





# Promotieboek

## Vlucht Voorwaarts

**Samen onze toekomst bouwen**

# INHOUDSOPGAVE



INHOUDSOPGAVE	4
VOORWOORD	7

<b>1. VISIE VLUCHT VOORWAARTS</b>	10
1.1 Vlucht Voorwaarts Visie: bouwstenen voor integratie	12
1.2 Visie Vlucht Voorwaarts: samen integreren	
1.2.1 Integratie	16
1.2.2 Hoe gaat het met de integratie?	19
1.2.3 Hoe kan het beter? Waarom gemeenschapsvorming & integratie	24
1.3 Resultaten: wat levert de gemeenschapsvorming op?	
1.3.1 Doelgroep beschrijving	33
1.3.2 Resultaten bij Nieuwe Nederlanders	34
1.3.3 Resultaten bij gevestigde Nederlanders	42
1.4 Vlucht Voorwaarts uitvoeren: door wie?	47

<b>2. CURRICULUM</b>	48
Inhoudsopgave	49
2.2 Een aantal programma's uitgewerkt	50
2.3 Variaties en Uitdagingen	74

<b>3. PROCEDURES</b>	78
3.1 De toelatingsprocedures van nieuwe en gevestigde Nederlanders	78
3.2 Procesbegeleiding	
3.2.1 Procesbegeleiding Nieuwe Nederlanders	85
3.2.2 Procesbegeleiding gevestigde Nederlanders	87
3.2.3 Procesbegeleiding leiders	90
3.3 Interne en externe communicatie	91
3.4 Rollen en taken van VV-staf	93
3.5 Rollen en taken leidende teams	96

Bijlage 3A: Intakegesprek Nieuwe Nederlanders	98
Bijlage 3B: Intakegesprek Gevestigde Nederlanders	101
Bijlage 3C: Leiderschapstrainingen	104
Bijlage 4 – Catalogus	109
<b>Dankwoord</b>	111



## Voorwoord

De 20-jarige Sanaa die op de voorkant van het boek prijkt is een sprekend voorbeeld van dit project. Deze nieuwe Assenaar, sinds 2016 in Nederland, is bezig in haar tweede jaar bij Vlucht Voorwaarts. Ze is nu helper, terwijl ze in haar eerste jaar zelf deelnemer was. "Ik kan statushouders goed helpen als er dingen niet lekker lopen. Vragen zijn er altijd." Sanaa loopt met ze mee, zoals de vorige groep ook met haar is mee gelopen. Toen zij begon met Vlucht Voorwaarts sprak zij bijna geen Nederlands en was ze verlegen en wist ze niet welke mogelijkheden er waren op het gebied van opleiding en netwerk. Na anderhalf jaar bij interculturele gemeenschappen van Vluchtvoorwaarts durft ze volop te spreken en heeft ze al veel van haar doelen gehaald.

Eenzaamheid ligt op de loer, gescheiden werelden tussen de oude en nieuwe inwoners van een stad ontstaan, psychische en fysieke gezondheid raken in het geding. Sinds 2016 investeert Vlucht Voorwaarts in deze gescheiden werelden door wederzijdse integratie te stimuleren. Dat doen zij middels het organiseren van verschillende netwerkmogelijkheden, coachgroepen, en interculturele gemeenschappen zodat zij zich kunnen ontplooien en de expertise van het nieuwe netwerk kunnen gebruiken om te groeien en te bloeien vanuit een veilige omgeving. Vlucht Voorwaarts is getraind in maatwerk en het opzetten van interculturele gemeenschappen voor nieuwe Nederlanders en gevestigde Nederlanders. Vanaf 2016 hebben ze in deze gemeenschappen nieuwkomers met diverse achtergronden gecoacht, geadviseerd, getraind, gematcht en geïnspireerd bij het realiseren van hun eigen doelen. Doelen die gaan over wezenlijke zaken die bij een succesvolle integratie passen. Een nieuw netwerk en het onderhouden daarvan, een nieuwe baan en succesvol blijven werken, een nieuwe opleiding en deze ook succesvol afmaken. Allemaal processen die je samen kan bewandelen in een interculturele gemeenschap van Vlucht Voorwaarts.

In dit handboek word je meegenomen in de visie van Vlucht Voorwaarts en de praktische uitwerking met alle tips en tricks die erbij horen. Ben je enthousiast geworden en wil je meedoen met het starten van Vlucht Voorwaarts in eigen stad of wil je actief worden als maatje of als coach binnen de lopende organisatie? Meld je dan aan door te mailen naar [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl). Ze maken graag een persoonlijke afspraak waarin ze de details samen door kunnen nemen. De samenwerking zal gebaseerd zijn op een duurzaam karakter. Meer informatie kun je vinden op de website [www.vluchtvoorwaarts.nl](http://www.vluchtvoorwaarts.nl) en op de Facebook-, Instagram- en Twitterpagina.

**Alvast veel plezier en nieuwe inzichten gewenst bij het lezen van het handboek!**

**Christian de Kraker**

Projectleider en Onderzoeker bij het Lectoraat Ondernemen in Verandering, een samenwerking tussen Alfa-college & Hanzehogeschool





## Samen een toekomst bouwen

Wat werkt bij participatie?



## Integratie van nieuwe Nederlanders

### H1 Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt eerst kort de Vlucht Voorwaarts methode voor een succesvollere integratie belicht(1.1). Vervolgens wordt ingegaan op het waarom achter deze methode(1.2), door nader in te gaan op wat integratie is, hoe het met de integratie in Nederland gaat en hoe het beter kan. Daarna wordt gekeken naar de resultaten van de Vlucht Voorwaarts methode zoals die in de beginjaren zijn waargenomen(1.3).

# 1. VISIE VLUCHT VOORWAARTS

*"Mijn coachgroep is mijn familie hier", Rachida (Syrische vrouw, 28 jaar)*

*"Het contact met deze medelanders is zo waardevol; het feit dat je, tot op zekere hoogte, deel van hun leven kunt zijn. En iets voor hen kan betekenen", Wim (Nederlandse man, 67 jaar)*

*"Ik was een vogel met één vleugel. Nu heb ik twee vleugels en kan ik weer vliegen", Gibran (Syrische man, 49 jaar)*

*"Wij integreren ook door contacten te leggen met Nieuwe Nederlanders", Paula (Nederlandse vrouw, 38 jaar)*

Het verhaal van Rachida en Gibran sluit naadloos aan bij de conclusie van Kennisplatform Integratie en Samenleving (2019). Vluchtelingen komen minder aan integratie toe door de volgende zaken:

- Een taalachterstand
- Mentale of fysieke gezondheidsproblemen door vluchtgeschiedenis
- Geen opleiding/diploma voor werk in Nederland
- Een kleiner sociaal netwerk
- Onbekendheid en vooroordelen bij werkgevers

De Vlucht Voorwaarts visie op integratie sluit aan op de bovenstaande barrières. Deze barrières zijn al in de beginfase van Vluchtvoorwaarts ontdekt. Vlucht Voorwaarts is ontstaan als nieuw initiatief in 2016 om te onderzoeken en uitproberen hoe integratieprocessen beter ondersteund kunnen worden. In de periode 2017-2019 heeft Vlucht Voorwaarts met Assen als oefenplaats al experimenterend een unieke interventie ontwikkeld die voortbouwt op wat elders wordt gedaan voor deze doelgroep. Kenmerkend voor de interventie is het uitbreiden van het netwerk van de nieuwkomer wat zich

ontwikkelt tot een interculturele gemeenschap. Dit netwerk is een broedplaats waar integratiecompetenties sterk worden bevorderd en waarin 'Oude' Nederlanders en Nieuwe Nederlanders samen actief deelnemen. Juist een sociaal netwerk ontbreekt vaak voor statushouders en Vlucht Voorwaarts richt zich op het bouwen van deze missende schakel. In de woorden van initiatiefnemer Rudolf Setz:

*"Het 'samen onze toekomst bouwen' is belangrijk in de visie van Vlucht Voorwaarts. Hoe verbinden netwerken van Nederlanders en statushouder zich en hoe bouw je samen zodat er maatschappelijk kapitaal ontstaat met de droom van Martin Luther King voor ogen: een land waarin onze kinderen samen spelen. We willen met Vlucht Voorwaarts een wezenlijke bijdrage leveren aan integratie, participatie en aan het voorkomen en doorbreken van isolement. We doen dat door het vormen van (tijdelijke) interculturele communities waar mensen zich veilig voelen, zich uitgenodigd en uitgedaagd voelen om te leren en stappen te zetten ondersteunt door een positief netwerk."*

Dit handboek is een weergave van het curriculum en de processen die vanuit dit experiment zijn uitgekristalliseerd. Hierbij moet worden benadrukt dat Vlucht Voorwaarts een lerend en dynamisch initiatief blijft, dat vanuit nieuwe ervaringen in nieuwe steden en dorpen en met nieuwe groepen statushouders het eigen 'hoe en wat' voortdurend zal blijven ontwikkelen.

Er zijn vijf startaannames die het ontstaan van Vlucht Voorwaarts hebben geïnspireerd en die zijn uitgegroeid tot een concrete en gedetailleerde methodiek:

## 1. Integratie vraagt om interculturele relaties

*Veel 'Oude' Nederlanders hebben nauwelijks contact met mensen uit andere culturen. Relaties tussen 'Oude' en Nieuwe Nederlanders en hun families zijn echter noodzakelijk om integratie te laten slagen.*

## 2. Integratie vraagt om gelijkwaardigheid en komt van twee kanten

*'Oude' en Nieuwe Nederlanders zijn op allerlei manieren verschillend van elkaar, zoals in hun cultuur en achtergrond. Als mens zijn ze echter gelijk en hebben ze elkaar iets te bieden.*

## 3. Integratie is het initiatief van Nieuwe Nederlanders

*Nieuwe Nederlanders moeten hard werken om hun weg te vinden in een nieuw land. Vlucht Voorwaarts ondersteunt hierbij als netwerk, coach, naaste, gids en soms ijsbreker. We leggen uit, nemen drempels weg, gaan mee. We willen de netwerken en kennis van Nieuwe Nederlanders vergroten. Dit doen we door de expertise en mogelijkheden te benutten van organisaties in de lokale omgeving. Bijvoorbeeld rondom maatschappelijke begeleiding, (werk)coaching, schuldenproblematiek, kinderopvang, enz.*



#### 4. Integratie is een proces van generaties

De eerste generatie Nieuwe Nederlanders die status krijgt, heeft kansen om zich hier te ontwikkelen maar we beseffen dat volledige integratie vaak pas in een tweede of derde generatie is voltooid. De basis die nu wordt gelegd werkt door in deze en in volgende generaties.

#### 5. Integratie maakt de samenleving kleurrijker

Onze samenleving is niet gebaat bij gescheiden groepen, maar juist bij verbinding waardoor ieder met zijn eigen talenten en achtergronden een kleur toevoegt aan de Nederlandse samenleving.

In de volgende paragraaf wordt de Vlucht Voorwaarts methode voor een succesvollere integratie verder belicht.

## 1.1 Vlucht Voorwaarts Visie: bouwstenen voor integratie

<b>Maatjescontact</b> 1 op 1 gevestigde + nieuwe Nederlander	<b>Grote groep</b> Interculturele community van +/- 11 personen	
<b>Ontmoetingsdag</b> Een hele lichterij komt bijeen	<b>Kleine groep</b> Coaching nieuwe Nederlanders in intieme setting	
	<b>Maatjestraining</b> Coaching van gevestigde Nederlanders	<b>Project: VV-Festival</b> Een grootschalig festival waar iedereen welkom is
<b>Project: Koken &amp; Kletsen</b> De grote groep organiseert een interculturele avond	<b>Project: Actie in de Wijk</b> De grote groep organiseert een dienstverlenende activiteit	

Bij Vlucht Voorwaarts zijn zes bouwstenen ontwikkeld om Nieuwe en gevestigde Nederlanders te helpen om onderdeel te worden van een ondernemende en interculturele gemeenschap. Waaruit blijkt de waarde van dergelijke gemeenschappen voor integratie? Dit is de centrale vraag van dit hoofdstuk, die wordt uitgewerkt in 1.2 en 1.3. Om echter eerst een concreet beeld in gedachten te hebben van wat bedoeld wordt met zo'n gemeenschap, volgt hier een kort overzicht van de bouwstenen die Vlucht Voorwaarts gebruikt om aan een gemeenschap te bouwen. De bouwstenen zijn: maatjescontact, kleine groep, grote groep, ontmoetingsdag, projecten en maatjestraining. De bouwstenen zijn in feite allemaal verschillende netwerkvormen. Binnen al deze netwerkvormen worden competenties voor integratie als vanzelf ontwikkeld ofwel via bewuste inhoudelijke programmering gestimuleerd. De inhoudelijke vormgeving van deze bouwstenen en hoe dit is gekoppeld aan de ontwikkeling van competenties voor integratie wordt uitvoerig besproken in hoofdstuk 2. Hier volgt een beschrijving van de bouwstenen zelf.

De zes bouwstenen voor een interculturele gemeenschap zijn:

#### 1. Maatjescontact

- Wie? Een-op-een relatie tussen een gevestigde Nederlander en een Nieuwe Nederlander.
- Hoe vaak? Gemiddeld één keer in de twee weken
- Wat? Naar behoefte, gericht op zowel relatieopbouw (bijvoorbeeld samen koken, wandelen of een verjaardagsfeestje vieren) als op ondersteuning bij doelen (samen Nederlands huiswerk maken, een opleidingsdag bezoeken of relevante contacten delen)
- Waarom? Deze netwerkvorm is flexibel en biedt veel tijd en aandacht voor één relatie



## 2. Kleine groep (vooral voor nieuwe Nederlanders)

- Wie? Vier nieuwe Nederlanders onder leiding van een intercultureel team van leiders  
(zie de volledige beschrijvingen van deze rollen in hoofdstuk 3).
- Hoe vaak? Eén keer in de twee weken bij iemand van de groepsleden thuis
- Wat? Deels een vast en deels een flexibel (= groepsbepaald) programma gericht op gemeenschapsvorming en competentieontwikkeling
- Waarom? Deze netwerkvorm biedt culturele vertrouwdsheid en veiligheid, omdat het relatief klein is en nieuwe Nederlanders in de meerderheid zijn

## 3. Maatjestraining (vooral voor gevestigde Nederlanders)

- Wie? De gevestigde Assenaren in een lichting en de interculturele leiders van een lichting
- Hoe vaak? Vier keer per jaar
- Wat? Competentieontwikkeling en de ontmoeting van maatjes en teams onderling
- Waarom? Deze netwerkvorm biedt culturele vertrouwdsheid en intimiteit, omdat gevestigde Nederlanders in de meerderheid zijn

## 4. Grote groep

- Wie? Vier gevestigde Nederlanders en vier nieuwe Nederlanders onder leiding van een intercultureel team van leiders.
- Hoe vaak? Eén keer in de vier weken bij iemand van de groepsleden thuis.
- Wat? Deels een vast en deels een flexibel (= groepsbepaald) programma gericht op gemeenschapsvorming en competentieontwikkeling
- Waarom? Deze netwerkvorm brengt verschillende culturen samen maar is ook niet massaal, daarmee vormt het het hart van de oefening in interculturele gemeenschapsvorming

## 5. Ontmoetingsdag

- Wie? Vier grote groepen (één lichting)
- Hoe vaak? Drie keer per lichting (= 1 jaar)
- Wat? Programma gericht op zowel gemeenschapsvorming als competentieontwikkeling
- Waarom? Deze netwerkvorm biedt een groter intercultureel netwerk en daarmee uitbreiding van contacten

## 6. Projecten

Bij projecten komt een grote groep of een gehele lichting in contact met netwerken buiten Vlucht Voorwaarts:

### *Koken & Kletsen*

- Wie? Eén grote groep
- Hoe vaak? Eén keer per lichting
- Wat? Groep organiseert een interculturele middag of avond (met eten, dans, muziek, presentaties, etc.) waarvoor alle groepsleden gasten uitnodigen
- Waarom? Met deze netwerkvorm breiden de groepsleden hun interculturele netwerk uit naar een 'tweede cirkel': de contacten van hun contacten

### *Actie in de Wijk*

- Wie? Eén grote groep
- Hoe vaak? Eén keer per lichting
- Wat? Grote groep organiseert een dienstverlenende activiteit voor een doelgroep in de samenleving (bijvoorbeeld asielzoekers, ouderen, zieke kinderen, daklozen, enz.)
- Waarom? Deze netwerkvorm verbindt de groepsleden met een breder deel van de samenleving: de doelgroep zelf en de bemiddelende organisaties

### *Festival*

- Wie? Een lichting en VV-staf
- Hoe vaak? Eén keer per lichting
- Wat? Een lichting organiseert een grootschalig intercultureel festival waarbij persoonlijke gasten (familie, vrienden, burens) maar ook samenwerkingspartners (taaldocenten, werkcoaches, stagebegeleiders, lokale politici) worden uitgenodigd.
- Waarom? Deze netwerkvorm verbindt groepsleden met nieuwe en relevante contacten.

Deze bouwstenen dragen bij aan integratie en worden in hoofdstuk 2 helemaal uitgewerkt. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op het waarom achter de Vluchtvoorwaarts methode (1.2), door in te gaan op wat integratie is, hoe het met de integratie in Nederland gaat en hoe het beter kan.





## 1.2 Visie Vlucht Voorwaarts: samen integreren

### 1.2.1 Integratie

Wat is integratie? Zowel maatschappelijk als wetenschappelijk is er in Europa geen consensus over de definitie van integratie van migranten of vluchtelingen.<sup>2</sup> Er zijn veel afwegingen te maken in de definitie. Wanneer is de integratie van statushouders 'gelukt'? Denk bijvoorbeeld aan de verschillende *aspecten* waar integratie op kan slaan. Is integratie gelukt als statushouders hun inburgeringscursus hebben gehaald? Als ze de uitkering verruild hebben voor betaald werk? Als de zorgkosten overeenkomen met dat van 'Oude' Nederlanders? Als ze Sinterklaas vieren?

Of denk aan de verschillende *partijen* die met integratie te maken kunnen hebben. Is integratie gelukt als Nieuwe Nederlanders hun gedrag hebben aangepast aan de Nederlandse samenleving? Of betekent integratie een bredere verandering die meerdere partijen in de maatschappij betreft?

In verschillende onderzoeken wordt integratie verschillend gedefinieerd. In dit handboek sluiten we aan bij de wetenschappelijke literatuur waarin integratie wordt gezien als de incorporatie van migranten in de maatschappij. Dit is ook hoe de term in de Nederlandse beleidscontext en literatuur vaak gebruikt wordt. In het beleidsdocument 'Integratiebeleid Nieuwe Stijl' staat: 'Een groep wordt in dit beleid als 'geïntegreerd' beschouwd bij: beheersing van de Nederlandse taal; evenredige deelname aan structurele maatschappelijke terreinen; onderhouden van interetnische contacten; onderschrijven van basale Nederlandse normen'. Deze definitie belicht de sociaal-culturele kant van integratie. Een meer structurele aanvieligroute komt van voormalig Minister Asscher in 2017: 'Integratie is het afnemen van verschillen in maatschappelijke positie tussen groepen met een migratieachtergrond en met een Nederlandse achtergrond'.

Bij Vlucht Voorwaarts hebben we op basis van deze definities en onze ervaringen met het begeleiden van integratieprocessen de volgende visie op integratie ontwikkeld. In deze

2 Zie het UNHCR-rapport uit 2013 getiteld 'A new beginning. Refugee integration in Europe': <https://www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>



visie gaan we er van uit dat:

1. Er twee partijen betrokken zijn bij integratie, Nieuwe Nederlanders met een migratie achtergrond en Nederlanders die hier geworteld zijn.
2. Geslaagde integratie vanuit beide partijen betekent dat ze zowel verbinding met elkaar ervaren (*integratie-als-verbinding*) als ook een positieve bijdrage aan elkaar en aan Nederland leveren (*integratie-als-bijdrage*). Deze dubbele visie op integratie ligt besloten in de algehele visie van Vlucht Voorwaarts: '**Samen onze toekomst bouwen**' (zie 1.2.3);
3. Integratie-als-verbinding en integratie-als-bijdrage groeien wanneer Nieuwe én 'Oude' Nederlanders competenties ontwikkelen op vijf onderling verbonden gebieden: **taal, cultuur, sociale contacten, werk & opleiding en gezondheid**.

Deze vijf onderling verbonden gebieden uit punt 3 sluiten nauw aan bij het recente onderzoek van Kennisplatform Integratie en Samenleving (2019) naar de vijf barrières van vluchtelingen in de start van hun integratie.

- Taalachterstand
- Mentale of fysieke gezondheidsproblemen door vluchtgeschiedenis
- Geen opleiding/diploma voor werk in Nederland
- Kleiner sociaal netwerk
- Onbekendheid en vooroordelen bij werkgevers

De Vlucht Voorwaarts visie op integratie sluit aan op dit onderzoek. Hieronder worden de vijf gebieden verder uitgewerkt.

### Integratie van Nieuwe Nederlanders

Geslaagde integratie van Nieuwe Nederlanders in Nederland bestaat uit twee kernelementen:

- A. Integratie-als-verbinding:** verbinding ervaren met Nederland en gevestigde Nederlanders, d.w.z. opgenomen zijn in netwerken met gevestigde Nederlanders en een thuisgevoel ervaren tussen gevestigde Nederlanders en in Nederland;
- B. Integratie-als-bijdrage:** een positieve bijdrage leveren aan Nederland / het leven van gevestigde Nederlanders, d.w.z. de Nederlandse samenleving beter maken door het uitoefenen van betaald werk of vrijwilligerswerk.

Om geslaagde integratie van Nieuwe Nederlanders (d.w.z. A en B) mogelijk te maken, hebben zij competentie-ontwikkeling nodig op 5 onderling verbonden domeinen:

- **Taal** – Het Nederlands durven en kunnen spreken, verstaan, lezen en schrijven maakt het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Cultuur** – Het kunnen uitleven en uitleggen van de eigen cultuur & het begrijpen van en zich aan kunnen passen aan de Nederlandse cultuur maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Sociale contacten** – Het durven en kunnen opbouwen, onderhouden en uitbreiden van positieve relaties met gevestigde Nederlanders maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Werk / vrijwilligerswerk / studie** – Het kunnen stellen van gepaste studie- en werkdoelen/trajecten en het ontwikkelen van relevante studie- en werkvaardigheden maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Gezondheid** – Het weten hoe de eigen lichamelijke, en mentale gezondheid en het gezinswelzijn te onderhouden en bevorderen, maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren.

## Integratie van gevestigde Nederlanders

Geslaagde integratie van gevestigde Nederlanders in Nederland bestaat uit twee kernelementen:

- A. Integratie-als-verbinding:** verbinding ervaren met Nieuwe Nederlanders, d.w.z. opgenomen zijn in netwerken met Nieuwe Nederlanders en een thuisgevoel ervaren tussen Nieuwe Nederlanders;
- B. Integratie-als-bijdrage:** een positieve bijdrage leveren aan het leven van Nieuwe Nederlanders, d.w.z. hen ondersteunen bij hun competentieontwikkeling op de vijf domeinen.

Om geslaagde integratie van gevestigde Nederlanders (d.w.z. A en B) mogelijk te maken, hebben zij competentie-ontwikkeling nodig op vijf domeinen:

- **Taal** – De vaardigheid om het spreken van en luisteren naar de Nederlandse taal aan te passen en kennis te hebben van de leerprocessen van Nieuwe Nederlanders, maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;

- **Cultuur** – Het kunnen uitleven en uitleggen van de eigen cultuur & het begrijpen van en zich aan kunnen passen aan de culturen van Nieuwe Nederlanders maakt het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Sociale contacten** – Het durven en kunnen opbouwen, onderhouden en uitbreiden van positieve relaties met Nieuwe Nederlanders maken het mogelijk om verbinding te ervaren en om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Werk / vrijwilligerswerk / studie** – De vaardigheid om de eigen ervaring met, kennis over en netwerken binnen werk / vrijwilligerswerk / studie in te zetten voor Nieuwe Nederlanders, maken het mogelijk om een bijdrage te kunnen leveren;
- **Gezondheid** – Het weten hoe de lichamelijke en mentale gezondheid en het gezinswelzijn van Nieuwe Nederlanders te helpen onderhouden en bevorderen, maken het mogelijk om een bijdrage te kunnen leveren.

## 1.2.2 Hoe gaat het met de integratie?

De integratie van Nieuwe Nederlanders en gevestigde Nederlanders, zoals gedefinieerd in 1.2.1., wordt gekenmerkt door allerlei uitdagingen. Hieronder wordt dit voor beide partijen toegelicht aan de hand van de vijf domeinen.

### 1. Integratie van gevestigde Nederlanders

Statushouders in al hun diversiteit lopen vrijwel allemaal tegen uitdagingen aan in de integratie in hun nieuwe land. Het Sociaal en Cultureel Planbureau schrijft:

*“Uit onderzoek naar vluchtelingengroepen die eerder naar Nederland kwamen, weten we dat de integratie moeizaam verloopt (Bakker 2016; Bakker en Dagevos 2017; Dourleijn en Dagevos 2011; Maliepaard et al. 2017). Kenmerkend is een lage arbeidsparticipatie, vooral in de eerste jaren van het verblijf. Deze neemt met de verblijfsduur weliswaar toe, maar de achterstand ten opzichte van andere migrantengroepen blijft groot. Hoewel elke herkomstgroep zijn eigen karakteristieken heeft, hebben vluchtelingengroepen een aantal kenmerken met elkaar gemeen die verklaren waarom de integratie achterblijft. De aanleiding voor de vlucht, de vlucht zelf en de periode in de opvang vormen een aanslag op de psychische gezondheid en belemmeren daarmee de participatie. Moeite met het leren van de Nederlandse taal, buitenlandse diploma's die weinig waard blijken, het ontbreken van functionele sociale netwerken en perikelen rondom de gezinshereniging maken dat veel leden van vluchtelingengroepen niet goed hun weg vinden in Nederland”<sup>3</sup>*

Dit citaat raakt al kort aan een aantal van de vijf domeinen. In onderstaande gaan we hier dieper op in door in te zoomen op de twee grootste recente vluchtelingengroepen in Nederland: Syriërs en Eritreeërs.



Met het inzoomen op deze twee groepen willen we niet zeggen dat de Vlucht Voorwaarts methode vooral of alleen voor deze groepen geschikt is. Wij verwachten dat de Vlucht Voorwaarts methode effectief kan worden gebruikt voor een divers palet aan vluchtelingengroepen. Onderstaande data over Syriërs en Eritreeërs is dan ook vooral bedoeld als illustratie van de complexiteit van integratie. Deze specifieke data zelf zal snel weer verouderen en er zullen in de toekomst naar alle waarschijnlijkheid steeds weer nieuwe vluchtelingengroepen met hun eigensoortige dynamieken naar Nederland komen. De uitdaging van integratie voor statushouders geldt echter voor deze groep in de breedte, zoals bovenstaand citaat onderstreept. In de ontwikkeling van Vlucht Voorwaarts is met name gewerkt met Syrische statushouders. Ook is er gewerkt met een kleinere groep statushouders uit andere landen: Egypte, Irak, Afghanistan, Sierra Leone, Congo en Eritrea.

Op basis van deze ervaring verwachten we een brede toepasbaarheid van de Vlucht Voorwaarts methode, maar in de voortdurende ontwikkeling zal blijken welke aspecten mogelijk moeten worden aangepast voor groepen met uiteenlopende achtergronden.

Alle data voor deze korte belichting van de integratie van Syrische en Eritrese statushouders is afkomstig uit twee onderzoeken: een kwantitatief onderzoek onder Syriërs in Nederland en een kwalitatief onderzoek onder Eritreeërs in Nederland.<sup>4</sup> Hieronder worden verschillende uitdagingen uitgelicht.

### A. Taal

Syrische statushouders zijn actief bezig om de Nederlandse taal leren: wel 80% volgt op dit moment een taal cursus. Ze geven zichzelf wel een onvoldoende als rapportcijfer voor hun huidige beheersing van het Nederlands, namelijk een 4,6 op een schaal van 1 tot 10. De meesten hebben hun inburgering nog niet voltooid, 10% heeft inmiddels alle inburgeringsexamens gehaald.

Eritrese statushouders worstelen met het leren van de Nederlandse taal. Ze vinden het lastig om een geschikte taalschool te kiezen, vinden het Nederlands een moeilijke taal en ze zijn meer klassikale, directieve kennisoverdracht gewend in plaats van de zelfstudie die in Nederland wordt verwacht. Ze willen graag meer contacten met Nederlanders om de taal te oefenen.

### B. Cultuur (expressie van de eigen cultuur & de relatie tot Nederlandse cultuur)

De meeste Syrische statushouders zijn gelovig (76% is moslim, 8% is christen). Religieuze bijeenkomsten worden echter weinig bezocht: 65% doet dit hooguit een paar keer per jaar, 27% doet dit wekelijks. Mogelijk heeft dit te maken met het ontbreken van voor Syriërs geschikte moskeeën of kerken. De meeste Syrische gelovigen bidden dagelijks en ruim driekwart van de Syrische moslima's draagt een hoofddoek. Voor ruim driekwart is het geloof erg belangrijk in het dagelijks leven.



Syriërs zijn positief over veel aspecten van het leven in Nederland. Meer dan driekwart voelt zich hier thuis. Een derde geeft aan zich Nederlander te voelen - wat hierbij een rol kan spelen is dat Syriërs zich hier veilig voelen en het fijn vinden om in Nederland te kunnen wonen. De meeste Syrische statushouders vinden dat Nederland een gastvrij land is voor migranten, openstaat voor andere culturen, een plek is waar de rechten van migranten worden gerespecteerd en dat discriminatie niet zo vaak voorkomt<sup>5</sup>. De meeste Eritrese statushouders zijn Eritrees-Orthodox. Experts geven aan dat de recente golf Eritreeërs intensiever omgaat met het geloof in Eritrea dan langer gevestigde Eritreeërs in Nederland. Ze komen veelal samen in Eritrees-Orthodoxe kerkdiensten op verschillende plekken in Nederland en in huiskamerkerkjes. Het geloof en de kerk zijn een 'moreel ankerpunt' in hun nieuwe land waar alles anders en vreemd is, een ondersteuning bij het verwerken van trauma's en een plek waar landgenoten worden ontmoet en praktische informatie en hulp wordt uitgewisseld.

Eritreeërs ervaren grote verschillen tussen hun cultuur en de Nederlandse cultuur. In Eritrea is een sterke 'wij-cultuur', die erg anders in elkaar steekt dan de Nederlandse 'ik-cultuur'. Eritrese statushouders ervaren Nederlanders als afstandelijk en weinig gastvrij. Ook is de omgang met Nederlandse instanties erg lastig (zie onder 'sociale contacten'), waaronder de andere verwachtingen met betrekking tot de zorg (zie onder 'lichamelijke en mentale gezondheid').

### C. Sociale contacten

De meeste Syrische statushouders (61%) hebben wekelijks contact met Nederlandse vrienden of kennissen, 59% met Nederlandse bureaus. De meeste Syriërs (59%) hebben ook wekelijks contact met Syrische vrienden of kennissen in Nederland en 75% heeft contact met Syrische familie en vrienden buiten Nederland.

Eritrese statushouders hebben voornamelijk sociale contacten met leden van de herkomstgroep. "Ze willen wel graag meer contact met autochtone Nederlanders, maar de contacten blijven beperkt vanwege de taalbarrière, gebrek aan gelegenheid om Nederlanders te ontmoeten en cultuurverschillen." Eritreeërs vinden ook de omgang met

4 Zie de SCP-rapporten uit 2018 getiteld 'Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland' en 'Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland'.

5 Hierbij moet het volgende worden aangemerkt: "Optimisme en tevredenheid zijn kenmerkend voor migranten die nog maar kort in Nederland zijn. Onderzoek onder andere migrantengroepen laat zien dat dit slijt naarmate men langer in Nederland verblijft. Het referentiekader verandert, de eigen aspiraties nemen toe, maar de positieverwerving en acceptatie blijken problematischer dan bij aanvang werd gedacht", uit het SCP-rapport getiteld 'Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland' (2018:172).

Nederlandse instanties en de geboden maatschappelijke begeleiding lastig vanwege de taal en de onbekendheid met “vrijwel alle aspecten van een moderne samenleving als de Nederlandse” (p. 110).

#### **D. Werk en opleiding**

Van de Syrische statushouders neemt 15% deel aan het Nederlandse onderwijs. Een heel kleine groep heeft een Nederlands diploma (3%), de meeste waarvan het afronden van schakelklassen betreft.

Weinig Syriërs (12%) hebben betaald werk. Dit betreft voornamelijk flexibele en deeltijdbanen. “Vier op de vijf zijn werkzaam in de laagste twee beroepsniveaus, waaronder 26% op het laagste niveau. Op de hoogste twee beroepsniveaus samen is 18% van de werkende statushouders werkzaam, dat is heel weinig in vergelijking met autochtone Nederlanders of andere migrantengroepen. Bijna de helft (47%) van de statushouders geeft aan onder zijn of haar niveau te werken. En: “De geringe arbeidsmarktparticipatie van de Syrische statushouders gaat hand in hand met een zeer hoge bijstandsafhankelijkheid (90%). Bijna niemand houdt geld over en een aanzienlijk deel (42%) heeft te weinig geld om van rond te komen. Grofweg is een derde (zeer) tevreden, een derde neutraal en een derde (zeer) ontevreden over de financiële situatie”.

Eritrese statushouders zijn vooral bezig met het leren van Nederlands, inburgeren, gezinshereniging en oriëntatie op een opleiding en werk, waardoor ze pas later toekomen aan betaald werk. Ze zouden wel graag aan het werk gaan en hun eigen geld verdienen. Dit wordt belemmerd door hun over het algemeen lage opleidingsniveau, de taalbarrière en het feit dat de voor hen vanuit Eritrea bekende beroepen (bijvoorbeeld bakker, monteur, kapper) in Nederland vaak een (lange en voor sommigen te hoog gegrepen) MBO-opleiding vereisen.

#### **E. Lichamelijke en mentale gezondheid**

Een groot deel van de Syrische statushouders (41%) kunnen vanuit het onderzoek als psychisch ongezond worden beschreven. Ze zijn vaak zenuwachtig, somber en neerslachtig. Ter vergelijking: uit onderzoek onder de bevolking in Nederland is het aantal ‘psychisch ongezonde’ mensen lager dan 15%. Syriërs weten goed de weg naar de huisarts, maar maken gezien hun psychische gezondheid weinig gebruik van de specifiek daarop gerichte zorg. Hierdoor blijven klachten langer onbehandeld en duren mogelijk langer.

De lichamelijke gezondheid van jonge Syriërs is ongeveer gelijk aan die van de algemene bevolking in Nederland. Syriërs op middelbare leeftijd zijn duidelijk minder gezond dan

leeftijdgenoten in de algemene bevolking. Hierbij speelt leefstijl een belangrijke rol. Overgewicht komt veel voor (26% bij de jongeren en 75% bij de 45-plussers) en er wordt veel gerookt (63% van de Syrische mannen).

Eritrese statushouders hebben vaak veel trauma's opgelopen tijdens hun vlucht. Ook ervaren ze vele bronnen van stress in Nederland: de onzekerheden over gezinshereniging, spanningen in huwelijken (experts wijzen o.a. op huiselijk geweld)/ veel voorkomende echtscheidingen en de schulden die gemaakt zijn om de vlucht te kunnen bekostigen. Experts maken zich zorgen over de psychische en fysieke gezondheid van Eritreeërs, maar meer onderzoek is nodig om hier een preciezer beeld van te krijgen. Er is ook een grote kloof tussen Eritreeërs en het Nederlandse zorgsysteem, vanwege enerzijds het kostenplaatje en anderzijds taal- en cultuurverschillen (bijvoorbeeld in de wijze van klachtarticulatie en in de verwachtingen van de behandeling).

#### **Conclusie**

Dit korte overzicht laat zien dat er bij de integratie van Nieuwe Nederlanders nogal wat uitdagingen bestaan. Voor Syrische en Eritrese statushouders liggen de uitdagingen op alle vijf de besproken domeinen.

## **2. Integratie van gevestigde Nederlanders**

De literatuur laat zien dat integratie vooral wordt bestudeerd vanuit de kant van de nieuwkomers. Over de integratie van gevestigde Nederlanders op de vijf genoemde domeinen is niet veel bekend. Hoe sterk zijn hun vaardigheden om Nieuwe Nederlanders te ondersteunen bij hun taal, werk/studie en gezondheid? Studies over de etnische spreiding van netwerken hebben vooral betrekking op Nieuwe Nederlanders. Hoe etnisch divers de netwerken van gevestigde Nederlanders er uit zien, kon bij diverse onderzoeksbureaus niet worden achterhaald. Uit anekdotisch materiaal, zoals gesprekken en netwerkopdrachten met gevestigde Nederlanders die meedoen met Vlucht Voorwaarts, blijkt echter dat veel gevestigde Nederlanders weinig contact hebben met mensen uit andere etnische groepen. Ook weten zij vaak niet goed hoe ze dit contact tot stand moeten brengen of positief kunnen laten verlopen.

Daarnaast blijkt m.b.t. ‘cultuur’ uit de specifiek op Eritrese statushouders gerichte studie van het SCP (2018) dat Nederlanders Eritreeërs ervaren als op zichzelf en verlegen, wat het leggen van contact in de weg staat. Binnen de onderzoeksgroep waren er contacten met Nederlandse vrijwilligers, die met affectie spraken over ‘mijn jongens’ of ‘mijn groepje’, maar tegelijkertijd ook vaak wanhopig werden door hun ervaring dat Eritreeërs afspraken niet nakwamen en altijd te laat kwamen.



### 1.2.3 Hoe kan het beter? Waarom gemeenschapsvorming & integratie

In 1.2.2 hebben we gezien dat er veel verbeterd kan worden aan de integratie van zowel Nieuwe Nederlanders als gevestigde Nederlanders. In Nederland zijn er tal van waardevolle organisaties en projecten om integratie te ondersteunen: van taalcafés tot interculturele colleges, buddy-projecten, arbeidsbemiddelingsinstanties en doelgroepgerichte gezondheidsvoorlichting. De uitdagingen zijn groot en er is veel nodig. De methode die in de afgelopen jaren door Vlucht Voorwaarts is ontwikkeld draagt bij aan het verbeteren van integratie op basis van één kernaanname:

**Integratieprocessen worden sterk bevorderd wanneer ze geoefend en ontwikkeld kunnen worden in een interculturele gemeenschap, waaraan gevestigde en Nieuwe Nederlanders samen actief deelnemen.**

Vlucht Voorwaarts kwam bij deze kernaanname op basis van een aantal redenen die herhaaldelijk terugkwamen en die direct te maken hebben met de specifieke dynamiek van een gemeenschap:

1. In een gemeenschap worden mensen gemotiveerd vanuit relaties (zie bijvoorbeeld de taal- en cultuurcompetenties van gevestigde en Nieuwe Nederlanders)
2. In een gemeenschap leren mensen vanuit ervaring/onderdompeling (zie bijvoorbeeld de taal- en cultuurcompetenties van gevestigde en Nieuwe Nederlanders en de gezondheidscompetenties van gevestigde Nederlanders)
3. In een gemeenschap wordt door vertrouwen en facilitering het oefenen en leren laagdrempelig gemaakt (zie bijvoorbeeld de contactuele en gezondheidscompetenties van gevestigde en Nieuwe Nederlanders)
4. In een gemeenschap zijn er netwerkmogelijkheden (zie bijvoorbeeld de contactuele en werk- en studiecompetenties van gevestigde en Nieuwe Nederlanders)
5. In een gemeenschap worden mensen en hun situatie zichtbaar (zie bijvoorbeeld de werk- en studiecompetenties en gezondheidscompetenties van gevestigde en Nieuwe Nederlanders)
6. In een gemeenschap vindt er kennisuitwisseling plaats (zie bijvoorbeeld de werk- en studiecompetenties en gezondheidscompetenties van Nieuwe Nederlanders)

Hoe werkt dit precies? Welke unieke rol kan het vormen van een gemeenschap spelen bij de integratiecompetenties van zowel Nieuwe als gevestigde Nederlanders? Hieronder wordt dit uitgelegd door op elk van de vijf domeinen een aantal integratiecompetenties te benoemen en te beschrijven welke rol een gemeenschap hierin kan hebben.



## 1. Competenties voor Nieuwe Nederlanders

### A. Taal

Wat zijn benodigde taalcompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Zelfvertrouwen ervaren in het eigen Nederlands; Nederlands durven spreken;
- De eigen gedachten kunnen verwoorden & gevestigde Nederlanders begrijpen in alledaagse interactie en in het bouwen van vriendschappen;
- Schrijven en lezen in het Nederlands voor alledaags gebruik (rekeningen, boodschappen, enz.);
- Een opleiding kunnen volgen of (vrijwilligers)werk kunnen beoefenen in het Nederlands.

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze taalcompetenties te verhogen?

- **Uitdaging en uitnodiging** – In direct contact met echte mensen (als aanvulling op boeken/online) is er de voortdurende uitdaging en uitnodiging om angst tot spreken te overwinnen, hiermee ontstaat een verhoging van durf en zelfvertrouwen;
- **Ervaringscontext** – Het leren van de taal via een concrete ervaringscontext (dingen samen doen) verhoogt de praktische bruikbaarheid van de taalvaardigheden, leert een meer alledaagse/lokale (i.p.v. formele) vorm van Nederlands aan en verankert de taal dieper in het eigen systeem dan bijvoorbeeld vertalen of dingen uit het hoofd leren);
- **Passende leerstijl** – Een speelse, natuurlijke manier om via relaties met de taal bezig te zijn komt de algehele taalvaardigheid in het bijzonder ten goede voor Nieuwe Nederlanders, die niet altijd de studievaardigheden hebben die in Nederland worden verwacht en zich vanuit stress en trauma niet altijd goed kunnen concentreren op hun taalstudie.

### B. Cultuur

Wat zijn benodigde culturele competenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan/ delen met gevestigde Nederlanders
- Culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders kennen en begrijpen
- Zich aan kunnen passen aan/ gedragen conform de culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze culturele competenties te verhogen?

- **Uitnodiging** – In de gemeenschap wordt culturele eigenheid gethematiseerd en gewaardeerd en wordt iedereen uitgenodigd om eigen culturele waarden en praktijken uit te leven en met elkaar te delen / uit te leggen (bijvoorbeeld m.b.t. eten, familierelaties of communicatiestijlen)
- **Doorleven/onderdompelen** – Vanuit samen leven in de gemeenschap ontdekken mensen aan den lijve wat de praktische implicaties van elkaars culturele normen en waarden zijn (bijvoorbeeld m.b.t. hoe je omgaat met afspraken maken of met onderhandelen) in plaats van dat het abstracte of weinig contactueel relevante (boek)informatie blijft. Hierdoor wordt samen in 'real-life' geoefend wat culturele aanpassing inhoudt voor wat je doet en niet doet, zegt en niet zegt, enz<sup>6</sup> ;
- **Relationele motivatie tot aanpassing** – In de gemeenschap worden culturele verschillen die verbinding in de weg staan onvermijdelijk en herhaaldelijk ervaren; vanuit de gemeenschap kunnen deze worden besproken en zal de motivatie tot aanpassing aan elkaar eerder worden gevoeld dan in los contact of zonder contact.

### C. Sociale contacten

Wat zijn benodigde contactuele competenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Zelfvertrouwen ervaren in het opbouwen van relaties met gevestigde Nederlanders; relaties durven opbouwen;
- Relaties met gevestigde Nederlanders positief kunnen onderhouden;
- Positieve contacten met andere Nieuwe Nederlanders opbouwen;
- Het belang kennen van het eigen netwerk en dit uit kunnen breiden, zowel voor persoonlijk contact als voor specifieke doelen

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze contactuele competenties te verhogen?

- **Oefenen vanuit vertrouwde plek** – Binnen de gemeenschap en van de gemeenschap naar buiten toe kan vanuit een vertrouwde, veilige, aanmoedigende en gefaciliteerde basis worden geoefend met relaties durven opbouwen, het positief onderhouden van contacten en het uitbreiden van het netwerk; deze vertrouwde basis is erg belangrijk omdat er bij Nieuwe Nederlanders vaak reserve is in het initiatief nemen tot contact, enerzijds vanwege taal- en cultuurverschillen en anderzijds vanwege hun sociale positie<sup>7</sup>

- **Netwerkmogelijkheden** – De gemeenschap biedt vele mogelijkheden tot netwerken: het is in zichzelf een netwerk en geeft vanuit alle individuen samen toegang tot een nog groter netwerk (zoals familie/vrienden/buren/collega's/zakencontacten enz. van participanten in de gemeenschap);

### D. Werk/ vrijwilligerswerk/ studie

Wat zijn benodigde werk- en studiecompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben wat de eigen doelen op werk- en studiegebied zijn;
- Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben welk traject nodig is om de doelen te bereiken en welke middelen hierbij nodig zijn;
- De in Nederland gevraagde studievaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen;
- De in Nederland gevraagde werkvaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen.

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze werk- en studiecompetenties te verhogen?

- **Jezelf kennen** – In de gemeenschap is er persoonlijke aandacht voor elkaar en elkaars verhaal en wordt intensief samen opgetrokken, hierdoor leren mensen zichzelf en elkaar beter kennen waardoor ze via verhoogde zelfkennis en gefundeerde feedback van anderen beter kunnen bepalen welke doelen op werk- en studiegebied wel en niet bij hen passen;
- **Zicht op het proces** – In de gemeenschap is er voor elk individu ruime tijd en aandacht, waardoor er (in vergelijking met sommige andere organisaties waar begeleiders grote aantallen mensen tegelijkertijd ondersteunen) meer zicht ontstaat op de specifieke obstakels waar iemand tegen aanloopt in het complexe werk/studietraject en wat nodig is om deze aan te pakken;
- **Missing link** – Vanuit de gemeenschap kan via warme overdracht een link worden gelegd tussen Nieuwe Nederlanders en externe personen die verbonden zijn aan stageplekken, vrijwilligersfuncties, opleidingen, betaald werk, enz.

6 Dit sluit aan bij het feit dat culturele waarden in het algemeen nauwelijks verbaal worden overgedragen, maar impliciet worden geleerd vanuit observatie

7 Denk bijvoorbeeld aan angst om mensen lastig te vallen, reserve door gevoelens van uitsluiting, een afwachtende houding omdat ze gevestigde Nederlanders kennen als vertegenwoordigers van organisaties en daarmee als de initiatiefnemers of norm-stellers, enz.



## E. Gezondheid

Wat zijn benodigde gezondheidscompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Weten/ervaren hoe de eigen lichamelijke gezondheid te onderhouden en/of bevorderen;
- Weten/ervaren hoe de eigen mentale gezondheid te onderhouden en/of bevorderen;
- Weten/ervaren hoe het gezinswelzijn te onderhouden en/of bevorderen.

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze gezondheidscompetenties te verhogen?

- **Zichtbaarheid** – In de gemeenschap is er door het intensieve contact meer zicht op de gezondheid van individuen/families (bijvoorbeeld m.b.t. huwelijksproblemen, ongezonde leefpraktijken binnenshuis, innerlijke worstelingen, enz.);
- **Toegankelijkheid/veiligheid** – In de gemeenschap zijn mensen door de opgebouwde vertrouwensrelaties eerder geneigd om onderling te delen wat er speelt in met name hun mentale gezondheid, gezinswelzijn en ouderschap dan dat ze professionele organisaties opzoeken; Kennis over gezondheid kan makkelijker en sneller bij mensen terecht komen door binnen de veilige, bestaande context van groepsbijeenkomsten gesprekken te voeren of experts uit te nodigen dan door mensen door te verwijzen naar externe partijen;
- **Onderdompeling** – De deelnemers in de gemeenschap hanteren diverse leefstijlen, waardoor deelnemers alternatieve manieren van zorgen voor de eigen gezondheid en die van het gezin observeren (bijvoorbeeld conflicthantering in een ander gezin ervaren of ontdekken waar je goedkoop kan sporten), wat aanzienlijk meer impact heeft dan woordelijke informatie.

## 2. Competenties voor gevestigde Nederlanders

### A. Taal

Wat zijn benodigde taalcompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Weten hoe het gesproken Nederlands aan te passen op begrijpelijk niveau voor Nieuwe Nederlanders;

- Weten hoe het zich ontwikkelende Nederlands van Nieuwe Nederlanders te begrijpen;
- Kennis hebben van de taalbeleving, -niveaus en -leerprocessen van Nieuwe Nederlanders;
- Nieuwe Nederlanders kunnen ondersteunen bij hun taalontwikkeling.

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze taalcompetenties te verhogen?

- **Uitdaging en uitnodiging** – gevestigde Nederlanders worden in de gemeenschap als vanzelf toegerust in het spreken met en luisteren naar Nieuwe Nederlanders, doordat ze in de verschillende samenkomsten steeds worden uitgedaagd en uitgenodigd om uit hun comfortzone te komen en contact te maken met 'echte' Nieuwe Nederlanders (daarnaast krijgen gevestigde Nederlanders ook directe training op spreekprincipes);
- **Ervaringscontexten en relaties** - Ervaringscontexten (samen dingen doen) en relaties (elkaar leren kennen) ondersteunen de gevestigde Nederlanders in het ontwikkelen van aangepaste spreek- en luistervaardigheden (hetzelfde principe zou gelden voor het leren van een geheel nieuwe taal); ook krijgen ze hierdoor meer inzicht in de taalontwikkeling van Nieuwe Nederlanders en kunnen ze deze ook beter ondersteunen; daarnaast kunnen gevestigde Nederlands ook meer 'les-achtig' ondersteunen door bijvoorbeeld samen huiswerk te maken, vragen over taal te beantwoorden, enz.

### B. Cultuur

Wat zijn benodigde culturele competenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan / delen met Nieuwe Nederlanders
- Culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders kennen en begrijpen
- Zich aan kunnen passen aan / gedragen conform de culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze culturele competenties te verhogen?

- **Uitnodiging** – In de gemeenschap wordt culturele eigenheid gethematiseerd en gewaardeerd en wordt iedereen uitgenodigd om eigen culturele waarden en praktijken uit te leven en met elkaar te delen / uit te leggen (bijvoorbeeld m.b.t. eten, familierelaties of communicatiestijlen)



- **Doorleven/onderdompelen** – Vanuit samen leven in de gemeenschap ontdekken mensen aan den lijve wat de praktische implicaties van elkaars culturele normen en waarden zijn (bijvoorbeeld m.b.t. gastvrijheid of manier van je mening geven) in plaats van dat het abstracte of weinig contactueel relevante (boek)informatie blijft. Hierdoor wordt samen in 'real life' geoefend wat culturele aanpassing inhoudt voor wat je doet en niet doet, zegt en niet zegt, enz. (dit sluit aan bij het feit dat culturele waarden in het algemeen nauwelijks verbaal worden overgedragen, maar impliciet worden geleerd vanuit observatie);
- **Relationele motivatie tot aanpassing** – In de gemeenschap worden culturele verschillen die verbinding in de weg staan onvermijdelijk en herhaaldelijk ervaren; vanuit de gemeenschap kunnen deze worden besproken en zal de motivatie tot aanpassing aan elkaar eerder worden gevoeld dan in los contact of zonder contact.

### C. Sociale contacten

Wat zijn benodigde contactuele competenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Contacten met Nieuwe Nederlanders op kunnen bouwen en positief kunnen onderhouden;
- Het uit kunnen breiden van contacten met Nieuwe Nederlanders;
- Nieuwe Nederlanders kunnen helpen om andere gevestigde Nederlanders te ontmoeten

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze contactuele competenties te verhogen?

- **Oefenen vanuit plek met ondersteuning** – De gemeenschap is een plek met ondersteuning waarin kan worden geoefend met het opbouwen en positief onderhouden van contacten met Nieuwe Nederlanders; deze ondersteuning is erg belangrijk omdat obstakels (gerelateerd aan taal, cultuur, sociale positie en/of gezondheid) veelvuldig voorkomen in de relatieopbouw;
- **Netwerkmogelijkheden** – De gemeenschap biedt veel mogelijkheden tot het verder uitbouwen van contacten met Nieuwe Nederlanders (je leert bijvoorbeeld de familie, vrienden en burens van je maatje kennen) en het zelf leren verbinden van Nieuwe Nederlanders met gevestigde Nederlanders (je koppelt je maatje bijvoorbeeld aan een vriendin die het ook leuk vindt om af te spreken en samen dingen te ondernemen);

### D. Werk/ vrijwilligerswerk/ studie

Wat zijn benodigde werk- en studiecompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Kennis hebben over de (obstakels en kansen in) trajecten richting werk/ vrijwilligerswerk/ studie voor Nieuwe Nederlanders
- Weten hoe de eigen ervaring en kennis in te zetten voor de doelen op het gebied van werk/ vrijwilligerswerk/ studie van Nieuwe Nederlanders
- Weten hoe het eigen netwerk in te zetten voor de doelen op het gebied van werk/ vrijwilligerswerk/ studie van Nieuwe Nederlanders

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze werk- en studiecompetenties te verhogen?

- **Behoeften kennen** – In de gemeenschap wordt duidelijk wat de behoeftes en doelen van Nieuwe Nederlanders zijn, hierdoor kunnen gevestigde Nederlanders intentioneel hun ervaring, kennis en netwerk voor deze behoeftes en doelen inzetten.
- **Samen leren** – In de gemeenschap wordt door training en samen oplopen meer geleerd over trajecten richting (vrijwilligers)werk en studie en de obstakels en kansen daarin

### E. Gezondheid

Wat zijn benodigde gezondheidscompetenties voor integratie (als verbinding en als bijdrage)?

- Weten hoe de lichamelijke gezondheid van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen;
- Weten hoe de mentale gezondheid van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen;
- Weten hoe het gezinswelzijn van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen.

Wat biedt een interculturele gemeenschap om deze gezondheidscompetenties te verhogen?

- **Zichtbaarheid** – In de gemeenschap is er door het intensieve contact meer zicht op de gezondheid van individuen/families (bijvoorbeeld m.b.t. huwelijksproblemen, ongezonde leefpraktijken binnenshuis, innerlijke worstelingen, enz.);
- **Toegankelijkheid/veiligheid** – In de gemeenschap zijn mensen door de opgebouwde vertrouwensrelaties eerder geneigd om onderling te delen wat er speelt in met name hun mentale gezondheid, gezinswelzijn en ouderschap dan dat ze professionele organisaties opzoeken;
- **Samen leren** – In de gemeenschap wordt door training meer geleerd over gezondheidskwesties onder Nieuwe Nederlanders en hoe hierbij te ondersteunen





### 3. Conclusie en Visie

Bovenstaande laat zien dat een interculturele gemeenschap in ieder geval in potentie een bijzonder effectieve plek is voor het ontwikkelen van competenties op domeinen die relevant zijn voor integratie, zowel voor gevestigde als Nieuwe Nederlanders.

Op basis van bovenstaande kan de missie van Vlucht Voorwaarts als volgt worden geformuleerd:

*Het ontwikkelen van interculturele gemeenschappen met gevestigde en Nieuwe Nederlanders (statushouders) waardoor beide groepen beter integreren.*

De visie die hierbij aansluit is:

**Samen onze toekomst bouwen**

### 1.3 Resultaten:

#### Wat levert de gemeenschapsvorming op?

In potentie levert een interculturele, ontwikkelingsgerichte gemeenschap veel op voor integratie (zie 1.2.3). Maar zien we deze potentie ook gerealiseerd in de praktijk? Welke concrete resultaten hebben we in de beginjaren van Vlucht Voorwaarts gezien als het gaat om de ontwikkeling van competenties die relevant zijn voor integratie? We beginnen met een aantal kwantitatieve gegevens van de nieuwe Assenaren om zo een helder beeld te krijgen van de groep waar we over spreken. Daarna zullen er per gebied zowel de resultaten van nieuwe als gevestigde Assenaren in verhalende vorm besproken worden.

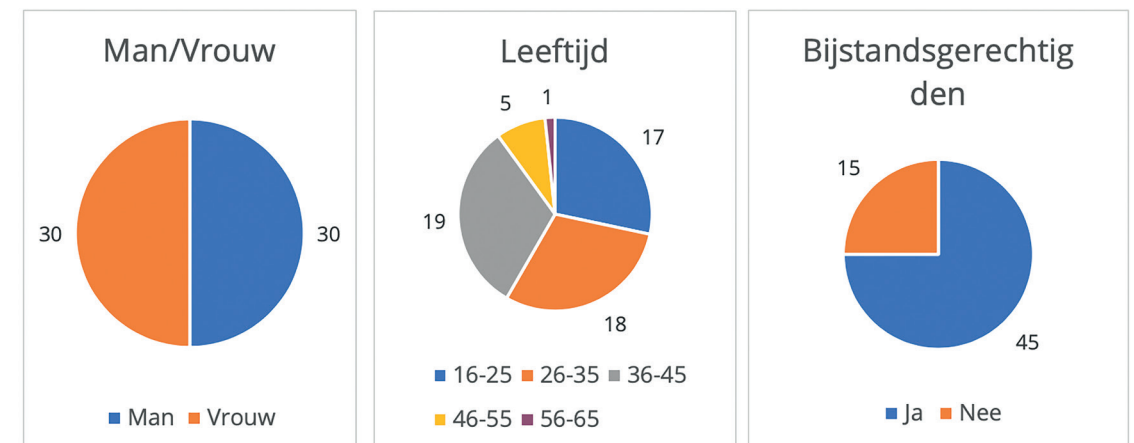


### 1.3.1 Doelgroep beschrijving

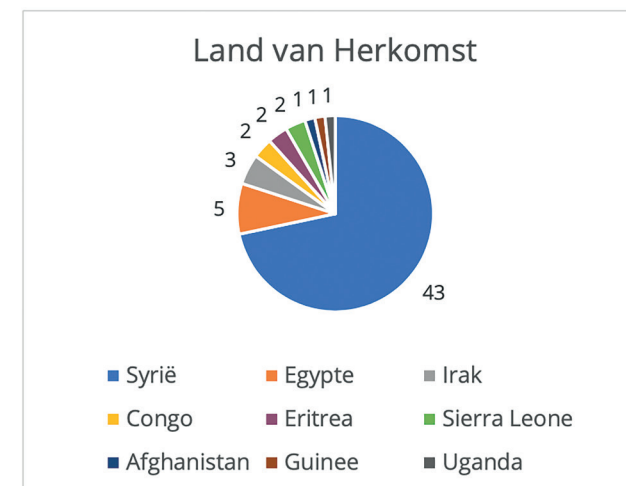
Op het moment van schrijven van dit handboek zijn er twee lichten Vlucht Voorwaarts afgerond. De derde lichtung is op driekwart van het programma en de vierde lichtung is net gestart. Dat betekent dat de kwantitatieve data die we hebben een kleine groep betreft. Van de vierde lichtung is nog weinig te zeggen qua resultaten, voor de derde lichtung zijn er al wel aannames te doen. Uitgaande van drie lichten gaat het dan om ongeveer  $(16 \times 3) = 48$  nieuwe Assenaren en 48 gevestigde Assenaren. Bij de derde lichtung is het programma van het handboek gedraaid, bij de eerste twee lichten zijn er aanpassingen gemaakt voor de interventie van Vlucht Voorwaarts. De patronen die herkend zijn worden in dit hoofdstuk beschreven.

Per lichtung stromen er vaak vroegtijdig een aantal mensen uit. Vaak komen er weer nieuwe mensen bij doordat nieuwe Assenaren mensen meenemen uit hun eigen netwerk, soms hun eigen man of vrouw, soms ook vrienden. De daadwerkelijke groep Nieuwe Assenaren waar contact mee is geweest in de eerste drie lichten is een groep van 60 personen.

De 60 nieuwe Assenaren kennen de volgende verdeling:



*Het grootste gedeelte van de niet-bijstandsgerechtigden zit niet in de bijstand omdat ze naar school gaan of nog bij hun ouders wonen/onder de 18 zijn*



*Van de 43 Syriërs hebben 10 een Palestijnse en 3 een Koerdische achtergrond*

De verdeling man/vrouw precies gelijk. Naast dat we elke keer gestart zijn met twee mannen- en twee vrouwengroepen laat dit dus ook zien dat het verloop van de mannen en vrouwen gelijk is. Qua leeftijd houden we normaliter de ondergrens van 18 aan. Soms zijn er echter familie en/of vrienden die aansluiten die 16 of 17 zijn. Het overgrote deel van de statushouders die mee hebben gedaan zijn Syriërs, sommigen daarvan hebben nog wel een andere achtergrond, maar zelfs wanneer we die groepen opsplitsen is het overgrote deel nog steeds Syriër.

### 1.3.2 Resultaten bij Nieuwe Nederlanders

#### A. Taal

*Fatima (25 jaar, Syrië) begint als stille en onzekere deelnemer, die zo min mogelijk spreekt in de groep. Aan het eind van het jaartraject overwint ze zichzelf door een korte toespraak in het Nederlands te houden voor een groep van 100 mensen.*

*Najim (48 jaar, Syrië) begint met een goed basisniveau van Nederlands. In de relaties met zijn maatje en groep ontwikkelt hij het vermogen om ook gevoelens, meningen en humor uit te drukken in het Nederlands.*

*Rachilda (28 jaar, Syrië): "Ik durfde eerst weinig te spreken met Nederlanders. Na 1 jaar bij Vlucht Voorwaarts ben ik nu helper bij een nieuwe groep. Ik vond het spannend maar ik ben zo blij dat ik nu andere Syrische vrouwen kan helpen met vertalen. Ik heb nu meer vertrouwen in mijzelf..."*

De bouwstenen van Vlucht Voorwaarts zorgen voor voortdurende uitdaging in het spreken met en luisteren naar gevestigde Nederlanders. We zien dat Nieuwe Nederlanders vaak wat schuchter beginnen maar door de groeiende vertrouwensrelaties en intensieve gespreksoefening gaandeweg steeds meer uit hun schulp kruipen en groeien in hun zelfvertrouwen om Nederlands te durven spreken.

Daarnaast zien we dat Nieuwe Nederlanders gaandeweg 'vloeiender' worden in de omgang met gevestigde Nederlanders. Door samen ervaringen op te doen terwijl de Nederlandse taal wordt gebruikt, begrijpen ze het Nederlands om hen heen steeds beter en kunnen ze beter 'meedoen' in het contact. Zo zie je dat Nieuwe Nederlanders grapjes beginnen te maken, hun ervaringen gaan delen en zelf vragen gaan stellen.

Vlucht Voorwaarts is geen taalschool, waardoor er niet direct wordt gewerkt aan schrijven en lezen, tenzij daar naar behoefte in maatjescontact aan wordt gewerkt. We denken dat de vooruitgang op de 1e en 2e taalcompetenties een basale voorwaarde is om een opleiding te kunnen volgen of (vrijwilligers)werk te kunnen doen, maar werken niet specifiek aan studie/werk-voculaire tenzij daar naar behoefte in maatjescontact aan wordt gewerkt. Als Vlucht Voorwaarts focussen we ons daarom op de eerste twee genoemde taalcompetenties uit 1.2.3 te weten:

- Zelfvertrouwen ervaren in het eigen Nederlands; Nederlands durven spreken;
- En De eigen gedachten kunnen verwoorden & gevestigde Nederlanders begrijpen in alledaagse interactie en in het bouwen van vriendschappen;

#### B. Cultuur

*Ahmed (50 jaar, Syrië): "Nederlanders kijken soms boos naar mij op straat. Maar bij onze 'Koken en Kletsen'-avond hadden we Syrisch eten en muziek en dans. En de Nederlanders vonden het leuk. Ik heb geleerd dat Nederlanders onze cultuur begrijpen".*

*Zarif (30 jaar, Egypte): "Nederlanders zijn direct. Voor ons is het beleefd om niet direct te zijn. Maar bij de Ontmoetingsdag leerde ik dat voor Nederlanders, het juist beleefd is om direct te zijn! Nu begrijp ik het beter".*

*Bahira (19 jaar, Syrië) en Anne (18 jaar, Nederland) zijn maatjes, maar het contact loopt niet goed. Het Nederlandse maatje baalt ervan dat zij zelf steeds contact zoekt maar dat het Syrische maatje haar nooit belt of appt. Het Syrische maatje schrikt hier erg van. Het blijkt dat ze bang was dat het Nederlandse maatje te druk voor haar was en dat ze het moeilijk zou vinden om haar te vragen om iets te gaan doen en dan te horen dat ze geen tijd heeft. Dit is een eye-opener voor het Nederlandse maatje maar ook voor het Syrische maatje, die meteen zegt: "Oh dus ik moet dan vaker appen toch? Oké ik ga vaker appen!". Zij proeft dat de 'veilige weg' van het geen initiatief nemen een blokkade opwerpt in iets wat zij juist zo graag wil: contact hebben met een Nederlander. Het contact stopt helaas omdat het Nederlandse maatje het te druk heeft met haar studie. Maar ook in contact met een nieuw maatje, blijft het Syrische maatje het nog steeds lastig vinden om initiatief te nemen.*



We zien dat Nieuwe Nederlanders in hun maatjes- en groepscontacten door activiteiten (zoals een interculturele avond of samen een 'iftar' vieren) of door de interesse van gevestigde Nederlanders worden uitgenodigd om hun cultuur uit te leven en delen. Nieuwe Nederlanders krijgen soms directe vragen over hun cultuur, bijvoorbeeld over hun geloof of over familierelaties, waardoor ze zich oefenen in het uitleggen van aspecten van hun cultuur. Ook ervaren ze waardering voor hun cultuur, door bijvoorbeeld te zien dat gevestigde Nederlanders hun eten lekker vinden, hun dans meedansen en altijd weer verbaasd zijn over hun gastvrijheid.

In het samen dingen (willen) ondernemen, zien we dat Nieuwe Nederlanders en gevestigde Nederlanders vaak tegen culturele verschillen aanlopen. Hier ontstaan vervolgens gesprekken over in de groep of in paren, meestal geïnitieerd door het Nederlandse maatje of de coach. Nieuwe Nederlanders leren hierdoor op basis van ervaring wat gevestigde Nederlanders belangrijk vinden in het contact (zoals initiatief nemen, niet te vaak een afspraak afzeggen, op tijd komen, direct spreken, enz.) en worden uitgedaagd om zich in de relatie te oefenen om zich hieraan aan te passen. Dit wil echter niet zeggen dat het altijd lukt om het gedrag aan te passen of om de kwaliteit van relaties te verbeteren. Soms blijven frustraties bestaan.

Verder leren en ervaren Nieuwe Nederlanders vanuit maatjes/groepsactiviteiten ook spelenderwijs collectieve aspecten van de Nederlandse cultuur kennen, bijvoorbeeld via een fietstocht langs historische plekken, samen Hollands koken of het gezamenlijk vieren van Sinterklaas en Koningsdag.

Deze resultaten sluiten aan bij de drie culturele competenties van Vlucht Voorwaarts:

- *Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan/ delen met gevestigde Nederlanders*
- *Culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders kennen en begrijpen*
- *Zich aan kunnen passen aan/ gedragen conform de culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren*

## C. Sociale contacten

*Malek (20 jaar, Syrië) observeert hoe gevestigde Nederlanders met elkaar omgaan bij een 'Koken & Kletsen'-avond. Hij vertelt: "Ik zie nu hoe Nederlanders netwerken... elke 5 minuten gaan ze met iemand anders praten".*

*Rachida (28 jaar, Syrië) heeft een maatje met wie ze liever niet afspreekt. Ze ervaart het maatje als erg direct en ongeduldig. Ze wil switchen naar een ander maatje, wat dan ook gebeurt. Later in het traject groeien ze steeds meer naar elkaar toe. Ze zijn elkaar gewend geraakt. Nu spreken ze regelmatig met plezier met elkaar af.*

*Lela (31 jaar, Syrië) wil dolgraag goudsmid worden. Ze is al bezig met een deeltijd opleiding maar wil zich graag sneller ontwikkelen en contacten krijgen in dit veld waar de banen niet voor het oprapen liggen. Ze heeft haar regio al gescand maar komt niet veel verder. Bij activiteiten van Vlucht Voorwaarts oefent ze zich in netwerken voor haar doelen. Bij de 'Koken & Kletsen'-avond ontmoet ze de schoonouders van haar maatje en raakt met hen in gesprek. De schoonouders koppelen haar vervolgens aan een stageplek bij een goudsmid bij haar in de buurt. Op een Ontmoetingsdag presenteert zij zichzelf en haar doelen. Een werkcoach hoort haar presentatie en koppelt haar vervolgens aan een docent die haar gratis wil introduceren in een 3D tekenprogramma, iets wat ze erg graag wil.*

In de verschillende bouwstenen zien we dat Nieuwe Nederlanders voortdurend worden uitgedaagd om zich te oefenen in het opbouwen en onderhouden van contacten met gevestigde Nederlanders. De individuele maatjescontacten gaan niet bij iedereen vanzelf en meteen goed, soms zijn ze infrequent of lijkt het niet te klikken of wordt er weinig initiatief genomen. Vanwege de groepscontext wordt echter zoveel mogelijk 'ondertiteling', bemiddeling en ondersteuning gegeven om de relaties op te helpen bouwen. Soms gaan relaties daardoor beter lopen maar ook als dat niet het geval is, is het zoek- en ontdekproces leerzaam en versterkt het de contactuele competenties.

Het aangaan van relaties met gevestigde Nederlanders wordt niet alleen in het maatjescontact maar ook in de groep geoefend. Zo moet de groep leren samenwerken om samen projecten te organiseren. Ook oefenen Nieuwe Nederlanders in het leggen van contacten met 'Oude' Nederlanders bij Ontmoetingsdagen en Projecten. Zo zei een Syrische vrouw na een 'Koken & Kletsen'-avond: "Ik dacht dat het moeilijk was om contact te maken, maar het gaat vanzelf...".



We zien ook een sterk leerpunt bij het ontwikkelen van een eigen netwerk. Voor veel Nieuwe Nederlanders is het belang van contacten op zich duidelijk, maar hebben ze de neiging om hun doelen te halen en problemen op te lossen via bestaande contacten in de eigen etnische groep of de paar Nederlandse lijntjes die er liggen. Bij Vlucht Voorwaarts worden ze vanuit een vertrouwde en gefaciliteerde plek uitgedaagd om steeds weer andere gevestigde Nederlanders te leren kennen en ervaren ze de vruchten van deze nieuwe contacten.

Een ander belangrijk leerpunt is dat veel Nieuwe Nederlanders andere verwachtingen hebben over wat een netwerk voor hen doet of wat hun rol in een netwerk is. Ze gaan er vaak van uit dat een persoon die wil helpen één en ander van hen overneemt en 'gaat regelen' (een verwachting die past bij meer hiërarchische culturen), in plaats van dat hun eigen initiatief leidend is en de ander daarin ondersteunt. Dat levert soms botsingen op, zoals bij een Syrische statushouder die een aantal weken na een netwerkbijeenkomst boos was omdat niemand hem gebeld had, terwijl duidelijk was benadrukt dat het initiatief bij hem lag. Dit soort ervaringen zorgen voor een leereffect, zoals een 20-jarige Syrische man na vele discussies over dit thema bijna mantra-achtig in zijn groep zei: "Je moet het zelf doen".

De vier competenties met betrekking tot sociale contacten zijn dan ook:

- *Zelfvertrouwen ervaren in het opbouwen van relaties met gevestigde Nederlanders; relaties durven opbouwen;*
- *Relaties met gevestigde Nederlanders positief kunnen onderhouden;*
- *Positieve contacten met andere Nieuwe Nederlanders opbouwen;*
- *Het belang kennen van het eigen netwerk en dit uit kunnen breiden, zowel voor persoonlijk contact als voor specifieke doelen*

## D. Werk en studie

*Bahira (19 jaar, Syrië) voelt zich erg gestresst omdat ze niet weet welke opleiding ze moet kiezen. Bij een Ontmoetingsdag spreekt ze een tijd lang met haar coach over haar dromen en haar sterke en zwakke punten. De coach vindt het gesprek met haar wat moeilijk, de vrouw wil niet aan de slag met de aangereikte werkvormen en zit er wat afwijzend bij. Aan het eind van de dag wordt de coach verrast door een grote knuffel van de Syrische jongedame, die zegt: "Ik ben zo blij, nu weet ik wat ik ga doen". De coach beseft zich dat haar wat afwijzende gedrag vooral te maken had met stress en onzekerheid en dat ze het vooral nodig had om even samen echt aandacht te besteden aan haar als persoon.*

*Ahmed (50 jaar, Syrië) wil graag kok worden. Hij heeft via Werkplein een WerkOntwikkelPlek gevonden bij een restaurant, maar stopt hier al na enkele weken weer mee. In zijn coachgroep wordt deze verrassende wending in de groep besproken. Het blijkt dat de man erg ontevreden was over zijn werkzaamheden, die vooral uit afwassen in z'n eentje bestonden, waardoor hij noch zijn taal kon oefenen noch echte restaurantervaring op kon doen. In de groep wordt besproken dat hij de kans van deze plek niet zomaar had hoeven opgeven, maar had kunnen onderhandelen met zijn leidinggevende over de aard van zijn werk.*

*Dayyan (28 jaar, Syrië) was kapper in zijn thuisland. In Nederland wil hij niets liever dan doorgaan met knippen, maar komt er niet tussen. Een tijdje werkt hij onbetaald bij een kapper, maar hij vindt het niet eerlijk – hij is een professional en wil betaald werken. Via de connecties van het Nederlandse maatje van een andere Nieuwe Nederlander in zijn groep, krijgt hij een betaalde kappersfunctie voor 4 dagen in de week.*

Nieuwe Nederlanders die bij Vlucht Voorwaarts komen, hebben vaak al ideeën over wat zij willen doen op het gebied van werk en opleiding. Soms veranderen deze in het traject, soms blijven ze hetzelfde. Binnen Vlucht Voorwaarts zien we dat mensen elkaar leren kennen en op die basis geïnformeerde feedback kunnen geven op de doelen die Nieuwe Nederlanders stellen, zoals "Je kunt heerlijk koken, daar moet je echt mee verder!", of: "Gezien jouw gezinssituatie wordt het voor jou erg moeilijk om nu een studie te volgen".

Trajecten naar werk en studie zijn vaak nogal ingewikkeld. We zien dat coaches, helpers en Nederlandse maatjes ondersteunen bij het geven van begrijpelijke en relevante informatievoorziening (helpers die langer in Nederland zijn, beantwoorden vragen vanuit hun ervaring; maatjes gaan mee naar Werkplein of een opleidingsintake om beter mee te kunnen denken; coaches delen hun kennis gericht op de persoonlijke situatie/obstakels van iemand). Daarnaast zijn de contacten aanmoedigend: Nieuwe Nederlanders worden



uitgedaagd om te durven ("Zeg die presentatie niet af!") en om vol te houden ("Zorg goed voor jezelf, maar zet je studie door"). Ook hebben de contacten vanuit de groep/lichting soms een direct verbindende functie (zo zien we voorbeelden van maatjes die Nieuwe Nederlanders koppelen aan WerkOntwikkelplekken, vrijwilligersfuncties en betaald werk). Binnen groepsontmoetingen worden studie- en werkvaardigheden naar behoefte gethematiseerd, bijvoorbeeld door discussies over cultuurverschillen op werkgebied, ervaren obstakels binnen een opleiding en reflectie op ervaringen met vrijwilligerswerk of activiteiten van de groep zelf. Denk bijvoorbeeld aan thema's als plannen, organiseren en netwerken. Door de interculturele samenstellingen van de groepen zijn dit soort discussies extra leerzaam. Ook worden werkvaardigheden direct in de groep zelf geoefend, zoals bij het doen van projecten.

#### De vier 'studie- en werkcompetenties' vatten dit samen:

- *Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben wat de eigen doelen op werk- en studiegebied zijn;*
- *Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben welk traject nodig is om de doelen te bereiken en welke middelen hierbij nodig zijn;*
- *De in Nederland gevraagde studievaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen;*
- *De in Nederland gevraagde werkvaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen.*

## E. Gezondheid

*Malek (Syrische man, 20 jaar) gaat regelmatig met zijn maatje fitnesssen. Het maatje komt hem ook aanmoedigen bij voetbalwedstrijden.*

*Diverse Nieuwe Nederlanders in de groepen worstelen met spanningen in hun huwelijk. Vooral de vrouwen luchten hun hart en zoeken raad in het vertrouwelijke contact met hun coaches en maatjes.*

*Ikram (Syrische vrouw, 19 jaar) ervaart veel stress tijdens haar schakelklastraject en is altijd aan het studeren. Bij ontmoetingen in de gemeenschap ervaart ze ontspanning. Zo wordt er in de groep veel gelachen en is zij een moppentapper. Tijdens een Ontmoetingsdag leert ze ontspanningsoefeningen die ze daarna thuis toepast. Ook spreekt ze af met een coach die haar op informele wijze meer vertelt over studievaardigheden en vertelt daarna enthousiast: "Deze coach is zo aardig... Met haar vergeet ik alles [d.w.z. alle zorgen]!".*

We zien dat de gemeenschap veel betekent voor de mentale gezondheid van Nieuwe Nederlanders. Dit gebeurt met name op het gebied van ontstressen en positieve zelfwaardering.

Door vertrouwensrelaties durven sommige Nieuwe Nederlanders eerlijk te zijn naar hun coaches en/of maatjes over hoeveel stress ze ervaren. Ze delen met soms grote emotie hoe ze gebukt gaan onder hun worstelingen (wakker liggen van traumatische herinneringen, zorgen maken over familie in het thuisland, schulden, enz.) en verantwoordelijkheden (een nieuwe taal leren, opleiding volgen, kinderen in een nieuwe context grootbrengen, enz.). Coaches en maatjes dragen tips aan om de stress te verlichten en beter te slapen (bijvoorbeeld ontspannings- en mindfulnessoefeningen of juist assertiviteitstraining). Ook zorgen zij samen met de groepen voor rust, afleiding en plezier (bijvoorbeeld samen een feestje vieren of samen iets voor een ander doen). Zo doen Nieuwe Nederlanders na de 'Koken & Kletsen'-avond uitspraken als: "Ik was de hele avond aan het lachen", of: "Toen ik thuiskwam, was ik blij...".

Nieuwe Nederlanders leren om positiever naar zichzelf te kijken, doordat ze 'gezien' worden en uitgenodigd worden om de eigen kwaliteiten te benoemen, hun verhaal te delen en complimenten te ontvangen en geven. Ze groeien in hun zelfvertrouwen, omdat ze dingen doen en organiseren die door anderen worden gewaardeerd.

Ook vertellen Nieuwe Nederlanders (met name vrouwen) over spanningen in hun huwelijk aan hun coach en/of maatje<sup>8</sup>. In deze situaties fungeert de coach of maatje vooral als een luisterend oor en probeert mee te zoeken naar oplossingen. In groepen wordt ook het onderwerp 'moederschap' naar behoefte gethematiseerd.

Verder biedt de vertrouwde context van een groep/lichting de mogelijkheid om externe experts, die de Nieuwe Nederlanders anders minder makkelijk zouden bereiken, uit te nodigen om trainingen te geven op het gebied van lichamelijke gezondheid (bijvoorbeeld over voeding, slapen en sport), mentale gezondheid (bijvoorbeeld over ontspanning), en/of de gezondheid van het gezin (bijvoorbeeld over huwelijksrelaties en opvoeding).

Tot slot zien we dat er in mindere mate vanuit de gemeenschap ook lichamelijke gezondheidscompetenties worden bevorderd, met name op sportief gebied: een coach die een Nieuwe Nederlander in contact brengt met een hardloopteam, een maatje die staat aan te moedigen bij voetbalwedstrijden of maatjes/groepsleden die samen sporten.

De drie gezondheidscompetenties van Vlucht Voorwaarts focussen zich dus respectievelijk op de *lichamelijke* en de *mentale gezondheid* en op het *welzijn van het gezin*.

<sup>8</sup> Huwelijksproblemen komen vaker voor bij nieuwe migranten, vanwege de soms lange tijd dat man en vrouw gescheiden zijn geweest in het migratie- of vluchtproces, de algehele stress van het nieuwe bestaan en/of de nieuwe (on)mogelijkheden voor mannen en vrouwen in het gastland.



### 1.3.3 Resultaten bij gevestigde Nederlanders

#### A. Taal

*Petra (30 jaar, Nederland): "We hadden een lesje Arabisch... Nu begrijp ik beter hoe moeilijk het voor Nieuwe Nederlanders is om de Nederlandse taal te leren!"*

Voordat gevestigde Nederlanders hun Nieuwe Nederlandse maatjes ontmoeten, worden ze in een maatjestraining toegerust om Nederlands op een begrijpelijk niveau te spreken. Ze worden zich bewust van het belang hiervan door een lesje in een vreemde taal en door samen te oefenen met het toepassen van principes voor eenvoudig spreken. Voor veel gevestigde Nederlanders is dit een eye-opener waarmee ze bewust van hun taalgebruik de ontmoeting ingaan. Sommige maatjes passen hun taalgebruik uiteindelijk nog niet veel aan, anderen praten bewust duidelijk gearticuleerd en kiezen hun woorden selectief.

In het traject van ontmoetingen leren gevestigde en Nieuwe Nederlandse maatjes eigenlijk altijd om elkaar te verstaan. In sommige gevallen helpen gevestigde Nederlandse maatjes 'les-achtig' bij het leren van Nederlands door er een boek bij te pakken of te helpen met huiswerk. In de meeste gevallen helpen ze spelenderwijs door tijdens een gesprek gebruikte woorden/uitdrukkingen uit te leggen of de Nieuwe Nederlander te helpen met het vinden van een woord of zin.

De vier taalcompetenties voor gevestigde Nederlanders zijn:

- *Weten hoe het gesproken Nederlands aan te passen op begrijpelijk niveau voor Nieuwe Nederlanders;*
- *Weten hoe het zich ontwikkelende Nederlands van Nieuwe Nederlanders te begrijpen;*
- *Kennis hebben van de taalbeleving, -niveaus en -leerprocessen van Nieuwe Nederlanders;*
- *Nieuwe Nederlanders kunnen ondersteunen bij hun taalontwikkeling.*

#### B. Cultuur

*Ruud (54 jaar, Nederland): "Na een aantal bezoekjes aan mijn maatje heb ik iets belangrijks geleerd: ik kom altijd met een lege maag!"*

We zien dat gevestigde Nederlanders in het contact met Nieuwe Nederlanders bewuster worden van hun eigen cultuur en hoe zij hierdoor zijn gevormd, omdat ze hun eigen cultuur moeten uitleggen. Soms stellen Nieuwe Nederlanders hen vragen over hun cultuur (bijvoorbeeld "Mag je in Nederland praten met een kind op straat dat je niet kent?"). En soms nemen gevestigde Nederlanders Nieuwe Nederlanders mee naar 'typisch Hollandse' plekken of gebeurtenissen (bijvoorbeeld een camping, begraafplaats, of oorlogsmonument) of bakken een appeltaart en dansen de polonaise op een interculturele avond. Ook ontdekken gevestigde Nederlanders hun eigen culturele normen en waarden in het contact (bijvoorbeeld rondom communicatie en afspraken maken) en proberen deze aan hun maatjes duidelijk te maken.

Gevestigde Nederlanders leren in het contact erg veel over de culturen van Nieuwe Nederlanders. Voor sommigen is het de eerste keer dat ze contact hebben met mensen met een andere culturele achtergrond. Ze leren 'tastbare' aspecten van cultuur kennen (bijvoorbeeld eten, muziek, feestdagen), maar ook de diepere waarden (bijvoorbeeld met betrekking tot gastvrijheid, respect, familierelaties). Waar nodig leren zij zich in hun eigen gedrag ook aanpassen, zoals met een lege maag komen omdat er altijd eten op tafel staat, zomaar even aanwaaien in plaats van een afspraak plannen en hulp niet als optie aanbieden maar gewoon geven.

De drie culturele competenties voor gevestigde Nederlanders bij Vlucht Voorwaarts zijn:

- *Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan/ delen met Nieuwe Nederlanders*
- *Culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders kennen en begrijpen*
- *Zich aan kunnen passen aan/ gedragen conform de culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren*



## C. Sociale contacten

*Bianca (22 jaar, Nederland): "Waar ik eerst minder snel af zou stappen op iemand die er anders uitziet dan ik gewend ben, heb ik door Vlucht Voorwaarts geleerd dit wel te doen en mijn onbewuste vooroordelen los te laten."*

Alle gevestigde Nederlanders die meedoen met Vlucht Voorwaarts bouwen aan relaties met Nieuwe Nederlanders. Het ontwikkelen van die relaties gaat soms als een trein. Er ontstaan dan hechte vriendschappen zonder veel obstakels, mensen worden deel van elkaars leven en netwerk en het contact gaat door ook nadat het formele 1-jarige traject is afgesloten. Soms gaat de waarde hiervan verder dan alleen interculturele integratie: sommige 'Oude' Nederlanders die meedoen zijn zelf wat eenzaam en komen door dit project weer met meer mensen in contact. Soms zijn er allerlei hobbels in de relatieopbouw. Vanuit de groepsleiders en de groepen zelf wordt dan meegekeken en meegedacht over waar het mis gaat en hoe het opgelost kan worden. Door dit leerproces wordt de relatie soms weer positief geactiveerd, hoewel het soms ook niet lukt om het contact te laten slagen.

Vaak leren gevestigde Nederlanders via hun maatje en groep ook weer andere Nieuwe Nederlanders kennen. Bij bezoeken thuis ontmoeten ze ook de andere gezins- en familieleden en bij verjaardagsfeestjes of projecten van Vlucht Voorwaarts ontmoeten ze ook de Nieuwe Nederlandse vrienden van hun maatje. Soms worden ze maatje van een hele familie.

Omgekeerd zien we dat gevestigde Nederlanders hun maatje ook introduceren in hun eigen familie (soms wordt hun partner bevriend met de partner van hun maatje) en bredere netwerk.

**De resultaten sluiten aan bij de drie contactuele competenties van Vlucht Voorwaarts:**

- *Contacten met Nieuwe Nederlanders op kunnen bouwen en positief kunnen onderhouden;*
- *Het uit kunnen breiden van contacten met Nieuwe Nederlanders;*
- *Nieuwe Nederlanders kunnen helpen om andere gevestigde Nederlanders te ontmoeten*

## D. Werk en studie

*Ruud (54 jaar, Nederland): "Ik ben zelf kookdocent en heb mijn eigen catering-bedrijf. Op die manier kan ik de Nieuwe Nederlanders die ik heb leren kennen die interesse hebben in werk op dit gebied, ondersteunen met kennis, contacten en oefenmogelijkheden".*

Gevestigde Nederlanders leren in het traject meer over de complexe trajecten richting werk, vrijwilligerswerk en studie voor Nieuwe Nederlanders. Soms gaan ze mee naar Werkplein of opleidingsintakes en ze krijgen informatie over deze thematiek via maatjestrainingen.

Daarbij leren gevestigde Nederlanders hoe ze hun eigen ervaring en kennis in kunnen zetten voor specifieke werk- en studiedoelen, zoals de kookdocent in het voorbeeld of maatjes die helpen met het schrijven van sollicitatiebrieven, kinderopvang helpen regelen, ondersteunen bij studieopdrachten of de Engelse taal helpen oefenen.

In het traject zien we verder dat gevestigde Nederlanders groeien in hun bewustzijn dat zij met hun netwerk, dat voor hen niet perse als bijzonder aanvoelt, Nieuwe Nederlanders kunnen helpen bij hun doelen. Zo hoorde een Nederlander een presentatie van een Syrische dame die een opleiding mondzorgkunde wilde doen en beseftte zich dat hij haar kon helpen door haar te koppelen aan zijn buurvrouw die mondhygiënist was.

**De drie 'werk- en studiecompetenties' zijn dan ook:**

- *Kennis hebben over de (obstakels en kansen in) trajecten richting werk/ vrijwilligerswerk/ studie voor Nieuwe Nederlanders*
- *Weten hoe de eigen ervaring en kennis in te zetten voor de doelen op het gebied van werk/ vrijwilligerswerk/ studie van Nieuwe Nederlanders*
- *Weten hoe het eigen netwerk in te zetten voor de doelen op het gebied van werk/ vrijwilligerswerk/ studie van Nieuwe Nederlanders*



## E. Gezondheid

*Willemijn (49 jaar, Nederland): Ik realiseer me dat Nieuwe Nederlandse dames écht weinig ontspanning voelen in Nederland. Daarom doe ik graag ontspannende dingen met hen, zoals lekker wandelen of samen eten. Binnenkort misschien zelfs een yogales samen.*

We zien dat er voor gevestigde Nederlanders vaak een wereld opengaat in het ontdekken dat er zeer veel spanningen zijn in het leven van Nieuwe Nederlanders: spanningen rondom huwelijk en opvoeding, het leren van de taal en het doen van een opleiding, het zoeken naar passend werk, het missen van familie, het zorgen maken om het thuisland, gebrek aan goede huisvesting of voldoende financiën, enz. Naast praktische steun bij dergelijke zaken, helpen ze ook vaak bij mentale ondersteuning door een luisterend oor te bieden, gezellige dingen samen te doen of simpelweg aandacht en warmte in het contact te geven.

In sommige gevallen wordt gevestigde Nederlanders door Nieuwe Nederlanders toevertrouwd dat hun huwelijk onder druk staat. In deze situaties fungeert de coach of maatje vooral als een luisterend oor en probeert mee te zoeken naar oplossingen.

Op het gebied van lichamelijke gezondheid, zien we dat er niet heel vaak iets wordt ondernomen, behalve dat er soms samen wordt gesport.

De drie gezondheidscompetenties van Vlucht Voorwaarts focussen zich dus op het helpen bevorderen van respectievelijk de *lichamelijke* en de *mentale gezondheid* en het *welzijn van het gezin* van de Nieuwe Nederlander.

## 1.4 Vlucht Voorwaarts uitvoeren: door wie?

Elke gemeente in Nederland heeft de opdracht om nieuwe Nederlanders te laten integreren in hun gemeente c.q. gemeenschap. Dit integreren gaat veel verder dan het leren van taal en het verkrijgen van werk. Het erbij horen, de cultuur begrijpen, sociale netwerken opbouwen, vriendschappen sluiten, de weg weten te vinden in de wereld van instanties en je gezond voelen zijn allemaal van belang.

Ter illustratie: Wat gebeurt er als je van de ene dag op de andere een Nederlander in Syrië neerzet? Je de taal niet spreekt, het schrift niet kan lezen, instanties je formulieren geven die je niet begrijpt en je geen contact met Syriërs kunt maken. De bus komt niet op tijd, je hebt een afspraak maar ze komen niet opdagen, je moet een school kiezen voor je kinderen, maar welke is de juiste? Kan ik de overheid wel vertrouwen? Waarom stuurt iedereen me verder naar een ander en helpt me niet etc. Dit geeft veel frustratie en onmacht. Je familie is misschien nog achtergebleven in Nederland of je bent hen tijdens de vlucht kwijtgeraakt, ze zouden ergens in het Midden-Oosten kunnen zijn of ze hebben de vlucht niet overleefd. En de Syrische overheid wil wel dat je zo snel mogelijk Syriër gaat worden.

Met Vlucht Voorwaarts creëren we een jaar lang een community waar oude en Nieuwe Nederlanders intensief met elkaar optrekken en werken aan het verbeteren van taal, werkvaardigheden, cultuur, gezondheid en sociale contacten. Dit op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid. Een warme en veilige plek om stappen in integratie te zetten.

Dit handboek is gedurende drie jaar ontwikkeld vanuit de praktijk. Met de voeten in de klei zogezegd. Drie jaar lang zijn met verschillende groepen gevestigde en nieuwe Nederlanders ervaringen opgedaan en is geleerd en ontwikkeld.

Dit handboek is voor diegene die zich bezighoudt met integratie en voor gemeenten die vanuit wederzijds begrip en vanuit een leer-community bezig willen met integratie. Vlucht Voorwaarts levert hier een gedegen methodiek voor.

[www.vluchtvoorwaarts.nl](http://www.vluchtvoorwaarts.nl)

[info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl)





# 2. CURRICULUM

## 2.1 Het Vlucht Voorwaarts jaar in het kort

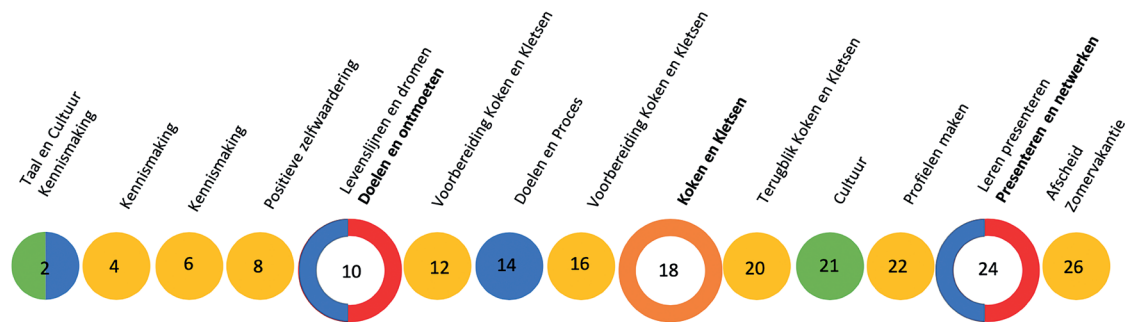
In het kort ziet het Vlucht Voorwaarts jaar er als volgt uit:

## Inhoudsopgave

Belangrijke opmerkingen vooraf

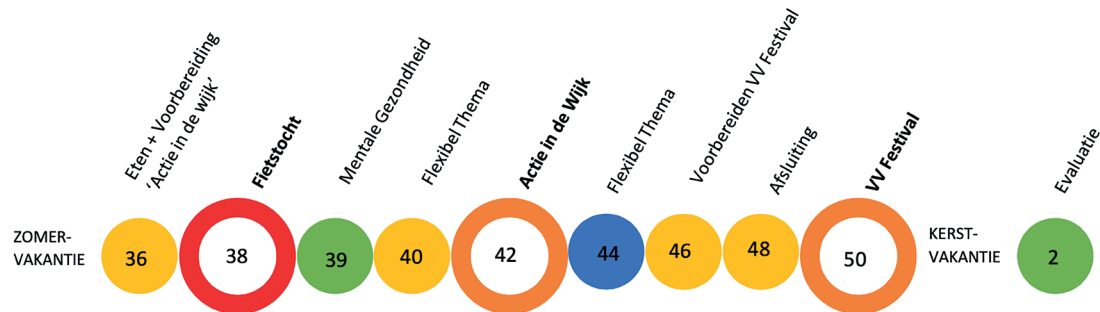
- 1. Maatjestraining I: taal en cultuur (week 2 of 3) .....57
- 14. Grote groep – Profielen maken (week 22) .....63
- 15. Kleine groep: Leren Presenteren (week 24) .....67
- 16. Ontmoetingsdag II: Netwerken en presenteren (week 24) .....69

**Bouwstenen: Geel = Grote Groep, Blauw = Kleine groep, Groen = Maatjestraining, Rood = Ontmoetingsdag, Oranje = Project**



Competenties waaraan gewerkt wordt

Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal	Taal
Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten
Cultuur		Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur	Cultuur				Cultuur
				Werk en Studie		Werk en Studie	Werk en Studie	Werk en Studie	Werk en Studie		Werk en Studie	Werk en Studie	Werk en Studie	Werk en Studie
		Gezondheid	Gezondheid				Gezondheid	Gezondheid			Gezondheid	Gezondheid	Gezondheid	Gezondheid



Competenties waaraan gewerkt wordt

Taal	Taal	Taal		Taal		Taal	Taal		Taal
Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Afhankelijk van gekozen thema	Sociale Contacten	Afhankelijk van gekozen thema	Afhankelijk van gekozen thema	Sociale Contacten	Sociale Contacten	Sociale Contacten
	Cultuur	Cultuur					Cultuur	Cultuur	Cultuur
Werk en Studie				Werk en Studie			Werk en Studie	Werk en Studie	Werk en Studie
	Gezondheid	Gezondheid					Gezondheid	Gezondheid	Gezondheid

## 2.2 Een aantal programma's uitgewerkt

### Belangrijke opmerkingen vooraf

In dit onderdeel worden vier programma's uitgewerkt om een idee te geven van de werkwijze van Vlucht Voorwaarts. Een maatjestraining, een ontmoetingsdag, een kleine en een grote groep. De maatjestraining is het eerste programma, de andere drie programma's vormen een blok in het midden van het programma. Mocht u interesse hebben in het gehele programma en het werken met Vlucht Voorwaarts mail dan naar [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl).

Enkele opmerkingen voorafgaand:

#### A. Maatjescontact

De bouwsteen van het maatjescontact wordt in dit jaaroverzicht niet genoemd, omdat dit individuele afspraken en invulling betreft. De frequentie die VV voorstelt voor het maatjescontact is ongeveer 1 keer per 2 weken. De integratiecompetenties die in deze contacten worden ontwikkeld beslaan de volle breedte van competenties zoals genoemd in hoofdstuk 1, afhankelijk van wat wordt ondernomen en hoe het contact zich ontwikkeld.

#### B. Vaste vs. flexibele invulling in de grote en kleine groepen

In de grote en kleine groepen zijn vaste en flexibele elementen in het programma opgenomen:

**Flexibele start:** Een flexibel moment is de 'gezellige start'. Deze kan spontaan (bijvoorbeeld via kort bijpraten of theedrinken) worden ingevuld of via een werkvorm (dit is vooral in het begin van het jaar behulpzaam als de groepsleden elkaar nog niet zo goed kennen, ter inspiratie kan hiervoor de bijlage 'Energizers' worden gebruikt)

**Flexibele pauzes:** Voor pauzes is altijd ruimte, al moet de tijd die hiervoor wordt genomen dan bij het eindonderdeel worden gecompenseerd. De coach kan een pauze inlassen wanneer de energie inzakt of wanneer die vanzelf ontstaat door bijvoorbeeld een gastheer/dame die drinken of eten aanbiedt

**Flexibel laatste onderdeel:** Sommige groepsbijeenkomsten hebben een langer en andere een korter programma. Uitgangspunt is dat leiders in de grote en kleine groepen het geboden programma zelf naar behoefte en via spontane ontwikkeling aanvullen tot een samenzijn van in totaal minimaal 3 uur. Ter inspiratie kan hierbij de bijlage 'flexibele thema's' worden gebruikt. Deze bijlage bevat zowel inhoudelijke activiteiten (zoals een persoonlijkheidstest) als puur sociale activiteiten (zoals samen picknicken). Bij het bepalen van de invulling van dit laatste onderdeel, is het belangrijk om op de volgende zaken te letten:

- Dat er een goede *balans* is tussen inhoudelijke en sociale activiteiten. Competenties worden ook ontwikkeld door simpelweg samen te zijn zonder een programma. Het is dus belangrijk om ook losse, gezellige momenten in te bouwen naast de inhoudelijke momenten;
- Dat het eindonderdeel qua *energie* aansluit bij het programma-gedeelte (zo kan het te druk zijn om te gaan schaatsen nadat er net intensief is gesproken over het eigen levensverhaal);
- Dat de eventuele *kosten* van een activiteit voor iedereen in de groep zelfstandig te dragen zijn;
- Dat in enkele gevallen het eindonderdeel *niet flexibel* is en al is ingevuld met een bepaalde activiteit.

#### C. Flexibele thema's in de grote en kleine groepen

Er zijn een aantal groepsbijeenkomsten die als geheel een 'flexibel thema' hebben. Deze bijeenkomsten kunnen naar inzicht van de leiders en groepsleden zelf worden ingericht. Om hierbij te helpen, zijn diverse thema's op de vijf domeinen uitgewerkt in de bijlage 'Flexibele thema's'. Deze thema's kunnen ook worden gebruikt ter aanvulling op andere groepen waar het vaste programma korter is. Om groepsleden te betrekken bij het kiezen van een thema, kan een coach bijvoorbeeld een lijst met onderwerpen ophangen waar groepsleden dan voor zichzelf een top 3 van kunnen maken, waaruit vervolgens de groepsvoorkeur kan worden bepaald. Dit zijn de thema's:



In het kort zijn dit de in bijlage 2C uitgewerkte thema's:

*Cultuur:*

1. Sinterklaas vieren
2. Iftar vieren
3. Nederlandse culturele plekken of evenementen bezoeken
4. Groepsgesprek over Nederlandse cultuur
5. Groepsgesprek over culturele verschillen

*Sociale contacten:*

1. Spelletjes voor verbinding in de groep
2. Actieve werkvormen voor verbinding in de groep
3. Creatieve vorm voor verbinding in de groep
4. Jouw maatjescontact
5. Bezoek buurtcentrum
6. Contact met je burens

*Taal:*

1. Taalspel 'keuzeblik'
2. Taalspel '30 seconds'
3. Telefoongesprekken oefenen
4. Jij bent de docent! Lesgeven in je eigen taal

*Mentale gezondheid:*

1. Omgaan met stress
2. Moederschap/Vaderschap
3. Getrouwd zijn
4. Assertiviteit
5. Persoonlijkheidstest

*Werk en studie:*

1. Netwerk doelgericht benutten en uitbreiden
2. Cultuurverschillen in normen en waarden op werkgebied
3. Studievaardigheden
4. Kiezen voor een baan of een studie
5. Jij bent de coach!

*Overkoepelende competenties:*

1. Verantwoordelijkheid nemen

#### **D. Taakverdeling in de leiding van grote en kleine groepen**

De kleine en grote groepen worden aangestuurd door de leiders: een coach, assistent-coach en 1-2 helpers. De beschrijvingen van deze rollen wordt in hoofdstuk 3.5 uitgewerkt. Een coach zorgt dat taken in de voorbereidingen voor en in de leiding tijdens de avond goed worden verdeeld over de coach, assistent-coach en helper(s). Hou bij deze verdeling de rollenbeschrijving uit hoofdstuk 3 in het achterhoofd, zodat er goede en heldere samenwerking is en er niet teveel druk bij één persoon ligt. Verder: in het doen van opdrachten in een groep is het vaak positief voor de groepsdynamiek als leiders (of een deel hiervan) ook zelf meedoen i.p.v. alleen leidend aanwezig zijn.

#### **E. Reflectie in de grote en kleine groepen**

De werkvormen in de grote en kleine groepen nodigen groepsleden regelmatig uit om te reflecteren of hun mening te geven. Veel Nieuwe Nederlanders zijn dit vanuit het onderwijssysteem in hun thuisland of hun cultuur niet gewend. In Nederland is dit een vaardigheid die zowel in het onderwijs/werk als in sociale contacten belangrijk is. De werkvormen zijn er al op ingericht dat dit voor veel Nieuwe Nederlanders een nieuwe vaardigheid is, maar hierbij enkele algemene tips om Nieuwe Nederlanders te ondersteunen bij werkvormen die hen vragen om te reflecteren, kritisch te denken of hun mening te geven:

- Help iemand door het antwoord op een vraag al wat meer in te vullen, bijvoorbeeld door te zeggen: "Ik zag bij jou dat... klopt dat?"
- Als je om iemands mening vraagt, gebruik dan 'groepstaal' om iemand (uit een groepsgerichte cultuur) te motiveren: "Zou je ons kunnen helpen door mij te laten weten wat je vindt van..." of "Het is voor ons belangrijk om dit te weten, omdat..."

#### **F. Logistiek van de grote en kleine groepen**

*Locaties:* het is verbindend voor een groep om zoveel mogelijk bij groepsleden thuis af te spreken. Als het mogelijk is, is het ideaal om elke keer bij een ander groepslid (zowel gevestigde als Nieuwe Nederlanders) af te spreken. Soms spelen praktische overwegingen een rol, bijvoorbeeld in een groep waarbij sommige groepsleden kinderen hebben en het handig vinden om het bij hen thuis te doen. Kies dan wat praktisch is of met andere woorden: wat een maximale opkomst in de hand werkt. Bij de eerste groepen is het aan te raden om bij de helper(s) van de groep af te spreken, zodat Nieuwe Nederlanders zich snel thuis voelen en zich ook vrijer voelen om de groep daarna bij hen uit te nodigen.

*Data:* plan altijd aan het eind van een groep minimaal twee data voor groepen vooruit. Soms is het een uitdaging om een tijd te vinden dat iedereen in een groep van ca. 12 personen kan. Het kan helpen om een vaste avond/middag te kiezen, als dat mogelijk is. Ook is het goed om alle groepsleden ervan bewust te maken dat het een uitdaging is om een datum te vinden waarop iedereen kan en dat iedereen verantwoordelijk is om zich flexibel op te stellen zodat het toch lukt.

Nieuwe Nederlanders vinden het vaak prima of juist fijn om alleen 1 of 2 data vooruit te plannen – ze zijn vaak minder gewend aan planning op de lange termijn en er zijn soms allerlei wisselingen in hun leven waardoor ze niet altijd het overzicht hebben om te weten of ze over 3 maanden kunnen afspreken. 'Oude' Nederlanders hebben soms juist behoefte aan een overzicht op de langere termijn. Bespreek in je groep wat de behoeften en mogelijkheden zijn en pas de groepsplanning hier zo goed mogelijk op aan.

Stuur regelmatig reminders in de groep van de afgesproken data.



*Tijden:* Als er in een groep veel Nieuwe Nederlanders zijn met een laag taalniveau, hou er dan rekening mee dat de aangegeven tijden voor activiteiten langer kunnen zijn. Maak in zo'n groep zoveel mogelijk van de helpers en andere Nieuwe Nederlanders in de groep die al iets verder zijn met hun beheersing van het Nederlands

## G. Centrale logistiek

*Bijeenkomsten:* Bij de verschillende programma's staan elke keer de benodigde materialen genoemd. Als er vanuit de VV-staf materialen aangeleverd moeten worden voor een kleine of grote groep dan staat dit bij de betreffende bouwsteen genoemd. Sommige materialen zijn online te vinden op het intranet, anderen worden aangeleverd door Vlucht Voorwaarts zelf (de VV-toolkit).

Voor centrale bijeenkomsten is het belangrijk om ook daar een thuisgevoel voor mensen te creëren. Door de grote van de groep en de vele onbekende mensen is een fijne sfeer extra belangrijk. Bij Vlucht Voorwaarts Assen doen we dat bijvoorbeeld met bloemetjes, kaarsjes en achtergrondmuziek bij ontvangst en door er als team scherp op te zijn of er mensen verloren of verdwaald bij staan en die dan aan te spreken. Let er daarnaast op dat moslims geen alcohol mogen drinken en geen varken mogen eten, we kiezen er daarom voor om alcoholvrij te borrelen als er moslims zijn (strengere moslims hebben ook al moeite met de geur van alcohol) en zijn er scherp op dat er geen snoepjes met varkensgelatine op de tafels staan.

*Planning:* Houd voor de planning van de groepen en de centrale evenementen rekening met vakanties en de ramadan. Het is vaak puzzelen wanneer evenementen dan wel gepland kunnen worden, maar als er geen rekening mee gehouden wordt zal een groot deel van de groep afwezig blijven. In die zin is de tijdlijn aan het begin van dit hoofdstuk ook een richtlijn waar mee gepuzzeld moet worden. De Ramadan verschuift elk jaar dus dat zal voor verschuiving in het programma zorgen (anders valt op een gegeven moment het project koken en kletsen in de Ramadan) en de zomervakantie verplaatst zich ook per regio.

Bij Vlucht Voorwaarts Assen hebben we altijd twee lichten naast elkaar gedraaid. We starten een lichting in januari en een lichting in september. Piekmomenten qua centrale organisatie zitten daardoor in februari, juni en eind november.

*Communicatie:* Zorg dat er bij centrale evenementen altijd foto's worden gemaakt en deel deze met coaches om in hun groepsapps te delen. Dit verhoogt het gemeenschapsgevoel. De foto's kunnen ook worden gebruikt voor andere communicatiedoelinden, maar daarbij moet altijd gecheckt worden wie heeft aangegeven wel of niet zijn/haar foto's te willen delen.



## H. Competenties

Bij elk los programma staan de competenties genoemd waaraan wordt gewerkt. Voor de overzichtelijkheid worden deze met afkortingen beschreven. Hieronder staan alle integratie-competenties op de vijf domeinen nog eens op een rijtje, zoals geformuleerd in 1.2.3, met de afkortingen die gebruikt worden bij de programma's.

*Competenties voor Nieuwe Nederlanders:*

Afkorting	Competentie
<b>Taal:</b> Zelfvertrouwen, durven	Zelfvertrouwen ervaren in het eigen Nederlands; Nederlands durven spreken
<b>Taal:</b> Spreken en begrijpen	De eigen gedachten kunnen verwoorden & gevestigde Nederlanders begrijpen in alledaagse interactie en in het bouwen van vriendschappen
<b>Cultuur:</b> Beschrijven en delen eigen cultuur	Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan/ delen met gevestigde Nederlanders
<b>Cultuur:</b> Nederlandse cultuur kennen	Culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders kennen en begrijpen
<b>Cultuur:</b> Aanpassen aan Nederlandse cultuur	Zich aan kunnen passen aan/ gedragen conform de culturele waarden en praktijken van gevestigde Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren
<b>Sociale contacten:</b> Zelfvertrouwen, durven richting Nederlanders	Zelfvertrouwen ervaren in het opbouwen van relaties met gevestigde Nederlanders; relaties durven opbouwen
<b>Sociale contacten:</b> Contact onderhouden met Nederlanders	Relaties met gevestigde Nederlanders positief kunnen onderhouden
<b>Sociale contacten:</b> Contact met andere Nieuwe Nederlanders	Positieve contacten met andere Nieuwe Nederlanders opbouwen
<b>Sociale contacten:</b> Netwerk uitbreiden	Het belang kennen van het eigen netwerk en dit uit kunnen breiden, zowel voor persoonlijk contact als voor specifieke doelen
<b>Werk en studie:</b> Doelen stellen	Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben wat de eigen doelen op werk- en studiegebied zijn
<b>Werk en studie:</b> Trajecten uitstippelen	Het helder, realistisch en bij de persoon passend voor ogen hebben welk traject nodig is om de doelen te bereiken en welke middelen hierbij nodig zijn
<b>Werk en studie:</b> Studievaardigheden	De in Nederland gevraagde studievaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen
<b>Werk en studie:</b> Werkvaardigheden	De in Nederland gevraagde werkvaardigheden kennen en in praktijk kunnen brengen.
<b>Gezondheid:</b> Lichamelijk	Weten/ervaren hoe de eigen lichamelijke gezondheid te onderhouden en/of bevorderen
<b>Gezondheid:</b> Mentaal	Weten/ervaren hoe de eigen mentale gezondheid te onderhouden en/of bevorderen
<b>Gezondheid:</b> Familie	Weten/ervaren hoe het gezinswelzijn te onderhouden en/of bevorderen

Afkorting	Competentie
<b>Taal:</b> Begrijpelijk spreken	Weten hoe het gesproken Nederlands aan te passen op begrijpelijk niveau voor Nieuwe Nederlanders
<b>Taal:</b> Nieuwe Nederlanders begrijpen	Weten hoe het zich ontwikkelende Nederlands van Nieuwe Nederlanders te begrijpen
<b>Taal:</b> Leerproces Nieuwe Nederlanders kennen	Kennis hebben van de taalbeleving, -niveaus en -leerprocessen van Nieuwe Nederlanders
<b>Taal:</b> Nieuwe Nederlanders helpen	Nieuwe Nederlanders kunnen ondersteunen bij hun taalontwikkeling.
<b>Cultuur:</b> Beschrijven en delen eigen cultuur	Eigen culturele waarden en praktijken kunnen uitleven en (met trots) uit kunnen leggen aan/ delen met Nieuwe Nederlanders
<b>Cultuur:</b> Cultuur van Nieuwe Nederlanders kennen	Culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders kennen en begrijpen
<b>Cultuur:</b> Aanpassen aan cultuur van Nieuwe Nederlanders	Zich aan kunnen passen aan/ gedragen conform de culturele waarden en praktijken van Nieuwe Nederlanders waar dat nodig is om verbindingen aan te gaan of een bijdrage te kunnen leveren
<b>Sociale contacten:</b> Contact onderhouden met Nieuwe Nederlanders	Contacten met Nieuwe Nederlanders op kunnen bouwen en positief kunnen onderhouden
<b>Sociale contacten:</b>  Uitbreiden contact met Nieuwe Nederlanders	Het uit kunnen breiden van contacten met Nieuwe Nederlanders
<b>Sociale contacten:</b> Koppelen Nieuwe en gevestigde Nederlanders	Nieuwe Nederlanders kunnen helpen om andere gevestigde Nederlanders te ontmoeten
<b>Werk en studie:</b> Trajecten Nieuwe Nederlanders kennen	Kennis hebben over de (obstakels en kansen in) trajecten richting werk / vrijwilligerswerk / studie voor Nieuwe Nederlanders
<b>Werk en studie:</b> Ervaring en kennis inzetten voor Nieuwe Nederlanders	Weten hoe de eigen ervaring en kennis in te zetten voor de doelen op het gebied van werk / vrijwilligerswerk / studie van Nieuwe Nederlanders
<b>Werk en studie:</b> Netwerk inzetten voor Nieuwe Nederlanders	Weten hoe het eigen netwerk in te zetten voor de doelen op het gebied van werk / vrijwilligerswerk / studie van Nieuwe Nederlanders
<b>Gezondheid:</b> Lichamelijk	Weten hoe de lichamelijke gezondheid van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen
<b>Gezondheid:</b> Mentaal	Weten hoe de mentale gezondheid van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen
<b>Gezondheid:</b> Familie	Weten hoe het gezinswelzijn van Nieuwe Nederlanders te helpen bevorderen

## 1. Maatjestraining I: taal en cultuur (week 2 of 3)

Hoe heb je dit programma ervaren? Laat het ons weten op [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl)

**Doelgroep:** Gevestigde Nederlanders + leidende teams (coaches, assistent-coaches en helpers)

**Organisator:** Maatjescoördinator

### Integratie-competenties waaraan gewerkt wordt:

Voor gevestigde Nederlanders:

- Taal: Begrijpelijk spreken
- Taal: Leerproces Nieuwe Nederlanders kennen
- Taal: Nieuwe Nederlanders helpen
- Cultuur: Cultuur van Nieuwe Nederlanders kennen
- Sociale contacten: Contacten onderhouden met Nieuwe Nederlanders
- Werk en studie: Trajecten Nieuwe Nederlanders kennen (afhankelijk van de lokale invulling van de FAQ)
- Gezondheid: Lichamelijk (afhankelijke van de lokale invulling van de FAQ)
- Gezondheid: Mentaal (afhankelijke van de lokale invulling van de FAQ)
- Gezondheid: Familie (afhankelijke van de lokale invulling van de FAQ)

**Overzicht in het kort:** totaal 2 uur + optionele borrel

1. Welkom + overzicht avond	5 min
2. Nieuwe Nederlanders & Taal	55 min
3. Pauze	15 min
4. Nieuwe Nederlanders & Cultuur	20 min
5. Nieuwe Nederlanders & 5 domeinen	10 min
6. Jaaroverzicht & Jij als maatje	10 min
7. Ruimte voor vragen + afsluiting avond	5 min
8. Borrelen voor wie wil	-

### Benodigde materialen:

- Powerpoint-presentatie (zie intranet)
- Maatjeskaartje (zie intranet)
- FAQ-map: een overzichtsmat met lokale antwoorden op 'veelgestelde vragen' m.b.t. de 5 domeinen (voor een voorbeeld vanuit Assen zie intranet)
- A1- en A2-lesboeken (zie VV-toolkit)
- Sheet met overzicht van taalniveaus A1 t/m C2 (zie intranet)
- Hapjes, drankjes en muziek voor de borrel



### Vorbereiding vooraf:

- Vraag een VV-helper om een korte les te komen geven in de eigen taal, instrueer dat hij/zij streng mag zijn
- Verdeel de overige spreekmomenten over de VV-staf

## Overzicht uitgewerkt

### 1. Welkom + overzicht van de avond (5 min)

### 2. Nieuwe Nederlanders & Taal (55 min)

#### A. Introductie: een andere taal leren is moeilijk (5 min)

Discussie: heeft iemand wel eens een niet-westerse taal geleerd? Hoe was dat? Wat voelde je daarbij? Wat was lastig? Wat was behulpzaam?

Gebruik een voorbeeld wat de complexiteit van het leren van een vreemde taal illustreert. Bijvoorbeeld: Een Canadees die Nederlands aan het leren was, vertelde aan zijn Nederlandse vrienden dat hij zeer onder de indruk was van 'hétloo'. Tot zijn verbazing wist niemand wat 'hétloo' was. Wat is 'hétloo', weet iemand dit? Hij kwam er achter dat hij een kleine fout maakte, waardoor het hele woord onbegrijpelijk werd voor anderen: hij had de klemtoon omgedraaid. Hij had het over paleis 'het Lóo'.

#### B. Arabische les (of les in een andere taal): gevoel krijgen voor hoe anders een andere taal is (VV-helper; 10 min)

De maatjescoördinator introduceert de helper op een eervolle manier.

Op de Powerpoint staan Arabische woorden in Arabische spelling, fonetische spelling en de Nederlandse vertaling. De helper zegt de Arabische woorden. Wie wil mag het individueel nazeggen. Maar de helper is bewust streng op de uitspraak – dat schept hilariteit maar geeft ook een gevoel van 'de andere kant', d.w.z. hoe moeilijk het is voor statushouders om Nederlands te leren. Voor helpers is dit ook een sterkende ervaring.

#### C. Korte reflectie op de Arabische les (5 min)

Discussie: hoe vonden jullie dit? Wat neem je hieruit mee? Hoe denk je dat statushouders het ervaren om Nederlands te leren?

#### D. Nederlands leren: gevoel krijgen voor het taalleerproces van Nieuwe Nederlanders (10 min)

Korte uitleg over de inburgeringsexamens en de taalniveaus A1 t/m C2. Bijbehorende sheet wordt uitgedeeld aan het eind van de avond).

Verwijzing naar mogelijkheid om in de pauze A1- en A2-lesboeken in te zien.

#### E. Principes van eenvoudig Nederlands (5 min)

Vermijd praten in het Engels of Frans of een andere taal: je helpt iemand vooral met het praten van Nederlands. Vaak moet je je Nederlands wel versimpelen om verstaanbaar te zijn. Denk aan deze spreekprincipes (zie PowerPoint):

- Gebruik simpele woorden (bijvoorbeeld: 'eten in de ochtend' i.p.v. 'ontbijten')
- Gebruik alledaagse woorden en geen jargon (bijvoorbeeld: 'aanvullende kinderbijslag')
- Gebruik geen figuurlijke taal, spreekwoorden, gezegdes of uitdrukkingen (bijvoorbeeld: ze kookt van woede, kat uit de boom kijken, met hart en ziel)
- Let op bij woorden met meerdere betekenissen (bijvoorbeeld: oppassen, bank, meenemen)
- Maak korte zinnen. Zeg niet teveel tegelijkertijd.
- Maak actieve zinnen (bijvoorbeeld 'Ik dronk de melk' i.p.v. 'De melk werd door mij gedronken')
- Gebruik geen dubbele ontkenningen (bijvoorbeeld: niet onbelangrijk, niet ongewoon)
- Praat rustig en duidelijk. Ga niet harder praten.
- Spreek eenvoudig, maar correct. Gebruik geen babytaal.
- Luister geduldig. Geef tijd/ruimte aan de ander om zich in het NL uit te drukken.

#### F. Principes toepassen (20 min)

Blijf de principes op de PowerPoint tonen.

- Vraag om een vrijwilliger uit de groep maatjes. Deze vrijwilliger komt naar voren en vertelt in 1 minuut iets over zichzelf aan de maatjescoördinator, die een Nieuwe Nederlander voorstelt. Nodig dan de groep en de persoon zelf uit om feedback geven op basis van de geprojecteerde principes: wat ging er goed? Wat kon beter?
- Herhaal dit in groepjes van 3 (helpers en assistent-coaches kunnen ook meedoen maar verdeel ze over de groepjes): één speelt een gevestigde Nederlander, een ander speelt een Nieuwe Nederlander, de derde persoon evalueert.
- Bij voldoende tijd: korte plenaire terugkoppeling van groepsoefening.



### 3. Pauze (15 min)

A1- en A2-lesboeken ter inzage.

### 4. Nieuwe Nederlanders & Cultuur (totaal 20 min)

#### A. Maatjeskaartje (5 min)

Vraag aan de groep: wat voor activiteiten kun je samen doen om elkaar te leren kennen? Wat voor vragen kun je elkaar stellen om elkaar beter te leren kennen?

Laat het 'maatjeskaartje' zien, waarop suggesties voor activiteiten & culturele vragen staan (dit kaartje wordt ook aan deelnemers gegeven tijdens de 1e kleine groep). Het kaartje wordt na afloop van de avond uitgedeeld.

#### B. Cultuur & afspraken maken (15 min)

Vraag aan de groep: verwacht je culturele verschillen tegen te komen in het maken van afspraken? Wat voor verschillen?

Leg uit dat de ervaring leert dat initiatief in afspraken maken vaak bij het maatje ligt. Dat contact krijgen/houden soms lastig is. Geef redenen hiervoor aan:

- Agenda- vs. netwerkcultuur: in Nederland maken we een afspraak als we elkaar willen zien, maar in sommige culturen wordt er geen agenda gebruikt en kom je elkaar gewoon tegen op straat.
- Gevestigde Nederlanders als organisatievertegenwoordigers: Nieuwe Nederlanders ontmoeten de meeste gevestigde Nederlanders in formeel contact met de overheid of andere organisaties, waarbij de Nederlandse partij leidend/regelgevend is. Bij VV maken we juist op een informele, ongedwongen manier contact, maar dit is voor Nieuwe Nederlanders niet altijd gelijk duidelijk.
- Angst om gevestigde Nederlanders lastig te vallen: Nieuwe Nederlanders geven soms aan dat ze bang zijn om hun maatje lastig te vallen en daarom liever af te wachten totdat het maatje initiatief neemt. Dit kan te maken hebben met punt 2, maar ook met het gevoel de cultuur niet te kennen en niet te weten wat 'normaal' is.

#### Geef 'best practices' aan voor het maken van afspraken:

- Blijf als maatje initiatief nemen, ook al voelt het misschien opdringerig of niet in balans. Interpreteer het gebrek aan initiatief van jouw Nieuwe Nederlandse maatje NIET als een gebrek aan interesse. Zij/zij wil bijna altijd juist graag contact en is blij als jij het initiatief neemt. Wees bemoedigd: uit eerdere lichtingen ging vrijwel

iedereen na het formele einde van de lighting door met hun maatjescontact en gaf aan dit waardevol te vinden!

- Probeer (zeker in het begin) om eens 'aan te waaien' of op heel korte termijn af te spreken (bijvoorbeeld dezelfde dag nog) in plaats van een afspraak in de agenda te plannen. In sommige culturen is dit gewoon en wordt het gewaardeerd. Een agenda-afspraak voelt voor sommigen 'koud', een lange-termijn afspraak kan zelfs onbedoeld communiceren dat iemand niet zo belangrijk is.
- Voorkom dat je impliciet communiceert dat je heel druk bent, want daardoor wordt een Nieuwe Nederlander waarschijnlijk nog wat voorzichtiger en afwachtender. Impliciet communiceren dat je druk bent kan al door simpelweg veel met tijd bezig te zijn, bijvoorbeeld door te zeggen: "Ik moet over 30 minuten weg".
- Als je toch een agenda-afspraak maakt, stuur dan na afloop nog even een appje om te kijken of iemand de afspraak echt goed heeft begrepen en echt kan. Soms leidt het taalverschil tot een misverstand en in andere culturen zegt men soms 'ja' uit beleefdheid.

#### Geef tips om te zorgen dat de Nieuwe Nederlander zich zoveel mogelijk op zijn/haar gemak voelt bij de eerste afspraken:

- Spreek de eerste keren bij je Nieuwe Nederlandse maatje thuis af en pas daarna bij jou thuis.
- Als je een vrouw bent en je maatje is moslima, stel haar dan gerust door te benadrukken dat tijdens de afspraak je man niet thuis is. Als vrouwen onderling zal ze zich over het algemeen vrijer en meer op haar gemak voelen. Het is goed als ze jouw man ook ontmoet, maar dan het liefst samen met haar man erbij.
- Vraag tijdens je afspraken niet naar het vluchtverhaal. Als iemand daar zelf over begint, luister dan met aandacht.
- Richt je op gezelligheid en verbinding: maak grapjes, eet samen, leer een woordje in de taal van de ander, laat foto's van je familie zien, enz.

### 5. Nieuwe Nederlanders & 5 domeinen (10 min)

- Leg de 5 domeinen van integratie (taal, cultuur, sociale contacten, werk/studie, gezondheid) uit m.b.v. de Powerpoint-presentatie.
- Geef aan hoe je als maatje bij elk aspect kunt bijdragen.
- Geef bij elk aspect steeds kort een voorbeeld uit de FAQ, om te laten zien hoe Nederlandse maatjes de FAQ kunnen gebruiken om Nieuwe Nederlanders te ondersteunen. (Vraag ook om input/aanvullingen voor de FAQ, wat een levend document is).



Benadruk daarna dat elke deelnemer met een ander tempo met de verschillende aspecten aan de slag zal gaan. Een alleenstaande moeder van middelbare leeftijd zal minder snel de taal leren dan een ongetrouwde, jonge persoon. Iemand met veel familie in Nederland zit vaak beter in zijn vel en zet soms sneller stappen dan iemand die hier alleen is. De kunst is om bij mensen aan te sluiten waar zij zijn en van daar uit samen stappen te maken. Bijvoorbeeld voor een moeder die veel thuis is, is het een enorme winst als ze alleen al vaker even buiten de deur komt en wat aanspraak heeft.

## 6. Jaaroverzicht & Jij als maatje (20 min)

Laat jaaroverzicht aan maatjes zien op de PPP, deel dit na afloop van de avond uit.

Ga samen met de mensen (maatjes + leidend team) uit jouw grote groep bij elkaar zitten.

Deel met elkaar:

- Hoe ziet een geslaagde relatie met jouw maatje er uit voor jou?
- Welke obstakels zouden er kunnen zijn om dit te bereiken en hoe zou je deze aan kunnen pakken?
- Wat hoop je aan het eind van het VV-jaar te hebben bereikt samen met je maatje?

## 7. Ruimte voor vragen + afsluiting (5 min)

Deel de taalsheet, het maatjeskaartje, de FAQ en het jaaroverzicht uit.

## 8. Borrel voor wie wil

## 14. Grote groep – Profielen maken (week 22)

Hoe heb je dit programma ervaren? Laat het ons weten op [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl)

**Doelgroep:** 4 Nieuwe Nederlanders + 4 gevestigde Nederlanders + leidend team (coach, assistent-coach en helpers)

**Organisator:** Coach

### Integratie-competenties waaraan gewerkt wordt:

Voor Nieuwe Nederlanders:

- Taal: Zelfvertrouwen, durven
- Taal: Spreken en begrijpen
- Sociale contacten: Contact met andere Nieuwe Nederlanders
- Sociale contacten: Netwerk uitbreiden
- Werk en studie: Doelen stellen
- Werk en studie: Trajecten uitstippelen

Voor gevestigde Nederlanders:

- Taal: Begrijpelijk spreken
- Taal: Nieuwe Nederlanders begrijpen
- Sociale contacten: Koppelen nieuwe en gevestigde Nederlanders
- Werk en studie: Trajecten Nieuwe Nederlanders kennen
- Werk en studie: Ervaring en kennis inzetten voor Nieuwe Nederlanders
- Werk en studie: Netwerk inzetten voor Nieuwe Nederlanders

**Overzicht in het kort:** totaal 3 uur (+ evt. uitloop van het flexibel/sociaal eindonderdeel)

1. Gezellige start: naar eigen invulling (spontaan of via een werkvorm, ter inspiratie zie de bijlage 'Energizers')	10 min
2. Uitleg	15 min
3. Profielen invullen	30 min
4. Fotomoment	5 min
5. Flexibel/sociaal eindonderdeel (ter inspiratie zie de bijlage 'Flexibele thema's')	2 uur (of langer)





### Benodigde materialen:

- Printjes van een voorbeeldprofiel voor Nieuwe Nederlanders & een voorbeeldprofiel voor gevestigde Nederlanders (zie intranet)

### Vorbereiding vooraf:

- Vraag wie een laptop heeft om deze mee te nemen
- Vraag Nieuwe Nederlanders om hun doelenschaalblad mee te nemen

### Overzicht uitgewerkt:

#### 1. Gezellige start: naar eigen invulling (10 min)

#### 2. Uitleg (15 min)

Voor Ontmoetingsdag II gaan we profielen maken. Laat het voorbeeld zien. Op een profiel staat een mooie foto van jou, jouw talenten en een aanbeveling van je maatje. Voor Nieuwe Nederlanders staat er verder bij waar je op dit moment hulp bij zoekt (de zoekvraag). Voor gevestigde Nederlanders staat er bij wat voor handige contacten je hebt of wat je samen zou willen doen.

Vandaag gaan we de profielen invullen en op de Ontmoetingsdag ga je deze presenteren. Bij de volgende kleine groep gaan we oefenen met presenteren. Dit zijn de doelen van de profielen en het presenteren:

Je krijgt de kans om jezelf te leren presenteren. Deze vaardigheid heb je overal nodig, op je opleiding / voor een baan /als je kinderopvang wilt, enz.

Doordat jij je gaat presenteren aan de mensen uit andere groepen + ook wat mensen van buitenaf, krijg je een groter netwerk dat je kunt gebruiken voor je doelen. Let op: dat wil niet zeggen dat je die dag gelijk een baan of iets dergelijks vindt, maar wel dat je contacten krijgt die je kunnen helpen als jij daar zelf actief initiatief in neemt.

#### 3. Profielen invullen (30 min)

Iedereen krijgt een digitale versie van hun profiel met hun foto er al op. Dit is de professionele foto die bij Ontmoetingsdag I is gemaakt. Maatjesduo's vullen hun profielen samen in.

Tips bij het invullen van het profiel van de Nieuwe Nederlander:

- Jouw zoekvraag: kijk samen met je maatje naar het doelenschaalblad en bekijk ook het filmpje dat in de kleine groep (item 9) van jou is gemaakt. Bespreek even met elkaar: hoe gaat het nu? Wat is er gelukt, wat niet, waar loop je tegen aan, wat

vier je? Denk dan na over de zoekvraag. Waar kun je nu hulp bij gebruiken? Hou de vraag KLEIN. Bijvoorbeeld NIET: 'Ik zoek een baan' maar iets kleins en concreets dat je na enkele maanden zou kunnen afstrepen en vieren. Dus een eerste stap op weg naar een groter doel/droom. Bijvoorbeeld: 'Ik wil een dagje meelopen met...' of 'Ik zoek iemand die samen met mij naar 3 kapperszaken kan gaan' of 'Ik wil meer informatie over een opleiding in...', enz.

- Aanbeveling door je maatje: de gevestigde Nederlander beveelt het maatje in. Waar is het maatje goed in, wat waardeer je in je maatje? Mooi om dit niet alleen op te schrijven maar ook aan elkaar voor te lezen als waarderend moment.
- Jouw foto: vind je deze foto mooi? Of liever een andere die jij zelf hebt? Vertel het aan je coach.

Tips bij het invullen van het profiel van de gevestigde Nederlander:

- Aanbeveling door je maatje: de Nieuwe Nederlander beveelt het maatje aan. Waar is jouw maatje goed in? Mooi om dit niet alleen op te schrijven maar ook aan elkaar voor te lezen als waarderend moment.
- Jouw foto: vind je deze foto mooi? Of liever een andere die jij zelf hebt? Vertel het aan je coach.

Na het invullen in maatjeskoppels, wordt als de tijd het toelaat (kort) gedeeld wat ieder heeft opgeschreven.

Coach verzamelt de profielen en stuurt ze naar de VV-staf (bijvoorbeeld de logistieke medewerker) om bewerkt en geprint te worden voor de volgende kleine groep.

#### 4. Fotomoment (5 min)

Maak een paar leuke foto's van de hele groep en stuur ze naar de VV-staf voor Ontmoetingsdag II.

#### 5. Sociaal samenzijn naar eigen invulling (2 uur of langer)



## 15. Kleine groep: Leren Presenteren (week 24)

Hoe heb je dit programma ervaren? Laat het ons weten op [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl)

**Doelgroep:** 4 Nieuwe Nederlanders + leidend team (coach, assistent-coach en helpers)

**Organisator:** Coach

**Integratie-competenties waaraan gewerkt wordt:**

Voor Nieuwe Nederlanders:

- Taal: Zelfvertrouwen, durven
- Taal: Spreken en begrijpen
- Sociale contacten: Netwerk uitbreiden
- Werk en studie: Studievaardigheden
- Werk en studie: Werkvaardigheden

**Overzicht in het kort:** totaal 3 uur (+ evt. uitloop van het flexibel/sociaal eindonderdeel)

1. Gezellige start: naar eigen invulling (spontaan of via een werkvorm, ter inspiratie zie de bijlage 'Energizers')	10 min
2. Tips voor presentaties	50 min
3. Presenteren	1 uur
4. Flexibel/sociaal eindonderdeel (ter inspiratie zie de bijlage 'Flexibele thema's')	1 uur (of langer)

**Benodigde materialen:**

- Geprinte definitieve profielen

**Vorbereiding vooraf:**

- Bekijk als coach eventueel zelf (niet als groep, want de taal gaat te snel) deze video van te voren voor meer tips (tot 6:40 min.): <https://www.youtube.com/watch?v=oWReRXpAiY>

Overzicht uitgewerkt:

**1. Gezellige start: naar eigen invulling (10 min)**

**2. Tips voor presentaties (50 min)**

We gaan onze profielen bij Ontmoetingsdag II presenteren. Waarom gaan we dat doen denk je? Wat kun je hieraan hebben? Door jezelf te presenteren leren andere mensen jou kennen. Hiermee kun je contacten opdoen die jou misschien kunnen helpen bij jouw doelen.

Geef tips voor een goede presentatie. Bespreek ze met veel interactie.

*A. Houding*

Stel de volgende vragen. Vraag een vrijwilliger om bij je te komen staan. Voordat je het juiste antwoord geeft, laat je de vrijwilliger de foute en goede manier uitbeelden. De groep moet raden welke manier goed is en uitleggen waarom.

Wat moet je doen met je voeten (goed = stevig op de grond + op heupbreedte)? En met je benen (goed = recht, niet ingezakt)? Met je schouders (goed = rechtop)? Je ogen (goed = kijk mensen recht aan in het gezicht)? Je handen (goed = losjes naast je, ze bewegen vanzelf mee, NIET in de zakken of op je rug of over elkaar)?

Vrijwilliger kan weer gaan zitten.

*B. Manier van spreken*

Wat is goed? Heel snel praten (doe het voor) of juist langzaam (doe het voor)? Let op dat je niet te snel praat - en dat gebeurt eerder dan jij denkt!

Wat is goed? Heel zacht praten (doe het voor) of juist heel hard (doe het voor)? Let op dat je niet te zacht praat. Dit kan gebeuren als je bijvoorbeeld onzeker bent of je stem van zichzelf zacht is.

Wat is goed? Zó praten (heel duidelijk - doe het voor) of zó praten (heel onduidelijk - doe het voor)? Het is belangrijk om je woorden goed uit te spreken.

Wat is goed? Veel korter presenteren dan is afgesproken, veel langer, of precies volgens de afgesproken tijd? Het is belangrijk om net zo lang te spreken als je afgesproken hebt. Dit kun je checken door thuis met een stopwatch op te nemen hoe lang je bezig bent.



C. Extra mooi:

Wat kun je nog meer doen om je presentatie echt leuk te maken? Bijvoorbeeld:

- Wees enthousiast!
- Begin met iets wat mensen niet verwachten of iets wat zorgt dat mensen 'wakker' worden. Bijvoorbeeld een vraag of een grapje of een kort verhaaltje of een verrassende zin of iets uitbeelden.

D. Rustig blijven

Vind je het spannend? Adem rustig, vanuit je buik. Voel je voeten echt staan. Adem naar je voeten. Ga nooit al praten voordat je echt op je presentatieplaats staat. Als je er eenmaal staat, neem dan even 1-2 seconden te tijd om even goed je voeten te voelen en rustig adem te halen.

### 3. Presenteren (1 uur)

Iedereen presenteert zichzelf, leidend team doet ook mee:

Je kunt je profiel presenteren (dat heeft de voorkeur) of iets anders. Deel de profielen uit.

Iedereen mag zich 5 minuten voorbereiden.

*Tip:* schrijf wat dingen op die je wilt zeggen, de dingen die je echt belangrijk vindt. Je mag het briefje gebruiken bij je presentatie. Probeer het daarna nog een keer, zonder briefje. Bij de conferentie probeer je helemaal zonder het briefje te presenteren, maar je kunt het briefje achter de hand houden voor je gevoel van zekerheid.

Iemand gaat staan voor de groep en doet zijn/haar eerste presentatie (met briefje). Daarna geeft de hele groep feedback, op basis van de tips die ze hebben gehoord. Coach zorgt dat er ook veel positieve feedback is, omdat de meesten het waarschijnlijk spannend vinden. Daarna doet dezelfde persoon zijn/haar tweede presentatie (zonder briefje)

Maak een filmpje van de twee presentaties (check even: als iemand hier vooral van dichtklapt, dan niet doen) en stuur dit na afloop naar de presentator toe.

*Tip:* Als het je helpt, kun je je presentatie thuis ook helemaal uitschrijven. En kun je thuis nog verder oefenen met bijvoorbeeld je familie.

### 4. Sociaal samenzijn naar eigen invulling (1 uur of langer)

## 16. Ontmoetingsdag II: Netwerken en presenteren (week 24)

Hoe heb je dit programma ervaren? Laat het ons weten op [info@vluchtvoorwaarts.nl](mailto:info@vluchtvoorwaarts.nl)

**Doelgroep:** 4 Grote groepen

**Organisator:** VV-staf

**Integratie-competenties waaraan gewerkt wordt:**

Voor Nieuwe Nederlanders:

- Taal: Zelfvertrouwen, durven
- Taal: Spreken en begrijpen
- Sociale contacten: Zelfvertrouwen, durven richting Nederlanders
- Sociale contacten: Netwerk uitbreiden
- Werk en studie: Doelen stellen;
- Werk en studie: Trajecten uitstippelen
- Werk en studie: Studievaardigheden;
- Werk en studie: Werkvaardigheden.
- Gezondheid: Mentaal
- Gezondheid: Lichamelijk
- Gezondheid: Familie
- Regenboog: Competenties afhankelijk van de gekozen zoekvragen

Voor gevestigde Nederlanders:

- Taal: Begrijpelijk spreken
- Taal: Nieuwe Nederlanders begrijpen
- Sociale contacten: Uitbreiden contact met Nieuwe Nederlanders
- Sociale contacten: Koppelen nieuwe en gevestigde Nederlanders
- Werk en studie: Trajecten Nieuwe Nederlanders kennen
- Werk en studie: Ervaring en kennis inzetten voor Nieuwe Nederlanders
- Werk en studie: Netwerk inzetten voor Nieuwe Nederlanders
- Gezondheid: Lichamelijk
- Gezondheid: Mentaal
- Gezondheid: Familie
- Regenboog: Competenties afhankelijk van de gekozen zoekvragen



**Overzicht in het kort:** 3 uur + (+ evt. uitloop van het flexibel/sociaal eindonderdeel)

1. Inloop	15 min
2. Welkom, dagoverzicht en dagduiding	15 min
3. Energizer	10 min
4. Presentatie door netwerk/presentatie-expert	10 min
5. Profielen presenteren, met lunch	1 uur en 40 min
6. Bij je profiel gaan staan	10 min
7. Pauze	10 min
8. Feedback door expert	10 min
9. Workshop m.b.t. jouw doelen	30 min
10. Vooruitblik	10 min
11. Alcoholvrije borrel	30 min

#### Benodigde materialen:

- Powerpoint-presentatie (zie intranet)
- Materialen voor de energizer (ballonnen, touwtjes, groot touw)
- Geprinte profielen – voor iedereen in zowel A4- als A3-formaat
- Poster buddies
- Whiteboard
- Lunch
- Tipkaartjes (zie intranet)
- Pennen
- Hapjes, drankjes en muziek voor de borrel

#### Vorbereiding vooraf:

- Nodig vertegenwoordigers van partnerorganisaties uit (bijvoorbeeld Werkplein, GGD, Vluchtelingenwerk) en vraag 2 personen om een workshop te houden op doelen die relevant zijn voor deze lichting (bijvoorbeeld op het gebied van werk/studie en gezondheid)
- Nodig expert op het gebied van presenteren/netwerken uit (bij voorkeur een ervaringsdeskundige op het gebied van integratie)
- Coaches vragen om foto's van hun groepen (o.a. van het 'Koken & Kletsen') van te voren op te sturen naar VV-staf en om een paar minuten voor te bereiden waarin ze wat hoogtepunten uit de eigen grote groep/individuen in de groep vertellen
- Verdeel de rest van de taken over de VV-staf
- Nodig de leiders van de 4 groepen uit om te helpen met het klaarzetten van de zaal en bespreek het draaiboek met hen door, zodat ze ook 'ownership' ontwikkelen

m.b.t. de organisatie van deze dag

- Afhankelijk van het taalniveau van de groepen, zorg voor een vertaler in de meest gesproken taal. Vertaal het liefst simultaan vanwege de tijds winst. Bij voorkeur is de vertaler een helper die voldoende taalniveau hiervoor heeft
- Kijk of er oppas nodig is (het beste te checken via de coaches)

#### Overzicht uitgewerkt:

*Suggestie: organiseer ontmoetingsdagen op een zaterdagmiddag.*

#### 1. Inloop (15 min)

Badges met namen van iedereen op een tafel, verwelkomende Nieuwe en gevestigde Nederlanders bij de deur en in de zaal, koffie en thee, gezellige aankleding en muziek. Nieuwe en gevestigde Nederlanders krijgen hun profiel bij binnenkomst en hangen deze zelf ergens in de zaal met poster buddies op.

#### 2. Welkom, dagoverzicht en dagduiding (15 min)

- Welkom
  - o Welkom aan iedereen + bijzonder welkom van partnerorganisaties/expert/andere gasten
  - o Korte terugblik met foto's uit de grote groepen, genoemd met naam
  - o Coaches vertellen kort hoogtepunten uit de eigen grote groep/individuen in de groep (2 min per groep)
  - o Wetenswaardigheden vanuit VV-staf
- Dagduiding
  - o We leren onszelf **presenteren** vandaag. Dit is een mooie kans om dit te leren, want je hebt het vaak nodig!
  - o We kunnen **netwerken** met: A. Nieuwe en gevestigde Nederlanders uit de andere grote groepen die je normaal niet zo vaak ziet. en B. Onze gasten:....
  - o Netwerken is heel erg belangrijk. Een Syrische kapper vond na lang zoeken werk door contact met een maatje uit zijn groep. Iemand anders had een vraag over computers en werd door een maatje gekoppeld aan een kennis die haar hier mee kon helpen. Het maakt dus veel uit wie je kent! Grijp je kans dus!
  - o Belangrijk: alle tips/contacten die jij vandaag krijgt, vragen om JOUW initiatief!

#### 3. Energizer (10 min)

- Ballontrappen: iedereen krijgt een touwtje en ballon en bindt de ballon om zijn/haar enkel. Vervolgens probeert iedereen (liefst buiten) om elkaars ballon kapot te trappen.
- Touwtrekken: verdeel de groep in twee groepen en kijk wie het sterkst is! Herhaal in een andere groepsverdeling als er genoeg tijd is.



#### 4. Presentatie door netwerk/presentatie-expert (10 min)

- Waarom is presenteren zo belangrijk en wat zijn tips?
- Waarom is netwerken zo belangrijk en wat zijn tips?

#### 5. Profielen presenteren, met lunch (1 uur 40 min)

Voor deze presentaties krijgen deelnemers een extra (A4-)profiel, die ze kunnen gebruiken voor hun presentatie, zodat ze niet hun al opgehangen profiel weer eraf hoeven te halen en later weer op moeten hangen.

De lichte wordt gesplitst in twee delen: 2 keer 2 grote groepen bij elkaar. Liefst verdelen over twee aparte ruimtes. Lunch staat op de tafels maar mensen bij een ronde omheen zitten.

*Twee rondes van 50 min:*

- Coach benoemt even wie er naast leden van de 2 grote groepen bij de ronde aanwezig zijn.
- Coach nodigt gevestigde Nederlanders uit om naar voren te komen en heel kort (1 minuut) staand iets over zichzelf te vertellen en met enthousiasme zijn/haar maatje voor te stellen.
- Nieuwe Nederlander presenteert zich staand aan de hand van zijn/haar profiel (profiel kan/hij zij met tape opplakken op een whiteboard). Het maatje van deze persoon maakt een filmpje van de presentatie en stuurt dit naar de persoon toe.
- Toehoorders luisteren. Na de presentatie kunnen ze vragen stellen en/of tips geven. Ze schrijven hun feedback op een tipkaartje, met hun contactgegevens erbij. Ze geven tips over de presentatie zelf en/of met betrekking tot de gestelde zoekvraag (contacten, informatie, enz.).
- Dan is het volgende maatjesduo aan de beurt en wordt B t/m D herhaald.
- Aan het eind van de hele ronde: gespreksleider benadrukt nog eens het belang van eigen initiatief in het aan de slag gaan met de ontvangen tips en contacten
- Dan switchen naar de tweede ronde. Nieuwe Nederlanders die presenteren blijven in dezelfde ruimte. Gevestigde Nederlanders en al het andere publiek gaat naar de andere ruimte. Zo hebben Nieuwe Nederlanders bij de tweede ronde een volledig nieuw publiek.

#### 6. Bij je profiel gaan staan (10 min)

Nieuwe Nederlanders gaan bij hun A3-profiel staan, die ze zelf ergens hebben opgehangen. Hiermee hebben ze de kans om kennis te maken met mensen die ze nog niet veel hebben gesproken. Coach leidt dit vanuit de presentatierondes in met: fantastisch gedaan, loop naar je profiel en probeer nog tenminste 1 persoon te leren kennen die je nog niet zo goed kent.

Gevestigde Nederlanders en gasten lopen rond om te netwerken met Nieuwe Nederlanders die bij hun profielen staan.

#### 7. Pauze (10 min)

Thee, koffie, koekjes

#### 8. Feedback door expert (10 min)

Netwerk/presentatie-expert geeft motiverende & constructieve feedback op algehele lijnen die hij heeft gezien in de presentatievaardigheden / netwerkvaardigheden. Eindigt sterk motiverend.

#### 9. Workshop m.b.t. jouw doelen (30 min)

Uitleg van de verschillende workshops + waarom deze belangrijk zijn. Er zijn twee workshops, die beiden inhaken op wat de workshopgevers gehoord hebben deze dag. Kies de workshop waar je het meest interesse in hebt.

##### A. Workshop werk/opleiding (bijvoorbeeld door Werkpleincoaches)

Wat zien zij als routes en mogelijkheden naar werk/opleiding, welke tips en trucs hebben zij (bijvoorbeeld voorbeelden van stagemogelijkheden, reiskostenvergoeding enz.), op basis van wat zij die dag hebben gezien en gehoord?

##### B. Workshop gezondheid (bijvoorbeeld door een GGD-expert – bij voorkeur een ervaringsdeskundige op het gebied van integratie)

Welke tips en trucs zijn er bij belemmeringen in de mentale en lichamelijke gezondheid en het gezinswelzijn? Denk aan onderwerpen zoals: stress, zorg voor kinderen, hoe krijg ik rust-werk balans, enz.

#### 10. Vooruitblik (10 min)

Er komt een erg leuk nieuw project aan: de Actie in de Wijk! Laat foto's van eerdere Acties zien. Je gaat later met je groep nadenken vanuit jullie talenten en interesses wat voor Actie in de Wijk jullie willen doen.

Jaaroverzicht tonen, laten zien waar we nu zijn en wat we al hebben gedaan én wat we nog allemaal voor leuke activiteiten gaan doen samen. Aanmoediging: we zijn nu halverwege!

#### 11. Alcoholvrije borrel (30 min)

Blijf nog gezellig hangen, ga nog niet naar huis! Hapjes, (alcoholvrije) drankjes, (live) muziek, dans.



## 2.3 Variaties en Uitdagingen

Het jaarprogramma zoals hierboven beschreven, is een totaalbeeld. Om verschillende redenen kan het zijn dat dit in de praktijk alleen ten dele wordt uitgevoerd:

1. Bij sommige Nieuwe Nederlanders blijkt gaandeweg dat zij vooral in bepaalde bouwstenen investeren en in andere niet of minder. Ze komen bijvoorbeeld met plezier naar de groepsbijeenkomsten, maar het één-op-één-contact met hun maatje komt niet van de grond. Of ze komen juist weinig naar de groepsbijeenkomsten maar verschijnen wel enthousiast op een Ontmoetingsdag. Soms betreft het hier niet een individu maar een hele groep, waarbij bijvoorbeeld vooral de individuele maatjescontacten goed lopen maar het groepscontact niet – of juist andersom. Ook komt het met regelmaat voor dat Nieuwe Nederlanders op het laatste moment afzeggen vanwege het zich niet lekker voelen, familieverplichtingen, druk zijn met andere zaken enz. Dit heeft er onder andere mee te maken dat Nieuwe Nederlanders Vlucht Voorwaarts zien als een sociale context, waar je net als bij familie of vrienden zonder problemen te laat kunt komen of af kunt zeggen – in tegenstelling tot bij formele afspraken voor werk of studie of financiën. Het is belangrijk dat coördinatoren en coaches Nieuwe en 'Oude' Nederlanders voortdurend blijven stimuleren om actief mee te doen op alle niveaus en om niet te makkelijk af te zeggen, omdat daarmee het sterkst wordt gebouwd aan een gemeenschap en de bijbehorende competenties. Anderzijds is het geheel niet 'mislukt' als iemand alleen ten dele meedoet, omdat ook met een gedeelte van de bouwstenen of een gedeeltelijke aanwezigheid nog altijd wordt gewerkt aan verbinding en competenties. Hier zijn een aantal tips in het omgaan met gedeeltelijke aanwezigheid:

2. Als een Nieuwe Nederlander vaak afwezig is of te laat komt, kan de coach proberen deze persoon te stimuleren vanuit 'groepstaal'. Veel Nieuwe Nederlanders komen uit groepsgerichte culturen en het noemen van de impact op een groep of op eer (groepstaal) zal meer indruk op hen maken dan het noemen van gedragsnormen (individualistische taal). Je kunt bijvoorbeeld zeggen: "Als jij om 20:00 komt in plaats van om 19:00, dan hebben anderen in de groep hier last van: ze moeten wachten of ze kunnen de opdrachten van die avond minder goed doen door jou". Of je kunt zeggen: "Hoe zou jij het zelf vinden om een groep te leiden en sommige mensen kwamen niet? Of dat je een programma had voorbereid maar die kon je niet goed uitvoeren omdat sommigen er niet waren?".

3. Wanneer steeds wisselt wie waarbij aanwezig is, maar over het algemeen de meeste groepsleden betrokken zijn, is een goed motto voor de coach: 'The show must go on', wat wil zeggen dat de coach ondanks wisselingen in aanwezigheid het gehele programma blijft aanbieden en deelname op alle niveaus blijft stimuleren. Met dit motto zal er aan het eind van het jaar veel te oogsten zijn, ook al heeft niet iedereen alles meegekregen.

4. Als de individuele maatjesrelaties in een groot deel van de groep niet goed lopen, kan de coach als eerste proberen om te bemiddelen in deze relaties, via aparte gesprekken met beide maatjes of een gezamenlijk gesprek in de grote groep. Als dit herhaaldelijk weinig lijkt op te leveren, kan de coach er (in overleg met de coachtrainer – zie 3.2.3) ook voor kiezen om de individuele contacten eerst te versterken binnen de groepsbijeenkomsten. Dit kan bijvoorbeeld door kleine groepen te vervangen door grote groepen en door activiteiten te doen waarbij maatjes samen moeten werken/ zich dieper aan elkaar verbinden.

5. Als een groot aantal mensen juist bij de groepsbijeenkomsten ontbreekt, kan de coach als eerste proberen om het programma sterker op behoeftes in te richten en om het contact als coach met de mensen die niet komen te versterken. Als dit herhaaldelijk weinig lijkt op te leveren, kan de coach er uiteindelijk voor kiezen (in overleg met de coachtrainer) om de groepsbijeenkomsten los te laten en de individuele maatjescontacten te versterken. Dit kan bijvoorbeeld door de gevestigde Nederlandse maatjes in het contact extra toe te rusten op relevante domeinen.

6. Als een persoon op geen enkel niveau meedoet en dit ook zo blijft na herhaaldelijke gesprekken, dan is het beter voor de persoon en de groep om (na overleg met de coachtrainer) samen formeel te stellen dat deze persoon niet meer meedoet (voor procedures hieromtrent, zie 3.2.1 en 3.2.2).

7. Soms komen er juist spontaan mensen bij één of meerdere groepsbijeenkomsten bij, zoals familieleden van degene bij wie huis is afgesproken of vrienden die meekomen. Verwelkom iedereen die meekomt hartelijk en eer en betrek ze zoveel mogelijk in de bijeenkomst.



Inhoudelijke variatie: Het huidige curriculum is gebaseerd op ervaring met mannen- en vrouwengroepen, jongeren en ouderen en met name statushouders uit Syrië maar ook andere landen zoals Egypte, Irak, Afghanistan, Sierra Leone, Congo en Eritrea. Op basis van deze ervaring hebben we het vermoeden dat het curriculum goed kan aansluiten bij diverse genders, leeftijden en etnische achtergronden. De relatie tussen soorten groepen en variatie in de aanpak is echter onderwerp van verder onderzoek. Wij hebben hierbij enkele vermoedens, maar deze moeten nog verder worden onderzocht:

1. Wij denken dat het voor groepen jonge mannen aan te raden is om bij de flexibele momenten vooral doe-activiteiten in te lassen, reflectiemomenten kort en bondig te houden en mogelijk op andere momenten wat af te wijken van het programma.
2. We vermoeden dat er voor de overwegend laagopgeleide groep van Eritreeërs wel enkele aanpassingen in het programma gewenst zijn, maar hebben nog te beperkt ervaring met deze groep om hier specifieke suggesties voor te geven. Mogelijk werkt het met deze groep goed om een jaar lang eerst alleen te bouwen aan individuele maatjescontacten en dan vanuit die verbinding het jaar daarop mee te gaan draaien in een groep – maar dit weten wij niet uit ervaring.



## 3. PROCEDURES

### 3.1 Werving en Selectie

Twee keer per jaar start er een nieuwe groep: in januari en september. Voor de werving en selectie van intake van nieuwe en gevestigde Nederlanders zijn twee verschillende mensen verantwoordelijk. Het gaat namelijk om twee verschillende procedures. Het werven van nieuwe Nederlanders heeft vaak meer tijd nodig om hen het concept te laten begrijpen en loopt meestal via externe organisaties als Werkplein. Gevestigde Nederlanders zijn makkelijker te bereiken en hebben het Vlucht Voorwaarts concept sneller door. Na de werving komt er een intakegesprek waarna er een matching kan worden gedaan tussen nieuwe en gevestigde Nederlanders.

#### 3.1.1 Nieuwe Nederlanders: werving en selectie

Het is aan te raden minimaal drie maanden van tevoren te beginnen met werven van nieuwe Nederlanders. Houd daarbij rekening met de vakantieperiodes. Algemeen: houd zicht op het aantal nieuwe en gevestigde deelnemers dat zich heeft aangemeld in verband met de te vormen groepen. Zo wordt duidelijk of er nog naar extra mannen, vrouwen of mensen uit een bepaalde achtergrond zoekt.

- Hoe kom je in het begin in contact met een zo breed mogelijke groep nieuwe Nederlanders in je woonplaats? Kijk allereerst rond in je eigen netwerk. Mogelijk ken je al een paar mensen of organisaties. Vorm je daarnaast een beeld van de sociale kaart van je gemeente: zoek uit welke organisaties verder betrokken zijn bij de integratie van nieuwe Nederlanders. Dit verschilt per gemeente. In Assen zijn vluchtelingenwerk, de sociale dienst en scholen belangrijke spijlen in het netwerk. Je kunt bijvoorbeeld ook denken aan Humanitas en het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA). In grotere gemeenten zijn er vaak nog meer organisaties die zich op inzetten voor nieuwe Nederlanders. Ook kun je informeren bij religieuze instanties als kerken en moskeeën. Leg contact met bovenstaande organisaties om elkaar te leren kennen en overleg over hoe je samen kunt werken. Potentieel nieuwe deelnemers kunnen ook worden gevraagd of ze vrienden of familie hebben die mogelijk mee willen doen.

- Planning: houdt zeker in het begin een gemiddelde tijd van drie uur per deelnemer aan. Dit omvat het werven van deelnemers, het maken van de afspraak waarbij verschillende partijen betrokken zijn, de afspraak zelf en het schrijven van een verslag. Per lichting kunnen 16 deelnemers meedoen, maar het is handig om meer mensen te werven om goede groepen te kunnen maken. Ook vallen er in het begin wel eens mensen uit.
- Intakegesprek:
  - o Maak telefonisch een afspraak en leg uit hoe je met de persoon in contact bent gekomen. (Houdt dit zelf ook bij).
  - o Locatie: vraag of je bij de potentiële deelnemer op bezoek mag komen. Mensen vinden het vaak fijn om gastvrij te zijn. Coachgroepen vinden in het algemeen ook plaats bij deelnemers en maatjes thuis.
  - o Neem iemand mee die kan helpen met vertalen als er een taalbarrière is.
  - o Maak een verslag van het gesprek (zie bijlage 3a)
- Mensen die kunnen deelnemen aan het project zijn vergunninghouders die een woning hebben, gemotiveerd zijn om contact te maken, hun netwerk te vergroten en stappen willen zetten in hun participatie in de Nederlandse samenleving.
- Criteria die gesteld worden aan deelnemers zijn:
  - o een goede motivatie,
  - o het hebben van een verblijfsvergunning
  - o Woont in het gebied waar het project plaatsvindt
  - o Heeft behoefte aan een groter (Nederlands) netwerk
  - o Wil stappen zetten richting taalontwikkeling, opleiding, vrijwilligerswerk, werk.
  - o Wat betreft taalniveau: tenminste niveau A1, ideaal is niveau A2. A2 is het niveau van iemand die inburgeringsexamen gedaan heeft. Zo iemand kan eenvoudige alledaagse gesprekken voeren.
- Als iemand deel wil nemen geef hem haar dan contact gegevens en informeer de persoon over welke contactmomenten zullen volgen. Leg vlak voor de daadwerkelijke contactmomenten nog even contact per telefoon of app.





### 3.1.2 Werving en intake gevestigde Nederlanders

Het is aan te raden minimaal drie maanden van tevoren te beginnen met werven van gevestigde Nederlanders. De meest effectieve kanalen om gevestigde Nederlanders te werven gemeten bij Vlucht Voorwaarts Assen zijn:

- Via via: Het inzetten van je huidige netwerk en het netwerk van de aangesloten maatjes. Vooral bij een beginnend Vlucht Voorwaarts project is dit erg effectief, maar ook in een later stadium omdat er steeds weer nieuwe maatjes bijkomen. Zie de Vlucht Voorwaarts PR Kit voor een voorbeeld van voorgeschreven berichten voor op social media, leuke foto's om te delen en de maatjesvacature. Het is belangrijk om het zo leuk en makkelijk mogelijk te maken voor gevestigde Nederlanders om hun netwerk in te zetten.
- Social media: Deel de oproep voor nieuwe maatjes bij Vlucht Voorwaarts op verschillende social media kanalen met een speciale focus op Facebook (voor de wat generatie) en Instagram (voor de wat generatie). Advertenties op deze kanalen blijken erg goed te werken bij het werven van maatjes. Denk hierbij om specifiek te focussen op mensen die Vlucht Voorwaarts waarschijnlijk interessant vinden. Dit kunnen mensen zijn die 'vluchtelingen', 'vrijwilligerswerk' of 'andere culturen' als interesse categorie hebben, maar ook mensen die lijken op de mensen die de pagina van Vlucht Voorwaarts liken (een zogenaamd look-a-like-audience).
- Google: Vindbaarheid van de website op Google is essentieel. Veel gevestigde Nederlanders gaven aan zo bij Vlucht Voorwaarts gekomen te zijn. Dit zijn mensen die al op zoek waren naar vrijwilligerswerk met nieuwkomers.
- De krant: Publicaties van Vlucht Voorwaarts in (lokale) kranten zorgde altijd voor veel reacties. Wanneer de werving begint is het sturen van persberichten naar kranten in de buurt dus een goede manier om maatjes te werven. Alleen het sturen van de maatjevacature is echter minder interessant voor een krant dan het delen van een daadwerkelijk verhaal van iemand die meegelopen heeft met Vlucht Voorwaarts met aan het einde de maatjesvacature als bijzaak v ermeldt. Zie de voorgaande persberichten in de PR Kit.
- Vrijwilligersplatformen: Op vrijwilligersplatformen in de regio komen veel mensen die al actief op zoek zijn en dus Vlucht Voorwaarts snel uit zichzelf benaderen wanneer ze een leuke vacature zien.

- Kerkgemeenschappen: Kerkgemeenschappen staan meestal open voor het ondersteunen van initiatieven zoals Vlucht Voorwaarts. Om het makkelijk te maken om informatie over Vlucht Voorwaarts te delen is het aan te raden om een PowerPoint slide (zie PR Kit) naar ze toe te sturen met duidelijke informatie en te vragen of ze hier aan het einde van de dienst aandacht aan willen besteden. Iemand van Vlucht Voorwaarts die iets komt vertellen over het project is natuurlijk altijd het meest effectief.
- Samenwerken met andere initiatieven: Samenwerken kan bijvoorbeeld door elkaar te noemen op de website en social media posts van elkaar te delen. Het is daarom wijs om een overzicht te maken van alle mogelijke samenwerkingspartners in de regio. In Assen zijn mogelijke samenwerkingspartners: Vluchtelingenwerk Noord-Nederland, Vaart Welzijn, Oranje Fonds, Kans Fonds, Werkplein Drentsche Aa, Gemeente Assen, COA, AZC Assen, Stichting Present, Zing met me mee cafe, Drenthe College, Alfa College.

#### Intake Gevestigde Nederlanders

Na voldoende geïnteresseerde mensen te hebben binnengehaald is het tijd voor een intakegesprek. Meer mensen dan nodig uitnodigen voor een gesprek is aan te raden omdat uitval op het begin veel voorkomt. Het is een tweezijdig gesprek waarin de gevestigde Nederlander kan ontdekken of Vlucht Voorwaarts iets voor hem of haar is en voor Vlucht Voorwaarts om te kijken of de persoon op één lijn zit met de VV-missie: samen bouwen aan een toekomst. Voor een intensief programma als Vlucht Voorwaarts is het essentieel dat een persoon achter de missie staat. Eerdere ervaringen hebben uitgewezen dat het lastig is om samen te werken wanneer dit niet zo is. Ook vragen we gevestigde Nederlanders altijd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) in te vullen.

Het toetsen van de geschiktheid van een persoon kan volgens de volgende aspecten:

- Ruimte in de agenda: Heeft de persoon daadwerkelijk genoeg tijd?
- Flexibiliteit: kan de persoon het aan wanneer iets anders gaat dan van tevoren gedacht?
- Gelijkwaardigheid: Snapt dat de filosofie van Vlucht Voorwaarts uitgaat van integratie komend van beide kanten?

De verdere inhoud van het intakegesprek is te vinden in de bijlage



### 3.1.3 Matching gevestigde en nieuwe Nederlanders

Na een intakegesprek wordt er gekeken welke mensen mogelijk goed bij elkaar passen in een groep en als maatjeskoppels. Aangezien in veel landen nog grote verschillen bestaan tussen de mannen- en vrouwencultuur is er in eerdere lichtingen voor gekozen om met mannen en vrouwen groepen te werken en vrouwen altijd met vrouwen te matchen en andersom.

Bij het samenstellen van groepen wordt rekening gehouden met de leeftijd. Ook wordt enigszins geprobeerd om rekening te houden met cultuur en taal. Dat kan de onderlinge betrokkenheid verhogen. Zo zijn er binnen een lichting bijvoorbeeld een 'jonge' en 'oude' Arabische mannen en vrouwengroep geweest. Jong en oud zijn uiteraard relatief, hier waren de leeftijden ongeveer 30 bij de jongere groep en 45 bij de oudere groep.

Bij het matchen van de maatjes wordt ook gekeken naar gedeelde interesses. Tijdens de intakegesprekken is het belangrijk om te vragen aan zowel nieuwe als gevestigde Nederlanders of er bepaalde aspecten zijn waar rekening mee gehouden moet worden. Dit kunnen bijvoorbeeld etnische of religieuze spanningen zijn, al zullen die met name door nieuwe Nederlanders niet snel worden genoemd. Wanneer het mogelijk is proberen we mensen aan elkaar te matchen die dicht bij elkaar wonen.

Het komt vaak voor dat in het begin nog geschoven wordt met maatjes en binnen groepen. Dit is niet erg en hoort bij het proces. Ook kan worden gekozen om de matching op een andere manier vorm te geven. Bijvoorbeeld door alleen groepen te maken en mensen binnen de groepen zelf laten kiezen met wie ze maatje willen worden door middel van speeddaten.

### 3.1.4 Procesbegeleiding leiders

#### Werving en selectie van leiders

Leiders van een groep bestaan uit 1 coach, 1 assistent-coach en 1-2 helpers. Hoe gaat de werving en selectie van deze leiders?

- Al deze personen hebben idealiter al 1 lichting mee gedaan bij Vlucht Voorwaarts als Nieuwe of gevestigde Nederlander.
- Drie maanden voor het eind van de lichting, vraagt de coachtrainer de coaches om te kijken wie er uit hun groep geschikt is om mee te doen als helper, assistent-coach en eventueel coach. Hierbij kunnen de coaches meewegen in hoeverre de verantwoordelijkheden die bij de verschillende rollen horen (zie 3.5) bij de personen in hun huidige groep passen.

- Coaches vragen de personen die hen geschikt lijken voor specifieke rollen. Bij Nieuwe Nederlanders is er vaak wat extra aanmoediging nodig, omdat ze vaak denken dat hun taal nog niet goed genoeg is, ze het druk hebben of het gewoon spannend vinden. Uiteindelijk blijkt dat Nieuwe Nederlanders vaak erg trots worden op hun rol, dus schroom niet om de rol bij hen aan te bevelen. Het helpt als de coach benadrukt welke talenten hij/zij precies ziet in deze persoon die hem/haar juist zo geschikt maken voor deze rol.
- VV-staf zijn verantwoordelijk voor het samenbrengen van de aangedragen personen door coaches in 4 teams van leiders met ieder 1 coach, 1 assistent-coach en 1-2 helpers. In het samenstellen van deze teams is afstemming met de Coördinator Nieuwe Nederlanders en de Coördinator gevestigde Nederlanders belangrijk omdat zij weten welk type personen er in de nieuwe groepen mee gaan doen.

Aandachtspunten hierbij zijn:

- Als van een voormalig maatjesduo beiden meedoen in een nieuwe lichting, dan verdient het de voorkeur dat zij samen in een nieuwe groep terechtkomen. Dit versterkt de motivatie en cohesie.
- De ervaring van een persoon bouwt per lichting op. In het ideale geval springt iemand niet direct van maatje naar coach, maar wordt eerst helper of assistent-coach voor een lichting en wordt de daaropvolgende lichting coach. Hier kunnen uitzonderingen op worden gemaakt als er praktische redenen zijn en/of als de betreffende persoon vanwege beroep of vaardigheden geschikt is om direct door te stromen als coach.
- Elke groep leiders is intercultureel, dat wil zeggen dat er minimaal 1 Nieuwe Nederlander en 1 gevestigde Nederlander in zit. De precieze verhouding en de rolverdeling kan verschillen. Het kan zijn dat in 1 groep de coach een gevestigde Nederlander is en de assistent-coach en 2 helpers Nieuwe Nederlanders zijn – een verhouding van 1:4. Of het kan zijn dat in 1 groep de coach een gevestigde Nederlander is, de assistent-coach een gevestigde Nederlander en dat er 1 helper is die een 'Nieuw' Nederlander is – een verhouding van 2:1.



## 3.2 Procesbegeleiding

### 3.2.1 Procesbegeleiding Nieuwe Nederlanders

#### Warme overdracht van Coördinator Nieuwe Nederlanders naar coach

Op het moment dat de Nieuwe Nederlander klaar staat om mee te doen met Vlucht Voorwaarts, zijn er al verschillende contactmomenten geweest met de Coördinator Nieuwe Nederlanders. Daar is dan dus al enige vertrouwensband mee opgebouwd. Voordat de Nieuwe Nederlander naar de eerste kleine groep gaat, heeft hij/zij zijn/haar coach nog nooit ontmoet. Het is daarom belangrijk dat er een warme overdracht plaatsvindt tussen de coördinator en de coach. Dit gebeurt op een aantal manieren:

- De coördinator deelt met toestemming van de Nieuwe Nederlander zijn/haar telefoonnummer met de coach. De coach legt contact voorafgaand aan de kleine groep;
- Zowel de coördinator als de coach nodigen de Nieuwe Nederlander uit voor de eerste kleine groep (tip: stuur een foto van het leidende team toe in een app, dit kan helpen om iemand alvast een wat vertrouwd gevoel te geven);
- De coördinator is zelf aanwezig bij de eerste kleine groep en stelt coaches en Nieuwe Nederlanders aan elkaar voor.

#### Processen van Nieuwe Nederlanders volgen

Het is belangrijk om zicht te houden op de processen van Nieuwe Nederlanders: zowel op de ontwikkelingen in het meedoen aan de grote/kleine groep en het maatjescontact als op de groei in integratiecompetenties. Hiervoor zijn verschillende stappen van belang:

- De coach leest het intakegesprek van de Coördinator Nieuwe Nederlanders om te weten waar de Nieuwe Nederlander nu staat;
- Drie keer per jaar (na Ontmoetingsdag I + na Ontmoetingsdag II + na het Festival) vult de coach een vragenlijst (zie intranet) in voor alle Nieuwe Nederlanders in de groep. Dit kan eventueel in samenwerking gebeuren met de Nieuwe Nederlanders zelf en/of met hun maatjes. Bij de 'coachtraining' (zie 3.2.3) worden coaches hieraan herinnerd. De vragenlijst gaat zowel over betrokkenheid in de groep en in het maatjescontact als over ontwikkelingen op de 5 domeinen. Het bevat ook een zelf-reflectie/feedback-stuk om te kijken hoe de deelnemer de afgelopen periode bij Vlucht Voorwaarts heeft ervaren.

- De uitkomsten van alle vragenlijsten worden samengevat en gedeeld met de VV-staf door de Coördinator Nieuwe Nederlanders. Uitkomsten worden vertaald op de volgende manier:
  - o De Coach-van-coaches geeft tips aan individuele coaches op het gebied van groeps/maatjes-relaties en/of integratieontwikkeling;
  - o Het is belangrijk om als organisatie geen 'eiland' te zijn en om af te stemmen met samenwerkingspartners. De uitkomsten van de vragenlijst kunnen een rol spelen in de informatieoverdracht naar andere partijen. Bij Vlucht Voorwaarts Assen wordt bijvoorbeeld drie keer per jaar informatie over de ontwikkelingen van Nieuwe Nederlanders gedeeld met Werkplein op basis van de vragenlijsten. Let er wel op dat bij het delen van persoonsgegevens met andere organisaties rekening wordt gehouden met de huidige privacywetgeving.
  - o De Curriculumontwikkelaar neemt opvallende uitkomsten mee in aanpassingen in het curriculum

#### Processen van Nieuwe Nederlanders begeleiden

De processen van Nieuwe Nederlanders worden enerzijds INTERN (vanuit Vlucht Voorwaarts zelf) begeleid, zowel op het gebied van maatjescontacten als integratiecompetenties:

##### Maatjescontact

Als maatjescontacten niet frequent of positief zijn, is de coach (zo nodig in samenwerking met de Coördinator Nieuwe Nederlanders) de aangewezen persoon om hier een rol in te spelen:

- De coach kan inventariseren wat er speelt door met beide personen apart te spreken of een gesprek met beiden tegelijkertijd te plannen. De coach heeft hierin met name de rol om ondertiteling te bieden: wat gebeurt er in de ervaring van de een, en wat gebeurt er in de ervaring van de ander? Hoe kunnen we dit verbeteren of oplossen?
- De coach kan de thematiek ook in de grote groep inbrengen, te meer als het bij meerdere maatjesrelaties speelt.

##### Integratiecompetenties

Het curriculum (hoofdstuk 2) ondersteunt de ontwikkeling van al deze competenties. Als competenties zich bij sommige Nieuwe Nederlanders in de groep op een bepaald domein minder sterk ontwikkelen, dan kan de coach:

- Kiezen om meer flexibele thema's op dat domein in de groep te behandelen
- Het maatje aanmoedigen om meer op dat domein samen te ondernemen



De processen van Nieuwe Nederlanders worden ook EXTERN (in samenwerking met partners) begeleid, met name op het gebied van integratiecompetenties:

Wij willen samenwerken met organisaties op alle vijf domeinen. Bij Vlucht Voorwaarts Assen werken we bijvoorbeeld samen met het Zing-met-me-mee-café (taal), Werkplein (werk en studie), stichting Present (vrijwilligerswerk), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (studie/stage), de GGD (gezondheid), Vluchtelingenwerk (allerhande praktische zaken), de Universiteit Groningen (cultuur) en het bedrijfsleven. Ook nodigen we vertegenwoordigers uit op een ontmoetingsdag, werken we samen aan een project, verwijzen we mensen door, of ontwikkelen samen nieuwe mogelijkheden.

Investeer tijd om de relaties op te bouwen. Leer de partnerorganisaties kennen en probeer te verhelderen hoe je elkaar kunt ondersteunen om de integratie van nieuwe en gevestigde Nederlanders te bevorderen. Een presentatie over de inhoud en werkwijze van Vlucht Voorwaarts kan daarbij ondersteunend zijn. Stem samen af hoe het contact wordt onderhouden. Nodig collega's van partner organisaties uit bij evenementen zoals 'Koken en Kletsen' en het VV Festival. Zo wordt de mogelijke afstand tussen partnerorganisatie, nieuwe Nederlander en gevestigde Nederlander korter. Zowel tijdens het leertraject als aan het einde ervan kunnen deze ontmoetingen zeer waardevol zijn als het gaat om verdere integratie en het vormgeven van toekomstplannen.

Soms beëindigen Nieuwe Nederlanders na een proces van wisselende afwezigheid definitief hun deelname aan een grote/kleine groep voordat de lichte is afgerond. In dat geval worden de volgende stappen gezet:

- De coach voert een eindgesprek met de Nieuwe Nederlander. In dit gesprek wordt betrokkenheid naar de persoon getoond en gekeken welke laatste constructieve tip of boodschap kan worden meegegeven. Ook is het gesprek bedoeld om duidelijkheid te krijgen over waarom de persoon is gestopt. Het kan behulpzaam zijn om hier een helper bij te betrekken, omdat dit de openheid van zaken waarschijnlijk vergroot. De coach koppelt wat hij/zij hieruit leert terug bij de coachtraining. De coachtrainer kijkt vervolgens samen met de rest van de VV-staf of de aanleiding voor het stoppen van deze persoon reden is om aspecten van het curriculum of de processen te herzien.
- De persoon komt nog een keer langs in de grote groep om afscheid te nemen. Als het mogelijk is, kan de persoon toelichten waarom hij/zij stopt. De anderen in de groep kunnen dan ook hun gedachten uiten: wat ze hebben gewaardeerd in deze persoon, dat ze het jammer vinden dat hij/zij stopt of dat ze het wel begrijpen, enz. Op deze manier wordt recht gedaan aan het commitment wat samen is aangegaan – daar loop je niet zonder afscheidsmoment of enige uitleg zomaar van weg.

- Als de relaties binnen de groep nog positief zijn, kan de coach/groep besluiten dat de vertrekkende persoon wel in de groepsapp blijft en welkom blijft wanneer het uitkomt. De coach kan ook de persoon voor bijzondere momenten uitnodigen, zoals een project of de afsluitavond van de groep als de persoon dit op prijs stelt.
- Als er vanuit het maatje van de gestopte persoon behoefte aan is en de lichte niet al bijna op zijn einde loopt, vraagt de coach aan de Coördinator Nieuwe Nederlanders om een vervanger voor de gestopte persoon te vinden. Zo niet, dan kan het maatje als hij/zij dit wil óf gewoon blijven meedraaien in de groep óf bovenaan de lijst worden gezet voor de volgende lichte.

### 3.2.2 Procesbegeleiding gevestigde Nederlanders

#### Warme overdracht van Coördinator gevestigde Nederlanders naar coach

Op het moment dat de gevestigde Nederlander klaar staat om mee te doen met Vlucht Voorwaarts, zijn er al verschillende contactmomenten geweest met de Coördinator gevestigde Nederlanders. Daar is dan dus al enige vertrouwensband mee opgebouwd. Voordat de gevestigde Nederlander naar de eerste maatjestraining gaat, heeft hij/zij zijn/haar coach nog nooit ontmoet. Het is daarom belangrijk dat er een warme overdracht plaatsvindt tussen de coördinator en de coach. Dit gebeurt op een aantal manieren:

- De coördinator deelt met toestemming van de gevestigde Nederlander zijn/haar telefoonnummer met de coach. De coach legt contact voorafgaand aan de eerste maatjestraining;
- Zowel de coördinator als de coach nodigen de gevestigde Nederlander uit voor de eerste maatjestraining;
- De coördinator is aanwezig bij de eerste maatjestraining en stelt coaches en maatjes aan elkaar voor.

#### Processen van gevestigde Nederlanders volgen

Het is belangrijk om zicht te houden op de processen van gevestigde Nederlanders: zowel op de ontwikkelingen in het meedoen aan de grote groep en het maatjescontact als op de groei in integratiecompetenties. Hiervoor zijn verschillende stappen van belang:

- De coach leest het intakegesprek van de Coördinator gevestigde Nederlanders om te weten waar de gevestigde Nederlander nu staat;
- Bij maatjestrainingen II en III wordt feedback van de maatjes gevraagd via feedback-kaartjes en bij maatjestraining IV via een vragenlijst. De vragenlijst gaat zowel over betrokkenheid in de groep en in het maatjescontact als over ontwikkelingen op de 5 domeinen. Het bevat ook een zelfreflectie/feedback-stuk



om te kijken hoe de persoon de afgelopen periode bij Vlucht Voorwaarts heeft ervaren.

- De uitkomsten van alle vragenlijsten worden samengevat en gedeeld met de VV-staf door de Coördinator gevestigde Nederlanders. Uitkomsten worden vertaald op de volgende manier:
  - o De Coach-van-coaches geeft tips aan individuele coaches op het gebied van groeps/maatjes-relaties en/of integratieontwikkeling;
  - o De Curriculumontwikkelaar neemt opvallende uitkomsten mee in aanpassingen in het curriculum

### Processen van gevestigde Nederlanders begeleiden

De processen van gevestigde Nederlanders worden met name INTERN (vanuit Vlucht Voorwaarts zelf) begeleid, zowel op het gebied van maatjescontacten als integratiecompetenties:

#### **Maatjescontact**

Als maatjescontacten niet frequent of positief zijn, is de coach (zo nodig in samenwerking met de Coördinator gevestigde Nederlanders) de aangewezen persoon om hier een rol in te spelen. Vaak ontstaat na enkele maanden een dip in het contact omdat de Nieuwe Nederlander in de ogen van de gevestigde Nederlander beperkt initiatief neemt in het contact. De coach kan het volgende doen:

- De coach kan inventariseren wat er speelt door met beide personen apart te spreken of een gesprek met beiden tegelijkertijd te plannen. De coach heeft hierin met name de rol om ondertiteling te bieden: wat gebeurt er in de ervaring van de een, en wat gebeurt er in de ervaring van de ander? Hoe kunnen we dit verbeteren of oplossen?
- De coach kan de thematiek ook in de grote groep inbrengen, te meer als het bij meerdere maatjesrelaties speelt.

#### **Integratiecompetenties**

Het curriculum (hoofdstuk 2) ondersteunt de ontwikkeling van al deze competenties. Als competenties zich bij sommige gevestigde Nederlanders in de groep op een bepaald domein minder sterk ontwikkelen, dan kan de coach:

- Kiezen om meer flexibele thema's op dat domein in de groep te behandelen
- Het maatje aanmoedigen om meer op dat domein samen te ondernemen

### Processen van gevestigde Nederlanders afronden

Soms beëindigen gevestigde Nederlanders na een proces van wisselende afwezigheid definitief hun deelname aan een grote groep voordat de lichter is afgerond. In dat geval worden de volgende stappen gezet:

- De persoon komt nog een keer langs in de grote groep om afscheid te nemen. Als het mogelijk is, kan de persoon toelichten waarom hij/zij stopt. De anderen in de groep kunnen dan ook hun gedachten uiten: wat ze hebben gewaardeerd in deze persoon, dat ze het jammer vinden dat hij/zij stopt of dat ze het wel begrijpen, enz. Op deze manier wordt recht gedaan aan het commitment wat samen is aangegaan – daar loop je niet zonder afscheidsmoment of enige uitleg zomaar van weg.
- De coach voert een eindgesprek met de gevestigde Nederlander. In dit gesprek wordt betrokkenheid naar de persoon getoond en gekeken welke laatste constructieve tip of boodschap kan worden meegegeven. Ook is het gesprek bedoeld om duidelijkheid te krijgen over waarom de persoon is gestopt. De coach koppelt wat hij/zij hieruit leert terug bij de coachtraining. De coachtrainer kijkt vervolgens samen met de rest van de VV-staf of de aanleiding voor het stoppen van deze persoon reden is om aspecten van het curriculum of de processen te herzien.
- Als de relaties binnen de groep nog positief zijn, kan de coach/groep besluiten dat de vertrekkende persoon wel in de groepsapp blijft en welkom blijft wanneer het uitkomt. De coach kan ook de persoon voor bijzondere momenten uitnodigen, zoals een project of de afsluitavond van de groep, mits deze uitnodiging geen belasting vormt voor de persoon.
- Als er vanuit het maatje van de gestopte persoon behoefte aan is en de lichter niet al bijna op zijn einde loopt, vraagt de coach aan de Coördinator gevestigde Nederlanders om een vervanger voor de gestopte persoon te vinden. Zo niet, dan kan het maatje als hij/zij dit wil óf gewoon blijven meedraaien in de groep (meestal zal dit het geval zijn vanwege de groepsband die is opgebouwd) óf bovenaan de lijst worden gezet voor de volgende lichter.



### 3.2.3 Procesbegeleiding leiders

#### Toerusting: leiderschapstraining

Er zijn twee leiderschapstrainingen verspreid over twee avonden die voorafgaan aan het curriculum zoals beschreven in hoofdstuk 2. De VV-staf organiseert deze avonden en is ook zo volledig mogelijk aanwezig bij de avonden. Voor de inhoudelijke uitwerking van deze avonden, zie Bijlage 3C: Leiderschapstraining.

#### Procesbegeleiding: coachtraining

Na de eerste toerusting via de leiderschapstraining, vindt verdere procesbegeleiding plaats via de structuur van de coachtraining. De coachtraining:

- Vervult een kernrol in het hele proces van coaching. Het is de 'lifeline' in de uitdagende functie van een coach. Het is de plek om op adem te komen, frustraties te uiten, van elkaar te leren en het gevoel te hebben dat je het samen doet.
- Wordt idealiter geleid door een (voormalig) VV-coach die met verschillende soorten groepen ervaring heeft;
- Duurt ongeveer 1,5 uur en vindt aanvankelijk 1 keer in de 2 weken plaats, maar verschuift in de loop van de lichter meestal naar behoefte naar 1 keer in de 4 weken;
- Heeft een aantal vaste elementen:
  - o Instructie – Vooruitblik op de komende bijeenkomsten tot aan de volgende coachtraining + uitdelen van benodigde materialen voor die bijeenkomsten. Drie keer per jaar (na Ontmoetingsdag I + na Ontmoetingsdag II + na het Festival) hoort hier ook de herinnering aan de vragenlijst (zie 3.2.1 en 3.2.2) bij.
  - o Rondje: 'Hoe gaat het?'
    - Vrije invulling – Coaches kunnen zelf inbrengen wat ze willen bespreken, het kan gaan om een issue van praktische aard (Hoe stimuleer ik mijn assistent-coach? Hoe ga ik om met mensen die vaak afzeggen voor de groepsbijeenkomsten? Hoe betrek ik de Nieuwe Nederlanders die nog een erg laag taalniveau hebben?) maar ook om vragen die meer met persoonlijke ontwikkeling als coach te maken hebben (Hoe kan ik assertiever worden? Hoe laat ik meer het proces gebeuren in plaats van dat ik alles in de groep wil sturen? Hoe kan ik beter worden in mensen met elkaar verbinden?)
    - Positief en negatief – Een iets meer gestuurde manier van delen hoe het gaat is de coaches vragen om iets te delen wat goed gaat en iets wat niet goed gaat.

- Samen leren – Stimuleer de coaches om met elkaar mee te denken, coaches leren van elkaar.
- Feedback op het curriculum – Vraag de coaches hoe de programma's uit het curriculum voor hun groep werken. De coachtrainer speelt eventuele verbeterpunten door aan de curriculumontwikkelaar.

## 3.3 Interne en externe communicatie

Zowel externe als interne communicatie is erg belangrijk om Vlucht Voorwaarts soepel te laten verlopen. Extern om de naamsbekendheid van Vlucht Voorwaarts te vergroten. Dit vergemakkelijkt zowel het werven van nieuwe en gevestigde Nederlanders als het krijgen van fondsen. Intern om mensen, wanneer ze zich bij Vlucht Voorwaarts aangesloten hebben, goed geïnformeerd en betrokken te houden. Wanneer ze een sterke connectie met Vlucht Voorwaarts blijven voelen is de kans groter dat ze doorstromen naar bijvoorbeeld het worden van coach en Vlucht Voorwaarts promoten binnen hun netwerk. Een deel van het externe communicatieplan van Vlucht Voorwaarts Assen is te vinden in bijlage 3D.

#### Interne communicatie

Om de miscommunicatie te voorkomen is het aan te raden om zoveel mogelijk met directe aanspreekpunten te werken. Vlucht Voorwaarts werkt met zowel een top-down als een bottom-up communicatiestructuur. Top-down (van boven naar beneden) omdat de VV-staf informatie aan de coaches doorgeeft en dat zij deze communiceren met hun groep. Bottom-up (van beneden naar boven) omdat maatjes wanneer iets niet lekker loopt dit doorgeven aan de coach of direct aan de VV-staf en dit altijd serieus wordt genomen en iets mee gedaan wordt. Verder worden gevestigde Nederlanders op de hoogte gehouden door middel van mail en nieuwe Nederlanders door middel van een directe What'sApp. Dit omdat de taalbarrière vaak nog te groot is om lange mails te lezen en What'sApp ook werkt met spraakmemo's, wat heel handig is als mensen bijvoorbeeld analfabeet zijn. Verder is data en informatie voor beide groepen terug te lezen op de website.



## Externe communicatie

De externe communicatie van Vlucht Voorwaarts focust zich in de beginfase op deze drie doelgroepen:

- Maatjes en betrokkenen binnen Vlucht Voorwaarts;
- Het netwerk van deze maatjes;
- Maatschappelijk betrokken mensen in de regio.

De eerste doelgroep is het makkelijkst te bereiken. Helemaal aan het begin van het opzetten van Vlucht Voorwaarts is het goed om te de mensen die al betrokken zijn ambassadeurs van Vlucht Voorwaarts te maken en zo doelgroep 2 te bereiken. Dat kan op de volgende manieren:

- Gebruik een duidelijke boodschap: Om maatjes in te zetten als ambassadeurs is het belangrijk dat zij duidelijk en snel kunnen uitleggen wat VV is en waar het voor staat;
- Maatjes laten meevieren in de succesmomenten van VV: Door in blogs en nieuwsbrieven te succes van nieuwe Assenaren te delen bijvoorbeeld.
- Aantrekkelijke content maken dat leuk is om te delen: Wees creatief met je communicatiekanalen en gebruik de PR Kit voor maatjes.

De volgende stap is het bereiken van maatschappelijk betrokken mensen uit de regio. Onder het kopje werving staan verschillende manieren om dit te doen. Om ook mogelijke financiers te betrekken met externe communicatie kunnen de volgende stappen ondernomen worden:

- Actief worden op Twitter en relevante partijen volgen en taggen (grote partijen zitten vaak op dit medium);
- Belangrijke mensen voor Vlucht Voorwaarts uitnodigen op evenementen om ze te laten ervaren wat het project inhoudt.

## 3.4 Rollen en taken van VV-staf

Binnen de VV-staf zijn een aantal rollen en taken die door professionals worden uitgevoerd. De rollen en taken die er zijn beslaan samen ongeveer 1,5fte en worden idealiter verdeeld over een team van 4 personen (zie de eerste 4 taakbeschrijvingen hieronder) In de eerste twee jaar zal er extra inzet nodig zijn voor het opbouwen van het netwerk, maar zal er ook een vv-trainer aanwezig zijn om het project op te zetten op de nieuwe locatie.

Daarnaast hebben we bij Vlucht Voorwaarts geëxperimenteerd met zowel betaalde als vrijwillige coaches, onze voorkeur gaat uit naar betaalde coaches vanwege de stabiliteit die dit biedt en de kwaliteit die beter te garanderen is. Om zelf ook ervaring te krijgen met alle processen die door elkaar lopen in een interculturele community is het goed als VV-staf leden ook coach zijn. Als er daarnaast gewerkt wordt met extra betaalde coaches zal er nog 0,4 fte extra gerekend moeten worden. De rol en taken van de coach worden in 3.5 beschreven, hier beschrijven we eerst de taken van de VV-staf met als standplaats Assen.

### Projectleider - 16 uur

#### **Jij:**

- Hebt passie en visie heeft voor het vormen van een intercultureel netwerk of hebt zelf een niet Nederlandse culturele achtergrond heeft.
- Bent ondernemend, creatief en gericht op samenwerken
- Hebt een hands-on mentaliteit
- Bent een verbindend leider
- Bent communicatief sterk is – schriftelijk en mondeling

#### **De baan:**

- Verantwoordelijkheid voor het operationeel beleid van Vlucht Voorwaarts in Assen
- Strategische relaties aangaan en onderhouden - afstemmen met partners/ instanties in Assen
- Inhoudelijke en financiële verantwoording naar partners en fondsen
- Meerjarenbeleid ontwikkelen
- Zelf meewerken in de organisatie



## Coördinator gevestigde Nederlanders – 12 uur

### Jij:

- Deelt onze passie voor het vormen van een intercultureel netwerk.
- Hebt minimaal hbo werk- en denkniveau
- Bent een hartelijk uitnodigend en wervend persoon.
- Hebt een goed inschattingsvermogen in de selectie van geschikte maatjes
- Houdt ervan om vanuit een team te werken, bent proactief en neemt verantwoordelijkheid voor gestelde doelen.

### De baan:

- Het uitbreiden en opbouwen van een netwerk in Assen gericht op het in contact komen met potentiële maatjes. Hiervoor werkt Vlucht Voorwaarts samen met organisaties zoals Stichting Present, buurtverenigingen, kerken, etc.
- Publiciteit op gang brengen en contacten leggen om mensen uit te nodigen om deel te nemen.
- Kennismakingsgesprekken organiseren en inschatten of iemand geschikt is als maatje.
- Communicatie en organisatie rondom de werving, selectie en inzet van maatjes.
- Een goede match maken tussen nieuwe en oude Assenaren samen met de coördinator Nieuwe Nederlanders
- Mede organiseren van en betrokken zijn bij VV-evenementen

## Coördinator Nieuwe Nederlanders – 12 uur

### Jij:

- Hebt passie en visie voor interculturaliteit of zelf een niet-Nederlandse culturele achtergrond;
- Hebt minimaal hbo werk- en denkniveau;
- Hebt kennis van de situatie van statushouders;
- Bent proactief en kan zelfstandig werken;
- Kan goed plannen en organiseren;

### De baan:

- Het werven van nieuwe Assenaren voor het VV-project;
- Veel één op één gesprekken met nieuwe Assenaren;
- Samenwerken met externe partners;
- Een goede match maken tussen nieuwe en oude Assenaren samen met de coördinator gevestigde Nederlanders;
- Mede organiseren van en betrokken zijn bij VV-evenementen.

## Managementassistent – 16 uur

### Jij:

- Deelt onze passie voor het vormen van een intercultureel netwerk
- Hebt minimaal hbo-werk en - denkniveau
- Bent organisatorisch sterk en kan snel schakelen tussen verschillende taken
- Werkt gestructureerd en bent zorgvuldig
- Houdt het overzicht ondanks chaos of hectiek

### De baan:

- Het ondersteunen van de projectleider en het team in hun taken;
- Voorbereiden van de vergaderingen;
- Organiseren van de verschillende bijeenkomsten met name op het gebied van logistiek;
- Uitvoeren van administratieve taken

## Communicatiemedewerker – 4 uur

- Bekendmaken en houden van Vlucht Voorwaarts in de regio.
- Mede vertegenwoordigen Vlucht Voorwaarts.
- Bijhouden website en social media.
- Onderhouden van contacten met de verschillende media.
- Ambassadeursfunctie.
- Maken en uitvoeren jaarplan PR in samenwerking met de projectleider.

## VV-trainers

De VV-trainers lopen een tijd lang met het team mee om hen mee te nemen in alle ins en outs van Vlucht Voorwaarts. Zij zullen het team ondersteunen, de coachtraining van de eerste lichten op zich nemen en in eerste instantie de communicatie doen met de andere VV's in het land.





## 3.5 Rollen en taken leidende teams

### De Coach

Verantwoordelijkheid van de **coach** (een Nieuwe Nederlander of een gevestigde Nederlander – als het een Nieuwe Nederlander is, dan is zijn/haar assistent-coach een gevestigde Nederlander en andersom om het interculturele aspect te borgen)

- Aansturen team en zorgen voor goede communicatie met elkaar
- Verdelen van taken samen met het team
- Initiatief nemen (of delegeren) voor wat er gedaan wordt tijdens de grote en kleine groep
- Coachen van maatjes (Nieuwe en gevestigde Nederlanders) persoonlijk en in het contact met elkaar
- Coaching ontvangen door Vlucht Voorwaarts

### De Assistent-coach

Verantwoordelijkheid **assistent-coach** (een Nieuwe Nederlander of een gevestigde Nederlander – als het een Nieuwe Nederlander is, dan is zijn/haar coach een gevestigde Nederlander en andersom om het interculturele aspect te borgen)

- Mede voorbereiden van de grote en kleine groep
- Onderdelen voor zijn/haar rekening nemen van de grote en kleine groep
- Uitzoeken van zaken die opkomen vanuit de groepsgesprekken
- Vervangen coach bij ziekte e.d.
- Mede verantwoordelijk voor het proces in de groep
- Taalniveau is B1 of hoger

### De Helper

Verantwoordelijkheid van de **helper** (altijd een Nieuwe Nederlander)

- Staat tussen de Nieuwe Nederlanders die voor het eerst meedoen en stelt hen op hun gemak
- Doet mee aan het gesprek in de groep
- Geeft voorbeelden vanuit de eigen situatie

- Kan zich bij Vlucht Voorwaarts blijven ontwikkelen door vragen te stellen, nieuwe dingen te leren en stappen te blijven zetten
- Geeft uitleg aan Nieuwe Nederlanders die voor het eerst meedoen vanuit de eigen ervaring – waar nodig in de eigen taal
- Helpt de leiders en de gevestigde Nederlanders in de groep om de vragen van Nieuwe Nederlanders in de groep te begrijpen
- Zijn de voelsprietten van de leiders als het gaat om:
- Vragen of onduidelijkheden in de groep
- Hulp die nodig is bij praktische zaken – zoals plek om bij elkaar te komen, maaltijd regelen of voorbereiden. Vervoer regelen of afstemmen over fietsen.
- Signaleren als er mensen verdriet hebben, moeite hebben of eenzaam zijn.
- Taalniveau is A2 (liefst al richting B1) of hoger

### Het team

Verantwoordelijk als **team** – doe je samen

- Evalueren van bijeenkomsten en hoe het gaat met iedereen in de groep.
- Zorgen voor een open, prettige sfeer waarin mensen zich welkom en veilig voelen. Dat begint in het eigen team. Elkaar leren kennen, afstemmomenten inplannen.
- Schema opstellen wanneer de grote en kleine groepen, Ontmoetingsdagen, Maatjestrainingen, Projecten, enz. Zijn.
- Communicatie met gevestigde en Nieuwe Nederlandse maatjes – app, bellen
- Hobbels wegnemen voor Nieuwe Nederlanders waar nodig en mogelijk zodat ze mee kunnen doen met alle activiteiten.
- Verdelen van wie aandacht en contact houdt met wie



## Bijlage 3A: Intakegesprek Nieuwe Nederlanders

### Checklist kennismakingsgesprek deelnemers Vlucht Voorwaarts Assen (informeel gestuurd)

1. Bekijk van tevoren wat we al weten van deze deelnemer

2. Mogelijke vragen

- Heden
  - Wat vind je nu leuk om te doen?
  - Iets over het huis/woonsituatie/plek
  - Met wie woon je samen?/Gezinssamenstelling
  - Verdere contacten in Assen?
- Verleden
  - Land/stad van herkomst (stad/platteland etc.)
  - Beroep/opleiding etc.
  - Familie die achter is gebleven?
- Toekomst
  - Heb je dromen voor de toekomst hier in NL?

3. Leg uit dat we met Vlucht Voorwaarts samen een manier willen vinden om met elkaar te leven in deze maatschappij. Hierin dragen we allemaal iets bij. De gemeente levert geld, wij van Vlucht Voorwaarts zetten onze tijd in om mee te lopen in het proces, net als de deelnemende Nieuwe Assenaren die beloven zich te committeren en de Nederlanders leren hoe ze samen kunnen leven in Assen. In plaats van langs elkaar. Zo zetten we ons allemaal in voor de bloei van de stad en de bloei van elkaar.

4. Je komt in een groep met meerdere nieuwe Assenaren. Sommigen hebben al eerder meegedaan aan Vlucht Voorwaarts. Eerst kom je twee keer samen met de nieuwe Assenaren, daarna wordt je gekoppeld aan je maatje. Het programma duurt een jaar en je hebt elke week een afspraak. De ene week met je maatje, de andere week heb je coachgroep. 1 keer in de maand heb je coachgroep met de nieuwe Assenaren, 1 keer in de maand heb je coachgroep met de nieuwe en oude Assenaren. Je werkt aan je toekomstplannen en daarbij ondersteunen we elkaar als groep.

5. Heb ik de folder gegeven

6. Is er een persoon uit Nederland waarmee je een goed contact hebt? (en zo ja, is deze persoon een mogelijk maatje? En mogen wij dan de contactgegevens?)

7. Bij welke andere organisatie, hulporganisatie of trajecten ben je al betrokken? (ivm afstemmen maatje)

8. Wie is je coach bij werkplein?

9. Wie is of was je contactpersoon bij VWNN?

10. Na het gesprek met elkaar een korte omschrijving/indruk van de persoon.

- Is hij/zij gemotiveerd?
- Zijn er nog vragen/onzekerheden rond het VV programma?

11. Leg uit: Vlucht Voorwaarts zal soms communiceren met andere organisaties over het proces van de deelnemer wanneer dat belangrijk is voor het proces van de deelnemer. Vooral met Werkplein Drentsche Aa en Vluchtelingenwerk Noord-Nederland.

Vul na het gesprek de volgende informatie aan.

**Deelnameformulier:** zie volgende pagina

**Overdrachtsinformatie:** (Via wie in contact gekomen? Eventuele bijzonderheden)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Korte indruk van het gesprek:** (Wie waren aanwezig? Eventuele bijzonderheden)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Motivatie van de deelnemer:** (Waarom wil de deelnemer wel/niet mee doen, in eigen woorden)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



<b>Naam:</b>			<input type="checkbox"/> Man	<input type="checkbox"/> Vrouw
<b>Adres:</b>				
<b>Telefoon:</b>				
<b>Email:</b>				
<b>Geboortedatum:</b>				
<b>Nationaliteit:</b>				
<b>Burgerlijke staat:</b>	Gehuwd / Samenwonend / Ongehuwd / Gescheiden/Alleenwonend			
<b>Gezinssituatie:</b>				
<b>Gezinsleden buitenland:</b>	Ja / Nee	Zo ja, welke:		
<b>Levensovertuiging:</b>				
<b>Moedertaal:</b>				
<b>Andere talen:</b>				
<b>Beheersing Nederlandse taal:</b>	<input type="checkbox"/> A0 / A1 / A2 / B1 / B2 / C1 / C2	<b>Toelichting:</b>		
<b>In Nederland sinds:</b>				
<b>Educatie/Opleiding:</b>	1)			
	2)			
<b>Beroepservaring:</b>	1)			
	2)			
	3)			
	4)			
<b>Hobby's:</b>	1)			
	2)			
	3)			
<b>Coach Werkplein</b>				
<b>MaBe VWNN</b>				

## Bijlage 3B: Intakegesprek Gevestigde Nederlanders

### Checklist intakegesprek gevestigde Nederlanders

Te geven uitleg/instructie:

*Leg uit: alle info uit het gesprek wordt gedeeld met hele team*

#### 1) Visie

Pijlers in de visie van Vlucht Voorwaarts:

- interculturele gemeenschap tussen oude en nieuwe Assenaren – kernwaarde: samen gelijkwaardig/wederkerig bouwen, zodat we komen tot de bloei van de stad en elkaar
- gezamenlijk leertraject/training met focus op individuele doelen deelnemer

#### Visie maatje:

- netwerk: huis en eigen netwerk openstellen, huis/familie van ander leren kennen
- integratie: culturele uitwisseling
- training: ondersteuning geven bij activiteiten van Vlucht Voorwaarts
- psychologisch: veilige haven /
- praktische hulp: metafoor van de 'goede buurman/vrouw' (incidenteel ergens bij helpen als nodig, nadruk blijft op samen oplopen, niet op 'overnemen van')
- leren: wederzijds leren van elkaar

#### 2) Tijdsbelasting:

- Wij vragen een commitment 1 jaar.
- In deze periode: 1x per 2 weken ontmoeting maatje; 1x per 4 weken grote groep; 3x een ontmoetingsdag (= zaterdagmiddag); 4x een maatjestraining (de 1e vindt plaats vóór alle andere bijeenkomsten); 3x een gezamenlijk project (bijv. Koken en kletsen, actie in de wijk, VV Festival etc.).

*We vragen een commitment om aanwezig te zijn bij alle activiteiten van VV.*

- Belangrijke data om vast te noteren:
  - datum 1e maatjestraining
  - week van de 1e grote roep

Vraag:

- Kun jij dit commitment maken, kun jij deze tijdsbelasting aan?
- Kun je omgaan met de soms wisselende aanwezigheid van deelnemers?



Als maatje tijdens gesprek aangeeft op bepaalde al bekende data niet te kunnen:

- a. Geef duidelijk redenen van het belang van 100% aanwezigheid: 1) voorbeeldrol richting statushouder mbt commitment 2) belang opbouwen vertrouwen/relatie met statushouder (zeker in 1e fase)
- b. Selecteer op motivatie – als iemand niet kan, is hij/zij bereid mee te denken over/ werken aan compensatie?
- c. Hou slag onder arm: we hebben meerdere gesprekken, we komen erop terug (Als we genoeg maatjes hebben die wél op alle tijdstippen kunnen, gaat onze voorkeur naar hen uit)

### 3) Uitleg over rol maatjescoördinator:

Met name aanspreekpunt (maar dit verschuift later meer naar de groepscoach) & organisator maatjestraining

### 4) Gelegenheid tot stellen van vragen en follow up

- a. Heb je nog vragen?
- b. Geef papier met volledige vacaturebeschrijving om zelf na te lezen
- c. Email link documentaire over maatjes in Arnhem: [https://www.npo.nl/we-doen-het-zelf-wel/26-02-2017/VPWON\\_1260594](https://www.npo.nl/we-doen-het-zelf-wel/26-02-2017/VPWON_1260594)

### Benodigde gegevens van maatje mbt selectie:

1. Hoe weet je van deze vacature?
2. Wat motiveert je om dit werk te doen? (checken: neemt iemand vooral uitnodigende of uitdagende houding richting statushouders aan)
3. Heb je eerder met deze doelgroep of met mensen uit andere culturen gewerkt?
4. Hoe zou je jezelf beschrijven m.b.t. het trekken van grenzen? (Wat zijn jouw ervaringen met naast mensen staan; problemen van anderen overnemen: wat zijn jouw ervaringen daarmee; hoe zie je jouw vs hun verantwoordelijkheid; ben je iemand die warm is of kun je ook uitdagen?)
5. Hoe is je woon/leefsituatie thuis? Zijn je gezinsleden ook bereid om (op de achtergrond) mee te doen en mensen thuis te ontvangen? Heb je huisdieren?
6. Hoe lang woon je al in Assen?
7. Wat voor activiteiten zou je willen ondernemen met de deelnemer?
8. Waar denk je dat je mogelijk tegenaan zou kunnen lopen?
9. Waar zie je naar uit?
10. Wat voor begeleiding zou je fijn vinden?
11. Criteria om rekening mee te houden in de matching tussen jou en een deelnemer?

Denk aan: gender (we matchen nooit een vrouw met een man), gezinssituatie (single, echtpaar, echtpaar met kinderen), voorkeur land/ taal, persoonlijkheidstrekken....

12. Welke talen spreek je (benadruk: de voertaal met de statushouder is altijd Nederlands, dus je hoeft helemaal geen andere talen te kunnen!)?
13. Wat is je beroeps- en opleidingsachtergrond?
14. Wat zijn je overige interesses/hobby's? (hiermee krijg je netwerk in beeld)

### Benodigde praktische gegevens van maatje:

1. NAW-gegevens, telefoonnummer(s), email en geboortedatum (vul in teamdesk in)
2. Dieetrestricties (belangrijk want er wordt samen gegeten bij conferenties e.d. – doorgeven aan managementassistent)?
3. Uitleg m.b.t. aanvragen van een VOG: waarom en procedure
4. Ken je andere mensen die mogelijk maatje zouden willen worden? We zijn op zoek naar 16 mensen!
5. We bevestigen jouw deelname twee weken voor de start van het programma – hou wel in ieder geval vast de genoemde data vrij!
6. Welke avonden in de week kun jij echt niet afspreken voor coachgroepen? (wel erbij zeggen dat flexibiliteit erg belangrijk is in een groep van 12 personen met verschillende agenda's!)
7. Eventueel: Wie kunnen wij bellen als referent? (geen familie of vrienden, maar iemand van [vrijwilligers]werk of studie)



## Bijlage 3C: Leiderschapstrainingen

### Eerste leiderschapstraining

#### Benodigde materialen:

- PowerPoint (intranet)
- Materialen voor wedstrijdtafette (eieren, lepels, ballen, ballonnen)
- Hapjes, drankjes en muziek voor bij het napraten

#### Overzicht van de avond (2 uur en 15 min)

1. Inloop	15 min
2. Welkom, overzicht, visie	15 min
3. Spel + uitwisseling in de groepen	30 min
4. Achtergronden van VV: uitgangspunten	15 min
5. Koffiepauze	10 min
6. Achtergronden van VV: bouwstenen en domeinen	15 min
7. Jaaroverzicht	15 min
8. Ruimte voor vragen, afsluiting + gezellig napraten	20 min

### Programma

#### 1. Inloop (15 min)

#### 2. Welkom, overzicht, visie (15 min)

- Welkom en overzicht avond. Benadruk: we zijn heel erg blij dat jullie hier zijn, dat jullie je nog een jaar willen inzetten voor Vlucht Voorwaarts, voor interculturele verbinding, voor integratie!
- Waarom bestaat Vlucht Voorwaarts? Wat denk jij? Inventariseer de antwoorden en schrijf ze op. Geef ook de visie vanuit VV (zie hoofdstuk 1).
- Waarom gaan we nu met deze teams een groep leiden? We willen interculturele gelijkwaardigheid, we hebben elkaar nodig om de brug naar elkaar te slaan, we hebben jullie ervaring nodig.

- Overzicht op de PPP van de samenstelling van de groepen leiders (coach, assistent-coach, helpers) en de 4 typen grote groepen (naar gender en etniciteit). Ga bij je groep zitten!

#### 3. Spel + uitwisseling in de groepen (30 min)

- Team bonding spel
- De 4 groepen spelen tegen elkaar met 3 soorten wedstrijdtafette:
  - Eieren op een lepel overdragen aan de ander
  - Bal boven hoofd achterstevoren doorgeven
  - In tweetallen ballonnen heen en weer dragen zonder handen/armen te gebruiken

Iemand van de VV-staf maakt foto's.

- Uitwisseling in de 4 groepen onderling

De volgende vragen staan geprojecteerd op de PPP:

- Hoe ziet je familie eruit?
- Wat zijn je hobby's?
- Wat vind je lekker eten?
- Wat motiveert jou om mee te doen met een nieuwe groep?
- Wat vind je misschien wel spannend in het meedoen met een nieuwe groep?

Als mensen elkaar al goed kennen uit een oude groep, stel dan vooral de laatste 2 vragen centraal.

#### 4. Achtergronden van VV: Uitgangspunten (15 min)

Benoem de uitgangspunten van VV. Stel bij elk uitgangspunt de vraag: wat vinden jullie hiervan? Is dit herkenbaar vanuit jullie ervaring?

#### 5. Koffiepauze (10 min)

#### 6. Achtergronden van VV: Bouwstenen en Domeinen (15 min)

Benoem de bouwstenen van VV (plaatjes staan op de PPP). Stel bij elke bouwsteen de vraag: waarom denken jullie dat we met deze bouwsteen werken? Wat is hier het specifieke voordeel van (zie 1.1)?

Benoem de vijf domeinen van VV (plaatjes staan op de PPP): taal, cultuur, sociale contacten, werk en studie, gezondheid. Stel bij elk domein de vraag: hoe kunnen we vanuit VV (en de bouwstenen) op een unieke manier bijdragen aan dit domein voor Nieuwe Nederlanders en voor gevestigde Nederlanders (zie 1.2.3)?



## 7. Jaaroverzicht (15 min)

Loop globaal door het jaaroverzicht heen. Vastgestelde data kan iedereen vast in de agenda zetten.

## 8. Ruimte voor vragen, afsluiting + gezellig napraten (20 min)

### Tweede leiderschapstraining

#### Benodigde materialen:

- Powerpoint (Intranet)
- Printjes met rollenbeschrijving (Intranet)
- Hapjes, drankjes en muziek voor bij het napraten

#### Overzicht van de avond (2 uur en 15 min):

1. Inloop	15 min
2. Welkom, terugblik en overzicht	10 min
3. Rolverdeling + team-samenwerking	30 min
4. Koffiepauze	10 min
5. Indeling van groepen	15 min
6. Materialen: Handboek & FAQ	10 min
7. Logistiek	20 min
8. Visualisatie van 'succes'	15 min
9. Ruimte voor vragen, afsluiting + gezellig napraten	20 min

### Programma

#### 1. Inloop (15 min)

#### 2. Welkom, terugblik en overzicht (10 min)

- Welkom en korte terugblik op de eerste training (laat foto's van de estafette zien)
- Overzicht van de avond

## 3. Rolverdeling + team-samenwerking (30 min)

Deel de printjes met de rollenbeschrijvingen uit en loop het plenair even globaal door

*De leiders bespreken het overzicht in hun groep:*

- Rollen: Heb je vragen/is het duidelijk? Wat vind je leuk op het lijstje / waar ben je goed in? Is er iets wat je spannend vindt?
- Communicatie: Hoe communiceren we onderling? Hoe doen we een voor- en nabespreking bij een groep? Wat doen we als we ergens niet blij mee zijn of ergens hulp bij nodig hebben?
- Waarden: Wat vinden we belangrijk in de samenwerking? Hoe kunnen we elkaar het beste ondersteunen? Wat doen we als we ergens niet blij mee zijn of hulp bij nodig hebben?

#### 4. Pauze (10 min)

#### 5. Indeling van groepen (15 min)

Coordinator Nieuwe Nederlanders en Coordinator gevestigde Nederlanders laten de indeling van groepen zien en geven kort toelichting bij de verschillende deelnemende Nieuwe en gevestigde Nederlanders.

#### 6. Materialen: Handboek & FAQ (10 min)

Alle coaches krijgen een handboek en alle leiders krijgen een FAQ-map (een overzichtsmat met lokale antwoorden op 'veelgestelde vragen' m.b.t. de 5 domeinen, zie maatjestraining I). Loop kort door de inhoudsopgave van beide heen. Wijs specifiek op de eerste groepsbijeenkomsten die beschreven staan in het handboek. Hier kunnen de leiders zich alvast op gaan voorbereiden.

#### 7. Logistiek (20 min)

Plenair:

- Herhaling belangrijke data
- Plan met de coaches vast een eerste bijeenkomst voor de 'coachtraining' en leg kort uit wat dit is.

In teams bespreken:

- Vaste avond voor grote en kleine groep kiezen
- Groepsapp maken
- Afspreken om voordat de groepen starten als team een keer samen te eten
- Datum + locatie 1e kleine groep + 1e grote groep vaststellen
- Voorbereiding 1e kleine groep: wie doet wat? Hoe kunnen we het leuk aankleden (samen iets koken/bakken/huiselijke sfeer?)



## 8. Visualisatie van 'succes' (15 min)

Stel je voor dat we 1 jaar verder zijn en jouw groep heeft 'succes'... We weten dat niet altijd alles succesvol gaat, er zijn veel uitdagingen in dit werk, maar het is belangrijk om je te laten leiden door je dromen! Hoe ziet dat succes er voor jou over 1 jaar uit? Wat is er dan gebeurd in jou? Wat is er gebeurd in het team? Wat is er gebeurd in de grote en kleine groep? Hoe zijn de relaties tussen Nieuwe en gevestigde Nederlandse maatjes? Tussen Nieuwe Nederlanders onderling? Tussen gevestigde Nederlanders onderling? Hoe gaat het met de doelen van de Nieuwe Nederlanders? Wat is het gevoel in de groep?

Visualiseer in 1-2 minuten individueel in stilte. Deel dan in je team. Als er tijd is kunnen de hoogtepunten nog kort plenair worden gedeeld.

Wens iedereen een mooie reis samen dit jaar!

## 9. Ruimte voor vragen, afsluiting + gezellig napraten (20 min)







