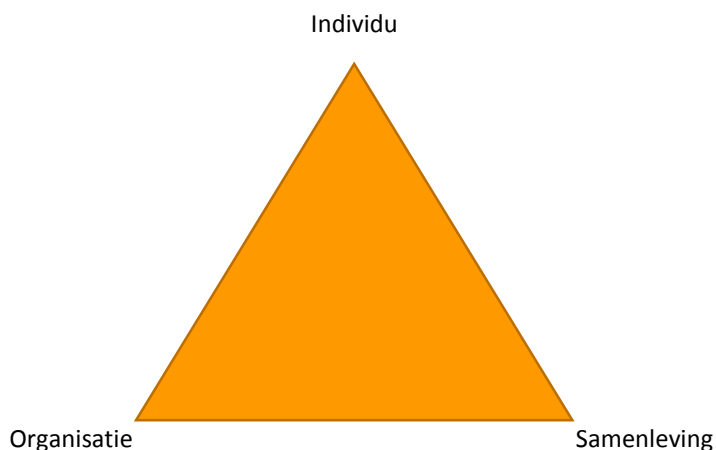
De doelstelling van deze innovatieve interventie is een product ontwikkelen om werkgevers kennis te laten maken met een moeilijk bemiddelbare doelgroep, in dit geval vluchtelingen. In deze is gekozen om dit te doen door middel van een bijeenkomst. Door deze bijeenkomst zullen werkgevers geïnformeerd worden over de doelgroep en zullen zij een beeld krijgen van wat het is om met deze doelgroep te werken. Op deze manier wordt er geprobeerd de werkgevers te beïnvloeden, om er zo voor te zorgen dat ook zij overtuigt raken van het kennen en kunnen van de doelgroep.

1.6 Koppeling HRM

Deze bijeenkomst is gekoppeld aan het HRM-werkveld doordat het te maken heeft met het bemiddelen van een moeilijk bemiddelbare doelgroep. Dit product wordt in dit geval gebruikt voor vluchtelingen, maar zou ook gebruikt kunnen worden voor andere doelgroepen, bijvoorbeeld in de re-integratie sector. In dit product komen verschillende onderwerpen uit het HRM-werkveld terug, zoals bijvoorbeeld matching.

1.7 Groter geheel

Een individu, organisatie en de samenleving staan nooit op zichzelf en zijn daarom onlosmakelijk met elkaar verbonden. De bijeenkomst zou je in principe in het midden kunnen plaatsen omdat deze van belang is voor alle drie de partijen. Bij deze interventie staat individu voor de vluchteling, organisatie voor SNV Breda en de samenleving spreekt voor zich.



De bijeenkomst is bedoeld om deze drie partijen samen te brengen. Het is van belang dat de individu in dit geval onderdeel wordt van een groter geheel. De bijeenkomst is bedoeld om de andere partijen iets dichterbij te brengen. Dit is voor de individu in dit geval zeer van belang. Voor SNV Breda is het van belang dat hun netwerk vergroot wordt, zodat het in de toekomst makkelijker wordt om de vluchtelingen aan het werk te helpen. Bij organisaties zou je ook de werkgevers kunnen plaatsen. Zoals eerder genoemd vindt er momenteel een vergrijzing plaats in Nederland en ook stijgt het aantal hoogopgeleiden. Op den duur zal er dus een kleiner aanbod komen van laagopgeleiden en laat dat nu net de groep zijn die SNV Breda aanbiedt. Vanuit hier maken we dan ook meteen een koppeling naar de samenleving. Bijna zeven van de tien Somaliërs zitten nog steeds in

de bijstand en dat geldt ook voor ruim de helft van de mensen met de Syrische, Eritrese of Iraakse nationaliteit (Nu.nl, 2015). Dit blijkt uit een onderzoek dat het CBS kort geleden heeft uitgevoerd. Het is daarom ook voor de gehele samenleving van belang dat deze mensen volledig meedraaien in de samenleving en daar hoort ook een baan bij. Wanneer deze interventie dus als succesvol kan worden beschouwd heeft het op termijn effect op zowel micro-(organisatie) meso- (organisatieomgeving) en macroniveau (samenleving).

2. Methodische verantwoording

2.1 Verantwoording keuze onderwerp

Voor “Vreemd maar toch gewoon” is gekozen omdat er op dit moment maar weinig mensen kennis hebben van wat er nu daadwerkelijk gebeurt met de vluchtelingen die naar Nederland komen, terwijl er wel degelijk een aantal succesverhalen zijn. Vluchtelingen kunnen wel degelijk een toevoeging zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, daarom is er dan ook voor gekozen om een product te ontwikkelen die een beter beeld geeft van waar vluchtelingen toe in staat zijn en hoe bedrijven hen in kunnen zetten binnen de organisatie.

Voor de naam “Vreemd maar toch gewoon” is gekozen omdat dit het meeste aansloot bij het doel van de bijeenkomst. Door middel van een brainstorm sessie zijn verschillende namen naar boven gekomen zoals;

- Wij zijn er samen klaar voor
- Getting to know you
- Méér dan een vluchteling
- Van integratie naar participatie; Wat kan ik betekenen?
- Maak werk van vluchtelingen

“Vreemd maar toch gewoon” straalt het beste de boodschap uit; het zijn dan misschien vreemdelingen, maar het zijn ook gewoon mensen zoals jij en ik.



*Vreemd maar
toch gewoon*

2.2 Onderzoeksopzet en uitvoering

2.2.1 Bronnen en dataverzameling

Om het product te kunnen ontwikkelen wordt er gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Het gaat er bij dit product om dat organisaties geïnformeerd en overtuigd worden over de voordelen van het werken met vluchtelingen. Er wordt gebruik gemaakt van bestaande literatuur en verschillende theorieën en modellen. Ook wordt er gebruik gemaakt van de expertise van verschillende personen die bekend zijn met de doelgroep.

De literatuur die gebruikt wordt betreft voornamelijk internet bronnen. Internet bronnen zijn gebruikt voor actuele en specifieke kennis over het onderwerp. Zo zijn er concrete cijfers aangeduid van o.a. het CBS, om zo duidelijk aan te tonen op wat voor schaal het probleem speelt. Ook is er gebruik gemaakt van nieuwsberichten over vluchtelingen en informatie over het organiseren van een bijeenkomst.

Daarnaast is er gebruik gemaakt van de expertise van personen op verschillende vlakken. Zo hebben er gesprekken plaatsgevonden over het onderwerp en de invoering hiervan. Hiermee werd onder andere de haalbaarheid van “Vreemd maar toch gewoon” gecheckt. Ook hebben er gesprekken plaatsgevonden met mensen die ervaring hebben met het werken met vluchtelingen. Dit waren onder andere de arbeidscoaches van SNV Breda die allen met enige regelmaat bezig zijn met het begeleiden van de doelgroep, maar ook ieder een andere achtergrond hebben vanuit hun carrière. Daarnaast zijn er gesprekken geweest met diverse vluchtelingen om inspiratie te halen uit hun verhalen.

2.2.2 Data-analyse

De literatuur vormt de basis voor deze interventie. De gevoerde gesprekken komen vooral terug in de uitwerking daarvan. Door de achtergrond van het probleem helder te krijgen door middel van literatuur kan er een wel overwogen keuze worden gemaakt voor de inhoud van de interventie. De gevoerde gesprekken dienen vervolgens ter inspiratie.

3. Product

3.1 Werkvorm

Om het doel van de interventie te bereiken waren er verschillende ideeën/werkvormen bedacht.

- Website met profielen
- Website met succesverhalen
- Bijeenkomst
- Workshop

Deze vier ideeën zijn tegen elkaar afgewogen en hiermee kwam ik tot de conclusie dat je iets beter face-to-face over kan brengen dan via een website. Daardoor vielen de eerste twee mogelijkheden al af. Vervolgens is er nagedacht aan de invulling van de interventie en om daar het beste op aan te sluiten is er gekozen voor de werkvorm bijeenkomst/ontmoeting. In deze bijeenkomst worden een aantal succesverhalen belicht en wordt er informatie verschaft over de rol van de afdeling arbeidsparticipatie. Er is gekozen om dit te doen door middel van story-telling. Dit omdat onderzoek aantoonde dat verhalen oxytocine, dopamine en serotonine vrijmaken in de hersenen en deze stoffen worden geassocieerd met beloning, plezier en genot. Verhalen zorgen ervoor dat men de aandacht vasthoudt en daarom is het een goede manier om informatie over te brengen (Marketingfacts, onbekend). Daarnaast is er de gelegenheid om vragen te stellen binnen de bijeenkomst. Hierdoor krijgen organisaties beter zicht op wat zij kunnen doen om vluchtelingen te helpen en hoe zij hier mee om kunnen gaan.

3.2 Waar dient de werkvorm voor

De werkvorm dient ervoor om organisaties kennis te laten maken met vluchtelingen. Binnen de bijeenkomst wordt er informatie verschaft over het werken met vluchtelingen. Daarnaast worden de werkgevers geïnspireerd om wellicht ook een samenwerking aan te gaan met Vluchtelingenwerk. Door verschillende verhalen krijgt men een beter beeld van wat het werken met vluchtelingen(werk) inhoudt. Door de positieve nadruk op de doelgroep tegenover de kritische punten te zetten wordt het voor de werkgever makkelijker om een afweging te maken en raakt men wellicht overtuigd om toch in zee te gaan met de doelgroep vluchtelingen. Om er voor te zorgen dat de werkgevers zich betrokken voelen en overtuigd raken wordt er gebruik gemaakt van gastsprekers die in dezelfde positie zitten. Werkgevers vertellen hun ervaring aan andere werkgevers, dit kan voor de “nieuwe” werkgevers wellicht meer van belang zijn dan het verhaal vanuit Vluchtelingenwerk.

3.3 Wat is nieuw aan het product

Het product is innovatief door de combinatie van verschillende facetten. Er zijn verschillende manieren waarop vluchtelingen momenteel gepromoot worden in de samenleving. Het laten zien van succesverhalen is er daar een van. Maar door de succesverhalen te combineren met een interactieve bijeenkomst gericht op werkgevers komt er een vernieuwend aspect aan dit product. Nog niet eerder is er vanuit SNV Breda een bijeenkomst georganiseerd die direct gericht is op de werkgevers uit de omgeving. Ook bestaat er nog geen product waarin direct aandacht wordt besteed aan het informeren van werkgevers over de activiteiten die SNV Breda, afdeling arbeidsparticipatie aanbiedt en wat dus de mogelijkheden zijn om een samenwerking aan te gaan.

3.4 Haalbaarheid in de bestaande realiteit

De bijeenkomst heeft een hele open insteek. Er zijn geen verwachtingen van de organisaties en een bezoek aan de bijeenkomst is dan ook geheel vrijblijvend. Dit maakt het product zeer toegankelijk. Daarnaast zou het ook haalbaar moeten zijn om een bijeenkomst te organiseren door samenwerking te zoeken met organisaties die ook iets voor vluchtelingen zouden willen doen. Mocht het nodig zijn dan zou er financieel gezien gebruik gemaakt kunnen worden van subsidies vanuit de overheid of fondsen die Vluchtelingenwerk steunen.

3.5 Toegevoegde waarde voor de HRM-praktijk

Naast dat dit product een maatschappelijk relevant onderwerp bevat, is het ook een toevoeging voor de HRM-praktijk. Zo kunnen dit soort bijeenkomsten ingezet worden voor verschillende doelgroepen. In dit geval is er gekozen voor vluchtelingen, maar ook mensen met een beperking of met een bijstandsuitkering zouden een voorbeeld kunnen zijn voor bijeenkomsten als deze. Het product kan ingezet worden om de matchingskans van

moelijk bemiddelbare doelgroepen te vergroten door organisaties kennis te laten maken met de doelgroep en zo een realistisch beeld te scheppen van wat het werken met de doelgroep inhoudt.

3.6 Beoogde effect

Het beoogde effect hangt nauw samen met het doel van de bijeenkomst. We willen goodwill kweken, we willen dat de werkgevers overtuigd raken van de vluchtelingen en het mooiste zou zijn als we zelfs wat nieuwe kansen kunnen creëren voor ze. Door middel van verschillende partijen aan het woord te laten komen willen we een positieve sfeer creëren die vanuit meerdere partijen wordt ondersteund. Dit zou de verwachtingen wel overtreffen. Nu willen we niet direct zo hoog inzetten. We zijn al erg blij met mensen die geïnteresseerd zijn in de doelgroep. Mensen worden uitgenodigd en daarmee kunnen we ervan uitgaan dat de bezoekers van de bijeenkomst graag meer willen weten over het werken met vluchtelingen. Dit maakt dat de aanwezigen in ieder geval open staan voor informatie. Het is dan ook belangrijk dat we die interesse en open houding in stand houden. Daarom is er rekening gehouden met verschillende factoren. Allereerst is er gekeken naar de spanningsboog van een volwassene. “De concentratieboog van een mens is ongeveer 20 minuten lang. Hierna is het belangrijk dat er even iets anders gebeurt. Dit hoeft niet lang te duren, 1-2 minuten kan al genoeg zijn”(DUB, onbekend). Daarom is de bijeenkomst ingedeeld in blokken van ongeveer 20 minuten. Sommige blokken zijn 25 minuten, maar hierbij wordt er vanuit gegaan dat een volwassene zijn concentratie best wat langer vast kan houden. Daarnaast wordt er ook gezorgd voor afwisseling tussen de sprekers en is er ruimte voor interactie.

3.7 Inhoud

Het programma van de bijeenkomst ziet er als volgt uit:

Tijd	Wie	Wat
15.30 – 15.40	Rowie	Welkomstwoord
15.40 – 16.00	Rowie	Procedure
16.00 – 16.25	Bart de Cock, Wonenbreburg	Verhaal ervaringen
16.25 – 16.35	Pauze	
16.35 – 16.55	Mahmoud	Verhaal + muziek
16.55 – 17.20	Esther Booimans, Manpower	Verhaal ervaringen
17.20 – 17.30	Rowie	Afsluiting

Allereerst beginnen we met een welkomstwoord waarna de procedure uitgelegd wordt die de vluchtelingen doorlopen bij SNV Breda. De verschillende fases komen aan bod, net zoals de mogelijkheden die er zijn om met vluchtelingen aan het werk te gaan. Hierin komen onder andere de participatiewet en maatschappelijk verantwoord ondernemen naar voren. Dit gedeelte is voornamelijk informatief en de keuze is dan ook bewust gemaakt om dit als eerste te doen. Ook is het een logische volgorde om hierna over te gaan op een werkgever die ervaring heeft met het werken met vluchtelingen. Eerst zal iemand van Wonenbreburg het woord hebben. Zij hebben sinds een paar maanden twee stagiaires die meelopen met een huismeester en een timmerman. Ook Wonenbreburg wist niet goed waar ze aan begonnen en waar ze tegenaan zouden lopen, maar nu ze eenmaal de stap hebben gezet zijn ze erg tevreden. Daarom is dit een goed voorbeeld. Ook kan ik me voorstellen dat het voor werkgevers goed is om te horen wat de ervaringen van andere werkgevers zijn. Dit zal dan ook extra ondersteuning bieden aan het doel van de bijeenkomst. Na een korte pauze komt er een vluchteling vanuit SNV Breda zijn verhaal doen. In dit geval is er gekozen voor Mahmoud Alassadi. Mahmoud is een Syrische man die sinds een jaar in Nederland is. Zijn Nederlands is binnen een korte tijd goed op niveau en we kunnen wel zeggen dat Mahmoud goed op weg is om te integreren in de Nederlandse samenleving. Zo gaat hij naar school, doet hij vrijwilligerswerk en heeft hij veel Nederlandse vrienden. Ook speelt hij oud; een Syrisch muziekinstrument. Hij heeft hier in Nederland al voor verschillende gezelschappen gespeeld en

begeleid sinds kort ook een Nederlands koor die hij onlangs Arabisch heeft leren zingen. Ook bij de bijeenkomst zal Mahmoud een kort stukje spelen op de aoud. Mahmoud is gevraagd om een beeld te kunnen schetsen van de vluchteling. We wilden geen groots succesverhaal vertellen maar de werkgevers wel oog in oog zetten met een vriendelijke man die hard zijn best doet om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving.

Mahmoud: “We moeten dankbaar zijn voor de vrede die Nederland ons geeft en we moeten hier goed mee omgaan. Ik wil iets betekenen voor Nederland, zoals Nederland iets voor mij betekent.”

Als laatste zullen Esther Brooimans en Veerle Grauwels van Manpower hun verhaal doen. SNV Breda heeft al enige tijd een samenwerking met Manpower. Sterker nog, Manpower en Vluchtelingenwerk Nederland hebben sinds 2014 een officiële samenwerking opgezet. “Veel vluchtelingen willen hun ervaring en talent inzetten, maar ze krijgen moeizaam toegang tot de arbeidsmarkt. Uitzendorganisatie Manpower stimuleert werkgevers om vluchtelingen in dienst te nemen en helpt vluchtelingen om hun capaciteiten te ontwikkelen. Manpower deelt kennis over arbeidsmarkt en bedrijfsbenadering met VluchtelingenWerk. Omgekeerd bieden wij Manpower trainingen interculturele communicatie” (Vluchtelingenwerk, 2014). Esther en Veerle zullen iets vertellen over de samenwerking en wat zij hierin precies doen. Ook begeleid Veerle een aantal van onze vluchtelingen die momenteel aan het werk zijn via Manpower.

Gehoopt wordt dat er een informele sfeer ontstaat met een fijne dynamiek waarin er ruimte is voor interactie. Op het moment dat er een gesprek ontstaat tussen twee partijen betekent dit dat er interesse gewekt is en dat de bijeenkomst het beoogde effect heeft.

3.8 Actoren en rolbeschrijving

De verschillende actoren en hun rolbeschrijving tijdens de bijeenkomst:

Organisatie:	Tijd investeren in het organiseren van de workshop. Hierbij kun je denken aan het regelen van een ruimte, verdiepen in de doelgroep, uitnodigen van werkgevers en het toezicht houden tijdens de bijeenkomst.
Host:	Gasten verwelkomen, in- en uitleiden van de bijeenkomst.
Spreker:	Spreker vanuit de organisatie die iets vertelt over de procedure en wat men zoal doet om de doelgroep voor te bereiden op werk.
Gast spreker:	Vertelt uit eigen ervaring hoe het is om met de doelgroep te werken, waar men tegen aan loopt en hoe men hiermee om gaat.

4. Uitvoering

4.1 Toepassing van de werkvorm

Een bijeenkomst moet in deze realistisch zijn. SNV Breda organiseert door het jaar heen meerdere bijeenkomsten voor zowel werkgevers als vluchtelingen. Een voorbeeld hiervan is het stagecafé, wat het vervolg is op de bijeenkomst “Vreemd maar toch gewoon”. Waar bij “Vreemd maar toch gewoon” werkgevers vooral geïnformeerd en geïnspireerd worden zullen zij bij het stagecafé daadwerkelijk in contact worden gebracht met de doelgroep vluchtelingen door onder andere activiteiten zoals speeddaten. Bij een positieve bijeenkomst zal dit dus ook werkgevers trekken voor het stagecafé, waarbij er weer een stap dichterbij de vluchtelingen wordt gezet.

4.2 Knelpunten in de praktijk

Er zijn verschillende knelpunten in de praktijk. Er zal goed nagedacht moeten worden over de benadering van de werkgevers. Allereerst was er beoogt om de bijeenkomst “Vreemd maar toch gewoon” ook daadwerkelijk te laten plaatsvinden. Doordat het aantal aanmeldingen achterbleef is er besloten de bijeenkomst op te schuiven naar later in het jaar. Het is dus belangrijk om op tijd maar ook op een goede manier de werkgevers te gaan benaderen.

Daarnaast is er de overweging die gemaakt moet worden wanneer de bijeenkomst plaatsvindt. Hierbij is het belangrijk om met verschillende facetten rekening te houden, zoals de spanningsboog en de dag en tijd dat je het laat plaatsvinden. Zo zal de concentratie van een mens bijvoorbeeld s’ ochtends beter zijn dan laat in de middag.

Als laatste is er de inrichting van de bijeenkomst. Doordat er van tevoren niets duidelijk is over de precieze inhoud van de bijeenkomst ontstaat er bij iedereen een bepaald verwachtingspatroon. De kunst is om voor iedere werkgever hierin wat tegemoet te komen. Een bouwvakker zal bijvoorbeeld ergens op een andere manier tegenaan kijken dan een schoonmaakster. Daarom is het belangrijk om de uitnodiging en de inhoud van de bijeenkomst zo in te richten dat het voor iedereen te begrijpen en te volgen is.

4.3 Kritische succesfactoren

Of de bijeenkomst “Vreemd maar toch gewoon” een succes wordt is onder andere afhankelijk van de kritische succesfactoren.

Werkgevers

De werkgevers die de bijeenkomst “Vreemd maar toch gewoon” bezoeken bepalen grotendeels of het doel van de bijeenkomst bereikt wordt. Het doel is om de werkgevers te beïnvloeden en te informeren over het werken met vluchtelingen.

Gastspreekers

De gastspreekers hebben een grote invloed op de inhoud van de bijeenkomst. Het is belangrijk dat zij zich sterk neerzetten en een verhaal hebben wat ze goed en duidelijk kunnen overbrengen op de bezoekers van de bijeenkomst. Ook is het belangrijk dat ze het doel van de bijeenkomst niet uit het oog verliezen.

Hoofdspreker

De hoofdspreker is verantwoordelijk voor het informatieve gedeelte vanuit de organisatie die de bijeenkomst organiseert. Het is belangrijk dat het verhaal duidelijk is. Werkgevers moeten vragen kunnen stellen en het verhaal moet goed te volgen zijn.

5. Reflectie

De innovatieve interventie opdracht, vanaf het begin af aan een opdracht waarbij mijn hoofd over uren draaiden. De een zegt de vrijheid heerlijk te vinden, maar voor mij was het echt verschrikkelijk. Geen richtlijnen, geen hou vast, waar moet ik beginnen? De eerste weken vlogen voorbij en ik had nog steeds geen concreet idee waar ik mee aan de slag kon.

Na al mijn ideeën te hebben opgeschreven en deze te hebben overlegd met verschillende partijen is de keuze gemaakt: een bijeenkomst. Toen kon het avontuur van mijn IIO gaan beginnen. Bellen, mailen, internetten, net zolang tot dat ik alle informatie bij elkaar had om te beginnen met het opzetten van de bijeenkomst “Vreemd maar toch gewoon”. Alles leek op rolletjes te lopen. In no time had ik gastsprekers, coaches en vluchtelingen die maar al te graag een steentje bij zouden dragen aan deze bijeenkomst. Ook een ruimte voor de bijeenkomst was snel geregeld, net zoals de andere benodigdheden. Alles was gepland: 9 mei zou mijn bijeenkomst plaatsvinden. Alles wat ik nog moest doen was werkgevers vinden die net zo enthousiast waren als ik. En daar ging het mis. Na ruim 60 bedrijven te hebben benaderd bleven definitieve aanmeldingen uit. De dagen tikten voorbij tot woensdag 4 mei, waarop ik besloot de bijeenkomst te verzetten. Dit zal niet meer bijdragen aan dit verslag maar wel aan mijn stagebedrijf SNV Breda.

Wat ging er mis? Was het de manier van benaderen, onduidelijkheid in de uitnodiging of waren het de verkeerde bedrijven. Dat is tot op de dag van vandaag nog niet helemaal duidelijk. Wel weet ik dat ik de volgende keer meer tijd/onderzoek zou besteden aan het vinden en benaderen van werkgevers. Door mijn eigen enthousiasme en het enthousiasme om me heen ben ik misschien te snel uitgegaan van succes en ben ik hierin de belangrijkste partij uit het oog verloren; de werkgevers.

Bibliografie

- Blik op nieuws (2015). CBS: Zal vergrijzing leiden tot een tekort aan arbeidskrachten? Geraadpleegd op 24 februari 2016, <http://www.blikopnieuws.nl/2015/cbs-zal-vergrijzing-leiden-tot-een-tekort-aan-arbeidskrachten>
- DUB, Universiteit Utrecht (onbekend). Activerende werkvormen. Geraadpleegd op 9 mei 2016, http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiVqdT6o dLMAhVIKcAKHfbSBvMQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dub.uu.nl%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fattach ments%2F753%2Fbijlage_activerende_werkvormen.pdf&usg=AFQjCNFXqmLE5uSOj_YhzZhqJWNyS6CUkg&sig2 =jKaX1rBIJbssDjCRU8G8yg
- Fd (2016). Vluchteling moet bovenal aan de slag. Geraadpleegd op 4 april 2016, <http://fd.nl/economie-politiek/1143651/vluchteling-moet-bovenal-aan-de-slag>
- Marketingfacts (onbekend). Storytelling. Geraadpleegd op 8 mei 2016, <http://www.marketingfacts.nl/topic/storytelling>
- NOS (2015). Nederlanders negatiever over migranten dan andere Europeanen. Geraadpleegd op 3 mei 2015, <http://nos.nl/artikel/2065376-nederlanders-negatiever-over-migranten-dan-andere-europeanen.html>
- NTI (onbekend). Opleidingsniveau Nederlander stijgt. Geraadpleegd op 8 mei 2016, <http://www.nti.nl/over-het-nti/nieuws/algemeen/opleidingsniveau-nederlander-stijgt/>
- Nu.nl (2015). Waarom is het probleem met de vluchtelingen zo urgent? Geraadpleegd op 1 mei 2016, <http://www.nu.nl/bootvluchtelingen/4113260/waarom-probleem-met-vluchtelingen-zo-urgent.html>
- Nu.nl (2015). Veel voormalige asielzoekers in bijstand door afstand met de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 3 mei 2016, <http://www.nu.nl/werk-en-prive/4097745/veel-voormalige-asielzoekers-in-bijstand-afstand-met-arbeidsmarkt.html>
- The Economist (2015). Getting the new arrivals to work. Geraadpleegd op 8 mei 2016, <http://www.economist.com/news/business/21679791-businesses-could-benefit-and-refugees-integrate-faster-if-newcomers-europe-were-able>
- Shiny (2012). Vooroordelen, stereotypen, racisme: Hoe ontstaat het? Geraadpleegd op 4 april 2016, <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/sociaal-cultureel/95202-vooroordelen-stereotypen-racisme-hoe-ontstaat-het.html>
- Vluchtelingenwerk Nederland (onbekend). Bescherming in Nederland. Geraadpleegd op 26 maart 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/feiten-cijfers/cijfers/bescherming-nederland>
- Vluchtelingenwerk Nederland (2014). Manpower ontwikkelt talent. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/website-bedrijf/manpower-ontwikkelen-van-talent>

Vreemd maar toch gewoon

Draaiboek
09-05-2016

Algemeen

Organisatie

Rowie van Raak
Arbeidscoach Stichting nieuwkomers en vluchtelingen Breda
Zijlstraat 7C Breda
076-5225475
rvanraak@snvbrabantcentraal.nl

Betrokkenen

Bart de Cock
WonenBredburg
Schorsmolenstraat 48, 4811 VP Breda
Postbus 409, 5000 AK Tilburg
076-5308444
b.decock@wonenbredburg.nl

Esther Brooimans
Diemerhof 16-18
1112 XN Diemen
020-6602222
06-53446108
Esther.brooimans@manpower.nl

Mahmoud Alasadi
Jacob Romanstraat 184
4827 HE Breda
Mahmoud.alasadi58@gmail.com

Patrick van de Braak
Werkbegeleider Arbeidsparticipatie
Zijlstraat 7C Breda
076-5225475
pvandebraak@snvbrabantcentraal.nl

Programma

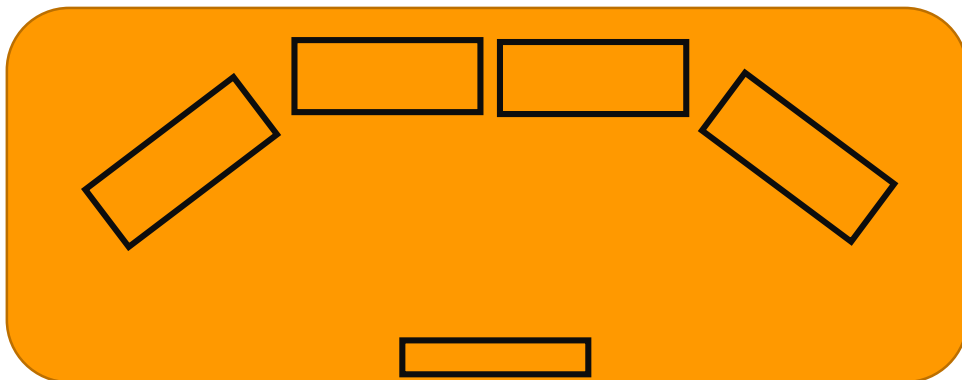
Tijd	Wie	Wat
15.30 – 15.40	Rowie	Welkomstwoord
15.40 – 16.00	Rowie	Procedure
16.00 – 16.25	Bart de Cock, Wonenbredburg	Verhaal ervaringen
16.25 – 16.35	Pauze	
16.35 – 16.55	Mahmoud	Verhaal + muziek
16.55 – 17.20	Esther Brooimans, Manpower	Verhaal ervaringen
17.20 – 17.30	Rowie	Afsluiting

Taken en acties

Tijd	Wie	Wat	Benodigdheden	Inhoud
10 min.	Rowie	Welkomstwoord		Pakkende opening, kort welkom heten van de gasten en vertellen over het programma
20 min.	Rowie	Procedure	Powerpoint presentatie	Inhoud procedure vluchtelingenwerk en werkzaamheden arbeidsparticipatie
25 min.	Bart de Cock, Wonenbreburg	Verhaal ervaringen		Bart vertelt over zijn ervaring met het werken met vluchtelingen
10 min.	Pauze			
20 min.	Mahmoud	Verhaal + muziek	Instrument	Mahmoud vertelt wat over zichzelf en speelt een stukje op een Syrisch instrument.
25 min.	Esther Brooimans, Manpower	Verhaal ervaringen		Manpower vertelt over de ervaringen met het werken met vluchtelingen
10 min.	Rowie	Afsluiting		Evalueren en afsluiten van de bijeenkomst.

Huishoudelijke informatie

Plattegrond



Benodigdheden

- Geschikte ruimte
- Tafels en stoelen
- Beamer
- Koffie en thee
- Powerpoint presentatie
- Pointer

Uitnodiging



http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0ahUKEwjOypSU36nMAhUsJsAKHdNgAHUQFgHEMAk&url=http%3A%2F%2Fwww.lerenmetlev.nl%2Fvrijwilligerscollege%2Fpush.asp%3Fdocid%3D341922&usg=AFQjCNFxkMgFEQ_ErnqM5diycWH4-qu-4Q&sig2=wBRNMm7hV3g1xUVCQc88yA



Afdelingen Brabant-Centraal

- ▶ Toelating & Asiel
- ▶ Voorlichting en ontmoeting
- ▶ Integratie & participatie
- ▶ Arbeidsparticipatie
 - ▶ Breda
 - ▶ 2 werkbegeleiders
 - ▶ 3 stagiaires
 - ▶ 8 vrijwilligers

Arbeidsparticipatie

- ▶ Doel
 - ▶ Het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt van vluchtelingen en nieuwkomers door het helpen te vergroten van de kennis en vaardigheden
- ▶ Eisen
 - ▶ Motivatie
 - ▶ Taalniveau A2
 - ▶ Reguliere verblijfsvergunning
 - ▶ Basis zelfredzaam

Mogelijkheden

- ▶ School
- ▶ Stage
- ▶ Vrijwilligerswerk
- ▶ Betaald werk



Regelingen

- ▶ Participatiewet
- ▶ Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- ▶ Gemeentelijke regelingen
 - ▶ Werken met behoud van uitkering
 - ▶ Tegemoetkoming in de vorm van subsidies, premies en tegemoetkoming in de vorm van subsidies, premies en vergoedingen
 - ▶ Vergoedingen en voorzieningen voor werknemers met een arbeidsbeperking
- ▶ Fiscale regelingen
 - ▶ Mobiliteitsbonus
- ▶ Subsidie praktijkleren

Dia 7



Dia 8



Dia 9



Dia 10

