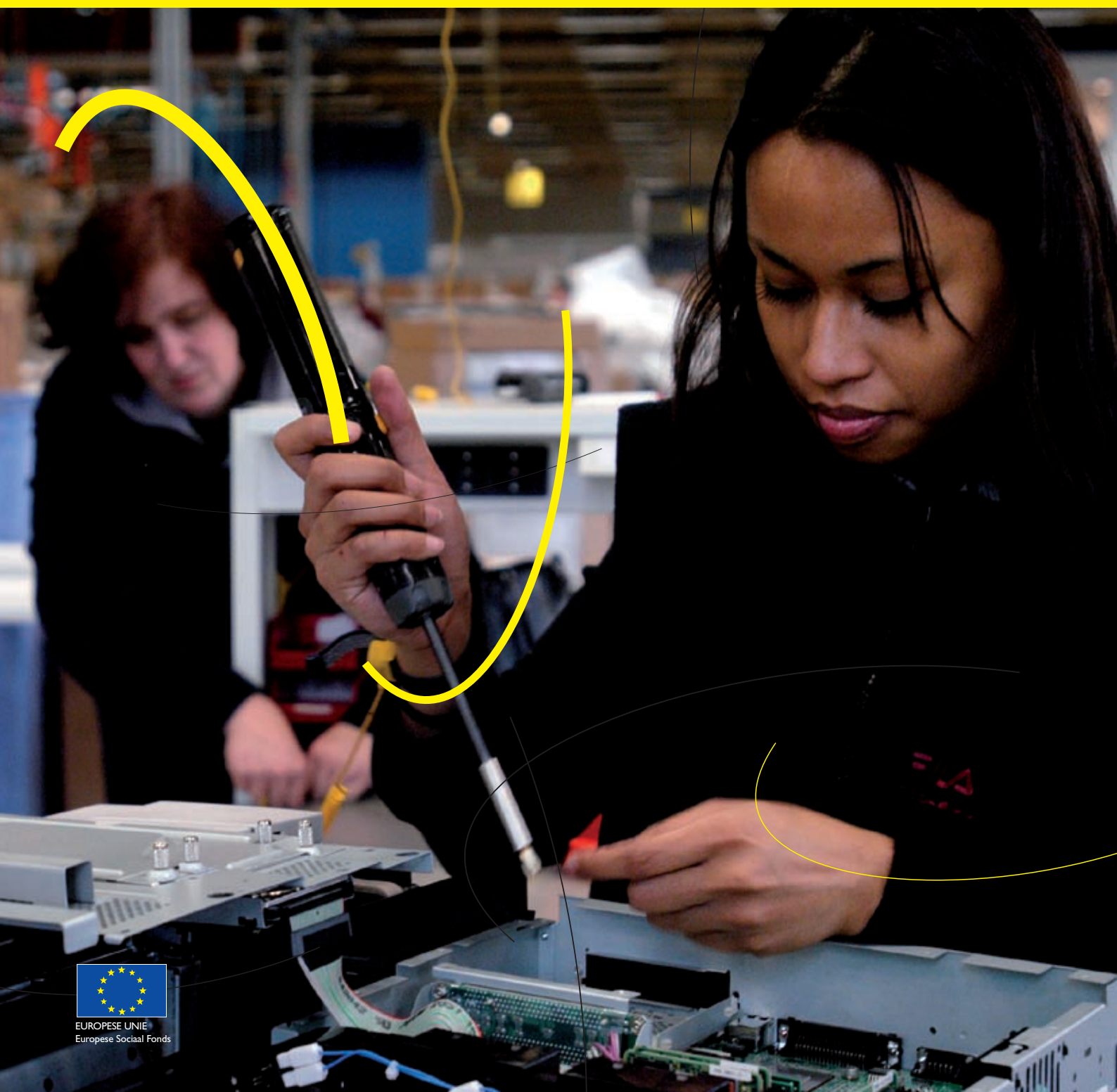


● Integratie door Arbeidsparticipatie

Nationaal Thematisch Netwerk Integratie & Arbeidsmarkt





Integratie door Arbeidsparticipatie

Good practices uit de tweede tranche EQUAL-projecten

Eindrapport EQUAL

Nationaal Thematisch Netwerk

Integratie & Arbeidsmarkt

Colofon

Den Haag, oktober 2007

Auteurs

Jeanine Klaver, extern adviseur NTN Integratie & Arbeidsmarkt, Regioplan Beleidsonderzoek

Henk Jan Bierling, voorzitter NTN Integratie & Arbeidsmarkt

Leden NTN Integratie & Arbeidsmarkt

Dit rapport is een gezamenlijk product van alle NTN-leden, maar de conclusies en aanbevelingen worden daarmee niet per definitie gedeeld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de betrokken organisaties of ministeries die door individuele NTN-leden worden vertegenwoordigd.

Inhoudsopgave	
Voorwoord	4
Samenvatting	5
I Inleiding	7
2 Werkwijze van het NTN Integratie & Arbeidsmarkt	8
2.1 Maatjessysteem	8
2.2 Bijeenkomsten en expertgroepen	8
2.3 Beoordelen good practices	8
3 Relevante beleidsontwikkelingen	10
4 Good practices en leerpunten	12
5 Beleidsaanbevelingen vanuit het NTN	25
Bijlage I: Projectenlijst	28
Bijlage II: NTN-ledenlijst	31
Bijlage III: Selectiecriteria good practices	32

Voorwoord

Het Kabinet investeert de komende jaren fors in het versterken van de sociale samenhang. Participatie, emancipatie en integratie zijn hierbij centrale begrippen.

De recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt stemmen optimistisch. De toegenomen vraag naar arbeidskrachten biedt ook goede kansen aan de groepen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zoals allochtone vrouwen en inburgeraars. Tevens is duidelijk dat er nog veel belemmeringen zijn die een goede participatie in de weg staan. Zo hebben nog te veel allochtone vrouwen een geïsoleerde positie, verlaten nog te veel allochtone jongeren voortijdig hun opleiding of vinden geen stage en zijn de resultaten van te veel inburgeringstrajecten onvoldoende, waardoor de aansluiting naar passend werk vertraagt of mislukt.

De achterblijvende participatie van deze groepen kunnen we ons niet permitteren. Niet voor niets is een belangrijk motto van dit Kabinet “Iedereen doet mee”. Een betere arbeidsparticipatie van allochtone jongeren, allochtone vrouwen en inburgeraars is dan ook van groot belang.

De projecten binnen het NTN Integratie en Arbeidsmarkt hebben zich gericht op het ontwikkelen van methodieken, werkwijzen en producten die de kansen voor deze groepen vergroten om mee te doen. Daarnaast richtten drie projecten zich op succesvolle terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers. Deze rapportage biedt een overzicht van de innovatieve werkwijzen die hun waarde in de praktijk hebben bewezen. Ook kunnen lessen worden getrokken uit de tegenvallers en valkuilen, die nu eenmaal inherent zijn aan het ontwikkelen van innovatieve werkwijzen.

Het NTN Integratie en Arbeidsmarkt heeft de voortgang in de projecten ondersteund via projectbezoeken, uitwisselingsbijeenkomsten en expertgroepen. Centraal stond het belang dat de ontwikkelde producten hun vertaling vinden in reguliere werkwijzen, zodat meer allochtone vrouwen, jongeren en inburgeraars kunnen participeren op een plek die aansluit bij hun mogelijkheden.

Het NTN Integratie en Arbeidsmarkt heeft veel waardering voor de gedrevenheid waarmee de partijen aan de slag zijn geweest. Ik dank alle betrokkenen bij het NTN Integratie en Arbeidsmarkt voor hun inzet en enthousiasme.

Henk Jan Bierling
Voorzitter NTN Integratie en Arbeidsmarkt

Samenvatting

Dit document presenteert de goede praktijkvoorbeelden en leerpunten uit de EQUAL-projecten gericht op arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden in Nederland en de EQUAL-projecten gericht op de succesvolle terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers. De rapportage rondt af met de presentatie van de beleidsaanbevelingen van het Nationaal Thematisch Netwerk (NTN) Integratie en Arbeidsmarkt.

Inburgering

De overheid streeft naar een betere aansluiting tussen inburgering en arbeidsmarktparticipatie. Binnen de EQUAL-projecten is op dit punt een aantal goede werkwijzen ontwikkeld. Een succesfactor blijkt het vroegtijdig betrekken van werkgevers bij de vorm en inhoud van de inburgeringstrajecten. Hierdoor kan beter worden ingespeeld op de behoeften van werkgevers, hetgeen de doorstroom vanuit inburgering naar werk bevordert. Tevens blijkt dat een intensieve begeleiding van deelnemers gedurende het gehele traject van intake tot op de werkvloer zijn vruchten afwerpt. Tot slot zijn er in de EQUAL-projecten methoden ontwikkeld waarmee deelnemers beter in staat zijn om de inhoud, vorm en wijze van begeleiding bij het inburgeringstraject te bepalen. Deze vorm van individueel maatwerk kan bijdragen aan het verhogen van het rendement van inburgering. Het NTN geeft aanbevelingen voor het meer verweven van inburgering met arbeidsmarkttoeleiding. Zowel gemeenten als uitvoerders moeten bij het vormgeven van inburgeringstrajecten de koppeling met de arbeidsmarkt nadrukkelijker maken. Een belangrijke randvoorwaarde is daarbij dat de gemeentelijke middelen voor inburgering, het werkdeel WWB en/of educatiemiddelen beter gecombineerd kunnen worden.

Allochtone vrouwen

Veel allochtone vrouwen hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Instroom op de arbeidsmarkt is voor deze groepen vaak niet op korte termijn haalbaar. In de EQUAL-projecten zijn goede ervaringen opgedaan met het bereiken van geïsoleerde allochtone vrouwen en het activeren van deze groep door de vrouwen bewust te maken van hun eigen mogelijkheden en beperkingen. Er zijn daartoe onder meer methodieken ontwikkeld waarbij wordt teruggegrepen op emancipatoire ontwikkelingen in de landen van herkomst en de inzet van kunst en cultuur, als middel tot empowerment van de doelgroep.

Eén van de aanbevelingen van het NTN richt zich op het bevorderen van de samenwerking tussen gemeenten, reguliere organisaties en zelforganisaties van allochtone vrouwen, teneinde het aanwezige potentieel in de doelgroep beter te benutten en de doelgroep zelf verantwoordelijk te maken voor hun integratie. Ook verdient het aanbeveling om trajecten gericht op empowerment te verknopen met arbeidsmarkt- of maatschappelijke participatie.

Allochtone jongeren

Om de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren te verbeteren moeten zowel belemmeringen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt (werkgevers) als de aanbodzijde (jongeren) worden opgelost. In de EQUAL-projecten zijn verschillende methoden ontwikkeld om jongeren beter toe te rusten voor de arbeidsmarkt. De werkwijzen dragen onder meer bij aan de empowerment van de doelgroep via promotieteams en intervisiebijeenkomsten, een betere begeleiding tijdens de schoolloopbaan via mentoren en een goede beroepskeuze van leerlingen. Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt zijn vooral aanpakken ontwikkeld om de beeldvorming bij werkgevers over de doelgroep te verbeteren. Promotieteams blijken ook hier een belangrijke bijdrage aan te kunnen leveren.

Aanbevelingen van het NTN hebben onder meer betrekking op het faciliteren van de inzet van rolmodellen, het meer betrekken van ouders bij de schoolloopbaan en studiekeuze van hun kinderen en het realiseren van een verbinding tussen onderwijs en zorg voor jongeren met een meervoudige problematiek.

Terugkeer

De ervaringen uit de EQUAL-projecten gericht op de terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers laten zien dat het bewerkstelligen van vrijwillige terugkeer geen eenvoudige opgave is. Voorwaarde voor een succesvolle aanpak van terugkeer is dat asielzoekers, op basis van zicht op reële mogelijkheden en onmogelijkheden van voortgezet verblijf, eerst een bewuste keus voor terugkeer maken. De volgende stap is het realiseren van individueel maatwerk bij terugkeerplannen en begeleiding. In de EQUAL-projecten zijn positieve ervaringen opgedaan met het realiseren van individueel maatwerk waarbij het ontsluiten van de informatie over de landen van terugkeer en een goede samenwerking met organisaties in de landen van herkomst een belangrijk onderdeel zijn. Aanbevelingen van het NTN ten aanzien van een succesvol terugkeerbeleid betreffen het opzetten van een intensief keten- en casemanagement ten behoeve van uitgeprocedeerde asielzoekers, het ontwikkelen van terugkeerplannen op maat, het gericht inzetten van onderwijsmodules nadat de beslissing tot terugkeer is genomen en een goede monitoring van teruggekeerde asielzoekers.

I Inleiding

De subsidieregeling EQUAL is een communautair programma van het Europese Sociaal Fonds (ESF) gericht op het bestrijden van discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. In de tweede tranche zijn in Nederland in 2005 vijftien projecten van start gegaan, gericht op inburgering en arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden. Het gaat om samenwerkingsverbanden die experimenteren met innovatieve methodes en werkwijzen, om de aansluiting van etnische minderheden bij de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Daarnaast zijn drie projecten gestart gericht op de terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers. De projecten hebben eind 2007 hun projectactiviteiten afgerond.

De in totaal achttien projecten die onder het thema Integratie & Arbeidsmarkt zijn geschaard, zijn zeer divers van aard. Globaal kunnen drie clusters van projecten worden onderscheiden, te weten projecten rondom arbeidsmarktgerichte inburgering van oud- en nieuwkomers, projecten die zich richten op het verbeteren van de aansluiting bij de arbeidsmarkt van allochtonen (met name vrouwen en jongeren) en de terugkeerprojecten voor uitgeprocedeerde asielzoekers. Naast deze drie grote clusters kan ook een onderscheid worden gemaakt naar doelgroep. Zo richten sommige projecten zich specifiek op vrouwen of jongeren. In de projecten zijn verschillende werkwijzen ontwikkeld, die gericht zijn op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, op de vraagzijde én op het verbeteren van de toeleiding en ketensamenwerking.

Globaal kunnen vier aanpakken binnen de projecten worden onderscheiden, te weten:

- verbetering van het aanbod (aanbodzijde);
- empowerment/beeldvorming (aanbodzijde);
- verbetering toeleiding (intermediairs);
- interculturalisatie/beeldvorming (vraagzijde).

In bijlage I geven we een overzicht van alle projecten, hun doelstellingen en de specifieke producten die zij hebben ontwikkeld.

Het uiteindelijke doel van EQUAL is het verspreiden (ofwel dissemineren) en het inbedden (ofwel mainstreamen) van goede voorbeelden uit de projecten in het reguliere beleid en de uitvoeringspraktijk. Op nationaal niveau is het Nationaal Thematisch Netwerk (NTN) Integratie & Arbeidsmarkt opgericht om het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de EQUAL-projecten te ondersteunen bij het proces van 'disseminatie en mainstreaming'. Het NTN Integratie & Arbeidsmarkt bestaat uit vertegenwoordigers van de betrokken overheidsorganisaties op zowel landelijk als gemeentelijk niveau, landelijke belangenorganisaties en de wetenschap (zie bijlage II). Het NTN heeft als opdracht uit de projectresultaten succesvolle methoden en leerervaringen te selecteren en hierover aanbevelingen te doen voor verdere implementatie van goede voorbeelden. Deze eindrapportage presenteert de werkwijze van het NTN Integratie & Arbeidsmarkt alsmede de good practices en leerervaringen uit de projecten in de context van relevante beleidsontwikkelingen. De rapportage besluit met de presentatie van de beleidsaanbevelingen van het NTN Integratie & Arbeidsmarkt op basis van de ervaringen uit de tweede tranche EQUAL-projecten.

2 Werkwijze van het NTN Integratie & Arbeidsmarkt

In het NTN Integratie & Arbeidsmarkt zijn vertegenwoordigers van verschillende relevante instellingen en organisaties opgenomen (zie bijlage II). Het betreft personen die ieder vanuit hun eigen achtergrond goed op de hoogte zijn van de problematiek van de arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden. Zij brachten hun kennis in het NTN in ter ondersteuning van de productontwikkeling in de projecten en konden ook via hun netwerk bijdragen aan de verspreiding en implementatie van ontwikkelde werkwijzen.

2.1 Maatjessysteem

Het NTN Integratie & Arbeidsmarkt heeft gewerkt met een maatjessysteem. Dat hield in dat elk NTN-lid als contactpersoon werd aangemerkt voor één à twee projecten op een beleidsinhoudelijk terrein. De NTN-leden hebben gedurende de looptijd van de projecten gemiddeld twee keer een werkbezoek afgelegd aan hun maatjesproject. Tijdens het bezoek werd kennisgenomen van de voortgang van het project en de mainstreaming van resultaten. De NTN-leden hebben waar mogelijk en wenselijk suggesties ter verbetering van de projectactiviteiten gedaan. Daarnaast functioneerden de maatjes als vraagbaak voor het project. De maatjesbezoeken vormden een belangrijk instrument voor het NTN om een goed zicht te krijgen op de projecten zodat ze een uiteindelijke selectie van good practices kunnen maken.

2.2 Bijeenkomsten en expertgroepen

Vanwege de grote diversiteit aan projecten binnen het NTN Integratie & Arbeidsmarkt zijn, naast algemene bijeenkomsten, voor clusters van projecten speciale bijeenkomsten georganiseerd. Deze sloten nauw aan bij de specifieke problematiek of doelgroep waarop deze projecten zich richtten. Zo zijn er bijeenkomsten georganiseerd voor de projecten rondom inburgering, jongeren en uitgeprocedeerde asielzoekers. Het doel van deze bijeenkomsten was:

- De opgedane ervaringen uitwisselen.
- Inhoudelijke verdieping van het thema door onder meer in te gaan op de laatste ontwikkelingen op het beleidsterrein en de consequenties daarvan voor de uitvoeringspraktijk van de projecten.
- Projectactiviteiten ondersteunen op het gebied van disseminatie en mainstreaming, onder meer door een podium te bieden om projectresultaten onder de aandacht te brengen van (landelijke) beleidsmakers.

Tot slot vond eind 2007 een gezamenlijke slotbijeenkomst plaats van de tweede tranche EQUAL-projecten. Deze eindrapportage met de good practices en beleidsaanbevelingen wordt daar aangeboden. De projecten hebben bij deze slotbijeenkomst tevens de mogelijkheid om via een netwerkmarkt hun projecten onder de aandacht van potentiële gebruikers te brengen.

2.3 Beoordelen good practices

Voor het selecteren van de good practices zijn zeven criteria opgesteld voor de beoordeling van de projecten. Deze criteria zijn vervolgens uitgewerkt in een toetsingskader en vragenlijst (zie bijlage III). Aan de hand van deze criteria hebben de NTN-leden hun maatjesproject bevestigd. Op basis van de informatie uit de maatjesbezoeken en de monitorverslagen van het Agentschap SZW is een beeld gevormd van het verloop van de projecten op de relevante indicatoren. Daarnaast zijn aanvullende gegevens opgevraagd bij de projecten.

Om in aanmerking te komen voor selectie als een good practice is vooral gekeken naar de criteria effectiviteit en innovativiteit. De centrale vraag bij het beoordelen van de effectiviteit was of het project of de werkwijze bijdraagt aan de oplossing van het geformuleerde probleem. Bij het beoordelen van de innovativiteit is een onderscheid gemaakt naar vernieuwing in kennis, methodiek, competenties, organisatie, werkprocessen en ICT. De vernieuwing kan ook bestaan in het toepassen van een bestaande methodiek in een andere sector, regio of doelgroep.

Aanvullend op deze twee criteria is gekeken naar de mainstreaming, de overdraagbaarheid, de aansluiting bij beleid en de mate waarin projecten een oplossing bieden voor een herkenbaar probleem.

3 Relevante beleidsontwikkelingen

Een goede aansluiting bij nieuwe beleidsontwikkelingen is een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle verspreiding en implementatie van ontwikkelde werkwijzen. De projecten binnen het NTN Integratie & Arbeidsmarkt raken aan een aantal verschillende actuele beleidsdossiers, met name rondom inburgering, integratie van allochtone vrouwen, arbeidsparticipatie van jongeren, anti-discriminatie- en diversiteitsbeleid en terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers. Hieronder wordt een korte schets van de relevante beleidsontwikkelingen gegeven. Het gaat daarbij niet om een uitputtende beschrijving van het beleid op deze thema's, maar om vooral die aspecten uit te lichten die relevant zijn voor de EQUAL-projecten binnen het NTN.

Inburgering

Per 1 januari 2007 is de nieuwe *Wet inburgering* van kracht geworden. Eigen verantwoordelijkheid en resultaatverplichting zijn kernbegrippen in het nieuwe inburgeringsstelsel. Daarnaast is een belangrijke ontwikkeling dat de markt voor inburgeringscursussen is vrijgelaten: gemeenten hoeven niet langer uitsluitend cursussen in te kopen bij Regionale Opleidingscentra (ROC's). Hiermee krijgen ook aanbieders van kleinschalige en innovatieve programma's de mogelijkheid op de inburgeringsmarkt actief te worden. Deze verandering heeft gevolgen voor de opdrachtgeversrol van gemeenten. Zij kunnen via hun aanbestedingsbestek sturing geven aan de vormgeving van kwalitatief goede inburgeringscursussen. De ervaringen uit de EQUAL-projecten kunnen gemeenten ondersteunen bij het verder professionaliseren van hun opdrachtgeverschap. Omdat in het verleden het rendement van inburgeringscursussen beperkt is gebleken, is het huidige kabinet voornemens om de kwaliteit van de inburgering te verbeteren (zie *Deltaplan Inburgering*). Maatwerk, participatie en het meer centraal stellen van de inburgeraar zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Daarnaast streeft het kabinet ernaar dat zo veel mogelijk inburgeraars een startkwalificatie halen zodat de vervolgstap naar economische en maatschappelijke participatie gemakkelijker kan worden gezet. De ambitie is dat in 2011 tachtig procent van de inburgeringscursussen dual zal zijn vormgegeven.

In het huidige beleid is dus vooral behoefte aan inburgeringsmethodieken die speciale groepen inburgeraars succesvol weten te bereiken en voor te bereiden op het inburgeringsexamen. Daarnaast is er behoefte aan werkwijzen die inburgering en participatie op de arbeidsmarkt dichter bij elkaar weten te brengen en het verbeteren van de samenwerking tussen partijen in de participatieketen.

Allochtone vrouwen en jongeren

Het motto van het kabinet is 'Iedereen doet mee'. In dat verband wordt extra aandacht besteed aan versterking van de arbeidsmarktpositie van verschillende kwetsbare groepen, waaronder allochtone vrouwen en jongeren.

Relatief weinig vrouwen uit etnische minderheidsgroepen hebben een betaalde baan of nemen deel aan maatschappelijke activiteiten. Om de integratie en participatie van allochtone vrouwen te bevorderen zijn verschillende beleidsinitiatieven genomen. Speerpunten daarbij zijn onder meer de netwerken ontsluiten, de kracht van de vrouwen zelf organiseren, taalachterstanden wegwerken bij vrouwelijke oudkomers en de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt vergroten (zie ook de *Participatieagenda van de Commissie PAVEM*, het *Plan van Aanpak Emancipatie en Integratie van vrouwen en meisjes uit etnische minderheden*).

Daarnaast is onlangs het *Convenant Duizend en één Kracht* ondertekend, met als doel allochtone vrouwen in te laten stromen in vrijwilligerswerk. Dit bevordert niet alleen sociale participatie maar kan ook een opstap naar betaald werk betekenen. In de participatietop is bovendien afgesproken dat men gaat inzetten op zogenoemde paraprofessionele functies voor allochtone vrouwen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Deze vrouwen vervullen een brugfunctie om voorzieningen toegankelijker te maken voor de doelgroep waar de vrouwen zelf uitkomen. De Regiegroep Allochtone Vrouwen en Arbeid experimenteert in samenwerking met gemeenten

en sectoren waarin een tekort is met effectieve methodieken om de doelgroep te betrekken. Van goede voorbeelden wordt een handreiking gemaakt.

Allochtone jongeren hebben te maken met een structureel hoog werkloosheidspercentage en stromen vaak in op lagere functieniveaus. Daarnaast is er een groeiende groep jongeren die niet op school zit en ook niet actief op zoek naar werk is. Om de ongunstige positie van allochtone jongeren te verbeteren, heeft het kabinet een aantal aandachtspunten geformuleerd, te weten het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten (*plan 'Aanval op de uitval'*), meer en betere stageplaatsen, regionale banenplannen om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, empowerment en het versterken van de zogenaamde *soft skills* van allochtone jongeren en de aanpak van discriminatie (zie ook *kabinetsreactie SER-advies 'Niet de afkomst, maar de toekomst'*). In het kader van het terugdringen van de schooluitval wordt onder meer ingezet op de loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting op scholen verbeteren, leerlingbegeleiding versterken door bijvoorbeeld mentoren of coaches aan te stellen en een betere doorstroom in het (beroeps)onderwijs stimuleren. Betrokkenheid van het bedrijfsleven wordt van belang geacht voor zowel het terugdringen van de schooluitval (via bijvoorbeeld snuffelstages en open dagen bij leerwerkbedrijven) als het realiseren van meer stages en beroepspraktijkvormingsplaatsen. Om ervoor te zorgen dat allochtone jongeren ook daadwerkelijk kansen krijgen op de arbeidsmarkt, wil het kabinet een strategie ontwikkelen om (on)bewuste uitsluiting te voorkomen. Het gaat dan met name om de bewustwording van vooroordelen en het versterken van positieve beeldvorming over en weer. Daarnaast wil het kabinet blijven inzetten op het stimuleren van diversiteitsbeleid.

De verschillende beleidsontwikkelingen op het gebied van inburgering en de (arbeidsmarkt-) integratie van allochtone jongeren en vrouwen, komen onder andere samen in het *Actieplan Krachtwijken*. Er zal een verbinding worden gelegd tussen de acties in het kader van het *Deltaplan Inburgering* en de 40 wijken uit het *Actieplan Krachtwijken* (bijna een kwart van alle potentiële inburgeraars woont in één van de veertig aandachtswijken). Ook wordt in het kader van het *Actieplan* ingezet op het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van allochtone vrouwen.

Terugkeerbeleid

Om het terugkeerbeleid vorm te geven, is binnen het Ministerie van Justitie de Dienst Terugkeer en Vertrek opgezet. Inzet van de dienst is onder meer het stimuleren van zelfstandig vertrek van de asielzoeker door middel van casemanagement en samenwerking met het COA in het kader van terugkeerprogramma's. Het belang om de migrant bij terugkeer iets mee te geven (bagage in de vorm van kennis, ervaring en dergelijke) en het belang van maatwerk (aansluiten bij persoonlijke beweegredenen) worden onderkend door het ministerie en wordt betrokken bij de vormgeving van het terugkeerbeleid. Dit sluit ook aan bij het *programma Terugkeer, Migratie & Ontwikkeling (TMO)* van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Eén van de doelstellingen van dat plan is het ondersteunen van terugkeer en herintegratie van asielzoekers.

4 Good practices en leerpunten

Het NTN presenteert in deze paragraaf de belangrijkste resultaten van de EQUAL-projecten. Voor de selectie van goede praktijkvoorbeelden is, zoals aangegeven, vooral gekeken naar de criteria effectiviteit en innovativiteit. Dit impliceert dat niet alle projecten systematisch worden besproken, maar dat een selectie van goede praktijkvoorbeelden (methodieken en werkwijzen) wordt gegeven (een volledig overzicht van alle projecten en hun producten is overigens te vinden in bijlage I). Over de innovativiteit moeten we opmerken dat het in de praktijk veelal ging om een verdieping of nadere uitwerking van werkwijzen en aanpakken die al bestaan. Van volledig vernieuwende werkwijzen was in de meeste gevallen geen sprake. Wel bieden de ervaringen uit de projecten goede aanknopingspunten voor een succesvolle toepassing van die werkwijzen in de toekomst. De goede praktijkvoorbeelden die hier worden genoemd dragen naar verwachting bij aan het verhogen van het rendement en de kwaliteit van inburgerings- en re-integratievoorzieningen voor allochtonen of de succesvolle terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers. Uiteraard zijn ook belangrijke lessen te leren uit de dingen die niet zo goed zijn verlopen. Deze leerpunten worden eveneens in deze paragraaf benoemd. De insteek die is gehanteerd bij het presenteren van de bevindingen, is de koppeling met de beleidsagenda zoals hiervoor beschreven.

Inburgering

De inburgeraar centraal stellen (met individueel maatwerk), duurzame participatie realiseren en samenwerking tussen ketenpartners betrokken bij inburgering verbeteren, zijn kernbegrippen voor een succesvolle inburgering van oud- en nieuwkomers. Het kabinet wil de komende periode de kwaliteit van inburgeringscursussen op deze punten verbeteren. In een aantal EQUAL-projecten zijn goede ervaringen opgedaan op dit terrein. Het betreft zowel het realiseren van individuele maatwerktrajecten als ook een verbeterde aansluiting tussen inburgering en arbeidsmarkt-participatie.

Trajectcoach: Een aansprekend voorbeeld betreft het project SPARK. Dit project heeft tot doel nieuwe oplei-
van intake tot dingsvormen te creëren waarbij arbeidsmarktintegratie wordt gecombineerd met inburgering.
en met de In het project zijn leer-werkmodules in diverse sectoren ontwikkeld waarbij taal praktijkgericht
werkvloer wordt ingezet. De aanpak kenmerkt zich verder door een intensieve begeleiding van de inburgeraar door een trajectcoach van het ROC en het gebruik van een digitaal portfolio voor het inburgeringsexamen. Centraal in de werkwijze van SPARK is het digitale portfolio en de begeleiding van de trajectcoach. Deze coach doet de intake, volgt de deelnemers, helpt met het maken van een digitaal portfolio, begeleidt de deelnemers naar de stageplek en is daar ook de jobcoach. De match tussen de deelnemer en de stageplaats wordt voornamelijk via het - onder de eerste tranche van EQUAL ontwikkelde - systeem van *stagehunter* en stagebank gerealiseerd. Er is nauw contact tussen het stagebureau en de trajectcoach.

Het technisch verfijnde digitaal portfolio is gebruiksvriendelijk en functioneel. Voor deelnemer én werkgever leidt het doorlopen van de coaching van intake tot en met de werkvloer tot een hoger rendement.

Het project SPARK heeft met deze gecombineerde aanpak van leer-werktrajecten en coaching goede resultaten gescoord. Van alle deelnemers die in 2006 een traject hebben afgerond, is 28 procent doorgestroomd naar werk en 60 procent naar een beroepsopleidend traject. De aanpak wordt overgenomen binnen de organisatie van de aanvrager (ROC Drenthe).



Project SPARK

Werkgevers Een ander project waarin veelbelovende methoden zijn ontwikkeld voor een effectievere inburgering is het project *Werken in Nederland*. Dit project heeft als doel individuele maatwerktrajecten te realiseren voor oud- en nieuwkomers. Het combineert de elementen taal, inburgering, werk en maatschappelijke participatie. Sterke aspecten uit het project zijn:

- Het biedt individueel maatwerk in de trajecten doordat men de competenties vroegtijdig in kaart brengt en het traject daarop afstemt.
- Een goede samenwerking tussen relevante ketenpartners, waaronder werkgevers, zodat maatwerktrajecten kunnen worden gerealiseerd die ook aansluiten bij behoeften van werkgevers.

In maximaal één jaar doorlopen deelnemers aan het project drie fasen: een intake en assessment om een beeld te krijgen van de interesses en competenties van de deelnemer; een opleiding in een leerwerkbedrijf en arbeidsbemiddeling. Elk traject wordt zo veel als mogelijk toegesneden op de individuele mogelijkheden en wensen van de deelnemer. De deelnemers starten hun traject reeds in de COA-opvang; in de eerste tien weken wordt de uitgangssituatie van de deelnemer goed in beeld gebracht zodat de nieuwkomer doelgerichter is te plaatsen naar één van de deelnemende gemeenten en het inburgeringstraject zo veel mogelijk kan worden toegesneden op de individuele wensen van de deelnemer.

De verschillende partijen die betrokken zijn bij de inburgering en re-integratie zijn in het project *Werken in Nederland* succesvol bijeengebracht. Het gaat dan om het COA, de gemeente, werkgevers, opleidingsinstellingen en re-integratiebedrijven. Al deze partijen zijn belangrijk in het traject, maar vooral de rol van de werkgevers kan niet genoeg worden benadrukt. Uit de praktijk is gebleken dat in die gevallen waar werkgevers direct betrokken zijn geweest bij het vormgeven van het onderwijstraject (door bijvoorbeeld het leveren van inhoudelijke input, docenten en leerwerkplaatsen), dit tot grotere uitstroom naar werk heeft geleid. Daarnaast heeft het project ervoor gezorgd dat deelnemers en werkgevers met elkaar in contact komen door onder andere deelnemers mee te nemen naar bijeenkomsten van het MKB, waar zij elkaar met speed-dating beter leren kennen.

In totaal is meer dan 25 procent van de deelnemers die het traject heeft afgerond, doorgestroomd naar werk. Daarnaast volgt een aanzienlijk deel van de deelnemers die het traject heeft afgerond, nu een vervolgberoepsopleiding (meestal een BBL-opleiding). In kader I staat een korte beschrijving van het traject en de ketensamenwerking.

Kader I

Samenwerking in het kader van inburgering en re-integratie van oud- en nieuwkomers.

De deelnemer wordt bij het project aangemeld door één van de vier deelnemende gemeenten. Vervolgens wordt een assessment gehouden op basis waarvan de deelnemer wordt doorgeleid naar verschillende onderwijsinstellingen. Deelnemers zonder vooropleiding stromen door naar Stichting Wereldwijd voor een opleiding in praktische beroepen. Middelbaaropgeleiden stromen door naar de leerwerkbedrijven van het Arcuscollege en hogeropgeleiden volgen een traject via een re-integratiebureau. Het bedrijfsleven is vroegtijdig betrokken door het aangaan van partnerschappen met het Arcuscollege. Het bedrijfsleven is betrokken bij de samenstelling van het lesprogramma, levert praktijkdocenten en snuffelstages en stageplaatsen.

De cursist wordt gedurende het gehele traject begeleid door een coach/trajectbegeleider, die toezicht houdt op het verloop van het traject en de realisatie van gestelde doelen.

Project: *Werken in Nederland*

Aanvrager: COA

Zie ook: www.winburgering.nl



Project *Tijd voor Taal*

Individuele keuzevrijheid bij inrichting traject Ook de werkwijze die in het project *Tijd voor Taal* is ontwikkeld, biedt goede aanknopingspunten voor het realiseren van maatwerk in inburgering en geeft de inburgeraar de mogelijkheid vorm te geven aan de eigen verantwoordelijkheid. Doel van het project is de participatie van oud- en nieuwkomers te bevorderen door een inburgeringstraject te ontwikkelen waarbij groepslessen, individuele begeleiding en e-learning worden gecombineerd. In het project is een elektronische leeromgeving ontwikkeld waarmee bestaande lesmethoden worden ontsloten. Deelnemers worden individueel begeleid door een coach en krijgen naast de elektronische leeromgeving ook klassikaal les. Er zijn vijf digitale locaties beschikbaar waaruit de deelnemers kunnen kiezen; de deelnemers kiezen in feite zelf hun leslocatie, lestijd en begeleider. De praktijkcomponent van het inburgeringstraject is vormgegeven via stages en specifieke begeleiding rondom het portfolio. Daarnaast zijn er

excursies waarin met name naar verdieping wordt gestreefd rondom het onderdeel Kennis van de Nederlandse Samenleving. De kracht van de ontwikkelde aanpak is vooral gelegen in:

- De individuele keuzemogelijkheid om het traject wat betreft begeleiding, locatie en lestijden zelf vorm te geven.
- Het individuele maatwerk van de e-learningmodule (inhoud van de cursus).
- Het gedifferentieerde begeleidingsmodel (maatwerk in begeleiding: van volledig zelfstandig tot bijna volledig klassikaal).

Vanwege de vertraagde invoering van de Wet inburgering is nog niet bekend hoeveel deelnemers ook daadwerkelijk zullen slagen voor het inburgeringsexamen. Een belangrijk resultaat is wel dat de organisatie die het project uitvoert, met de methodiek van *Tijd voor Taal* succesvol een aanbesteding voor inburgeringstrajecten gehonoreerd heeft gekregen.

Intensieve aanpak voor hoger opgeleiden Tot slot noemen we het project *Laat zien wat je kunt*. Doel van dat project is methoden ontwikkelen die de aansluiting bij de arbeidsmarkt van hogeropgeleide oud- en nieuwkomers verbetert. Het project wordt uitgevoerd binnen de sociale dienst. De consultants vervullen hierbij de rol van een (intern) re-integratiebedrijf. De aanpak bestaat uit groeps- en individuele activiteiten en wordt gekenmerkt door een combinatie van:

- intensief contact met de cliënt (de caseload van de consultants is circa dertig per fte);
- intensieve trajecten (bestaande uit onder meer portfolio-bijeenkomsten, sollicitatietraining, training omgaan met culturele verschillen, netwerktrainingen, taaltraining op de werkplek);
- goede werkgeverscontacten (via onder meer netwerkbijeenkomsten waarbij zowel de werkgevers als de kandidaten zich presenteren).

Met deze intensieve aanpak heeft binnen één jaar zeventien procent een reguliere baan op niveau gevonden, tien procent een werkervaringsplaats en achttien procent een stageplaats. Daarnaast is zeventien procent een opleiding gaan volgen. Gezien de vaak grote afstand tot de arbeidsmarkt van de doelgroep, zijn dit goede resultaten. De aanpak uit dit project sluit goed aan bij de oproep van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aan de gemeenten om de duurzame re-integratie van hogeropgeleide allochtonen te stimuleren, onder andere door een opleiding te volgen met behoud van uitkering mogelijk te maken (zie ook de brief van het Ministerie van SZW van 18 september 2006, gericht aan de colleges van B en W).



Wian Stienstra, project *Laat zien wat je kunt*

Samenvattend

Binnen de EQUAL-projecten gericht op inburgering is geëxperimenteerd met verschillende werkwijzen om het rendement van inburgering te vergroten en met name de aansluiting tussen inburgering en arbeidsmarktparticipatie te verbeteren. De verschillende elementen van good practices kunnen als volgt kernachtig worden samengevat:

- De werkgevers vroegtijdig betrekken bij de vormgeving van inburgeringstrajecten en inspelen op de behoeften van werkgevers aan een betere doorstroom vanuit inburgering naar de arbeidsmarkt.
- De deelnemers intensief begeleiden gedurende het gehele traject van intake tot op de werkvloer via bijvoorbeeld een trajectcoach bij de opleidingsinstelling of een consulent van dienst Werk en Inkomen.
- Deelnemers in staat stellen inhoud, vormgeving en wijze van begeleiding bij het inburgeringstraject te bepalen, waardoor individueel maatwerk en eigen verantwoordelijkheid gestalte kan krijgen.

Vooral de combinatie van intensieve begeleiding van deelnemers en het vroegtijdig leggen van contacten met werkgevers lijkt vruchten af te werpen. Gemeenten als inkopers van deze trajecten, moeten ervan overtuigd raken dat een intensieve benadering uiteindelijk meer opbrengt dan het kost. Dat betekent aan de kant van de aanbieders van gecombineerde voorzieningen dat zij zichtbaar moeten maken wat de kosten en baten zijn van hun aanpak. Alleen dan kan succesvol de discussie worden aangegaan met gemeenten over de heersende focus van veel gemeenten op kortdurende uitstroom ten koste van duurzame uitstroom.

Allochtone vrouwen

Voor veel allochtone vrouwen geldt dat de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig groot is dat het niet realistisch is om te veronderstellen dat zij direct op de arbeidsmarkt kunnen instromen. Deze vrouwen moeten zich vaak eerst bewust worden van hun eigen mogelijkheden en beperkingen alvorens zij de stap richting actieve participatie kunnen zetten. Mede vanuit deze optiek willen wij er twee EQUAL-projecten uitlichten. In deze projecten staat de *empowerment* van allochtone vrouwen expliciet centraal en zijn succesvolle methoden ontwikkeld die de bewustwording van de doelgroep stimuleren.

Gebruikmaken van ontwikkelingen in het land van herkomst Het project *Een begaanbare weg naar inburgering* heeft een methodiek ontwikkeld waarbij actief wordt gewerkt aan de empowerment en emancipatie van de deelnemers. Het project maakt ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving bespreekbaar en inzichtelijk door gebruik te maken van emancipatoire ontwikkelingen in het land van herkomst. Het project laat zien dat in de landen van herkomst de positie van de vrouwen ook aan het veranderen is. De deelnemers krijgen via deze methodiek meer inzicht in hun eigen positie in Nederland en doen kennis op over de gewoontes en tradities in Nederland. Zo worden barrières in de eigen houding geslecht en wordt de kenniskloof met de Nederlandse samenleving verkleind. De deelnemers worden groepsgewijs voorgelicht in de eigen en Nederlandse taal door trainers uit de eigen doelgroep. Het traject bereidt voor op het onderdeel Kennis Nederlandse Samenleving (KNS) van het inburgeringsexamen (zie kader 2 voor een nadere beschrijving van de methodiek).

De werkwijze uit het project slaat aan bij de deelnemers. De motivatie onder de deelnemers is hoog. Ook blijkt dat de geboden informatie over Nederland beter beklijft wanneer een koppeling is gemaakt met de eigen culturele achtergrond van de deelnemers. Hoewel er nog geen informatie is over de slagingskansen voor het inburgeringsexamen, laten de resultaten van de tussentijdse toetsen een gunstig beeld zien. De kracht van de aanpak is vooral gelegen in:

- Het verknopen van inburgering met ontwikkelingen in het land van herkomst waardoor kennis van de Nederlandse samenleving voor deze vrouwen toegankelijker wordt gemaakt.

De aanpak wordt overgenomen door VluchtelingenWerk Nederland.

Over de groepssamenstelling zijn nog enkele opmerkingen te maken. In het project is zowel met etnisch heterogene als homogene groepen gewerkt. Voor de homogene groepen geldt dat de informatieoverdracht over het algemeen efficiënter gebeurt. Het stelt bovendien minder eisen aan de docent omdat deze maar van één land van herkomst goed op de hoogte moet zijn. Heterogene

groepen hebben als voordeel dat er meer Nederlands wordt gesproken en dat deelnemers ook kennismaken van andere culturen.

Een aandachtspunt in de randvoorwaardelijke sfeer is de kinderopvang. Ook in dit project blijkt weer hoe belangrijk het is om voor adequate kinderopvang te zorgen. Hoewel de motivatie onder de deelnemers aan het traject groot is, blijkt ook hier weer dat sommigen afhaken omdat zij de zorg voor kinderen niet kunnen combineren met deelname aan het traject.

Kader 2

Methodiek voor bewustwording

Doel van het project is om een bewustwordingsproces bij deelnemers teweeg te brengen en ze te stimuleren meer te participeren in de Nederlandse samenleving. Het traject bestaat uit 49 bijeenkomsten. In de eerste vier bijeenkomsten staat de vraag centraal wie ben ik, en wat kan ik? Vervolgens komen verschillende thema's aan bod zoals de rechtspositie, gezondheid, onderwijs, opvoeding, religie en cultuur, maatschappelijke participatie, wonen, geografie, openbaar vervoer en mobiliteit, instanties en formulieren en de geschiedenis van Nederland. De onderwerpen worden bespreekbaar gemaakt door een vergelijking met het land van herkomst te maken. Het bespreken van de man-vrouwverhoudingen is expliciet onderdeel van de aanpak. Naast groepswijze lessen, krijgen de deelnemers huiswerkopdrachten voor hun portfolio.

Project: *Een Begaanbare Weg naar Inburgering*

Aanvrager: VIOZ

Empowerment via kunst en cultuur Het project *Eigen Wijsheid* heeft onder meer tot doel om allochtone vrouwen te empoweren als opstap naar werk of vrijwilligerswerk. Met de module Kunst en Cultuur heeft het project een methodiek ontwikkeld om geïsoleerde migrantenvrouwen meer zelfbewust te maken (zie ook kader 3). De module kenmerkt zich door de professionele manier waarop kunst en cultuur wordt ingezet. Een belangrijk resultaat van deze aanpak is dat na afloop de deelnemende vrouwen merkbaar zelfverzekerder zijn geworden, bewuster zijn van hun kwaliteiten en capaciteiten en meer motivatie en discipline hebben om zich richting de arbeidsmarkt te begeven. Belangrijk onderdeel van de aanpak is de inzet van zogenaamde 'EQUAL-vrouwen'. Deze vrouwen, afkomstig uit de doelgroep zelf, vervullen een brugfunctie tussen de deelnemers en het project. Zij spelen een belangrijke rol in de begeleiding en motivering van de vrouwen. De vrouwen zijn in dienst van zelforganisaties en vrouwencentra die een centrale rol spelen bij het bereiken, werven en begeleiden van deelnemers.

Kernelementen van de succesvolle aanpak zijn:

- nauwe aansluiting bij de belevingswereld van de vrouwen;
- inzet van allochtone brugfunctionarissen ter motivering en ondersteuning van de vrouwen;
- werken met professionele kunstenaars met grote persoonlijke betrokkenheid;
- aansluiting en samenwerking zoeken met reguliere kunst- en cultuurorganisaties;
- een laagdrempelige insteek, onder andere ten aanzien van taalbeheersing.



Project *Eigen wijsheid*

Kader 3

Module Kunst en Cultuur

De module bestaat uit verschillende onderdelen op het gebied van kunst en cultuur. Dit varieert van een module fotografie tot een module modeontwerpen of een film-programma. Centraal bij alle modules staan de vragen 'wie ben ik, wat wil ik, hoe sta ik in het leven en wat kan ik'. Per module wordt samengewerkt met een professionele kunstenaar die de vrouwen begeleidt.

De kunstuitingen van de vrouwen worden professioneel naar een hoger niveau getild door een afsluiting van de module via een tentoonstelling in een openbare ruimte en/of een presentatie op een openbaar podium. Op deze wijze leren de vrouwen ook organiseren en presenteren.

Project: *Eigen Wijsheid*

Aanvrager: Gemeente Amsterdam, Bureau Koers Nieuw West

Zie ook: www.eigenwijsheid.eu

Werving geïsoleerde vrouwen via intermediairs afkomstig uit groep De EQUAL-projecten hebben voor de werving van allochtone vrouwen eveneens een aantal belangrijke leerpunten opgeleverd. De belangrijkste daarvan is het werken met medewerkers die dicht bij de doelgroep staan en die bij voorkeur de taal van de doelgroep spreken. Zoals bekend, is een goede werving en selectie van deelnemers een belangrijke voorwaarde voor een succesvol traject. Deelnemers moeten van tevoren goed duidelijk krijgen waarmee ze instemmen om voortijdige uitval te voorkomen. Dit betekent dat de personen die verantwoordelijk zijn voor de werving van tevoren goed moeten weten hoe de inhoud van een traject eruitziet en dit, indien nodig, in de eigen taal van de deelnemer kunnen uitleggen. In zowel het project *Een begaanbare weg naar inburgering* als in het project *Eigen Wijsheid* zijn positieve ervaringen opgedaan met een dergelijke gerichte werving van deelnemers.

Een aandachtspunt bij empowerment-trajecten is dat de aansluiting met meer arbeidsmarktgerichte activiteiten niet altijd wordt gemaakt. Bij het project *Een begaanbare weg naar inburgering* zal naar verwachting zo'n 25 procent na afronding van het traject doorstromen naar werk of vrijwilligerswerk. Gezien de doelgroep is dit resultaat niet slecht.

Voor sommige deelnemers is echter de stap naar de arbeidsmarkt ook na afronding van het traject nog te groot. Als vrouwen ook niet doorstromen naar vrijwilligerswerk, andere vormen van

maatschappelijke participatie of andere laagdrempelige cursussen zal het moeilijk zijn om de, via de empowerment, gerealiseerde gedragsverandering te laten beklijven.

Allochtone jongeren

Als we de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren willen verbeteren, is een meersporen-aanpak nodig waarbij zowel de problemen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt (de jongeren zelf) als de vraagzijde (werkgevers) moeten worden opgelost. In de EQUAL-projecten zijn verschillende goede praktijkvoorbeelden ontwikkeld, zowel gericht op een betere toerusting van de jongeren (empowerment, *soft skills*, beroepskeuze et cetera) als het bevorderen van een positieve beeldvorming over de doelgroep. Hieronder presenteren we de belangrijkste good practices uit de EQUAL-projecten gericht op jongeren.

Stimuleren beeldvorming via promotieteams De inzet van allochtone promotieteams blijkt een belangrijk middel te zijn voor het in positieve zin veranderen van beeldvorming over de doelgroep bij onder meer werkgevers. Het project *Empowerment Brabantse Allochtonen* heeft deze methodiek op grote schaal succesvol toegepast in de provincie Brabant. In totaal zijn vijftien promotieteams in de regio opgezet, waarvan er nog veertien actief zijn. Een promotieteam bestaat uit een groep jongeren die samen activiteiten ondernemen om hun eigen positie en die van hun achterban op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt of in het onderwijs te verbeteren. De activiteiten van de teams kunnen variëren van contacten leggen met werkgevers voor het verkrijgen van taalstages en leerbanen, tot debatten organiseren of praktische ondersteuning bieden aan werkzoekenden (bijvoorbeeld een sollicitatiesteunpunt bij het CWI). In kader 4 wordt een korte beschrijving van de methodiek van de promotieteams gegeven. De inspanningen van de promotieteams hebben onder andere geresulteerd in een groter aantal stageplekken in de provincie. In de periode tot eind 2006 waren 250 extra stageplaatsen voor MBO-scholieren gerealiseerd. Een ander belangrijk resultaat van het project is dat binnen de Brabants Zeeuwse Werkgeversorganisatie een vaste contactpersoon is benoemd voor de promotieteams. Deze contactpersoon is een belangrijke schakel tussen de promotieteams en de werkgevers. Een ander effect is dat de promotieteams bijdragen aan het vergroten van het zelfvertrouwen van de teamleden, omdat zij in de gelegenheid worden gesteld om hun kwaliteiten te ontplooiën en aan de buitenwereld te laten zien. Zo snijdt het mes aan twee kanten: de methodiek van de promotieteams draagt zowel bij aan het verbeteren van de beeldvorming over de doelgroep onder werkgevers als aan de empowerment van de doelgroep.

Een aantal elementen uit de aanpak maken de promotieteams van *Empowerment Brabantse Allochtonen* bijzonder effectief, te weten:

- de grote schaal (provinciaal) waarop het project is uitgerold;
- de koppeling die wordt gemaakt in het project met de regionale bestuurlijke netwerken.

Hierdoor genieten de teams een grotere naamsbekendheid en wordt sneller commitment verkregen van het bedrijfsleven. Inmiddels is de aanpak met subsidie van het Ministerie van SZW in een aantal andere regio's uitgezet.

Methodiek promotieteams allochtone jongeren

Een promotieteam bestaat uit een groep gemotiveerde en enthousiaste jongeren die er als team aan werken hun positie, en die van hun achterban, in de samenleving en op de arbeidsmarkt te verbeteren. De teams richten zich, afhankelijk van de gestelde beleids- en werkdoelen (bijvoorbeeld terugdringen van schooluitval, verkrijgen van stages, verbeteren van de toegankelijkheid van voorzieningen), in hun activiteiten op bijvoorbeeld werkgevers, leerkrachten, medeleerlingen, ouders, politici en bestuurders. Kritische succesfactoren van een promotieteam zijn onder meer:

Het team: zorg voor een divers samengesteld team (qua achtergrond en kwaliteiten), zorg voor nieuwe aanwas en voorzie in training en groeimogelijkheden.

De begeleiding van het team: zorg voor een goede begeleiding via onder meer teambuilding activiteiten, het belonen van inzet en het registreren van resultaten.

Het netwerk: betrek andere organisaties onder meer door het opzetten van Comités van aanbeveling en betrek bestuurders bij de Comités.

De randvoorwaarden: zorg voor voldoende budget en begeleidingsuren en commitment vanuit de organisatie.

Project: *Empowerment Brabantse Allochtonen*

Aanvrager: Stichting Palet

Zie ook: www.kleurrijkbrabantwerkt.nl -> promotieteams

Betrekken ouders bij beroepskeuze-voorlichting Om de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt te verstevigen, is het belangrijk dat het voortijdig schoolverlaten onder de doelgroep zo veel mogelijk wordt teruggedrongen. Beroepskeuzevoorlichting wordt als één van de middelen gezien om schooluitval tegen te gaan. Door leerlingen een beter beeld te geven van een opleiding en de arbeidsmarktperspectieven, kunnen jongeren een realistischer studiekeuze maken. Voor VMBO-leerlingen blijken het vooral de klasmentoren en de ouders te zijn die in belangrijke mate de studiekeuze beïnvloeden. In het project *Couleur Twente* zijn voorlichtingsactiviteiten om jongeren te stimuleren om een technische studie te kiezen daarom mede op de ouders van de jongeren gericht. Via de Platforms Allochtone Ouders en Onderwijs, zelforganisaties en moskeeën wordt voorlichting gegeven aan zowel ouders als jongeren. De verwachting is dat er op termijn een groeiend aantal aanmeldingen voor technische studies zal komen uit migrantengezinnen.

Leerlingbegeleiding via mentoren Veel allochtone jongeren hebben moeite om zich te handhaven op school. Hun leefwereld sluit niet goed aan bij de schoolomgeving en zij missen vaak goede voorbeelden in hun omgeving.    n van de beleidsaandachtspunten is daarom het verbeteren van de leerlingbegeleiding. Onder andere in het project *Empowerment Brabantse Allochtonen* is deze problematiek aangepakt. Naast de al eerder genoemde promotieteams, zijn in dat project ook mentorteam opgezet. Mentorteam bestaan uit afgestudeerde en studerende MBO'ers, HBO'ers en academici die individuele leerlingen in het voortgezet onderwijs begeleiden en ondersteunen. Mentoren begeleiden jongeren onder meer in het maken van de juiste studiekeuze en stimuleren leerlingen in hun studieloopbaan. De mentoren functioneren daarbij als een positief rolmodel. Een uitgebreide beschrijving van de methodiek is te vinden op: www.kleurrijkbrabantwerkt.nl -> mentorprojecten.

Platform voor uitwisseling ervaringen Jongeren moeten goed toegerust zijn om een baan te vinden, maar ook om deze te behouden. Ook op de werkvloer kunnen zich problemen voordoen door miscommunicatie, vormen van uitsluiting en gebrek aan acceptatie. Dit kan soms voortijdige uitstroom uit een baan tot gevolg hebben. Het project *Behoud allochtone studenten en starters* heeft een aanpak ontwikkeld om met name startende allochtone leerkrachten te ondersteunen bij hun loopbaan. Veel beginnende leraren hebben het moeilijk in het eerste jaar dat ze voor de klas staan, maar beginnende allochtone leraren hebben het vaak extra moeilijk. Zij krijgen vaker te maken met een gebrek aan acceptatie door ouders en collega's vanwege hun andere culturele achtergrond. Om beginnende allochtone leraren te ondersteunen en te voorkomen dat zij voortijdig het onderwijs verlaten, heeft het project (interview-)netwerken voor startende allochtone leraren (en pabo-studenten) opgezet.



Project Behoud allochtone studenten en starters

Er zijn inmiddels zeven netwerken opgericht met een landelijke spreiding. De startersnetwerken hebben een hoge aantrekkingskracht op de startende leraren omdat de netwerken een platform bieden om ervaringen te delen met anderen die in een vergelijkbare situatie zitten en om van elkaar te leren. De verwachting is dat de netwerken zullen bijdragen aan het meerjarige behoud van allochtone leerkrachten.

Onderwijs en zorg verbinden door mentor op school In een aantal projecten stond specifiek de problematiek van jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt centraal. Het betreft dan bijvoorbeeld jongeren met meervoudige problemen voor wie de kloof met het reguliere onderwijs of de arbeidsmarkt extra groot is. Een voorbeeld is het project *Maljuna Frato* dat erop is gericht om moeilijk bereikbare jongeren (veelal met een GGZ-indicatie) te behandelen en begeleiden naar onderwijs en werk. Het project probeert onder meer via theaterwerk te werken aan het vergroten van het zelfvertrouwen, communicatie- en taalvaardigheden en identiteitsontwikkeling van de doelgroep. Daarnaast worden in het project onderwijs en zorg dicht bij elkaar gebracht door het instellen van een mentor van het RIAGG bij het ROC. De mentor is het aanspreekpunt voor zowel de onderwijsinstelling als voor alle deelnemers van het project. Voor de jongeren is de mentor in feite een maatschappelijk werker op school. Een kwart van de deelnemers uit het schooljaar 2005/2006 heeft uiteindelijk een deelcertificaat behaald.

Stunt- en actietraining als wervingsinstrument voor randgroepjongeren Een ander project dat we vooral noemen vanwege de vernieuwende wijze waarop zij randgroepjongeren weten te bereiken en werven is het project *Utrechtse Held*. Doel van het project is om deze jongeren via stunt- en actietraining te motiveren om weer naar werk of scholing te gaan. Het vernieuwende van het project is dat straatactiviteiten van de jongeren (stunten op fietsen en scooters en dergelijke) waarvoor normaal geen positieve aandacht is, centraal worden gesteld. Het project slaat aan bij de doelgroep: veel jongeren hebben de wervings- en demonstratiebijeenkomsten bijgewoond en een aantal deelnemers heeft ook een stuntcertificaat behaald. Wel is gebleken dat het aanbieden van stunttrainingen op teveel praktische bezwaren stuit, bijvoorbeeld bij het aanvragen van de benodigde vergunningen. Het aanbieden van actietrainingen bleek in de praktijk beter haalbaar. Overigens is het project onvoldoende in staat gebleken jongeren die op een dergelijke wijze worden geactiveerd, ook richting arbeidsmarkt te bewegen. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor dergelijke projecten.

Terugkeer

Het vraagstuk rondom terugkeer wordt in belangrijke mate bepaald door twee aspecten, dat wil zeggen het motiveren van deelnemers tot vrijwillige terugkeer en het zodanig begeleiden en toerusten van de deelnemers zodat succesvolle terugkeer ook daadwerkelijk mogelijk is. Deze twee aspecten zijn uiteraard niet los van elkaar te beschouwen daar het motiveren van deelnemers tot terugkeer in belangrijke mate zal worden beïnvloed door toekomstperspectieven in het land van herkomst.

De praktijk van de projecten heeft laten zien dat het bewerkstelligen van vrijwillige terugkeer geen eenvoudige opgave is. Uitgeprocedeerde asielzoekers moeten een mentale omslag maken en nieuwe toekomstperspectieven ontwikkelen. Dit proces is op zich al ingewikkeld en wordt daarnaast beïnvloed door externe factoren. Zo heeft discussie rondom de afwijking van het nalatenschap van de oude vreemdelingenwet (in de volksmond het generaal pardon) vele uitgeprocedeerden nieuwe hoop gegeven op een legaal verblijf in Nederland. Dit maakte het voor de EQUAL-projecten niet altijd eenvoudig om genoeg deelnemers te vinden die te bewegen of bereid zijn tot terugkeer. De ervaringen uit de EQUAL-projecten laten zien dat het bieden van perspectief door middel van individuele keuzes en maatwerk de grootste kans biedt op succesvolle terugkeer. Trajecten waarbij vooral wordt ingezet op het scholen van deelnemers via verkorte onderwijs-modules, blijken minder goed in staat te zijn om een mentaliteitsomslag te bewerkstelligen en terugkeer van deelnemers te realiseren. Overigens kan het zeer zinvol zijn om uitgeprocedeerde asielzoekers te scholen (zo zijn in de projecten *Mobilee* en *Terug naar je toekomst* verschillende onderwijsmodules voor de doelgroep ontwikkeld), maar eerst moet het besluit tot terugkeer worden genomen. Relevant is daarbij overigens wel dat onderwijsmodules goed aansluiten bij de lokale arbeidsmarkt en niet te veel gericht zijn op competenties die op de Nederlandse arbeidsmarkt belangrijk zijn. Dit vergt kennis van de lokale arbeidsmarktsituatie.

Begeleiden individuele toekomstkeuzes en case-management Het *Terugkeerontwikkelingsproject* is erin geslaagd een succesvolle aanpak te ontwikkelen voor casemanagement waarmee via individueel maatwerk de terugkeerder gedurende het hele proces van terugkeer wordt begeleid. De eerste stap in het terugkeerproces is de uitgeprocedeerde asielzoeker de mogelijkheden en consequenties van verschillende opties voorleggen (*X-plore your future*). Het gaat dan concreet om informatie over de kansen op legaal verblijf in Nederland na een beroepsprocedure, de gevolgen van illegaal verblijf in Nederland en de perspectieven van terugkeer. Door de verschillende opties voor te leggen, maken uitgeprocedeerden een individuele keuze over hun toekomst. Ervaringen uit het project laten zien dat nagenoeg alle uitgeprocedeerden willen wachten op de definitieve formele beslissing op hun asielverzoek. Pas als definitief bekend is dat legaal verblijf niet mogelijk is, wordt terugkeer een optie. Illegaliteit beschouwen de meeste deelnemers niet meer als een reële mogelijkheid. Vervolgens wordt samen met de casemanager een terugkeerplan op maat ontwikkeld en wordt een sluitende ketenaanpak gerealiseerd in Nederland en het land van herkomst. Van de 72 deelnemers¹ aan het project, zijn inmiddels 51 teruggekeerd (stand 1 juni 2007). Dit betekent dat met deze aanpak een terugkeerpercentage van ongeveer zeventig procent wordt gerealiseerd. In kader 5 wordt een korte beschrijving van de methodiek case- en ketenmanagement terugkeer gegeven.

¹ Deelnemers zijn personen met wie ook daadwerkelijk een traject is aangegaan. Asielzoekers waarmee eenmalig een gesprek is gevoerd, zijn niet meegerekend in het deelnemersaantal.

Kader 5

Case- en ketenmanagement terugkeer

Het integrale casemanagement bestaat uit het begeleiden van de individuele keuze van de deelnemer. Dit betreft het maken van de eerste keuze ten aanzien van de toekomst (verder procederen, illegaliteit en terugkeer) en vervolgens - indien de keuze voor terugkeer is gemaakt - het inventariseren van de belangrijkste belemmeringen en mogelijkheden van de terugkeerder. In de praktijk betekent dit vaak het leggen van contacten in het land van herkomst om reisdocumenten te bemachtigen en het regelen van allerlei praktische zaken op het gebied van huisvesting, gezondheidszorg en school voor de kinderen. Daarnaast wordt verkend wat de mogelijkheden zijn voor een zelfstandig economisch bestaan in het land van herkomst. Dit kan gebeuren via het opstellen van een plan voor zelfstandig ondernemerschap, het verzamelen van gereedschap voor het opzetten van een eigen bedrijf, het volgen van specifieke onderwijsmodules, het verkennen van de arbeidsmarktsituatie en het leggen van contacten met werkgevers en instanties in het land van herkomst.

Verschillende partners in binnen- en buitenland zijn betrokken bij de terugkeer.

De casemanager onderhoudt contact met hen en schakelt deze organisaties in, wanneer dit noodzakelijk is, ten einde het terugkeerproces te vergemakkelijken.

Project: *Terugkeer ontwikkelingsproject*

Aanvrager: COA

Zie ook: www.hitfoundation.eu

Ontsluiten informatie landen van terugkeer Succesvolle terugkeer staat of valt met het hebben van een goed zicht op de reële mogelijkheden in het land van herkomst. Dit betreft niet alleen informatie over de kansen om in het land van herkomst zelfstandig een bestaan te kunnen opbouwen, maar ook bijvoorbeeld actuele informatie over de huisvestingssituatie en de gezondheidszorg. De ervaring was dat veel relevante informatie voor terugkeer over veel verschillende instellingen verspreid was. Het *Terugkeerontwikkelingsproject* heeft een instrument ontwikkeld waarmee alle informatie rondom terugkeer wordt verzameld en ontsloten voor de eerstelijnsbegeleiders van asielzoekers (zie kader 6 voor een korte beschrijving). Daarmee is één van de aanbevelingen uit de eerste tranche van EQUAL succesvol uitgewerkt. De backoffice is inmiddels door het COA overgenomen en kan door de casemanagers van het COA landelijk worden geraadpleegd.

Kader 6

Adeona Backoffice terugkeer

De backoffice is een interactieve webbased applicatie waar bezoekers specifieke vragen kunnen stellen of in de kennisbank gegevens kunnen opvragen op basis van het land van terugkeer en bepaalde onderwerpen.

De backoffice is bedoeld voor eerstelijnsbegeleiders van asielzoekers zoals de casemanagers bij het COA, medewerkers van VluchtelingenWerk, medewerkers van de Dienst Terugkeer & Vertrek en medewerkers van belangengroeperingen.

Vragen worden beantwoord door andere gebruikers van de backoffice via het forum of door de medewerkers van de backoffice. Medewerkers van de backoffice zetten, indien nodig, vragen uit bij andere organisaties zoals IOM, CORDAID, DT&V, Artsen zonder grenzen, UNHCR en nationale en lokale organisaties in het land van terugkeer. Binnen twee weken wordt een antwoord op de gestelde vraag gegeven.

Project: *Terugkeer ontwikkelingsproject*

Aanvrager: COA

Zie ook <http://backoffice.terugkeerloket.nl>

Sluitende ketenaanpak Nederland en landen van terugkeer Een goede samenwerking met instanties in de landen van herkomst (zoals medefinancieringsorganisaties en lokale NGO's) is een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle terugkeer. Zij kunnen terugkeerders ondersteunen bij het vinden van werk en de terugkeerder gedurende enige tijd monitoren en begeleiden. Het *Terugkeerontwikkelingsproject* heeft hier vorm aan gegeven door in sommige landen begeleidingstrajecten in te kopen bij lokale partnerorganisaties. In Angola is door het project een 'front office' ingericht, *Angola Connexao* genaamd. Doel van de front office is onder meer het ondersteunen van terugkeerders bij hun duurzame economische en sociale integratie in de Angolese samenleving en het onderhouden van een netwerk van teruggekeerden als bron voor nieuwe terugkeerders en als pool voor Nederlandse bedrijven die zich in Angola willen vestigen.

5 Beleidsaanbevelingen vanuit het NTN

Het NTN Integratie en Arbeidsmarkt komt op basis van de projectresultaten, de ontwikkelde methoden en leerervaringen en de door projecten ervaren knelpunten tot een aantal aanbevelingen. Over het algemeen gaat het niet om hele vernieuwende inzichten, maar wel om een goede uitwerking van ideeën die al langer bestaan. De aanbevelingen kunnen de rijksoverheid, gemeenten, aanbieders en andere betrokken organisaties benutten bij het verhogen van het rendement van arbeidsmarktgerichte inburgering en een betere toeleiding naar de arbeidsmarkt van allochtone vrouwen en jongeren. Tot slot doen wij een aantal aanbevelingen over terugkeer van uitgeprocedeerde asielzoekers.

Inburgering

Rijksoverheid

- Verknop inburgering meer met arbeidsmarkttoeleiding. Dit is van belang voor een duurzame participatie van inburgeraars. Om dit beter te kunnen vormgeven, is het belangrijk dat gemeenten middelen vanuit de inburgering, het werkdeel WWB en educatiemiddelen gecombineerd kunnen inzetten. In de praktijk lopen projecten nu soms tegen belemmeringen aan bij het realiseren van gecombineerde en geïntegreerde trajecten. Het voornemen van het kabinet om te komen tot een participatiefonds zal in belangrijke mate tegemoetkomen in de behoefte om inburgering en arbeidsmarkttoeleiding meer te verknopen.

Gemeenten en aanbieders van inburgeringstrajecten

- Betrek werkgevers vroegtijdig bij de vormgeving van inburgeringstrajecten. Dit is belangrijk voor een betere doorstroom van inburgeraars naar de arbeidsmarkt. Hierdoor kan zowel worden aangesloten bij de competenties en mogelijkheden van inburgeraars als bij de behoeften van werkgevers. Investeren in een breed netwerk van werkgevers is belangrijk.
- Zoek vanuit de kennis van de klant zorgvuldig naar een passende werkgever en maak met die werkgever afspraken die hem committeren aan het traject. Faciliteer werkgevers bijvoorbeeld door een zeer bereikbare en beschikbare jobcoach, die direct kan ingrijpen bij problemen en minimaliseer de risico's voor de werkgever.
- Vergroot het rendement van inburgering door een goede begeleiding van deelnemers. Coach deelnemers waar nodig intensief gedurende het gehele traject van intake tot en met de werkvloer via bijvoorbeeld een trajectcoach bij de opleidingsinstelling of een consulent bij de Afdeling Werk en Inkomen.
- Stel deelnemers meer in staat inhoud, vormgeving en wijze van begeleiding bij het inburgeringstraject mede te bepalen, zodat individueel maatwerk en eigen verantwoordelijkheid gestalte krijgen.
- Neem als gemeente bij de aanbestedingsprocedures voor arbeidsmarktgerichte inburgeringstrajecten elementen als coaching van intake tot en met de werkvloer en betrokkenheid van werkgevers vanaf het vormgeven van het inburgeringstraject expliciet op in het bestek.
- Durf als gemeente te investeren in meer intensieve trajecten met het oog op duurzame uitstroom, zeker voor hogeropgeleiden.

Allochtone vrouwen

Gemeenten en aanbieders van trajecten

- Bevorder de samenwerking tussen de gemeente, reguliere (bemiddelings)organisaties en organisaties van allochtone vrouwen. Zo wordt het aanwezig potentieel in de doelgroep beter benut en wordt de doelgroep zelf verantwoordelijk gemaakt en als gelijke partner betrokken. Ook kan een betere verbinding met de achterban van de vrouwenorganisaties tot stand worden gebracht. Het aanstellen van brugfunctionarissen binnen de vrouwenorganisatie kan hier een goede bijdrage aan leveren.
- Kies bij het inkopen en (laten) vormgeven van trajecten gericht op empowerment en activering van geïsoleerde allochtone vrouwen voor elementen die nauw aansluiten bij de belevings-

wereld en interesse van de deelnemers. Goede ervaring is opgedaan met het betrekken van - emancipatoire - ontwikkelingen in land van herkomst en het inzetten van specifieke modules kunst en cultuur.

- Maak bij de werving van geïsoleerde allochtone vrouwen gebruik van intermediairs uit de eigen gemeenschap, die goed bekend zijn met de trajecten waarvoor wordt geworven en de 'taal' spreken van de deelnemers.
- Zorg ervoor dat trajecten gericht op empowerment meer gekoppeld zijn aan participatie op de arbeidsmarkt en andere vormen van maatschappelijke participatie, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, voor diegenen voor wie betaalde arbeid een stap te ver is.

Allochtone jongeren

Rijksoverheid en gemeenten

- Stimuleer en faciliteer de inzet van rolmodellen bij het verbeteren van de onderwijs- en arbeidsparticipatie van allochtonen. Een doeltreffende manier om het imago van allochtone jongeren te verbeteren en meer stageplaatsen te realiseren, is het inzetten van promotieteams van allochtone jongeren. Voor de effectiviteit van deze teams is het belangrijk dat zij verbonden zijn met lokale en regionale bestuurders en met (lokale) werkgeversorganisaties.
- Realiseer bij werkloze allochtone jongeren met een zorgindicatie een verbinding tussen zorgtraject en onderwijs of re-integratietraject. Dit kan bijvoorbeeld door een begeleider van het Riagg te positioneren bij de onderwijsaanbieder.

Onderwijsinstellingen

- Scholen kunnen een belangrijke factor zijn in het oplossen van de stageproblematiek van allochtone jongeren. Daartoe is het belangrijk dat onderwijsinstellingen het plaatsen en begeleiden van leerlingen als een verantwoordelijkheid van het onderwijs zien. Activiteiten die bijdragen aan het verruimen van de stagemogelijkheden, zoals bijvoorbeeld de activiteiten van de promotieteams, moeten vanuit de scholen worden ondersteund.
- Betrek ouders van allochtone jongeren nadrukkelijker bij de schoolkeuze zodat jongeren vanuit thuis ook beter kunnen worden ondersteund bij hun studieloopbaan.
- Ga voortijdige uitval uit het onderwijs tegen door een betere leerlingbegeleiding. Mentorteamen kunnen een belangrijk instrument zijn om de leerlingbegeleiding te verbeteren. Scholen kunnen een faciliterende rol spelen bij het opzetten en begeleiden van mentorteamen.

Terugkeer

Uitvoering (COA, Dienst Terugkeer en Vertrek, VluchtelingenWerk, NIDOS)

- Zet intensief keten- en casemanagement in om uitgeprocedeerde asielzoekers te ondersteunen en te sturen bij het in kaart brengen van een realistisch toekomstperspectief en het maken van een individuele keuze voor terugkeer in plaats van illegaliteit. Een goede samenwerking tussen instellingen in Nederland, ontwikkelingsorganisaties en (Nederlandse) bedrijven in het land van herkomst is noodzakelijk voor een effectiever terugkeerbeleid.
- Versterk de onderlinge samenwerking van de verschillende organisaties die zich in Nederland bezighouden met terugkeer. Maak zo veel mogelijk gebruik van elkaars expertise. 'Concurrentie' komt een goede uitvoering van het terugkeerbeleid niet ten goede.
- Ontwikkel terugkeerplannen op maat, waarbij zowel wordt gekeken naar de mogelijkheden voor duurzame economische integratie in het land van herkomst als naar praktische belemmeringen voor terugkeer (op het terrein van bijvoorbeeld huisvesting of gezondheid).
- Zet scholingsmodules pas in nadat een individuele beslissing voor terugkeer is genomen en ook is geïnternaliseerd. Deze modules moeten nauw aansluiten op de arbeidsmarkt en sociale en maatschappelijke ontwikkelingen in het land van herkomst.
- Zorg voor een goede monitoring van teruggekeerde asielzoekers via bijvoorbeeld lokale ontwikkelingsorganisaties. Ook netwerken van reeds eerder teruggekeerde asielzoekers kunnen een rol spelen in de ondersteuning van terugkeerders ter plaatse.

Rijksoverheid

- Gericht inzetten van onderwijsmodules kan bijdragen aan het realiseren van een terugkeerplan. Indien onderwijs wordt gevolgd via een ROC stuit dit in de praktijk nog al eens op problemen. Met name de stagnatie in de verstrekking van W-documenten waardoor uitgeprocedeerde asielzoekers niet in aanmerking kunnen komen voor kwijtschelding van les gelden, is een probleem. Op landelijk niveau zou hiervoor een oplossing moeten worden gezocht.

Bijlage I: Projectenlijst

Project	Aanvrager	Trefwoorden	Contactgegevens	Producten
Inburgering				
Een begaanbare weg naar inburgering	VIOZ	- islamitische vrouwen - traject gericht op KNS-deel inburgeringsexamen - gebruik maken van emancipatoire ontwikkelingen in landen van herkomst	Postadres: VIOZ, t.a.v. Conny van den Berg, Postbus 38, 3360 AA, Sliedrecht, tel.: 0184-420365, email cvandenber@vioz.nl	- Lesmethode voor de inburgering van vrouwen met islamitische achtergrond - Methodiek voor werving en selectie van vrouwen met islamitische achtergrond - Opleidingsmethode voor groepsleiders - Meetinstrument - Midden evaluatie: Een begaanbare weg naar inburgering - Challenging Discrimination and Disadvantage in the Labour Market: Recommendations and EU Policy Implications (Product Transnationale Samenwerking)
De kroon op het werk	Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingen Tilburg	- vluchtelingen - bevorderen instroom arbeidsmarkt via onder andere mentoren aanpak	www.wel-com-e.eu www.kroonophetwerk.eu	- folder/brochure - werkboek WEL-COM-E - website - evaluatierapport Kroon
Project SPARK	ROC Drenthe	- oud- en nieuwkomers - arbeidsmarktgerichte inburgering via leer/werkmodules waarbij taal praktijkgericht wordt ingezet	www.equal-spark.nl www.eigenstart-spark.nl www.aveeurope.eu	- LINGUS digitaal spreekvaardigheidsprogramma - portfolio, Nederlands en Engelstalig - Assessment toolbox - Relatiebeheersysteem stage Q - Voorlichtende DVD methodiek portfolio NL/ENG - Multidisciplinaire opleidingspakketten - website tbv inburgers en docenten NT2 - AVE international e-platform - AVE final report; conclusions and recommendations - training programma assessment - training programma portfolio
Tijd voor taal	ROC Leiden	- oud- en nieuwkomers - ontwikkeling nieuwe inburgeringsmethode via onder meer e-learning en gedifferentieerd begeleidingsmodel	www.tijdvoortaal.nl m.nieuwstraten@rocleiden.nl	- Handboek Tijd voor taal - Scholingsmap Tijd voor taal - Ontwerp Blended Leeromgeving - Begeleidingsstructuur - Persoonlijk Ontwikkelplan - Studiewijzers - website - nieuwsbrief
Laat zien wat je kunt/ Inburgering op HBO/ academisch niveau	Gemeente Groningen, dienst sozawe	- hogeropgeleide oud- en nieuwkomers - ontwikkelen maatwerktrajecten gericht op duurzame re-integratie in baan op niveau	www.lzwijk.nl p.spoelstra@sozawe.groningen.nl	- sollicitatietraining - netwerktraining - taaltraining op de werkplek
EDUMO=EDUUFA	Connecting2U B.V.	- vrouwen - ontwikkeling van een e-tool waarbij taal en beroepsonderwijs worden gecombineerd	www.thuistaallessen.nl	- website - sollicitatiecursus - inburgeringsopgaven - bibliotheek met naslagwerken - portfolio - vacaturebank - taallessen - taaltoets

Werken in Nederland (WIN)	COA	- oud- en nieuwkomers - arbeidsmarktgerichte inburgering via geïntegreerd programma met taal, arbeidstoelating en sociale participatie.	www.hifoundation.eu	- DVD met methodiek beschrijving - DVD over arbeidsmarktgerichte inburgering - brochure kritische succesfactoren integratie - brochure project WIN - brochure stichting HIT
Instroom arbeidsmarkt				
Majuna Frato	Riagg Rijnmond Noord West	- jongeren - begeleiden van jongeren met een GGZ-indicatie naar scholing en werk.	www.majunaftrato.nl	- verbetering van op doelgroep gerichte behandelplannen - sport als tool - theatertool - semiothiekttool - verbeterde op doelgroep gerichte lesmethoden - film van je leven - Humanitastool - sollicitatietraining
Couleur Twente	Gemeente Hengelo	- jongeren - stimuleren allochtone jongeren naar een baan in de techniek	www.couleurtwente.nl ROC van Twente, School voor technologie, Mw. M.Mos Gemeente Hengelo, sector SZW, dhr. J. Bijlstra info@stuntmatic.com	- website - DVD 'Kleur in techniek' - promotiemateriaal - methodiekbeschrijvingen
Utrechtse held	Stichting Utrechtse Held	- jongeren - randgroepjongeren toeleiden naar werk of scholing via actietraining		- DVD speelfilm gemaakt samen met jongeren uit Utrecht - DVD documentaire 'making of van het project Utrechtse Held' - methodiekbeschrijving
Empowerment Brabantse Allochtonen	Stichting Palet	- jongeren - voorkomen schooluitval door mentorprojecten en verbeteren beeldvorming door promotieteams	www.kleurrijkbrabantwerk.nl PSW Arbeidsmarktadvies www.psw.nl Palet www.palet.nl	- Pr-producten (website, papieren nieuwsbrief voor jongeren, flyers) - methodiekbeschrijving promotieteams - methodiekbeschrijving mentorteam - dvd-film voor promotieteams en mentorteam, bestaand uit vier modules - format voor het regionaal comité van aanbeveling - trainingen voor promotieteams (9 onderdelen) - training voor mentoren
Eigen wijsheid	Gemeente Amsterdam, Bureau Parkstad	- vrouwen - empowerment via kunst en cultuur - samenwerking tussen reguliere instellingen en vrouwenorganisaties - re-integratie allochtone vrouwen	www.eigenwijsheid.eu	Activiteiten/projecten: - fotografieproject 'Aan de overkant' - project 'Wat wens ik voor mijn kind' - project mode - Zina beauty verhalen salon - cursus levensverhalen schrijven - cursus mozaïeken maken
Zorg voor diversiteit in de zorg	Stichting Zet	- zorgsector - ontwikkelen integrale methodiek om instroom allochtone werkzoekende in zorg te bevorderen	Palet: W.F. Ruygrok 040-2359949; wruygrok@palet.nl	- Methodiek toeliding allochtone medewerkers naar zorginstellingen - Methodiek inschakelen netwerk voor werving kandidaten - Methodiek inschakelen allochtone trainers - Rapport 'Integration & Cooperation on Employability' - Aanbevelingen voor organisaties die WEP's aanbieden - Methodiek voor omgaan met allochtonen op gebied van communicatie - Evaluatief onderzoek van het project (2008)
Behoud allochtone studenten/ starters	Stichting Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt	- onderwijssector - bevorderen kleurrijke school o.a. door ondersteunen startende leraren	www.projectfullcolor.nl	- Format voor het oprichten van een netwerk - Workshop voor schoolleiders over het onderwerp "Leidinggeven: last of lust?" - Evaluatieformulieren voor het netwerk/workshop voor schoolleiders - Hype: schoolleiders + leraren - Digitale nieuwsbrieven

<i>Interculturalisatie openbare apotheken (IOA)</i>	Stichting Volver	- apotheken en opleidingen - intercultureel management voor openbare apotheken - interculturalisatie van opleidingen	SBA Nieuwegein, Mw. M. Voorzee Fontys Hogeschool Eindhoven, Mw. F. Wieringa	- Intercultureel handelingskader voor openbare apotheken - Nascholing interculturele coaching docenten - checklist interculturalisering opleidingsinhouds - hoofdstuk praktijkbegeleiding allochtone stagiaires - training empowerment allochtone leerlingen - public social inclusion - publicatie Labour - website
Terugkeer asielzoekers				
<i>Terugkeer Ontwikkelings-Project (TOP)</i>	COA/ Stichting HIT	- uitgeprocedeerde asielzoekers - verbeteren case- en ketenmanagement - begeleiden individuele toekomstkeuzes	www.hitfoundation.eu	- DVD Case And Chainmanagement/ terugkeer naar Guinee. - Projectkantoor 'Angola Connexao' in Luanda, Angola - 'Adeona', online kenniscentrum terugkeer - 'The Migrant' internationale uitgave in krantvorm over migratie - www.hitfoundation.eu, website van het project - Training casemanagers terugkeer - interactieve website www.migrationinpractice.eu
<i>Terug naar je toekomst</i>	ROC Nijmegen	- uitgeprocedeerde AMA's - ontwikkelen onderwijsmodules - ketensamenwerking	www.migrationinpractice.eu www.roc-nijmegen.nl	- methodiebeschrijving
<i>Project Mobile</i>	ROC Drenthe	- uitgeprocedeerde asielzoekers - opleidings- en begeleidingsprogramma	www.equal-mobile.nl www.aveeurope.eu www.mobile.eigenstart.nl	- Portfolio gericht op terugkeerder - Persoonlijk Ontwikkelings Plan - Multidisciplinaire opleidingspakketten gericht op terugkeer - cursus zelfstandig ondernemerschap - communicatie e-platform (internationaal communicatie-tool) - EQUAL TCP AVE final report & recommendations - een op vaktaal gebaseerde alfabetiserings- en basisvaardigheden cursus - website voor terugkeerders - analyse capaciteiten, wensen en algemene kenmerken van de groep analisten.

Bijlage II: NTN-ledenlijst

Naam	Organisatie
Henk Jan Bierling (voorzitter)	H.J. Bierling Training & Advies
Mea Bhagwandin	Ministerie van SZW, directie Arbeidsmarkt
René van Schijndel	Ministerie van Justitie, DVB
Hanneke Klunder (<i>vanaf maart '07</i>)	Ministerie van VROM, DI&I
Henk Nijhuis	VluchtelingenWerk Nederland/ Emplooi
Gerard Slotema (<i>tot januari '06</i>)	COA Centraal Bureau
Mariska Heijs (<i>vanaf januari '06</i>)	COA Centraal Bureau
Nahied Rezwani	MBO-raad
Patricia Schell (<i>tot januari '07</i>)	Pharos
Najla Wassie (<i>vanaf januari '07</i>)	Pharos
Fatma Kaya	DIVAZ netwerk
Radj Ramcharan (<i>tot juni '06</i>)	Forum
Mohamed Mahdi (<i>vanaf september '06</i>)	Forum
Connie de Neef	Gemeente Amersfoort
Karin Azampanah	Gemeente Zwolle
Simone Dobbelseen	Projectdirectie Leren en Werken (OCW/ SZW)
Judith Roosblad	Universiteit van Amsterdam

Advisering en ondersteuning NTN:

Jeanine Klaver en Arend Odé, extern adviseurs, Regioplan Beleidsonderzoek

Vincent Fleurke en Marijke Langeveld, consultants, Agentschap SZW

Bijlage III: Selectiecriteria good practices

Criteria	Toetsingskader
1. Oplossing voor herkenbaar probleem	- duidelijk omschreven probleem - sluit oplossing aan bij probleem
2. Vernieuwend/ innovatief	- type vernieuwing - meerwaarde t.o.v. bestaand instrumentarium
3. Bewezen resultaten	- realisatie kwantitatieve doelen - realisatie kwalitatieve doelen
4. Overdraagbaarheid	- aanwezigheid productbeschrijvingen - aanwezigheid beschrijving randvoorwaarden (organisatie e.d.) - werkwijze/methodiek is uitvoerbaar voor andere organisaties - werkwijze/methodiek is uitvoerbaar t.b.v. andere doelgroepen
5. Opbrengsten zijn groter dan de kosten	- inzicht in kosten en baten - resultaten kosten-baten analyse
6. Aansluiting bij politieke/ beleidsagenda	- aansluiting bij landelijk beleid - aansluiting bij lokaal beleid
7. Resultaten/ producten worden overgenomen door anderen	- overname binnen eigen organisatie - overname binnen OP - overname ten behoeve van andere doelgroepen - overname ten behoeve van andere sectoren - overname binnen lokaal/regionaal/nationaal beleid - gendermainstreaming





Agentschap)SZW

Postbus 93249
2509 AE Den Haag