Nederlands

Methodologisch handboek

SAMIN Consortium

Ondersteuning van etnische minderheden
door bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt
en beroepsonderwijs en –training

Engelse marges!

saminvet.eu

Programma
Een leven
lang leren

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 — 3 **Inleiding en achtergrond**

1. Inleiding
2 Europese context
3. Voor wie is dit handboek bedoeld?
4 4. Doelen van het handboek
5. De context van het handboek en het SAMIN-project
6. Verzamelen en analyseren van gegevens

HOOFDSTUK 2 — 5 **FIBA en de systemische benadering**

7. Inleiding

DEEL 1 — De FIBA-benadering

6 8. Doelgroepen en belanghebbenden
7 8.1 Samenwerken met maatschappelijke organisaties
8.2 Werken met gezinnen
8 8.3 Werken met werkgevers en andere spelers op de arbeidsmarkt
9 8.4 Werken met scholen, opleidings- en trainingsorganisaties
10 DEEL 2 — Het trainingsprogramma
9. Inleiding
11 10. Taalcursussen
12 11. Inburgeringscursussen
13 12. De cursus
12.1 Ontwerp
14 12.2 Voldoen aan de vraag op de arbeidsmarkt
15 12.3. Werken met experts en specialistische organisaties
16 12.4 Omgeving
12.5 Pedagogische leveringsmethoden
17 12.6 Stage
18 12.7 Begeleiding, oriëntatie en competentieverwerving
19 13. Voorzieningen voor jongeren
21 14. Personeelsontwikkeling
15. Evaluatie van de training

HOOFDSTUK 3 — 23 **Aanbevelingen**

16. Aanbevelingen van de SAMIN Gap-analyse
24 17. Aanbevelingen van FIBA
27 18. Bibliografie - Projecten

Inleiding en achtergrond

1 – Inleiding

Dit handboek werd ontwikkeld als onderdeel van het SAMIN-project *(Supporting Ethnic Minorities by Promoting Access to Labour Market and Vocational Education and Training*. Vertaald: ondersteuning van etnische minderheden door bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt en beroepsonderwijs en –training), het is een Leonardo-project voor innovatieoverdracht, gefinancierd door het programma Leven Lang Leren van de Europese Commissie. Het SAMIN-project is gebaseerd op het FIBA-project en achttien andere nationale projecten in Europa.
Het FIBA-project *(Förderung in Berufswahl und Ausbildung/ondersteuning bij beroepskeuze en opleiding)* werd door de opleidingenaanbieder ESTA-Bildungswerk uitgevoerd in vijf steden in Duitsland gedurende een periode van twee jaar.
Het project combineerde beproefde diensten op een innovatieve manier met elkaar om tegemoet te komen aan de wensen van jongeren met een Turkse achtergrond en zo hun toegang tot beroepsonderwijs en –training te verbeteren.
Het Methodologisch Handboek biedt verschillende sets van specifieke benaderingen, aanbevelingen en mogelijke strategieën om kwetsbare migranten te betrekken bij de arbeidsmarkt. De integratie van immigranten op de arbeidsmarkt is een positief resultaat voor ontvangende maatschappijen en een gevolg van verbeterde training en diensten die worden aangeboden.

2 – Europese context

De ontwikkeling van het Methodologisch Handboek is belangrijk in het licht van de EU 2020-strategie, aangezien de integratie van legale migranten een sleutelrol speelt bij het bereiken van de EU 2020-doelstellingen. Deze doelstellingen omvatten onder anderen meer werkgelegenheid, minder voortijdige schoolverlaters, verhoging van het aandeel 30- tot 34-jarigen met een diploma in het hoger onderwijs en vermindering van armoede en sociale uitsluiting. De EU gaat ervan uit dat migranten de Europese arbeidsmarkt stimuleren door gaten op te vullen en zo bij te dragen aan een oplossing voor de demografische uitdagingen waar de EU mee te maken heeft.

3 – Voor wie is dit handboek bedoeld?

Het Methodologisch Handboek is primair bedoeld voor professionals zoals leraren en trainers in de publieke, particuliere of vrijwillige sector die werken of willen werken met immigranten met het doel om hun sociale en professionele integratie in de arbeidsmarkt te stimuleren. Het is de bedoeling dat het handboek kan worden aangepast voor gebruik in verschillende lokale en regionale contexten op implementatieniveau door professionals die benaderingen en methoden binnen hun werkveld kunnen overnemen en aanpassen.

4 – Doelen van het handboek

Het doel van het handboek is een referentiekader te bieden en de kwaliteit van het werk van leraren en opleiders die met immigranten werken in alle lidstaten te helpen verhogen. De inhoud van het handboek is zo ontwikkeld dat het overeenkomt met de 'good practices' van het FIBA-project. Het handboek is gebaseerd op ervaringen van de leraren en opleiders die in het FIBA-project werkten met kwetsbare immigranten en biedt een compacte handleiding voor professionals die op lokaal niveau werken, waarbij overdracht van praktijkkennis centraal staat en men niet opnieuw het wiel wil uitvinden. Het handboek biedt kant-en-klare aanbevelingen waarmee leraren en trainers de 'do's and don'ts' kunnen selecteren die relevant zijn voor hun werk. Dit handboek is bedoeld als praktisch en kant-en-klaar instrument voor leraren en trainers en bevat een aantal componenten die onafhankelijk van elkaar kunnen worden gebruikt, maar ook kunnen worden gecombineerd om tot samenhangende benaderingen en effectievere resultaten te komen. De handleiding is bedoeld om leraren en trainers te helpen de elementen van FIBA over te dragen aan andere doelgroepen in andere geografische contexten.

5 – De context van het handboek en het SAMIN-project

Het Methodologisch Handboek is gebaseerd op de aanbevelingen van de Gap-analyse, een product van het SAMIN-project dat is gebaseerd op onderzoek van organisaties in Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk in achttien nationale projecten die de integratie van immigranten in het gastland stimuleren middels verschillende strategieën en benaderingen.
Het doel van het SAMIN-project is te achterhalen of de resultaten en bevindingen van het Duitse FIBA-project kunnen worden vergeleken met ervaringen in andere Europese landen. Op basis van de samenstelling van de comparatieve analyse in de Gap-analyse draagt het methodologisch handboek de succesvolle kenmerken van het FIBA-project en de achttien nationale projecten voor verbetering van de participatie van migranten in beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt uit.

6 – Verzamelen en analyseren van gegevens

De ontwikkeling van het handboek werd gebaseerd op het algemene doel om goede praktijken te extraheren en deze te herformuleren in gestructureerde 'richtlijnen'. De goede praktijken die in het handboek worden geïdentificeerd, zijn voorbeelden uit het FIBA-project in Duitsland, bekrachtigd door soortgelijke strategieën die zijn uitgevoerd door andere organisaties in Frankrijk, Italië, Oostenrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. De gegevens die in verschillende landen werden verzameld, zijn voornamelijk kwalitatief en werden verzameld met veldwerk middels enquêtes en interviews. De analyse was voornamelijk kwalitatief.

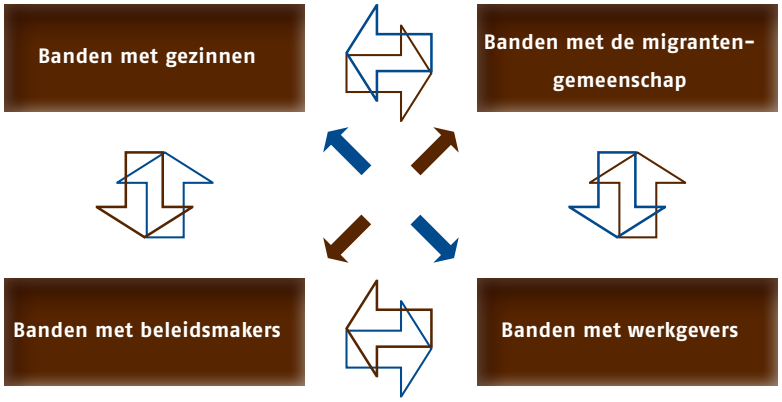
FIBA en de systemische benadering

7 – Inleiding

Het doel van hoofdstuk 2 is leraren of trainers van gedetailleerde informatie te voorzien over het FIBA-project en hen te helpen de voornaamste elementen van de FIBA-strategieën en de andere achttien nationale projecten over te brengen naar hun eigen omgevingen en situaties.
Hoofdstuk 2 is verdeeld in twee delen. In het eerste deel wordt de structuur van de systemische benadering van FIBA beschreven, waarbij de diverse belanghebbenden worden benoemd en de interactie tussen externe belanghebbenden en migranten wordt verklaard. Het tweede deel van dit hoofdstuk beschrijft de training die plaatsvindt.

Afbeelding 1: Structuur van FIBA en systemische benadering

Structuur van FIBA en systemische benadering



Deel 1

De FIBA-benadering

Dericht op verschillende betrokkenen (niet alleen de leerling) en is gebaseerd op de interactie tussen deze verschillende betrokkenen om ervoor te zorgen dat ze samenwerken om de migrant voor te bereiden en te ondersteunen op de arbeidsmarkt. De relatie of interactie tussen de verschillende belanghebbenden wordt weergegeven in *Afbeelding 1*.
Bij het FIBA-project werd gebruikgemaakt van een holistische benadering voor sociale en professionele integratie, waarbij onderwijsinstellingen, werkgevers, beleidsmakers, maatschappelijke organisaties en gezinnen bij elkaar worden gebracht.
Elke betrokkene speelt een specifieke rol in het proces, maar het zijn de banden tussen de betrokkenen onderling en de banden tussen de betrokkenen en de leerling die de FIBA-benadering zo innovatief maken.
De belangrijkste strategieën die werden gebruikt in het FIBA-project zijn onder meer:

1. Bewerkstelligen van persoonlijke contacten met werkgevers en bedrijven om discriminatie bij het wervingsproces tegen te gaan.
2. Informeren van managers en HR-personeel over hoe ze om kunnen gaan met diversiteitsgerelateerde kwesties.

3. Creëren van wederzijds vertrouwen tussen leraren en leerlingen.
4. Werken in informele contexten zoals woningen, moskeeën enz. en leveren van informatie aan gezinnen.
5. Werken met ondernemingen om discriminatie te bestrijden; jongeren en werkgevers de mogelijkheid bieden elkaar te ontmoeten in het bijzijn van een adviseur.
6. Leveren van carrière-advies om jongeren te ondersteunen om de verantwoordelijkheid voor het project te nemen.

8 – Doelgroepen en belanghebbenden

In het SAMIN-project wordt een migrant of immigrant gedefinieerd als een persoon met een '(im)migratie-achtergrond'. De doelgroep kan bestaan uit mensen die zijn geboren in Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk of in Nederland en deze nationaliteit hebben, maar ten minste één ouder hebben die is gemigreerd naar of als buitenlander is geboren in Duitsland, Frankrijk, Italië, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk of Nederland. Het FIBA-project was gericht op jonge migranten met een Turkse achtergrond die zich in de overgangsperiode tussen school en initieel beroepsonderwijs bevinden.
Indirecte doelgroepen waren de ouders van deze jongeren, werkgevers, mensen uit lokale maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden die werken aan socio-professionele integratie. De doelgroepen die in de andere achttien projecten werden onderzocht, passen in de bovengenoemde beschrijving.
In het SAMIN-project richten we ons op kwetsbare migranten die moeilijkheden ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt.
Dit Methodologisch Handboek is gebaseerd op de doelstellingen van het SAMIN-project en is bedoeld voor leraren en trainers die het doel van onderwijs voor iedereen nastreven met het oog op een leven lang leren en gelijke toegang tot rechten.

Behoeften

De vraag is: hoe verschillen migranten van andere leerlingen in het beroepsonderwijs?
Om aan hun behoeften te voldoen, dienen leraren en trainers zich bewust te zijn van wat hun specifieke behoeften zijn. De doelgroep is divers van aard en daarom ook divers qua behoeften. Nieuwe immigranten kunnen taalvaardigheid als voornaamste behoefte hebben. Bij anderen kan sprake zijn van gebrekkige kennis van de arbeidsmarkt, een laag opleidingsniveau of geen opleiding als gevolg van meerdere jaren zonder onderwijs of simpelweg het gebrek aan een werkvergunning. Een andere factor waar rekening mee moet worden gehouden, is de migratieroute en of de individuele migratie gedwongen of vrijwillig is. Het vrije verkeer van personen is een fundamenteel recht van burgers in Europa. Mensen in lidstaten hebben het recht om naar een ander EU-land te gaan om werk te zoeken. De term 'migrant' betreft echter ook mensen uit 'derde landen', en daarom dienen leraren en opleiders er rekening mee te houden dat voor migranten uit derde landen toegang tot rechten verschilt van EU-burgers.

Obstakels

Leraren en trainers moeten zich er bewust van zijn dat immigranten diverse obstakels kunnen tegenkomen die hun de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren – van een slechte taalvaardigheid, vaardigheden die niet aansluiten bij beschikbare banen tot niet compatibele opleidingen tussen het gastland en het land van herkomst. Dit kan worden verergerd door discriminatie op scholen door medeleerlingen en leraren, gevolgd door discriminatie bij het werven van personeel door werkgevers. Discriminatie en gebrek aan interculturele kennis en intercultureel bewustzijn onder werkgevers resulteert in nadelen voor migranten bij het wervingsproces en leidt er uiteindelijk toe dat er te weinig gebruik wordt gemaakt van de vaardigheden van de migrant.

Return weggehaald voor Discriminatie. Akkoord?

8.1. Samenwerken met maatschappelijke organisaties

Methode

Een van de eerste stappen die dienen te worden genomen bij de projectimplementatie is het bereiken en selecteren van de doelgroep. Het is vrij gebruikelijk dat in projecten gebruik wordt gemaakt van meerdere strategische benaderingen waarbij verschillende methoden worden gecombineerd.
Methoden voor het bereiken van migranten zijn onder meer:

- Ze vinden via interne toegang en werving.
- Verwijzing door een partner.
- Via een netwerk van maatschappelijke organisaties.

Het is dus essentieel dat uw organisatie goede en duurzame banden heeft met maatschappelijke organisaties, aangezien het een zeer tijdrovende zaak is wanneer deze banden tijdens het project nog moeten worden opgebouwd.
Samenwerken met maatschappelijke organisaties is van essentieel belang voor de basis van de systemische FIBA-benadering, aangezien dit de voornaamste organisaties zijn die in contact staan met migranten.

Voorbeeld

De meerderheid van andere projecten die werden onderzocht, onderhouden goede banden met migratiegemeenschappen om diverse redenen waaronder:

- Werven van deelnemers.
- Verhogen van bewustzijn over activiteiten.
- Vormen van strategische partnerschappen voor het aanbieden van aanvullende diensten (bijvoorbeeld verwijzingen).
- Verbeteren van het doorverwijzen van de doelgroep naar andere organisaties.
- Ondersteunen van organisaties door uitbreiding van de vaardigheden en capaciteiten
- Bereiken van ouders.

8.2 .Werken met gezinnen

Methode

In het FIBA-project was er een strategie voor het werken met gemeenschapsgroepen in informele contexten, zoals woningen of moskeeën, waar het mogelijk was infor-

matie direct aan gezinnen aan te bieden. In het FIBA-project werd carrière-advies geboden om jongeren te helpen verantwoordelijkheid te nemen voor het project, waarbij er rekening mee werd gehouden dat de ouders een grote invloed uitoefenen op de carrièrekeuze van hun zoon of dochter.

Voorbeeld 1

Soortgelijke strategieën die werden gebruikt in andere projecten om migranten en hun ouders te bereiken via maatschappelijke organisaties waren onder meer:

- Houden van ouder-student-informatiesessies op school of bij maatschappelijke organisaties.
- Verspreiden van brochures en posters in verschillende talen.
- Projectpersoneel beschikbaar stellen voor informele ontmoetingen met de ouders. (punt 3? In andere brochures 'fout'?)

Voorbeeld 2

Eén methode om contact te leggen met ouders is het organiseren van ouder-student-sessies met het doel het bewustzijn te verhogen, angsten te bespreken en weg te tnemen en de steun van ouders te verkrijgen. Deze methode werd gebruikt in het Nederlandse project 'Building a diverse construction sector', waarbij de project-manager ouder-student-informatiesessies organiseerde om de ouders te informeren en te betrekken bij de carrièrekeuze van hun kind. De projectmanager constateerde dat veel ouders in eerste instantie twijfelden of ze hun kinderen wilden laten deel-nemen aan het project uit angst voor werkgerelateerde gevaren. De ouder-student-sessies dienden als een platform om het bewustzijn te vergroten, deze angsten te bespreken en de steun van de ouders te verkrijgen.

8.3. Werken met werkgevers en andere spelers op de arbeidsmarkt

Methode

Het FIBA-project omvatte een aantal verschillende strategieën om permanente ondersteuning te bieden aan migranten op de arbeidsmarkt. Er werd geconstateerd dat migranten te maken kunnen krijgen met discriminatie, vaak als gevolg van stereotypes, bij het zoeken naar werk.

- Trainers die aan het FIBA-project werkten, bouwden persoonlijke contacten op met werkgevers, bedrijven en arbeidsbureaus om discriminatie tijdens het wervingsproces tegen te gaan.
- Trainers werkten samen met bedrijven om discriminatie op de werkvloer te bestrijden door mensen er bewust van te maken middels brochures.
- Trainers ondersteunden managers en HR-personeel door ze te informeren over hoe ze om kunnen gaan met diversiteitsgerelateerde kwesties.
- Jongeren werden extra ondersteund via gezamenlijke ontmoetingen met adviseurs en werkgevers.
- Werkgevers konden op hun beurt weer een voorproefje geven van het werkende leven middels stages en leerwerkplekken. Deze externe spelers worden erbij betrokken om een bredere basis te creëren voor de werving, te zorgen voor betrokkenheid en verantwoordelijkheid van

lokale gemeenschappen en zo duurzame resultaten te bewerkstelligen na afloop van het project.

Voorbeeld

Andere projecten vormden partnerschappen met werkgevers, die waren opgezet via voorgaande organisatorische netwerken of via partnerorganisaties.
Banden met werkgevers boden toegevoegde waarde door:

- Aanbieden van stages of leerwerkplekken.
- Aanbieden van trainingen of workshops over nuttige vaardigheden en verwachtingen van de arbeidsmarkt.
- Betere transitie van school naar werkplek.
- Bouwen van een netwerk.
- Verbetering van de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De toegang tot de doelgroep wordt over het algemeen verkregen via andere diensten of activiteiten van de organisatie, die zeer effectief kunnen zijn. Een Italiaans project 'Life at the Top' bood op maat gemaakte workshops aan vrouwelijke migranten. Het arbeidsbureau bevindt zich in het bureau waar migranten worden onthaald. Via dit bureau wisten ze nieuw aangekomen migranten te bereiken.

8.4. Werken met scholen, opleidings- en trainingsorganisaties

Methode

In het FIBA-project werd erkend dat het belangrijk was wederzijds vertrouwen te creëren tussen de trainer en de migrant. In het FIBA-project werd gewerkt met trainers en adviseurs die waren getraind op het gebied van interculturele vaardigheden (taal, culturele kenmerken). Daarnaast zorgden ze ervoor dat iedere leerling een toegewijde trainer had en dat de diensten alleen werden geleverd door die ene vertrouwenspersoon.
Bij het FIBA-project werd gekozen voor een holistische benadering, waarbij ervoor werd gezorgd dat alle spelers werden betrokken bij de reis van de migrant van training naar toepassing op de arbeidsmarkt.

- *'Peer-to-peer-mentoring'* werd geïntroduceerd om na enige tijd de rol van adviseurs over te nemen. Leerlingen die al langer deelnamen aan het project, werden benoemd tot *peer-mentor* en als zodanig geïnstrueerd.
- De trainingen waren niet alleen gericht op schoolgerelateerde vaardigheden, maar ook op non-formele en informele vaardigheden zoals sollicitatievaardigheden (organiseren van zoeken naar werk, voorbereiden van de sollicitatie, voorbereiden op het interview), verantwoordelijkheid nemen voor eigen gezondheid en welzijn, besluitvorming, bewustzijn van sociale en politieke thema's en aanmoedigen van maatschappelijke betrokkenheid.
- Trainers legden ook persoonlijke contacten met alle betrokkenen die werkzaam zijn op het gebied van arbeidsmarktintegratie, zoals gemeentelijke arbeidsbureaus, trainingen-/opleidingenaanbieders, scholen) om discriminatie bij het wervingsproces tegen te gaan.

Het trainingsprogramma

9 – Inleiding

De ontwikkeling van het Methodologisch Handboek is belangrijk in het licht van de EU 2020-strategie, aangezien de integratie van legale migranten een sleutelrol speelt bij het bereiken van de EU 2020-doelstellingen. Deze doelstellingen omvatten onder anderen meer werkgelegenheid, minder voortijdige schoolverlaters, verhoging van het aandeel 30- tot 34-jarigen met een diploma in het hoger onderwijs en vermindering van armoede en sociale uitsluiting. De EU gaat ervan uit dat migranten de Europese arbeidsmarkt stimuleren door gaten op te vullen en bij te dragen aan een oplossing voor de demografische uitdagingen waar de EU mee te maken heeft.

In 2011 presenteerde de Europese Commissie een Europese agenda voor integratie, die de ontwikkeling van drie Europese modules voor integratie van migranten ondersteunt als een nieuw flexibel instrument om het integratieproces te bevorderen, dat nauw verbonden is met de elf gemeenschappelijke basisbeginselen voor het beleid inzake de integratie van immigranten, die zijn opgesteld door de Raad Justitie en Binnenlandse Zaken om lidstaten te helpen bij het formuleren van beleidsmaatregelen op het gebied van integratie. Het doel van het rapport *'From Principles to Practice: the Common Basic Principles on Integration and the Handbook Conclusions'* (bijgewerkt 2010) weerspiegelt het doel van het SAMIN-project door aan te tonen dat de succesvolle uitwisseling van ervaring en praktijken waardevolle en praktische richtlijnen kan bieden om de integratie van immigranten in Europa te versterken.

De modules dienen te benadrukken dat integratie een wederzijds proces is. Om die reden hebben ze maatregelen genomen die waren gericht op zowel de migranten als de betrokkenen die de ontvangende maatschappij vertegenwoordigden.

Module 1 – *'introductory and language courses'*
omvat basiskennis van taal, geschiedenis en instituten van het ontvangende land.
Module 2 – *'strong commitment by the receiving society'*
richt zich op gelijke toegang tot publieke diensten, private goederen, instituten evenals gelijke toegang tot de Europese arbeidsmarkt.
Module 3 – *'active participation of immigrants in all aspects of collective life'*
stimuleert de participatie van migranten in het democratische proces, met name op lokaal niveau, als een stap naar burgerschap.

Wat betreft trainingsprogramma's worden module 1 en module 2 belangrijk geacht door het SAMIN-partnerschap, aangezien ze niet alleen de socio-professionele integratie van immigranten stimuleren maar ook de principes onderschrijven van het FIBA-project en de achttien nationale projecten die werden onderzocht.

10 – Taalcursussen

Doelstellingen

Betere taalvaardigheden dienen:

a. De sociale cohesie te verhogen oftewel een instrument te zijn voor sociale integratie en begrip van de gastmaatschappij.
b. De kans op werk te verhogen door ze in de context van een baan te plaatsen.
c. Te worden aangepast aan het kennisniveau van het individu.

Methode

– Taaltraining dient op maat te worden gemaakt in overeenstemming met de vraag op de arbeidsmarkt of beroepssector voordat de doelgroep georganiseerde arbeidsbemiddelingshulp ontvangt. In het FIBA-project bouwde de projectcoördinator een duurzaam netwerk op onder ondernemingen waarmee onderwijsstrategieën werden vastgelegd die beschreven hoe de taalvaardigheid van immigranten op de arbeidsmarkt moet worden ondersteund.

– Het aantal onderwijsuren om aan de behoeften van de groep te voldoen, dienen op een flexibele wijze te worden georganiseerd wat betreft tijd, locatie en inhoud zodat migranten andere taken kunnen volbrengen zoals werk, onderwijs of sollicitatietraining. Het is moeilijk om een specifiek aantal uren voor te schrijven om een taalvaardigheid te bereiken die voldoende is, aangezien dit afhangt van het vereiste competentieniveau (bijvoorbeeld vaktaal), het doel (bijvoorbeeld burgerschap) en het niveau van de migrant.

– Onderzoek heeft aangetoond dat migranten die al langer in het gastland verblijven (zogenaamde oudkomers) soms meer onderwijs nodig hebben dan onlangs gearriveerde migranten omdat ze strategieën hebben ontwikkeld om met hun gebrek aan taalvaardigheid om te gaan (bijvoorbeeld vertrouwen op advocaten, doctoren enz. Die dezelfde moedertaal hebben) en niet zo gemotiveerd zijn als nieuwkomers.

– Om de beste resultaten te behalen, wordt geadviseerd cursussen te structureren aan de hand van het competentieniveau van migranten, waarbij rekening wordt gehouden met de onderwijs- en beroepsachtergrond en de onderwijsmogelijkheden in het land van herkomst.

– Betrek de deelnemer bij een praktische activiteit (zoals een kookcursus of een handmatige activiteit).

– Verbind mondelinge lessen met praktische activiteiten om barrières te overwinnen met betrekking tot eerdere leerervaringen. Schriftelijke lessen kunnen dan volgen op mondelinge lessen en praktijklessen. De link met een activiteit helpt bij de ontwikkeling van aanvullende overdraagbare vaardigheden.

– Programma's dienen ook plaats te vinden in gebieden die gemakkelijk toegankelijk zijn voor migranten.

Voorbeeld 1

In het FIBA-project bleek het van groot belang het bestaande competentieniveau van de Duitse taal te controleren. Er werd vastgesteld dat iedere deelnemer moest proberen competentieniveau B1 te behalen, aangezien dit niveau een vereiste is voor het vinden van een geschikte baan in Duitsland.

Voorbeeld 2

Taal aanbieden in de context: een Britse organisatie biedt taal in verband met werkgelegenheidskwesties, zoeken naar werk en huisvestingsubsidies en sociale uitkeringen.
Een project in Duitsland combineert taaltraining met beroepsstages op locatie. De taaltraining bestaat uit modules die zijn samengesteld op basis van de behoeften van de individuele immigrant en maximaal zes maanden duren:

- Module 1: taaltraining en praktijkwerk in (sociale) werkplaatsen of liefdadigheidsinstellingen
- Module 2: taaltraining en voorbereidende maatregelen om toegang te krijgen tot werk
- Module 3: stages gecombineerd met voortdurende taaltraining, sociale ondersteuning en carrièreontwikkeling

Voorbeeld 3

Locatie: Sommige organisaties die werden geïnterviewd voor dit handboek bieden hun diensten aan op verschillende locaties; van locaties die centraal gelegen zijn en eenvoudig kunnen worden bereikt met het openbaar vervoer tot locaties in de gemeenschap of de plaats waar de behoefte bestaat (bijvoorbeeld een school of gemeenschapscentrum) waar de doelgroep leeft. Sommige organisaties kiezen ervoor hun programma's aan te bieden met een multi-institutionele aanpak op de locaties waar de doelgroep toegang kan hebben tot diverse diensten – een 'one-stop shop'. Sommige organisaties kiezen ervoor hun programma's op eigen terrein aan te bieden waar ze beschikken over trainingsruimtes, IT-ondersteuning en vertrouwelijke ontmoetingsruimtes.

11 – Inburgeringscursussen

Doelstellingen

Het handboek *'From principles to practice: The Common Basic Principles on integration'* (MPG 2010) zegt dat introductiecursussen idealiter de boodschap overbrengen van een verwelkomende maatschappij die de nieuwkomer stimuleert zich verantwoordelijk te voelen voor de gemeenschap waar hij of zij in gaat leven.

Het is altijd een uitdaging om introductiecursussen te organiseren die gericht zijn op onlangs gearriveerde migranten. De basis van deze introductiecursussen dient te worden gevormd door taalonderwijs en inburgerings- en integratiecursussen.

Inburgerings- of integratiecursussen kunnen eraan bijdragen dat de verwachtingen van migranten en ontvangende maatschappijen overeenkomen door kennis, begrip en inzicht te bieden wat betreft het leven in het gastland. Inburgeringscursussen dienen derhalve:

- Het begrip van de ontvangende maatschappij te vergroten
- De onafhankelijkheid van het individu te stimuleren
- Nieuwe vaardigheden te ontwikkelen

Methode

– Migranten dienen de vaardigheden te leren om te communiceren en navigeren in situaties waarin verschillende culturele aannames een rol spelen. Daarom is de ontwikkeling van de interculturele competentie een belangrijk aspect van de training, net als het bieden van praktische ondersteuning zoals aanmelding bij een dokter, aanvragen van huurtoeslag enz.

– Wat betreft de vraag of taal- en introductieprogramma's geïntegreerd of onafhankelijk van elkaar moeten worden gestructureerd, bestaat er geen bewijs dat de ene manier effectiever is dan de ander.

– Hoewel de inhoud van introductiecursussen wordt bepaald door de lokale behoeften doet het EC-verslag aanbevelingen wat betreft de basisinhoud die de cursussen moet bevatten, zoals basiskennis over het alledaagse leven, de arbeidsmarkt en onderwijs, cultuur en geschiedenis, waarden van de ontvangende maatschappij en van de Europese Unie (democratie, gelijke rechten, vrijheid van meningsuiting).

– Hoewel de duur van de cursus afhangt van de behoeften of vaardigheden van de migrant is de optimale aanvangstijd voor de introductiecursus binnen de eerste zes maanden na aankomst van de migrant, aangezien migranten direct bij aanvang van hun integratieproces praktische informatie nodig hebben over het alledaagse leven. Maar de onzekerheden met betrekking tot toegang tot rechten bij aankomst kunnen de aanvankelijke deelname aan inburgeringscursussen beperken.

Voorbeeld

Een voorbereidingscursus in Oostenrijk is gericht op de ontwikkeling van sociale en interculturele competenties met basisinformatie over culturele en sociale kwesties in de ontvangende maatschappij en de persoonlijke rol en persoonlijke culturele indruk. Het doel is mogelijkheden te ontwikkelen voor actie – met name in de context van de beroepssector (gezondheidszorg) – die culturele misverstanden verminderen en tegelijkertijd sociale en culturele integratie bevorderen.

12 – De cursus

12.1. Ontwerp

Wat betreft het ontwerp van trainingsprogramma's dienen trainers zich te realiseren dat in de beste praktijkmethodes taal en beroepsonderwijs geïntegreerd zijn om de training in de context te plaatsen en migranten met werkgerelateerde taal beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Voorbeeld 1

Een project in Duitsland combineert taaltraining met beroepsstages, afgestemd op de behoeften van de individuele immigrant. Het programma is verdeeld in drie modules: taaltraining en praktisch werk in sociale werkplaatsen, gevolgd door verdere taaltraining naast voorbereidende maatregelen om toegang tot werk te krijgen. Ten slotte worden migranten stages aangeboden in combinatie met voortgezette taaltraining, sociale ondersteuning en carrièreontwikkeling.

Voorbeeld 2

Een ander project is gericht op informeel, gecontextualiseerd leren waaronder informatie, advies en begeleiding naast taaltraining, individuele ondersteuningspakketten, individuele behoefteanalyse/actieplanning/beroepsonderwijsplannen en voortgangsplannen.

12.2. Voldoen aan de vraag op de arbeidsmarkt

Methode

– Trainingsprogramma's dienen te worden ontworpen op basis van de vraag op de arbeidsmarkt en gelieerd aan werksectoren. Het voorbereiden van een individu op werk door hem of haar relevante vaardigheden en competenties aan te leren, maken deze persoon interessanter voor werkgevers. Trainingsmogelijkheden waarmee de vaardigheden worden geleerd die worden gevraagd op de arbeidsmarkt en ook de toegang tot werk faciliteren, stimuleren de integratie van immigranten. Veel organisaties bieden stages aan leerlingen als ze hun training voltooien en dit dient te worden gestimuleerd door de trainer middels nauwe banden met werkgevers, zoals gesuggereerd in het FIBA-project.

– Voorbereiding op de arbeidsmarkt kan bestaan uit klassikaal onderwijs over soorten werk in vergelijking met gewilde kwaliteiten en vaardigheden waarover een individu beschikt of kortdurende werkervaringen in praktijksituaties. Beroepsonderwijs gaat meer de diepte in wat betreft training om specifieke werkgerelateerde vaardigheden te verkrijgen en vindt normaal gesproken plaats in een gemengde omgeving van klassikale training in beroepsonderwijscentra met training 'on the job' of stages bij werkgevers.

– Stages die worden aangeboden door werkgevers in combinatie met intensieve advies- en coachingdiensten door trainers kunnen de capaciteiten van kwetsbare migranten vergroten. Nauwe banden met werkgevers kunnen betekenen dat ze adviserende diensten ontvangen over de doelgroepen en – het belangrijkst – ze de migranten kunnen testen en onderzoeken die vaak geen formele kwalificaties kunnen presenteren aan een werkgever.

– Erkenning van kwalificaties kan moeilijk zijn maar trainers moeten kijken naar flexibelere manieren om vaardigheden vast te stellen en te valideren. Goede assessmentmethoden herkennen en valideren competenties van immigranten, waaronder professionele, communicatieve en sociale competenties. Door werkgevers vanaf het

begin te betrekken bij assessments van vaardigheden wordt de kans groter dat de leerling in de toekomst een baan vindt. Trainers moeten erkennen dat trainingen soms jaren geleden hebben plaatsgevonden en de vaardigheden/competenties verouderd kunnen zijn, aangezien sommige sectoren snel veranderen. Trainers kunnen helpen bij het terugkrijgen van competenties of advies geven over hoe nieuwe of aanvullende kwalificaties kunnen worden verkregen. Dit is met name belangrijk bij technische beroepen die voortdurend veranderen.

– Digitaal leren kan flexibiliteit bieden, aangezien het alle migranten in staat stelt op elk tijdstip en op verschillende locaties te leren. Digitaal leren vereist dat de migranten over voldoende capaciteiten beschikken om ICT te gebruiken, waarbij niet moet worden vergeten dat ICT-basisvaardigheden als noodzakelijk worden beschouwd in onze maatschappij.

Voorbeeld 1

Trainers in een organisatie in Duitsland werkten samen met het *'Institut für berufliche Ausbildungen im Gesundheitsbereich'* (instituut voor beroepsopleidingen in de gezondheidszorg) om een cursus 'Pflegeassistenz' (zorgassistent) aan te bieden als opstapje naar een reguliere beroepsopleiding van twee tot drie jaar. Het project bood basiscursussen aan op het gebied van gezondheid en zorg (zorgassistentcursus: zes maanden, 700 uur) alsook een stageperiode in extramurale en intramurale organisaties. Het belangrijkste aspect van het project was dat deelnemers met de verkregen kwalificatie aan de slag konden in deze sector (in tegenstelling tot 'maatregelen' die geen toegang bieden tot de arbeidsmarkt) en dat de cursussen werden geleid door experts op het gebied van medische opleidingen en opleidingen in de gezondheidszorg.

Voorbeeld 2

Een Oostenrijks project omvat een stageperiode in de zorgsector, waarbij deelnemers de kans krijgen zichzelf te testen en te experimenteren in het werkveld, essentiële praktijkervaring op te doen, zichzelf kunnen bewijzen en een positieve indruk achter te laten op werkgevers. Met beroepstraining verkrijgt men basiskennis over het verzorgen van patiënten en ouderen evenals ethiek en moraal in de sector. Het resultaat is dat mogelijke conflicten, risico's en onzekerheden worden vermeden.

Voorbeeld 3

Een voorbereidingsprogramma in Oostenrijk bood basiskennis op het gebied van informatie- en communicatietechnologie om aan de eisen van de gezondheidszorg te voldoen, waarbij wordt erkend dat het van essentieel belang is een solide basiskennis te verkrijgen.

12.3. Werken met experts en specialistische organisaties

Methode

– Het FIBA-project toonde aan dat trainers die nauw samenwerken met experts of specialistische organisaties de toegankelijkheid van hun diensten voor immigranten aanzienlijk verbeteren. Door banden op te bouwen met organisaties kunnen trainers

en leraren toegang krijgen tot experts in beroepssectoren die beroepsonderwijs ondersteunen.

– Professionals uit de praktijk kunnen ook helpen bij de ontwikkeling van het curriculum, doordat ze over zowel theoretische als praktische vaardigheden beschikken. De inhoud van het curriculum kan gezamenlijk worden ontwikkeld door experts met specifieke kennis die de behoeften van de werkgevers weergeven en leraren die de behoeften en competenties van de leerlingen weergeven. Door stages wordt de inzetbaarheid van de leerlingen op de arbeidsmarkt op theoretisch en praktisch niveau verbeterd.

– Organisaties die verschillende diensten aanbieden om beroepsonderwijs en -trainingen te ondersteunen, kunnen de jonge migrant informeren en de verbinding maken tussen publieke structuren. Met dergelijke diensten kunnen jonge migranten professionele begeleiding ontvangen. De leraren en trainers helpen hen door ze te begeleiden naar overheidsinstanties, hen te informeren over het type werk dat ze kunnen doen en over het type kwalificaties dat nodig is om een bepaald professioneel doel te bereiken.

12.4. Omgeving

Methode

– De geboden informatie en begeleiding vormen bij de voorbereiding op een training een belangrijke factor voor de effectiviteit van een project wat betreft het bereiken van de doelgroepen en het blijven voldoen aan hun behoeften. Met het FIBA-project werd contact gezocht met de gemeenschap en gebruikgemaakt van innovatieve en ongebruikelijke omgevingen zoals moskeeën en gemeenschapscentra om de doelgroep te bereiken en informatie en begeleiding te bieden.

– Soortgelijke methoden werden tijdens het onderzoek ontdekt toen informatie over het project van mond tot mond werd verspreid binnen de gemeenschap waarin het plaatsvond. Het doel is een veilige, zekere en vertrouwelijke omgeving te bieden waarin migranten de zorg die ze ontvangen kunnen optimaliseren.

Voorbeeld

Een Nederlands project functioneert goed omdat alle activiteiten op dezelfde locatie plaatsvinden, waar deelnemers zich vertrouwd voelen. Het is belangrijk om te werken om een omgeving waarin migranten zich 'thuis' voelen. Bij een ander project worden diensten aangeboden in een multifunctioneel centrum waar migranten ook toegang hebben tot andere diensten. Deze gecentraliseerde en zorgvuldig vastgelegde structuur staat in direct verband met het succes van het project.

12.5. Pedagogische leveringsmethoden

Methode

– De leveringsmethode is belangrijk om deelnemers het maximale uit de programma's te laten halen. Bij het FIBA-project werd gebruikgemaakt van non-formele

en informele methoden om de training te geven. Informeel leren kan zinvol zijn als de persoon in kwestie nooit eerder formeel onderwijs volgde, door te fungeren als een niet-bedreigende introductie tot de ontwikkeling van vaardigheden en zelfvertrouwen.

– Individuele coaching is belangrijk om te werken aan de vertrouwensband tussen de trainer en de deelnemer en een platform te bieden waar de deelnemer zaken kan bespreken die hij of zij niet wil delen in groepsverband. Het doel van de coachingsessies is de migranten te helpen reflecteren. In het FIBA-project werd aan elke migrant één trainer toegewezen, waardoor er een vertrouwensband kon ontstaan. De migrant kreeg ook een adviseur die na enige tijd weer werd vervangen door een *peer-mentor*.

Voorbeeld 1

Een Nederlands project gebruikte meerdere technieken om jongeren betrokken te krijgen. Bij bedrijfsbezoeken konden studenten zich laten informeren over de activiteiten van het bedrijf en erachter komen naar welk type werknemer een werkgever op zoek is. De deelnemers nemen verantwoordelijkheid voor de activiteit door contact op te nemen met de bedrijven die ze gaan bezoeken en door direct met werknemers te kunnen spreken. Ook de gastcolleges worden zeer gewaardeerd door studenten omdat ze daar kunnen luisteren naar mensen uit de praktijk en van hun ervaringen kunnen leren.

Voorbeeld 2

In een ander Nederlands project winnen deelnemers aan vertrouwen in zichzelf en de maatschappij door groepsopdrachten, individuele oefeningen, rollenspellen, presentaties en het samenstellen van een persoonlijk portfolio.

Voorbeeld 3

In een ander project werd de trainingsomgeving creatief gemaakt en werd een sterke nadruk gelegd op vrijwilligerswerk en hoe die vaardigheden kunnen worden ingezet op de arbeidsmarkt. Met actieve methoden kunnen individuen al doende zelfvertrouwen opbouwen en leren actief deel te nemen aan het leerproces.

12.6. Stage

Methode

– Migranten kunnen het moeilijk vinden werk te krijgen door discriminatoire praktijken tijdens het wervingsproces. Om discriminatie op de werkvloer aan te pakken richtte men zich bij het FIBA-project op het opbouwen van persoonlijke contacten met werkgevers. Ook richtte men zich op stagebegeleiders en HR-medewerkers om ze bewuster te maken en hun kennis te verhogen over hoe ze om kunnen gaan met diversiteitsgerelateerde kwesties. Stages en leerwerkplekken vormen een belangrijk onderdeel van het FIBA-project, omdat ze de migrant echte praktijkervaring bieden op een 'beschermde' manier, doordat de migrant begeleid wordt door een adviseur en in een later stadium een peer-mentor. De adviseur spreekt met de werkgever en de leerling, biedt daarbij ondersteuning en treedt op als mediator.

– Het verbinden van de vaardigheden die de migrant eerder heeft geleerd en de vaardigheden die hem kunnen helpen op de arbeidsmarkt bevordert de integratie in de arbeidsmarkt, doordat de migrant ervaart hoe de vaardigheden zouden kunnen worden ingezet in een specifiek beroep. Het doel is de vaardigheden uit hun thuisland te verbinden met vaardigheden die worden gevraagd in bepaalde beroepen. Leraren en trainers moeten beroepstrainingen koppelen aan de vaardigheden en interesses van de migrant, zodat de migrant bestaande vaardigheden kan optimaliseren en nieuwe kan ontwikkelen.

– Leraren en trainers dienen banden op te bouwen met specifieke bedrijven die de sociale economie ondersteunen respectievelijk werklozen aannemen. Zo kunnen migranten worden ondersteund bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het positieve van werken met dergelijke bedrijven is dat werkgevers kennis verkrijgen over de specifieke behoeften van bepaalde doelgroepen, waaronder migranten.

– De leraar of trainer moet gebruik maken van de expertise van mensen uit de arbeidsmarkt om bedrijven bewust te maken van het belang en de relevantie van stages, zodat de trainer realistische en langdurige stage-ervaringen voor migranten kan onderhouden.

12.7. Begeleiding, oriëntatie en competentieverwerving

Methode

– Trainers kunnen de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verbeteren door een sterke focus op het leren van competenties ('soft skills') en beroepsoriëntatie, waarmee ook de transfer van school naar stage of werk wordt gefaciliteerd. Competenties of soft skills zoals besluitvorming en probleemoplossing verhogen de onafhankelijkheid op de werkvloer en verbeteren de leerprestaties. Jonge migranten kunnen leren over hun mogelijkheden en interesses terwijl ze hun onafhankelijkheid en competenties verder ontwikkelen en zo hun integratie op de arbeidsmarkt faciliteren.

– Trainers kunnen strategieën gebruiken voor persoonlijke, sociale en professionele ontwikkeling zoals een-op-eenondersteuning, ondersteuning van andere aanbieders binnen netwerken, groepswerksessies, inloopondersteuning en individuele actie-plannen. Daarnaast dienen er kleine, meetbare, haalbare, realistische en tijd-gebonden doelen te worden gesteld.

– Sociale integratie is net zo belangrijk als professionele integratie en er dient aandacht te worden besteed aan het creëren van een vertrouwde en vertrouwelijke omgeving. Een project doet dit via groepsbinding waarbij na iedere workshop alle deelnemers gezamenlijk eten en ervaringen en kennis met elkaar delen.

– Carrièrebegeleiding om de onderwijs- en carrièredoelen te identificeren kan zowel worden geleverd via reguliere bilaterale bijeenkomsten en besprekingen als

in groepssessies. In het FIBA-project werd carrièrebegeleiding geboden aan jonge migranten in de gemeenschap en in de aanwezigheid van het gezin, zodat de steun van ouders kon worden verkregen. Naast de leerinhoud vertegenwoordigen workshops een instrument voor teambuilding, delen en socialisatie. Daarom werkt het individuele assessment goed samen met gezamenlijke workshops.

– Trainers dienen zich er bewust van te zijn dat onlangs gearriveerde migranten, migranten die al langer in het gastland zijn gevestigd en migranten van de 'volgende generatie' moeilijkheden kunnen ondervinden bij het creëren en handhaven van hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, en toegang dienen te hebben tot ondersteuningsmaatregelen. Trainers moeten zich concentreren op de pluspunten van het individu in plaats van de gebreken en zich richten op de potentiële prestaties van een persoon op de werkvloer, waarbij ze de zichtbaarheid van de competenties en inzetbaarheid van de immigrant verhogen.

– De term 'inzetbaarheid' omvat elementen van sociale en professionele integratie en beschrijft diverse thema's betreffende de reis van de voorbereiding op een baan (verkrijgen van relevante professionele vaardigheden en competenties), het krijgen van een baan (werkzoekvaardigheden) en het houden van een baan (attitude, gedrag, kennis van banenmarktcultuur).

– Trainers moeten uitgebreide ondersteuning verlenen waaronder technieken voor het onderzoek doen naar een baan, schrijven van een CV, voorbereiden op een gesprek, bezoeken aan bedrijven en ontmoetingen met werkgevers, toepassen van overdraagbare vaardigheden, ontwikkeling van nieuwe vaardigheden, bouwen van een trainingsplan en carrièrebegeleiding. Trainers dienen ondersteuning te leveren tijdens de training en bij het tekenen van arbeidsovereenkomsten.

– Trainers kunnen ook begeleiding, advies en informatie bieden over andere kwesties zoals gezondheid door middel van, net als in het FIBA-project, een holistische benadering voor de ondersteuning van de jonge migrant. Andere kwesties zoals huiselijk geweld, intimidatie op grond van ras, mensenhandel, gedwongen huwelijken en verminking van vrouwen kunnen worden besproken door cliënten door te verwijzen naar andere gespecialiseerde organisaties die kunnen helpen bij specifieke vraagstukken.

13 – Voorzieningen voor jongeren

Methode ➡

– Trainers dienen zich er bewust van te zijn dat jonge migranten of migranten van de tweede generatie een identiteitscrisis kunnen hebben omdat ze mogelijk het gevoel hebben dat ze tussen twee tegengestelde culturen staan en ze bij geen van beiden horen. In het FIBA-project werd maatschappelijke betrokkenheid aangemoedigd en werden jongeren betrokken bij sociale en politieke thema's als

onderdeel van de training. In andere projecten is gebruikgemaakt van methoden zoals forumtheater om jonge migranten te helpen een gevoel van identiteit te krijgen door ze zichzelf af te laten vragen: Wie ben ik? Waar kom ik vandaan?

– Jongeren met een migratieachtergrond of nieuwe immigranten in een gastland kunnen een lage eigenwaarde en een gebrek aan zelfvertrouwen ervaren. Trainers dienen gebruik te maken van strategieën die sociale en economische uitsluiting bestrijden en de integratie van jonge migranten in de maatschappij en de arbeidsmarkt bevorderen. Het trainingsprogramma van het FIBA-project omvatte ook de ontwikkeling van informele vaardigheden zoals besluitvorming. Op dezelfde wijze werden in een project in Nederland jongeren geholpen een beter begrip te krijgen van hun eigen identiteit, door sociale vaardigheden, soft skills en andere essentiële vaardigheden te verkrijgen en te leren hoe ze beslissingen moeten nemen en conflicten beheersen.

– Het bieden van vroege werkervaring via leerwerkprogramma's voor jonge immigranten kan van belang zijn voor het bevorderen van integratie in de arbeidsmarkt. In het FIBA-project werd ook samengewerkt met scholen om diversiteit op de werkplek te bevorderen en discriminatie tijdens het wervingsproces te bestrijden. Gerichte werving voor beroepssectoren kan worden gestimuleerd door informatiesessies aan te bieden op scholen en de mogelijkheid om ervaring op te doen, aan te bieden door middel van een training en stage.

– Naast deze praktische ervaring bevatte het trainingsprogramma van het FIBA-project ook werkvoorbereiding zoals zoeken naar werk, solliciteren en gesprekvaardigheden. Voorbereiding voor beroepsonderwijs hield beroepsgerichte carrièrebegeleiding in, geleverd in samenwerking met ouders. Op eenzelfde wijze leerden deelnemers aan een project in Oostenrijk over de rechten en plichten van een stagiair, arbeidsovereenkomsten en de verwachtingen van werkgevers en docenten van beroepsopleidingen.

– Nieuwe immigranten in het gastland kunnen alleenstaande minderjarigen zijn, waarbij trainers zich bewust dienen te zijn van hun specifieke behoeften aan ondersteuning, zoals hulp bij de huisvesting. De trainers dienen de achtergrond van de alleenstaande minderjarige, zoals het niveau van scholing en opleiding, te begrijpen.

Voorbeeld ➡

Trainers kunnen alternatieve methoden gebruiken om jonge migranten betrokken te krijgen en hen te helpen competenties te ontwikkelen die kunnen worden ingezet op de arbeidsmarkt.
Een op scholen gericht Nederlands project stelt jonge migranten in staat hun eigen doelen en activiteiten op te stellen, zoals bedrijfsbezoeken, netwerkactiviteiten, gastsprekers uit het bedrijfsleven of politiek. De jongeren zijn verantwoordelijk voor het project, waardoor dit een grotere impact heeft op hun integratie in de

arbeidsmarkt. Aan scholen wordt begeleiding, ondersteuning en training geboden om het project te implementeren.

14 – Personeelsontwikkeling

Methode

– Trainers dienen interculturele competenties en kennis van interculturele en multiculturele contexten te hebben aangezien ze als rolmodel worden gezien. Leraren en trainers dienen ervaring te hebben met werken in interculturele omgevingen. Het is nuttig dat deze ervaring en kennis middels trainingssessies kan worden doorgegeven aan andere personeelsleden.

– Trainers kunnen afkomstig zijn uit de etnische groep waarmee in het project wordt gewerkt, hoewel het FIBA-project heeft aangetoond dat dit niet noodzakelijk is. Het is belangrijker dat opleiders empathie hebben, ondersteund door actuele kennis met betrekking tot beschikbare ondersteuningsstructuren en relevante kennis op het gebied van nationale wetgeving over de rechten van migranten.

– Daarnaast wordt geadviseerd dat personeel beschikt over beroepscompetenties (verkregen door studies of beroepspraktijk) en werkervaring in onderwijs- of beroepsbegeleiding en bereid is te werken met kansarme doelgroepen met verschillende herkomsten.

– Trainers kunnen ook trainingssessies over interculturele vaardigheden geven aan supervisors op de werkplek. In het FIBA-project werden diversiteitscursussen aangeboden aan bedrijven zodat de bedrijfsmedewerkers weten hoe ze moeten omgaan met jonge immigranten en ze kunnen inpassen in beroepsstages. Het is belangrijk dat personeel affiniteit heeft met jongeren, met name jongeren met een migratieachtergrond en dat ze jongeren kunnen inspireren.

– Het is ook van belang dat personeel in een positieve emotionele staat verkeert aangezien het werken met migranten uitdagend kan zijn, vooral omdat velen van hen traumatische ervaringen hebben meegemaakt.

15 – Evaluatie van de training

Methode

– Evaluatie van trainingen is niet iets dat alleen plaatsvindt aan het einde van de training. Het is belangrijk dat de evaluatie begint bij aanvang om de competenties die het individu al heeft te identificeren en middels voortdurende evaluaties de persoonlijke ontwikkeling te kunnen vastleggen die de persoon heeft doorgemaakt.

– Leraren en trainers moeten gebruikmaken van dynamische manieren om de vaardigheden van migranten vast te stellen door verschillende soorten ervaringen en kennis te waarderen. Bij de meeste onderzoeksprojecten wordt een brede mix

van methoden toegepast. Er is ruimte voor formeel en informeel leren, kleine groepen,grote groepen, stages, uitwisseling met experts en ontwikkeling van een feedbackcultuur.

– Migranten kunnen vaak geen formele kwalificaties presenteren aan een toekomstige werkgever. Het is een bruikbare strategie voor bedrijven die stageplekken aan-bieden aan migranten om advies te ontvangen over de doelgroepen. Dan kunnen ze tijdens de stage de migranten testen en onderzoeken.

– Een andere strategie voor leraren en trainers is het uitvoeren van een behoefteninventarisatie voor elk individu om ondersteuningsbehoeften en ontwikkelingsgebieden te identificeren. Dan kan er met de jonge migrant een activiteitsplan worden gemaakt op basis van zijn of haar interesses, in combinatie met een persoonlijk ontwikkelingsplan dat ondersteuningsbehoeften omschrijft.

– Er dient een screening plaats te vinden om het persoonlijke profiel van het individu vast te stellen, dat ook bestaande kwalificaties en doelen omvat. De trainer kan dan de volgende stappen bepalen die vereist zijn om toegang te verkrijgen tot de arbeidsmarkt, zoals kinderopvang of erkenning van kwalificaties. Een van de belangrijkste zaken is dat het bestaande taalniveau wordt gecontroleerd, aangezien de meeste lidstaten een minimaal taalniveau hanteren om toegang te verkrijgen tot de arbeidsmarkt.

– Trainers kunnen prestaties observeren om de vaardigheden van jonge immigranten te inventariseren die beroepsonderwijs volgen om hun competenties te evalueren. Op deze manier kan de trainer de vaardigheden van de deelnemer inventariseren en bepalen welke moeten worden uitgebreid en welke moeten worden ontwikkeld. Ook kan de trainer de leerling interviewen om te begrijpen welke vaardigheden hij of zij al heeft.

– Trainers kunnen ook kijken naar de mogelijkheden om het assessmentproces aan te passen op basis van de verschillende taalniveaus van immigranten. In dit geval zouden migranten meerdere assessmenttoetsen kunnen doen, zoals het geval is in een project waar immigranten de beroepentoets tweemaal mogen doen (en niet slechts eenmaal, zoals het geval is bij reguliere aanvragers).

– Trainers kunnen diverse indicatoren, doelen, evaluatiemechanismen en benchmarking gebruiken om de voortgang te meten en vergelijken en trends en ontwikkelingen te bewaken. Evaluatie- en kwaliteitsassessmentprocessen dienen meerdere doelen; bewaken of de activiteiten de beoogde resultaten hebben en de relevantie vaststellen, bijvoorbeeld of de leermethoden en het curriculum overeenstemmen met het beoogde doel van de programma's. Methoden houden

onder meer in het verzamelen van feedback van de deelnemers of de gezinnen die direct betrokken zijn bij het project, toetsen, interviews en evaluaties aan het einde van de training (om te begrijpen wat deelnemers ervaren, maar ook om de ontwikkeling te meten die deelnemers van cursussen hebben doorgemaakt). De doorgemaakte ontwikkeling op het gebied van persoonlijke, sociale en professionele competenties wordt gemeten met behulp van een assessment bij aanvang van de cursus en nog een aan het einde van het programma.

– Trainers moeten zich realiseren dat in sommige landen deelname aan introductie- en taalcursussen verplicht is en evaluaties en kwaliteitsbewaking daarom van essentieel belang zijn om te garanderen dat de tijd die migranten steken in de deelname aan deze cursussen wordt gebruikt op een manier die voor hen het meest oplevert.

AANBEVELINGEN

Dit hoofdstuk voorziet leraren en trainers van een overzicht van de aanbevolen strategieën die worden gebruikt bij het implementeren van stappen om migranten te laten integreren in de arbeidsmarkt, waarbij de aanbevelingen van de Gap-analyse worden gecombineerd met de 'best practices' van het FIBA-project en de achttien nationale projecten die werden onderzocht door de SAMIN-projectpartners.

16 – Aanbevelingen van de SAMIN Gap-analyse

De SAMIN-Gap-analyse is gebaseerd op casestudy-onderzoek naar achttien good-practice-projecten die gericht zijn op de bevordering van de toegang tot beroepsonderwijs en -training en geschikte banen voor migranten in Oostenrijk, Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

De analyse resulteerde in een aantal aanbevelingen die in acht moeten worden genomen door leraren en trainers die werken met kwetsbare migranten.
De belangrijkste aanbevelingen zijn ingedeeld op doelgroep, samenwerking met externe belanghebbenden, aangeboden diensten en curriculum en methoden waarop het curriculum wordt geleverd *(afbeelding 1.1 op de volgende pagina)*.

De complete versie van de Gap-analyse kan worden ingezien op de website van SAMIN.

Afbeelding 1.1: Belangrijkste aanbevelingen uit de SAMIN Gap-analyse

Doelgroep

- *Aandacht voor persoonlijke ontwikkelingen en ambities*
- *Focus op verantwoording nemen voor de eigen ontwikkeling*

Belanghebbenden

- *Betrekken van en samenwerken met ouders, scholen, maatschappelijke organisaties en de arbeidsmarkt*

Diensten + curriculum

- *Medewerkers moeten een rolmodel zijn, toegewijd zijn, interculturele kennis hebben, investeren in relaties met de doelgroep en belanghebbenden*

Methoden

- *Ingebed in bestaande structuren of organisaties*
- *Mogelijkheden tot langdurige samenwerking dienen te worden gezocht*
- *Op maat gemaakt voor de behoeften van het individu*
- *Mensgerichte benadering waarbij de medewerkers investeren in het opbouwen van relaties op basis van vertrouwen*
- *Empowermentbenadering waarbij jonge mensen worden gestuurd zodat ze hun eigen levensweg kunnen bepalen*

17 – Aanbevelingen van FIBA

Deze aanbevelingen zijn overdraagbare elementen.

Voornaamste tips voor leraren en trainers

- Leer uw jongeren kennen!
  Het is belangrijk dat u een vertrouwensband opbouwt tussen uzelf en de jonge migranten. Leer hun culturele en religieuze achtergrond kennen om hen beter te begrijpen en zich met hen te kunnen identificeren.
- Aandacht voor elk individu
  Als migranten de arbeidsmarkt voor de eerste keer betreden, hebben ze mogelijk extra ondersteuning nodig. Bezoek de organisatie en spreek met de jonge migrant en de werkgever over zijn of haar ervaringen. Benoem een adviseur en/of peer-mentor voor ieder individu om extra ondersteuning te bieden.
- Toewijding en passie
  Het klinkt misschien als een cliché maar niets is belangrijker dan toegewijde en gepassioneerde leraren/trainers die empathie en begrip tonen.
- Rolmodellen
  Jonge mensen zijn heel erg op zoek naar wie ze zijn en wat ze willen in het leven. Zorg ervoor dat u als leraar/trainer zich kunt identificeren met de jonge migrant en dat zij zich met u kunnen identificeren.
- Interculturele training
  Zorg ervoor dat u zich bewust bent van interculturele omgevingen.

Aangeboden diensten en curriculum

- Praktische ervaringen
  Om migranten een soepele overgang te laten maken van school naar de arbeids-markt dienen ze te worden getraind in vaardigheden die hun inzetbaarheid op de

arbeidsmarkt vergroten en praktijkervaring op te doen. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de jonge migrant dergelijke ervaring opdoet door stages en leer-werkplekken. Zorg er ook voor dat de migranten een goede kennis hebben van behoeften en vereisten op de werkplek.

- Netwerken
  Migranten hebben vaak geen groot sociaal netwerk. Met dit aspect dient rekening te worden gehouden door netwerkbijeenkomsten, stages, leerwerkplekken of ontmoetingen tussen studenten en werkgevers te organiseren.
- Verantwoordelijkheid
  Zorg ervoor dat de jongeren betrokken worden bij het opzetten van de project-activiteiten. Laat ze meepraten over wat ze leuk vinden en niet leuk vinden. Door ze erbij te betrekken laat u ze hun eigen ontwikkeling sturen onder uw toezicht.
- Persoonlijke aanpak
  Bied aanvullend advies aan individuen die zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt, om de onderliggende kwesties die een barrière vormen om de arbeidsmarkt te betreden intensief te bespreken. De kwesties die als meest urgent worden beschouwd vanuit het perspectief van de jongere dienen als eerste te worden besproken.
- Taalgericht
  Een gebrek aan taalvaardigheid vormt vaak een barrière voor migranten om (weer) onderwijs te volgen of geschikt werk te vinden. Controleer of er deelnemers zijn die behoefte hebben aan aanvullende taalondersteuning.
- Toegankelijkheid
  Zorg ervoor dat u contact maakt met degenen die geen toegang tot diensten kunnen verkrijgen. Maak contact met lokale organisaties om de beste handelwijze te bepalen.
- Groepsbenadering versus individuele benadering
  Er is geen blauwdruk voor het werken met migranten. Probeer indien mogelijk de twee benaderingen te combineren door groepsactiviteiten en individuele coaching aan te bieden.
- Algemeen indien mogelijk, op maat indien nodig
  Het is het beste als migranten deelnemen in reguliere projecten waarbij ze speciale aandacht krijgen indien nodig (bijvoorbeeld taaltraining). Op deze manier worden ze niet buitengesloten.
- Validatie van vaardigheden
  Waardeer en houd rekening met hun vaardigheden Hoewel hun taalvaardigheid mogelijk niet goed is, kunnen veel migranten leer- of werkervaring hebben op-gedaan in hun land van herkomst.

Partnerschappen

- Bestaande partnerschappen
  Voorafgaand aan de projectontwikkelingsfase dient u een beeld te hebben van de partners die u gaat betrekken en wat de toegevoegde waarde gaat zijn voor beide

partijen. Wat uitstekend werkt is samenwerken met bestaande partners of via hen toegang verkrijgen tot nieuwe partners.

- Samenwerken met werkgevers
  Bij ieder project waarbij wordt geprobeerd de transitie van school naar arbeidsmarkt te vergemakkelijken, dienen werkgevers te worden betrokken.

Omgeving

- Ouders erbij betrekken
  Het betrekken van de ouders bij het project is essentieel als het jongeren tot 25 jaar betreft. De ouders zijn vaak zeer betrokken bij de carrièrekeuzen van de jongere. Zo krijgen de ouders ook een beter begrip van de levenskeuzen van hun zoon of dochter. Cultuur en taal zijn twee aspecten waar rekening mee moet worden gehouden.
- Activiteiten in de omgeving
  Activiteiten die plaatsvinden in de leefomgeving van de migrant werken vaak zeer goed en zo is het ook gemakkelijker om deelnemers aan te trekken. Ze kennen de omgeving en voelen zich er op hun gemak.
- Leren in buitenschoolse omgeving
  Leren in een buitenschoolse omgeving werkt over het algemeen zeer goed omdat dit het leren leuk en minder formeel en gestructureerd maakt. Jonge mensen vinden het leuk om mensen te ontmoeten en te leren van hun ervaringen uit het echte leven. Als er partijen uit de arbeidsmarkt deelnemen, biedt dit ook praktische input.
- Al doende leren
  Al doende leren (learning by doing) wordt gewaardeerd door veel studenten die de voorkeur geven aan leermethoden zonder studieboeken. U kunt de studenten al doende laten leren door een project in de wijk te doen.
- Activiteiten vinden plaats op één locatie
  Sommige jongeren vinden het moeilijk om een organisatie te bezoeken. Organiseer de activiteiten daarom in de wijk en zorg ervoor dat alle activiteiten plaatsvinden op één locatie zodat de jongere zich op zijn gemak kan voelen.
- Samenwerking met scholen
  Bij de samenwerking met scholen is het zeer belangrijk dat de scholen een zekere mate van autonomie hebben. De scholen dienen te beslissen of de projectactiviteiten onderdeel zullen uitmaken van het curriculum van vrijwillige activiteiten voor hun studenten.

Duurzaamheid

- Baan- of stagegarantie
  Baan- of stagegaranties tijdens of na het project zijn sterke stimulansen voor deelname.
- Nazorg
  Projecten waarbij sprake is van intensieve coaching dienen een nazorgperiode te bevatten waarin de leraar/trainer indien nodig nog beschikbaar is voor de jongeren.

- Kant-en-klare methodologieën
  Voor projecten die werken met methodologieën wordt sterk geadviseerd om kant-en-klare methodologieën te produceren die leraren en trainers kunnen gebruiken. Dergelijke methodologieën zijn duurzaam bruikbaar als ze het werk van leraren en andere professionals faciliteren.
- Documenteer hun voortgang
  Zorg ervoor dat de leervoortgang van de migranten goed wordt gedocumenteerd in een portfolio, kwalificatie of certificaat zodat ze het geleerde kunnen aantonen. Zo kunnen ze hier gebruik van maken in hun toekomstige carrière.

18 – Bibliografie

Projecten

1. ESTA-Bildungswerk, Germany: FIBA
2. Migrare. Center for migrants, Upper Austria, Austria: AST project
3. BFI Upper Austria, Austria: Preparatory course for health care professions
4. BFI Upper Austria, Austria: Improving the chances of a successful entry into a profession for youths and young adults with a migration background
5. Des Passerelles pour l'Insertion, France: Support for professional and social inclusion of refugees
6. CAAPMIE Institut Protestant Centre d'Accueil et d'Accompagne-ment pour Mineurs Isolés Etrangers, France: Training action for Kitchen Porters
7. RAIH Réseau d'Accueil et d'Insertion de l'Hérault, France: VET related activities
8. ZFM Zentrum für Flüchtlings-hilfe und Migrationsdienste, Germany: Young migrants
9. Netzwerk Lippe, Germany: Horizon. Improving employability and vocational perspectives for refugees in the district of Lippe
10. BQN Berlin. Vocational Qualification Network for Migrants in Berlin, Germany: BQN. Berlin needs you
11. Centro Astalli Palermo, Italy: Health Care Training Course
12. Associazione Santa Chiara, Italy: Life at the top. Tailoring workshop
13. Sicilian Region, Department for Employment, Italy: Alkhantara. Safe integration
14 SWV Bouwoplei-dingen, The Netherlands: Building in Limburg with more employees with a migration background
15 FORUM Institute for Multi-cultural Affairs, The Netherlands: K!X
16. SIPI Amsterdam, The Netherlands: Diamond
17. Sola Arts, UK: Solar Arts
18. Refugee Action Liverpool, UK: Refugee Action
19. Merseyside Refugee Support Network, UK:Merseyside Network for Change

© Samin Consortium
December 2015

Design
ARTs Now, Maastricht (NL)

Contact informatie

AU Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
Muldenstraße 5 – 4020 Linz
+43 (0) 732 692 253 00
Gabriele Einsiedler
www.bfi-ooe.at gabriele.einsiedler@bfi-ooe.at

FR Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active CEMEA
3 cours Saint André – 38800 Le Pont de Claix
+33 (0) 476 268 542
Alessandra Santoianni
www.cemearhonealpes.org a.santoianni@cemearhonealpes.org

IT Centro per lo Sviluppo Creativo Danillo Dolci
Via Roma – 9490133 Palermo
+39 (0) 617 72 52
Dario Ferrante
www.danilodolci.org dario.ferrante@danilodolci.org

DE ESTA-Bildungswerk gGmbH
Bismarckstraße 8 – D-32545 Bad Oeynhausen
+49 (0) 573 115 70
Kerstin Struckmeier
www.esta-bw.de kerstin.struckmeier@esta-bw.de

NL European Innovation consultancy and Network EURICON
Stampstraat 57 – 6369 BA Simpelveld
+44 (0) 142 386 95 61
Barbara Brodigan
www.euricon.eu barbara.brodigan@euricon.eu

UK Merseyside Expanding Horizons MEH
The Joseph Lapin Centre
Mill Lane – Old Swan – L13 5T
+44 (0) 151 330 05 52
Nicola Daley
www.expandinghorizons.co.uk nicoladaley@expandinghorizons.co.uk

EU SAMIN
www.saminvet.eu

saminvet.eu

Programma Een leven lang leren

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commision cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.