

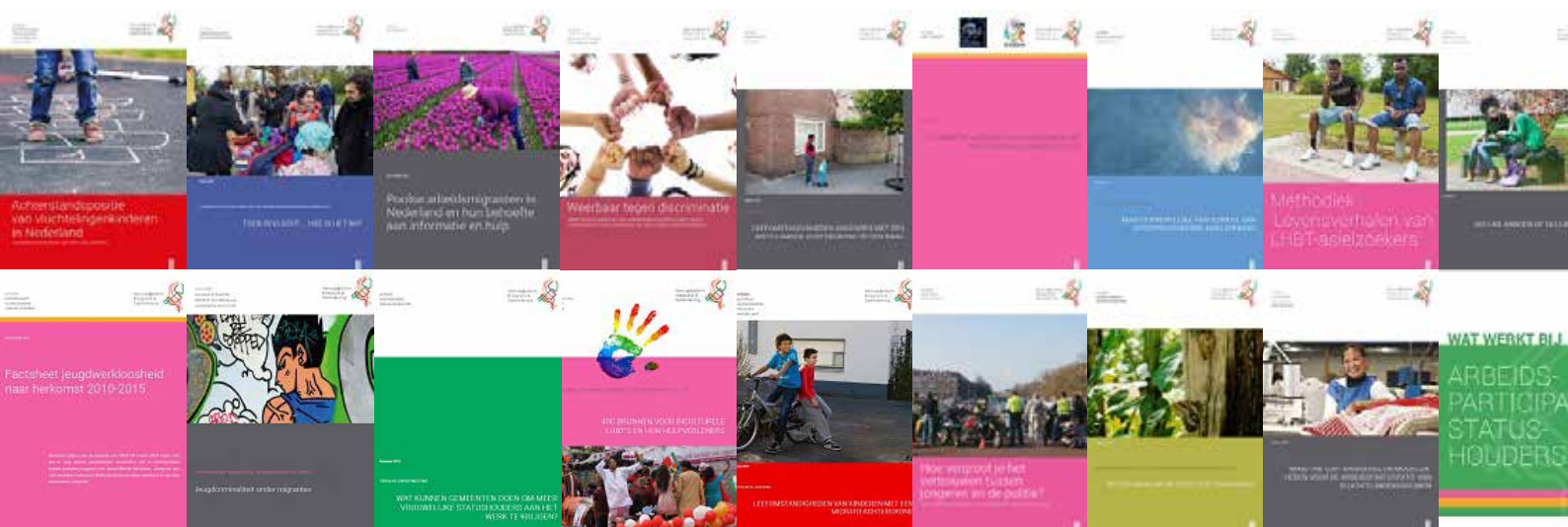
AUTEURS
VERWEY-JONKER INSTITUUT
MOVISIE

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Handtekening voor akkoord:

Prof. dr. M.J. Steketeer



November 2018

WERKPLAN 2019

KENNISPLATFORM INTEGRATIE &
SAMENLEVING



Inhoud

1	Inleiding	3
2	De functie en hoofdlijnen van het programma	5
	A. Ontwikkeling en benutting van geobjectiveerde wetenschappelijke verantwoorde kennis	6
	B. Portaalfunctie	7
	C. Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling	7
	D. Kennisarticulatie	11
	E. Programmaleding en coördinatie, samenwerking en programma-ontwikkeling	11
3	Thema's en projecten	12
	Thema 1 Nieuwe Migratie	12
	Thema 2 Sociale Stabiliteit	26
	Thema 3 Inclusie en Toegankelijkheid	39
	Thema 4 Participatie	62
4	Communicatieplan	84
	Inleiding	84
	Grotere inzet en effectiviteit van middelen	84
	Projectgerichte communicatie	85
5	Begroting	89
	Bijlage 1. Raad van Advies	92



1

Inleiding

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) gaat zijn vijfde jaar in, maar is actueler dan ooit. Hoewel de discussie over de migratie en integratie teruggaat tot de jaren zeventig, wordt zij nog steeds in alle hevigheid gevoerd. KIS wil daarin een baken van rust zijn. Dat wil zeggen, dat we beleidsmakers, professionals, belanghebbenden en belangstellenden willen voorzien van op onderzoek en goede op informatie gebaseerde kennis. Dat is een helder uitgangspunt, maar tegelijk niet gemakkelijk. In een enigszins opgewonden samenleving wordt onafhankelijkheid niet zonder meer begrepen en wordt kennis al gauw gezien als een mening of anders wel als saai. Als kennisplatform zetten we alle zeilen bij om ons werk ook te laten landen bij (potentieel) geïnteresseerde partijen.

Zoals voorgenomen in het Meerjarenprogramma 2018-2022 zetten we meer in op de impact en implementatie van onze projecten. Dat begint al bij de ideeënvorming en de projectontwikkeling. We hielden dit jaar een uitgebreide consultatieronde onder experts, die heeft doorgewerkt in diverse projecten in het werkprogramma. In 2019 zetten we bovendien meer in op de netwerkontwikkeling rond KIS. In dat verband spreken we van een KIS-community. Afhankelijk van onderwerpen en aanleidingen in netwerken kan er sneller en inhoudelijker geschakeld worden tussen externe en interne expertise. Volgend jaar gaan we deze netwerkvorming systematischer opzetten en versterken.

Deze KIS-community komt bovenop de diverse 'interfaces' die we nu al hebben tussen KIS en 'de buitenwereld' – zoals kennisateliers, de portaalfunctie (voor onderzoek op maat), de vraagbaak (voor snelle antwoorden), een klankbordgroep voor het thema sociale stabiliteit en de Raad van Advies voor KIS als geheel. KIS wil maatschappelijk en politiek relevant zijn op basis van onderzoek en bestaande expertise. Binnen de vier thema's, die hierna worden geïntroduceerd, hebben we gezocht naar onderwerpen die van belang zijn geacht door geconsulteerde experts en belanghebbenden, door ambtenaren van de directie Samenleving & Integratie van SZW en door onze eigen onderzoekers en medewerkers. Soms is sprake van continuering van een project uit het vorige jaar, soms richten we ons vooral op doorwerking en benutting.

Met het werkprogramma 2019 menen we weer een stap gezet te hebben richting KIS als onmisbaar rustpunt in een turbulente wereld, waarin geen eenvoudige oplossingen zijn voor migratie- integratie- en diversiteitsvraagstukken. En waar we de ontvankelijkheid van onze werkzaamheden niet als vanzelfsprekend mogen beschouwen.

Kennisprojecten op vier thema's

De opbouw van het programma bestaat, net als de voorgaande jaren, ten eerste uit concrete onderzoeks-, ontwikkel- en implementatie projecten. De opzet van deze projecten is in het voorliggende werkplan opgenomen. Hierbij zijn de kennisfilosofie van KIS (het zogeheten kennislemniscaat) en de vier reeds bestaande thema's gehandhaafd. Het gaat om de volgende vier thema's, die hierna zullen worden uitgewerkt:

1. Nieuwe Migratie.
2. Sociale Stabiliteit.
3. Inclusie en Toegankelijkheid.
4. Participatie.



Naast het werkprogramma kent ons kennisplatform een aantal functies om beter, directer en relevanter in te kunnen spelen op de dynamiek rond migratie en integratie in onze samenleving. Deze worden hieronder kort uiteengezet.

Het portaal: inspelen op vragen uit de samenleving

Aanvullend aan projecten die reeds in dit werkplan worden benoemd, zullen gedurende 2019 vanuit de Portaalfunctie van KIS portaalprojecten worden uitgevoerd. Zowel (lokale)overheden, bedrijven, migrantenorganisaties als maatschappelijke organisaties kunnen kennisvragen bij KIS melden. Deze moeten gericht zijn op maatschappelijke vraagstukken binnen de focus van KIS die een breder maatschappelijk belang hebben en die niet door andere partijen worden opgepakt. Met deze functie kan KIS inspelen op de kennisbehoefte vanuit het veld van professionals en beleidsmakers en de bredere samenleving.

Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

Naast het ontwikkelen en benutten van kennis in concrete projecten, bestaat het KIS programma ten tweede uit activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. De kern van dit deel van het programma is het in contact zijn en uitwisselen van kennis en contacten met relevante partijen in het brede werkveld van KIS: immigratie, integratie en diversiteit. Uiteindelijk gaat het erom dat het platform vitale kennis levert, waardoor de samenleving beter is geïnformeerd en kan door ontwikkelen als democratische rechtsstaat die voor iedereen kansen biedt.

Binnen dit onderdeel van KIS organiseren we onder meer de landelijke KIS-jaarbijeenkomst, inhoudelijke kennisateliers en voeren we netwerkgesprekken. Ook vervullen we vanuit deze functie de rol van inhoudelijke expert en brengen we onze kennis en ervaring actief in, bij onder meer relevante expertmeetings, strategische overleggen en bijeenkomsten en de media.

Verdere inzet op impact en implementatie

In het meerjarenplan wordt benadrukt dat impact en implementatie naar ons idee vooral tot stand komen in samenwerking met andere intermediaire partijen en netwerken. Meer inbreng vanuit verschillende perspectieven helpt de aansluiting bij de stakeholders te optimaliseren en draagt bij aan het in vruchtbare bodem doen vallen van de resultaten van het project. Daarnaast is er de blijvende opgave van het steviger neerzetten van KIS als bekend en toegankelijk Kennisplatform met een eigen positie, netwerk en bereik. Daarom zal de in 2018 ingezette koers van het versterken en verbreden van het KIS-netwerk worden doorgezet en geïntensiveerd in 2019. We doen dit onder de noemer van de *KIS-community*, waarbij we nadrukkelijker partijen structureel met KIS en met elkaar in contact zullen brengen.

Kennisarticulatie

De genoemde activiteiten worden ondersteund en versterkt door een actieve inzet op communicatie van het programma als geheel en specifieke projecten, activiteiten en producten. De in 2018 opnieuw ontwikkelde KIS-website, www.KIS.nl vormt hierbij een belangrijke schakel en zal onze zichtbaarheid, vindbaarheid en bereik verder vergroten.

Opbouw van het werkplan

De uitwerking van de verschillende KIS-functies is in het voorliggende werkplan opgenomen. In hoofdstuk 2 beschrijven we de functie op hoofdlijn. In hoofdstuk 3 werken we vervolgens onderdeel A (Ontwikkeling en benutting van geobjectiverde wetenschappelijk verantwoorde kennis) op projectniveau verder uit. Onderdeel D (Kennisarticulatie) beschrijven we in meer detail in hoofdstuk 4. De begroting van KIS 2019 presenteren we in hoofdstuk 5.



2

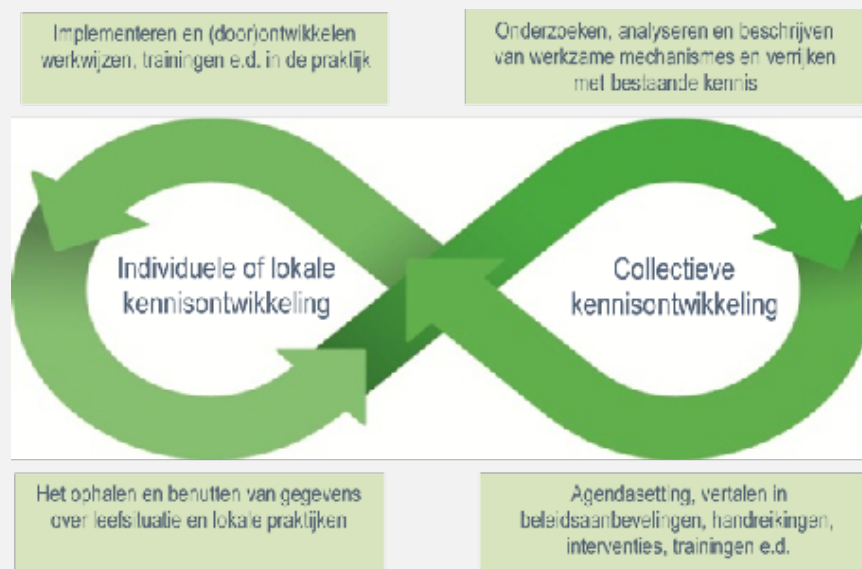
De functie en hoofdlijnen van het programma

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving is er om bij te dragen aan de kwaliteit van de Nederlandse samenleving, die een steeds grotere diversiteit in de etnische samenstelling kent. Dit doen we door kennis te ontwikkelen op het brede terrein van integratie en samenleving, deze te verspreiden en een verbindende rol te vervullen.

Ook in 2019 richten we ons op vier onderscheiden thema's, namelijk Nieuwe Migratie, Sociale Stabiliteit en Veiligheid, Inclusie en Toegankelijkheid en Participatie.

- Het thema Nieuwe Migratie heeft betrekking op de vraagstukken die samenhangen met de komst, vestiging en integratie van nieuwkomers in onze samenleving. Nieuwkomers zijn arbeidsmigranten, vluchtelingen, maar ook gezinsvormers en -herenigers.
- Het thema Sociale Stabiliteit heeft betrekking op vraagstukken rondom polarisatie. Het versterken van initiatieven gericht op verbinding in de samenleving, het aanpakken van discriminatie en het ondersteunen van professionals bij het omgaan met polarisatie op het werk, zijn speerpunten.
- Het thema Inclusie en Toegankelijkheid wil bijdragen aan de toerusting van instellingen en instituties om beter om te gaan met diversiteit. Het tegengaan van (onbedoelde) uitsluiting en discriminatie is een speerpunt.
- Het thema Participatie heeft betrekking op de vraag wat migranten meebrengen. Er wordt gekeken naar wat zij nog nodig hebben om evenredig en gelijkwaardig mee te doen in de Nederlandse samenleving. Speerpunten zijn onder meer de positie van (jonge) migranten op de arbeidsmarkt en zelfbeschikkingsrecht.

Bij al deze thema's is steeds de vraag: welke kennis is er nodig en hoe kan deze kennis ten goede komen aan een oplossing van de meest prangende actuele vraagstukken op het terrein van integratie en samenleving? Onze werkwijze valt schematisch weer te geven in de figuur van de **kennislemniscaat**: we ontwikkelen kennis door in praktijken onderzoek te doen en nieuwe aanpakken en instrumenten te beproeven, we analyseren de uitkomsten en verbinden die met al beschikbare kennis, we vertalen de inzichten in adviezen, handreikingen e.d. om die vervolgens met de praktijk te beproeven en evalueren.



Zo ontstaat een doorlopend lerende praktijk, waarbij (veelal lokale) kennis wordt verbonden met landelijke kennis, en waar ook anderen weer van kunnen leren.

Zoals in ons meerjarenprogramma is vastgesteld, streven we naar maximale impact van onze kennisproducten voor een inclusieve samenleving. We versterken daartoe het proces rond kennisontwikkeling op behoefte, duiding, probleemstelling en urgentie. Stakeholders van afnemers tot degenen die moeten bewegen en invloedrijke supporters kunnen zijn en we zoeken naar oplossingsrichtingen en mogelijkheden om de kennis en ervaringen een vaste plek te geven.

We hebben ervoor gekozen om alle projecten die in het programma ontwikkeld worden (zowel in het werkplan als vanuit de portaalfunctie) te kijken op welke manier de implementatie van de resultaten in samenwerking met het veld kan plaatsvinden.

Implementatie en het realiseren van impact met de ontwikkelde kennis lopen dwars door alle activiteiten van het programma heen.

Onderstaand lichten we de onderdelen van het programma toe.

A. Ontwikkeling en benutting van geobjectiverde wetenschappelijk verantwoorde kennis

De dynamiek en complexiteit van de integratiethema's vraagt om de permanente inbreng van kennis die uitvoering en beleid kan steunen bij de keuzes die moeten worden gemaakt. Daarvoor is neutraliteit en het streven naar objectieve kennis een noodzakelijke conditie - het gaat bij het Kennisplatform om meer dan een mening. Het gaat altijd over onderzoek naar de effectiviteit van interventies en de gevolgen van maatschappelijke condities voor sociale processen op het gebied van integratie. En om informatieverzameling van nieuwe ontwikkelingen en het articuleren van best practices. Ook gaat het over het kunnen profiteren van concepten en inzichten uit de wetenschappelijke literatuur. Kennisontwikkeling is in de basis een proces van kenniscirculatie dat individuele, lokale of collectieve kennis ophaalt, articuleert en verrijkt. Als kennisplatform combineren wij kennisontwikkeling met het bevorderen van de benutting van die kennis om bij te dragen aan het proces van integratie van nieuwe Nederlanders.

Doel van de ontwikkeling van geobjectiverde wetenschappelijk verantwoorde kennis is ook dat deze een bijdrage levert aan de maatschappelijke discussie op basis van betrouwbare informatie en impact heeft op sociaal beleid en praktijken. Juist in een veld dat zo gekenmerkt wordt door veronderstellingen en gevoelens van verlies en angst is het nodig om onafhankelijke kennis te ontwikkelen die helpt om deze impasse te doorbreken. Door het verder ontwikkelen en beproeven van begrippen als wederkerigheid en begrijpen dat een land dat diversiteit omarmt economisch en sociaal-cultureel welvarender wordt, willen we een bijdrage leveren aan de bewustwording, gedragsverandering en het op gang brengen van verbeterprocessen (zie bericht aan de minister 2015-2018). KIS ontwikkelt daarom nieuwe wetenschappelijk onderbouwde kennis, die gericht wordt verspreid, die impact heeft op sociaal beleid en geïmplementeerd wordt in de praktijk. KIS draagt hiermee bij aan steeds beter beleid en betere uitvoering op het gebied van integratie en omgaan met diversiteit in de samenleving.

Dat doen we door middel van:

- Het ontwikkelen van betrouwbare informatie en nieuwe kennis op het terrein van integratie en samenleving. We doen dat door middel van kwalitatief, kwantitatief toegepast onderzoek over de maatschappelijke vraagstukken op het terrein van nieuwe migratie, sociale stabiliteit, inclusie en toegankelijkheid, en participatie.
- Het voorzien in objectiverende informatie ten behoeve van de diagnose van de problematiek (wat is het probleem) en mogelijke behandeling (toegepast onderzoek over hoe te reageren op de geobjectiverde probleemanalyse).
- Het bevorderen van de benutting van die kennis, door het met de praktijk ontwikkelen en beproeven van bruikbare instrumenten (handreikingen, trainingen, interventies etc.) voor het bevorderen van een pluriforme en stabiele samenleving.
- KIS is gericht op de ontwikkeling van nieuwe kennis of doorontwikkeling van bestaande kennis en de implementatie daarvan. De focus ligt daarbij op vraagstukken die (nog) niet door anderen worden opgepakt. Juist door onderwerpen op te pakken die anderen (nog) laten liggen is KIS onderscheidend en agenderend.



B. Portaalfunctie

Naast de projecten die in het voorliggende werkplan 2019 genoemd worden, hebben wij de mogelijkheid om actuele kennisvragen, die in de samenleving spelen in de loop van het jaar op te pakken. In de afgelopen jaren zien we dat gemeenten, maatschappelijke organisaties, professionals en migrantenorganisaties ons goed weten te vinden. Zij hebben behoefte aan gerichte informatie over integratie- en diversiteitsvraagstukken waar zij mee te maken krijgen. In een complexe omgeving vervult kennis steeds meer een richtinggevende rol. Een portaalfunctie past bij een kennisfunctie in een informatie-gedreven samenleving. In het portaal moet geschakeld kunnen worden tussen vragen, vraagstukken en academische problemen. Voorbeeld: over sociale spanningen in de wijk is behoefte aan concrete wijkinformatie, aan een overzicht van best practices, inzicht in hun effectiviteit, maar ook onderzoek naar de betekenis ervan in het kader van de democratische rechtsstaat.

Wij beantwoorden kleine en middelgrote vragen van diverse partijen en sectoren in de samenleving op maat. Voor het beantwoorden van complexe vragen worden portaalprojecten uitgevoerd. In 2019 voeren wij ongeveer 18 portaalprojecten uit. Dit blijkt reëel op grond van de gegevens van de afgelopen jaren. In de twee voorgaande jaren hebben we in totaal 35 projecten uitgevoerd naar aanleiding van dit soort actuele en complexe vragen uit de samenleving (18 in 2016, 17 in 2017). De Portaalcommissie, beoordeelt of wij wel of niet investeren in de beantwoording van een complexe kennisvraag op grond van vastgestelde criteria. De commissie bestaat uit interne leden vanuit KIS en externe leden, waaronder vertegenwoordigers van het ministerie van SZW. Over kleine en middelgrote vragen beslist de coördinator van het portaal. Deze werkwijze bevat goed en zetten we in 2019 voort.

KIS kijkt per portaalproject of cofinanciering door betrokken partijen mogelijk is. Het ministerie van SZW kan zelf ook aanvrager van portaalprojecten zijn.

Het portaal biedt:

1. Vraagbaakfunctie: het bieden van objectiverende informatie ten behoeve van vragen die leven bij de stakeholders. De behandeling van deze vragen gaat via een intake en is gericht op maatwerk. Afhankelijk van de vraag wordt een voorstel gemaakt om gewenste kennis te leveren. Indien nodig moet er zeer snel gehandeld kunnen worden (bijvoorbeeld in geval van Kamervragen). Benadrukt moet worden dat het hier gaat om een ondersteunende functie, het poneren van een vraag in het portaal kan niet in de plaats komen van het werk van gemeenten en organisaties zelf. Voor portaalprojecten geldt dat het een kennislacune betreft en dat er een breed maatschappelijk belang mee gediend wordt.
2. Kennismakelaar: het biedt ons de mogelijkheid om te bemiddelen tussen kennisvragers en kennisleveranciers. Er wordt verticaal geschakeld tussen vragen, vraagstukken en academische programma's zoals van universiteiten, CBS of SCP.

C. Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

Ter ondersteuning en versterking van het ontwikkelen en benutten van kennis in concrete projecten bestaat het KIS programma uit activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. De kern hiervan is het vergroten van de impact op beleid en praktijk door het laten aansluiten van het programma bij de beleids- en praktijkvragen rond migratie, integratie en diversiteitsvraagstukken. Daarnaast is van belang dat de ontwikkelde kennis, ervaringen en contacten worden uitgewisseld met de relevante partijen in het veld en netwerken worden uitgebouwd. De functie van verbinding, signalering en netwerkontwikkeling maakt net als communicatie integraal onderdeel uit van de strategie voor impact en implementatie.

De werkwijze van KIS is erop gericht om onderzoeks- en projectresultaten te leveren die er toe doen en die goed bruikbaar zijn. Daarvoor is nodig dat KIS goede antennes heeft voor wat er in de sectoren van de samenleving speelt en goed inzicht heeft in het maatschappelijke krachtenveld. Een breed en divers netwerk is zowel daarvoor als voor het zorgen voor draagvlak onontbeerlijk. Daarbij is de verbinding van het kennisplatform met de praktijk en de signalering van relevante trends en ontwikkelingen een belangrijk element van het gehanteerde kennisleemniscaat.



Onder de noemer “verbinding, signalering en netwerkontwikkeling” hebben we goed oog voor:

- Politiek-maatschappelijke ontwikkelingen.
- Stand van de wetenschap nationaal en internationaal.
- De positie van diverse groepen in de samenleving.
- De bestuurlijke realiteit.
- De praktijk van professionals.

En dat doen we door een daarbij aansluitend netwerk te ontwikkelen, onderhouden en te benutten.

Op deze wijze verkrijgen wij:

- Kennisontwikkeling die aansluit bij de ontwikkelingen die gaande zijn in de maatschappij en in het overheidsbeleid.
- Kennisontwikkeling die aansluit bij de dilemma's zoals die bij de relaties in het veld worden ervaren.
- Kwaliteit door maatschappelijke vraagstukken en de wetenschap te verbinden.
- Het jaarlijks agenderend essay op basis van signalen uit de praktijk en de bevindingen van KIS en activiteiten zoals jaarlijkse conferenties en kennisateliers.
- Een podium voor diverse experts om visievorming te ondersteunen door het schrijven van opiniërende stukken op basis van verkenningen of reeds bestaande kennis, of op basis van actualiteiten en signalering in de praktijk.
- Een grotere (naams)bekendheid en impact van KIS.

City Deal Diversiteit

In 2018 hebben we vanuit deze functie door het actief bij elkaar brengen van kennis en ervaring ingezet op het vooruit helpen van lokaal diversiteitsbeleid door de mogelijkheden voor het benutten van een City Deal te verkennen. In City Deals, die steden met de rijksoverheid kunnen sluiten, worden innovatieve oplossingen gezocht voor maatschappelijke vraagstukken, zoals het vraagstuk met betrekking tot groeiende superdiversiteit waarmee de steden geconfronteerd worden. Hierbij werkt een aantal gemeenten en ministeries waaronder SZW en BZK samen aan de ontwikkeling van nieuwe en creatieve manieren om bij te dragen aan integratie en de omgang met diversiteit in de samenleving. Dit traject is inmiddels ondersteund door KIS door meerdere gemeenten en de genoemde ministeries succesvol ingezet met het idee om in de loop van 2019 tot een City Deal te komen en zal verder een autonoom verloop hebben buiten het werkplan van KIS om. KIS zal in gesprek met de ministeries en gemeenten in 2019 bekijken welke aanvullende ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van monitoring en evaluatie nog geleverd kan worden. Hier worden dan aparte afspraken over gemaakt.

In 2019 inzet op de opzet en versterking van de KIS-community

Zoals is vastgelegd in *Meerjarenplan KIS 2018-2022*: Impact in integratie intensiveren we sinds 2018 onze inzet op dit vlak. In 2019 blijven we dat doen. Zo zullen we werken aan het versterken van ons netwerk, ook in sectoren waar we nu nog een minder sterk netwerk hebben. We doen dit onder de noemer van de *KIS-community*.

De gedachte is om diverse netwerken te faciliteren bij het uitwisselen van kennis en ideeën rond de integratiethema's. KIS haalt daarmee voortdurend kennis en inzicht op. Voor de deelnemers geldt dat ook. Met gerichte netwerken kan tot verdieping worden gekomen. We hoeven niet bij nul te beginnen. Bestaande netwerken van KIS en netwerken als dat van “Eer en vrijheid” en specifieke klankbordgroepen (migrantenorganisaties, wetenschappers, etc) kunnen een vertrekpunt voor het opbouwen van de expertisenetwerken zijn.

Onder de noemer van de KIS-community gaan we deze bestaande netwerken verder structureren en verbreden. We denken bijvoorbeeld aan het opzetten van structurele activiteiten / bijeenkomsten op het gebied van vertegenwoordigers van zelforganisaties van mensen met een migratieachtergrond en/of aan een netwerk met experts op het gebied van de omgang met religie en religieuze organisaties. Op beide vlakken hebben we reeds een relevant netwerk en hebben we ook al concrete activiteiten georganiseerd. Zo hielden we in september 2018 het Kennisatelier Religie en overheid, met deelnemers van ministeries, gemeenten, wetenschap en religieuze organisaties. Ook hebben we als wetenschappelijk Kennisplatform reeds contact met tal van universiteiten en kennisinstellingen. Ook hier is het idee om deze contacten een meer structurele vorm te geven en partijen en personen periodiek bijeen te brengen. In 2019 voeren we eerst een verkenning uit naar de wenselijkheid en de haalbaarheid van het opzetten van een KIS-community en nieuwe netwerken daarbinnen.



Het onderdeel Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling bestaat in 2019 uit de volgende concrete producten en activiteiten:

- a. *Jaarbericht*: een essay op basis van de gezamenlijke informatie die uit de verschillende onderdelen van KIS naar voren is gekomen. Jaarlijks stellen we een thema vast op basis van trends in de data en signalen uit het veld (gemeenten, instellingen, maatschappelijke organisaties). Dit essay heeft een duidelijk agenderende functie en wordt inhoudelijk gekoppeld aan de KIS jaarbijeenkomst.
- b. *KIS jaarbijeenkomst voor opinie en debat*: een landelijke bijeenkomst waarin naar aanleiding van de uitkomsten van de projecten een aantal presentaties wordt gehouden en workshops worden gegeven rondom maatschappelijke vraagstukken op het gebied van de integratie van nieuwkomers, zoals vluchtelingen. De presentatie van het jaarbericht wordt tijdens deze bijeenkomst gehouden. Doel van deze bijeenkomst is KIS en de ontwikkelde kennis te presenteren en daarnaast en partijen samen te brengen. Hiermee vervult deze bijeenkomst een belangrijke rol bij het verbinden en signaleren en het onderhouden en uitbouwen van het KIS netwerk en communities.

De afgelopen jaren had deze bijeenkomst een omvang van circa 200 deelnemers vanuit onder meer de landelijke en lokale overheid, maatschappelijke organisaties, zorg- en hulpverlening, wetenschap en het bedrijfsleven. Vanwege de grote opkomst in 2018, er waren veel meer dan 200 aanmeldingen, zetten we voor 2019 in op een grotere bijeenkomst met circa 300 deelnemers om daarmee de impact van de ontwikkelde kennis en de uitbreiding van het KIS netwerk nog sterker te faciliteren.

- c. *Thematische en/of regionale kennisateliers*: we brengen betrokkenen rond bepaalde problemen en kansen samen om te werken aan ideeënuitswisseling, aanpakken en afspraken. Deze kennisateliers hebben meerdere functies: het overdragen van kennis naar het veld, het verzamelen van kennis bij het veld ten behoeve van de kennisnetwerkstructuur en het faciliteren van ontmoeting en netwerkontwikkeling. In 2019 organiseren we vier kennisateliers voor uiteenlopende groepen en rond diverse thema's. In het verlengde van deze ateliers zullen interviews en artikelen worden geproduceerd en waar wenselijk en mogelijk zullen we de pers benaderen. Waar mogelijk sluiten we aan bij regionale en/of thematische initiatieven van partijen in het veld. Hiermee kan met eenzelfde inspanning meer worden bereikt. De keuze voor de kennisateliers bespreken we in de portaal-groep en stellen we vast in het voorjaar van 2019 vast. Het streven is om minimaal een mogelijk twee kennisateliers voor de zomer van 2019 te houden.

In 2018 heeft KIS de organisatie van het Platform Eer & Vrijheid op verzoek van het ministerie van SZW overgenomen. Dit platform is gericht op de problematiek van gender gerelateerd geweld en het gebrek aan zelfbeschikking van individuen. We zien de meerwaarde van dit grote en diverse platform om onderwerpen te agenderen, kennis te delen en om nieuwe kennis en vraagstukken die in de praktijk leven, op te halen.

We zetten het platform in 2019 voort en zullen de opzet meer integreren met de projecten die wij op deze onderwerpen uitvoeren en de ontwikkeling van de KIS-community. Daarmee willen we bijdragen aan de samenwerking van partijen in het veld en intensivering daarvan om deze problemen aan te pakken. We zien dit platform, waar KIS sinds 2018 al een centrale rol in speelt ook in lijn met de ambitie van de verdere ontwikkeling van de KIS-community. Met de bijeenkomst(en) van dit platform geven we in 2019 in ieder geval invulling aan een van de vier kennisateliers. Voor de inzet van een samen met SZW geselecteerde voorzitter met voor deze bijeenkomst specifieke expertise stelt het ministerie in 2019 eenmalig een aanvullend budget van € 5.000 beschikbaar. Het platform is ook benoemd als een van de concrete projecten onder de functie Kennisontwikkeling van KIS. Een opzet van dit project is in hoofdstuk 3 van dit werkplan opgenomen.

- d. *Verkennen en opzetten KIS-community*: Eerder in dit hoofdstuk is al stilgestaan bij de KIS-community. Concreet zetten we in 2019 in op een verkenning naar welke nieuwe structurele netwerken we opzetten en de manier waarop we die kunnen vormgeven. Naast het structureel onderbrengen van bestaande netwerken onder de noemer van de KIS-community zetten we in 2019 in op de ontwikkeling van twee nieuwe netwerken.



- e. *Agenderen vraagstukken en actieve expertrol*: in 2019 zullen we blijvend inzetten op deelname aan strategisch belangrijke expertmeetings, conferenties, lezingen, workshops en strategische netwerken en in de media. We zullen onze specifieke kennis en expertise inbrengen in strategisch belangrijke expertmeetings, conferenties, lezingen, workshops e.d., en bij strategische netwerken zoals de G40 (sociale pijler). Door nadrukkelijker aanwezig te zijn op relevante bijeenkomsten en in dergelijke netwerken, werken we aan verschillende doelen: het delen en opdoen van kennis, het uitbouwen van het netwerk, het uitbouwen de (naams)bekendheid van KIS en het agenderen van belangrijke migratie-, integratie-/diversiteitsthema's en daarmee het genereren van meer impact. Op deze manier zijn we in staat de ontwikkelde kennis en expertise meer naar buiten te brengen en vice versa!

Vanuit deze activiteit zetten we ook in op extra verbinding en impact via de media bij strategische projecten. In de afgelopen jaren is gebleken dat onderwerpen die KIS behandelt soms breed in de maatschappij leven en in die gevallen vaak op de nodige media-aandacht kunnen rekenen. Met het oog op het doel van het versterken van de (naams)bekendheid van KIS en het vergroten van de impact van de eindproducten denken we dat we in 2019 meer naar buiten kunnen treden in de media. Enerzijds door hierin proactief op te treden en anderzijds door ruimte beschikbaar te hebben indien zich strategisch belangrijke mogelijkheden voordoen. Voorafgaand is niet met zekerheid vast te stellen bij welke thema's of projecten dit zal zijn. De ervaring van de afgelopen jaren leert dat enkele projecten per jaar volop in de belangstelling komen te staan. Met dit onderdeel van de verbinding-functie willen we optimaal profijt halen en impact genereren door vanuit KIS maximaal te kunnen inzetten bij deze strategische mediamogelijkheden.

- f. *Netwerk- en consultatiegesprekken en- bijeenkomsten* In het afgelopen jaar is vanuit KIS (VJI en Movisie) in 43 gesprekken 60 personen gesproken over hun ideeën over de belangrijkste maatschappelijke thema's en trends die, onderbouwd met kennis, geagendeerd zouden moeten worden en aan welke kennis of producten zijzelf behoefte hebben. Er is gesproken met mensen van gemeenten (bestuur, beleid en uitvoering), van zelforganisaties, belangenorganisaties, stichtingen en adviesbureaus uit en voor de migrantengemeenschappen, (organisaties verbonden aan) het bedrijfsleven, uit de wetenschap en de ministeries.

De zo opgehaalde inzichten konden worden benut bij de al ingezette route voor de opstelling van het KIS-werkplan. Voorbeelden van anders gelegde accenten zijn de aandacht voor rechtsradicalisering in landelijke gebieden, zelfbeschikking binnen West-Afrikaanse en Caribische groepen en voor de zeer kwetsbare groepen met zeer weinig competenties. Niet alle opgehaalde inzichten konden in het lopende traject van dit jaar worden ingevuld met concrete (onderzoeks)projecten. Zij zullen nog nader bezien worden op kansen in navolgende werkplannen. De consultatieronde heeft naast inzichten ten behoeve van het KIS-werkplan ook een beeld van het netwerk en van de mogelijkheden om dat te verbreden en te versterken opgeleverd. Dit heeft onder andere geleid tot ideeën met betrekking tot het opzetten van een KIS-community.

Op basis van de ervaringen met deze eerste consultatieronde wordt de aanpak voor volgende consultatierondes verder ontwikkeld. We voeren in ieder geval 40 gesprekken, met zowel bestaande als nieuwe contacten. De precieze verdeling tussen deze groepen zal bij de nadere uitwerking van de consultatieronde worden bepaald. Naast de gesprekken in het kader van de consultatieronde blijven we ook themagerichte klankbordgroepen organiseren. We zullen in ieder geval de bestaande de klankbordgroep voor het thema Sociale Spanningen voortzetten.

- g. *Raad van advies*: in 2017 is deze raad ingesteld van gezaghebbende personen die meedenken over de ontwikkeling van de kennisfunctie en kennisbehoefte in de samenleving. Het gaat hier om prominente personen in het maatschappelijk veld in de sfeer van arbeid, onderwijs, veiligheid en dergelijke. De raad van advies bevordert intern de actualiteit en de kwaliteit van de kennisfunctie en straalt naar buiten toe de betekenis van het platform uit. De namen van de leden van de raad van advies zijn in de bijlage opgenomen.

- h. *KIS leerstoel* Als kennisplatform gericht op de wetenschappelijke ontwikkeling en implementatie van kennis op het gebied van immigratie, integratie en diversiteit is de relatie van de wetenschap van belang. Naast de samenwerking op individuele projecten en de diverse contacten in het kader van gesprekken en bijeenkomsten vanuit de functie van verbinding, signalering en netwerkontwikkeling, zetten we in 2019 ook in op een KIS leerstoel. De inzet hierbij is op een intensievere en relatie met de wetenschap en daarnaast de mogelijkheid tot versterking van de bekendheid van KIS en de impact van de ontwikkelde kennis



D. Kennisarticulatie

Met de ontwikkelde kennis wordt in zowel de werkplanprojecten als in de portaalprojecten een maximale impact op beleid en praktijk beoogd. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om de implementatie van nieuw of doorontwikkelde methoden voor professionals, om nieuwe inzichten die bijdragen aan effectiever gemeentelijke beleid voor de integratie van nieuwkomers of het agenderen van onderwerpen die tot nu toe door beleid en praktijk onvoldoende zijn opgepakt.

Bij de door KIS en het ministerie van SZW gewenste versterking van de agendering en het realiseren van impact op beleid en praktijk heeft de externe communicatie van KIS een centrale rol. In het algemeen geldt vanzelfsprekend dat versterking van de communicatiefunctie de agendering vanuit het programma zal bevorderen. De media worden actief benaderd met thema's die voor KIS belangrijk zijn. Nooit om stemming te maken, maar juist om met feiten en kennis enige objectivering en rationalisering te brengen in de discussie. De factsheet over Antillianen in Den Haag, een portaalvraag van de Antilliaanse gemeenschap aldaar, is een goed voorbeeld van actieve persbenadering vanuit KIS. Op de dag dat de factsheet online ging, stond er een groot en evenwichtig artikel in de Haagse weekkrant Den Haag Centraal. Ook rond de monitors over stagediscriminatie en arbeidstoeleiding van vluchtelingen werd actief contact met de pers gezocht en dat resulteerde in mooie reportages. Die zowel op evenwichtige manier de aandacht vestigden op het onderwerp als KIS als kennisplatform goed neerzetten. De extra inzet op zichtbaarheid in de media wordt steeds goed met het ministerie van SZW afgestemd.

De huidige invulling van de communicatie is al goed en effectief en daarom zetten we deze middelen en activiteiten onverminderd voort. We blijven toegankelijke publicaties en evenementen verzorgen, die op de behoeften van de doelgroep zijn toegesneden. Ook blijven we andere presentatievormen stimuleren, zoals infographics, explainer video's en animaties. De geheel vernieuwde website blijft de kern van de communicatie, met regelmatig nieuwe content in wisselende vormen (artikel, blog, vraag & antwoord). De nieuwsbrief zorgt ervoor dat de belangrijkste informatie van de website actief onder de aandacht wordt gebracht. Ook de inzet van media blijft belangrijk, zowel via free publicity als ingekocht.

Voor de gewenste versterking hebben we gekeken naar waar we meer rendement kunnen halen en welke uitbreidingen nodig zijn voor meer bereik en effect. Belangrijke wijziging is dat we nog intensiever aan de slag gaan om bij ieder project bekendheid en/of impact te genereren. Zowel voor het werkplan als voor het portaal. En dat we ook actiever gaan communiceren buiten de projecten om, over het programma KIS (waaronder de portaalfunctie) en onze expertise. Hierbij zetten we ook bestaande netwerken en overkoepelende organisaties in. Binnen deze nieuwe aanpak zetten we KIS waar mogelijk neer als een zelfstandige organisatie. De nieuwe website is toegesneden op het beter toegankelijk maken van de kennis rond de KIS thema's voor onze doelgroepen. De vindbaarheid van informatie is sterk verbeterd. En ook de portaalfunctie is prominenter zichtbaar. Er zijn vier explainer video's gemaakt over belangrijke thema's van KIS. Een uitgebreider uitwerking van het communicatieplan staat in hoofdstuk 4.

E. Programmaleiding en coördinatie, samenwerking en programma-ontwikkeling

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving bestaat uit een aantal grotere en kleinere projecten, een reeks aan activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling en uitgebreide communicatie over dit alles. Dit vergt de nodige programmaleiding en interne en externe afstemming en coördinatie. De samenwerking tussen het Verwey-Jonker Instituut en Movisie heeft de laatste jaren steeds steviger vorm gekregen en biedt een duidelijke meerwaarde. Op projectniveau is er steeds meer sprake van een gezamenlijk inbreng van beide instituten. Waarbij de combinatie van de onderzoeks- en analysefunctie (die primair ligt bij het Verwey-Jonker Instituut) en de praktijk- en implementatiefunctie (die primair ligt bij Movisie) het mogelijk maakt om gecreëerde eigen kennis direct te benutten en in te zetten voor het veld. Het werken met een vast werkplan en een portaalfunctie, vergt een sterke coördinatie. Om die coördinatie te laten werken, zijn interne overlegmomenten noodzakelijk en daarnaast de afstemming met het ministerie van SZW. Vier maal per jaar is er een kwartaaloverleg tussen KIS en het ministerie, twee van deze keren vinden deze gesprekken plaats op directieniveau.

Onderdeel van deze functie is ook de interne kwaliteitscontrole van de KIS producten. Hierbij wordt gekeken naar zowel de wetenschappelijke kwaliteit van producten als naar de impact en mogelijkheden voor implementatie van de ontwikkelde kennis. Met name vanwege de extra focus die we willen leggen op laatste twee aspecten (impact en implementatie) zetten we hier in 2019 bij de kwaliteitscontrole ook sterker op in.



3

Thema's en projecten

De onderzoeks- en analysefunctie biedt de wetenschappelijke onderbouwing van het kennisplatform. Het onderzoek is met name gericht op de vraag welke evidence based en practice based kennis de basis kan vormen voor het nemen van initiatieven of het ontwikkelen van (integratie)beleid. Daarnaast vormt onderzoek een bron van informatie over de maatschappelijke ontwikkelingen en ondersteunt het als zodanig de innovatie in beleid en uitvoering. Onderbouwing en innovatie ondersteunen een integraal kennisproces. De uitvoering van de projecten vindt veelal plaats in nauwe samenspraak met betrokken partijen.

Ook de praktijk- en implementatiefunctie is onderdeel van het kennisleemniscaat en van de uit te voeren projecten. Door middel van handreikingen, toolkits, best practices of anderszins beogen wij, samen met de praktijk, interventies te ontwikkelen en te versterken. In dit hoofdstuk geven we nadere invulling aan de onderzoeks- en analysefunctie en de praktijk- en implementatiefunctie.

Thema 1 Nieuwe Migratie

De afgelopen twee jaar is de instroom van asielzoekers sterk gedaald ten opzichte van de jaren 2014 en 2015. De helft van de nieuwkomers met een vluchtmotief is op dit moment nareiziger: het betreft meestal vrouwen en kinderen die zich bij hun familielid in Nederland voegen. De aandacht is daarmee verschoven van asiel naar integratie en participatie van deze nieuwkomers in de gemeenten. KIS wil ook in 2019 bijdragen aan het vergroten van de integratiekansen van nieuwkomers en samen met gemeenten en andere stakeholders instrumenten ontwikkelen en implementeren die hieraan bijdragen.

Bij deze ontwikkelingen sluiten we aan – en dragen we bij aan de uitwerking van beleid en praktijk rondom het nieuwe inburgeringsstelsel, waarin een grotere synergie tussen inburgering en (arbeids)participatie is voorzien, met een sterkere regierol voor gemeenten.

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van mensen in de bijstand, waaronder statushouders zonder werk. De afgelopen jaren hebben gemeenten – met extra middelen vanuit het Rijk – allerlei programma's, activiteiten en projecten ingezet om statushouders naar werk te begeleiden. In het nieuwe Inburgeringsstelsel is een grotere rol weggelegd voor gemeenten, die daardoor meer maatwerk kunnen aanbieden, bijvoorbeeld in de vorm van integrale trajecten die inburgering (het leren van de taal, kennis van de samenleving, arbeidsmarkt) en participatie (via werk of anders) combineren. Er is veel behoefte aan inzicht in de opbrengsten en resultaten van zowel het inburgerings- als het arbeidstoeleidsbeleid. De inmiddels jaarlijkse KIS Monitor voorziet in deze informatie.

Er blijken veel knelpunten te bestaan voor statushouders om in te stromen in een (beroeps)opleiding. Statushouders kunnen vaak niet voldoen aan de instroomvereisten, bijvoorbeeld omdat men de Nederlandse taal nog onvoldoende beheerst. Maar ook de financiering van activiteiten om zich wél te kwalificeren ontbreekt vaak. Het nieuwe inburgeringsstelsel beoogt deze knelpunten op te lossen, zodat jonge statushouders - die nog een heel arbeidsleven voor zich hebben - een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen behalen. KIS wil met een project over de rol van zogenaamde schakeljaren bijdragen aan inzicht en praktische handvatten voor gemeenten (en onderwijsinstellingen) bij het bevorderen van de instroom in reguliere (beroeps)opleidingen van jonge statushouders.

In 2018 werkten we aan het meerjarige project Duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen in gemeenten. We maakten een dossier voor gemeenten met "kennis van wat werkt" voor duurzame participatie van vluchtelingen en ontwikkelden op basis hiervan een prak-



tische ondersteuningstool. Daarnaast deden we in 2018 onderzoek naar de afwegingen die gemeenten (en andere betrokken partijen) maken bij de arbeidstoeleiding van statushouders. Dit leidde tot een kader dat inzichtelijk maakte hoe de afwegingsprocessen van gemeenten bij de begeleiding van statushouders naar werk op dit moment verlopen, en hoe de afwegingen voor duurzame arbeidsparticipatie van statushouders optimaal gemaakt kunnen worden. In 2019 ondersteunen we (een aantal) gemeenten bij het toepassen en implementeren van de ontwikkelde kennis en inzichten en het verbeteren van hun aanbod en werkwijze. De ervaringen en resultaten vertalen we in ondersteunend materiaal voor alle gemeenten en andere belangstellenden.

In 2017 en 2018 deed KIS al onderzoek naar de arbeidsmarkttoeleiding van vrouwelijke vluchtelingen. Die blijft achter bij die van mannelijke vluchtelingen. Het onderzoek liet onder andere zien dat het voor vrouwen lastig is om zich te oriënteren op werk, omdat zij veelal geen beroepsidentiteit hebben en primair verantwoordelijk zijn voor de zorg voor een gezin. Daarnaast is ook de ondersteuning in gemeenten vaak onvoldoende gendersensitief. KIS draagt dit jaar bij aan het vergroten van de kennis over 'wat werkt' om deze barrières te slechten. We ondersteunen gemeenten bij ontwikkelen van emancipatie-sensitief inburgerings- en participatiebeleid, in aanloop naar het nieuwe inburgeringsstelsel.

Er zijn binnen KIS thema 1 vier projecten:

1. Monitor arbeidstoeleiding
2. Duurzame arbeidsparticipatie
3. Schakeljaren
4. Vrouwelijke statushouders

PROJECT 1.1 MONITOR: ENQUÊTE ONDER GEMEENTEN OVER ARBEIDSTOELEIDING EN INTEGRATIE VAN VLUCHTELINGEN

Aanleiding

Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen kost tijd. Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk om vluchtelingen richting betaald werk te begeleiden. In 2016, 2017 en 2018 heeft KIS in samenwerking met o.a. Divosa een monitor onder gemeenten uitgevoerd om de stand van zaken en ontwikkelingen binnen het gemeentelijk beleid te volgen.

De monitor is representatief voor alle gemeenten en wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als "barometer" van de ontwikkelingen rondom arbeidsintegratie in gemeenten. In 2019 willen we – mede op verzoek van betrokken veldpartijen en de Directie Samenleving & Integratie – de monitor herhalen, waardoor een meerjarig overzicht van de ontwikkelingen ontstaat.

Doelstelling

Dit is het vierde meetmoment van een monitor die als doelstelling heeft om inzicht te geven in de ontwikkelingen van de gemeentelijke praktijk rondom arbeidstoeleiding. Wij definiëren arbeidstoeleiding hierbij als alle stappen richting zo regulier mogelijk werk.

In 2019 stellen we voor op enkele, relevante elementen in te spelen, en daarmee de monitor meer dan in eerdere jaren toe te spitsen op bepaalde onderwerpen. Hierdoor ontstaan er verdieping en is meer duiding mogelijk van de resultaten. Om goed aan te kunnen sluiten bij de gemeentelijke werkelijkheid, definiëren we de precieze vragen die we beantwoorden in samenspraak met de belangrijkste stakeholders. De drie onderwerpen waarop we ons willen richten zijn de volgende:

- Reactie van gemeenten op de veranderingen in het inburgeringsstelsel, en welke gevolgen dit heeft voor de arbeidstoeleiding? Hoe sorteren gemeenten voor op de aangekondigde veranderingen, en wat betekent dat voor de mogelijkheden die de huidige statushouders hebben?
- Het bereik van de maatregelen/het aanbod van gemeenten. Hoeveel statushouders maken van welk aanbod gebruik? Wie kunnen er (nog) geen gebruik van het aanbod maken?
- De instroom in onderwijs: wat doen gemeenten om dit te faciliteren, welke knelpunten zijn er en welke plannen en ideeën liggen er om dit te verbeteren (ook met het oog op de veranderingen in het inburgeringsstelsel)



Aanpak

Het onderzoek bestaat uit een internetvragenlijst onder alle gemeenten in Nederland en enkele aanvullende telefonische diepte-interviews met gemeenten die de online enquête invulden. Gedurende het hele onderzoek werken we nauw samen met partners zoals Divosa, VluchtelingenWerk, gemeenten, UAF en de SER (Werkwijzer Vluchtelingen). Wij hebben hier de voorgaande jaren zeer goede ervaringen mee opgedaan. Door bovenstaande partijen te betrekken bij het opstellen van de vragenlijst, sluiten wij nauw aan bij de gemeentelijke werkelijkheid en de belangrijkste vraagstukken op dit thema. Ook streven wij ernaar om bij de verzending van de vragenlijst samen te werken met Divosa, die eerdere jaren de enquête via haar ledennetwerk heeft verspreid. Ook bellen/mailen wij de gemeenten na om de respons te verhogen.

Naar aanleiding van de resultaten uit de enquête voeren wij enkele aanvullende diepte-interviews met gemeenten. In de telefonische diepte-interviews hebben de onderzoekers de tijd om dieper in te gaan op opvallende resultaten of bepaalde vragen die er leven rond de arbeidstoeleiding van statushouders, om zo meer duiding aan de resultaten te geven. Gemeenten kunnen in de vragenlijst aangeven of zij benaderd willen worden voor een dergelijk diepte-interview. Uit de kandidaten selecteren we een aantal gemeenten, daarbij rekening houdend met spreiding (in gemeentegrootte, type beleid en eventuele andere relevante factoren). De interviews worden telefonisch afgenomen.

Na afronding van zowel de kwantitatieve (de enquête) als de kwalitatieve (de interviews) dataverzameling analyseren we de data. De resultaten geven we weer in een rapportage met tekst, grafieken en citaten. Waar mogelijk en relevant maken we vergelijkingen met de eerdere meetmomenten en tussen grote, middelgrote en kleine gemeenten. Het conceptrapport bespreken we in een groepsgesprek met de betrokken veldpartijen, samen met de partijen duiden en verdiepen we de resultaten. Daarna stellen we het eindrapport op. Daarnaast zullen we de onderzoeksbevindingen gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.

Communicatie en implementatieplan

Van de resultaten van het onderzoek maken we een rapportage. De resultaten van de enquête presenteren we op daarvoor geschikte momenten in het jaar. Bijvoorbeeld bij een bijeenkomst van Divosa, van KIS, etc. In eerdere jaren heeft de monitor veel aandacht gekregen van (landelijke) media. Ook dit jaar verwachten wij dit weer. Voor uitkomst van de monitor stellen we daarom een communicatieplan op. Omdat wij in dit onderzoek nauw samenwerken met alle relevante veldpartijen en omdat er een directe vraag is om de monitor in 2019 te herhalen, verwachten wij dat deze goed landt. De afgelopen jaren heeft de actualiteit van de monitor en de nauwe aansluiting op de gemeentelijke werkelijkheid ertoe geleid dat de verschillende partijen direct aan de slag konden met de resultaten. Ook dit jaar zullen wij deze nauwe samenwerking voortzetten, opdat de resultaten gebruikt kunnen worden voor beleid, politiek en onderzoek.

Resultaten

De uitkomsten moeten een landelijk representatief beeld schetsen van ontwikkelingen van de gemeentelijke praktijk rondom arbeidstoeleiding van recente statushouders. Door nauw samen te werken met betrokken partijen en goed aan te sluiten bij de gemeentelijke praktijken, kunnen de uitkomsten gebruikt worden om het gemeentelijke uitvoeringsbeleid te verbeteren en ook andere partijen zoals VluchtelingenWerk kunnen de uitkomsten gebruiken in hun beleidsvorming.

Samenwerkingspartners

Divosa, VluchtelingenWerk, gemeenten, UAF en de SER (Werkwijzer Vluchtelingen)

Planning / looptijd

Januari 2019 – september 2019

- | | |
|---|----------------|
| • Fase 1: Ontwikkeling vragenlijst i.s.m. relevante stakeholders | jan-feb |
| • Fase 2: Programmeren, testen en uitzetten enquête en nabellen gemeenten | mrt-apr |
| • Fase 3: Eerste analyseresultaten & interviews | Mei |
| • Fase 4: Analyse en rapportage | jun-jul |
| • Fase 5: Communicatie & presentatie resultaten | najaar (n.t.b) |



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	120	12.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	300	20.400
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	80	3.840
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	512	6.656
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	512	12.800
Totaal Verwey-Jonker Instituut				56.152
Materiele kosten				1.500
Totaal				57.652

PROJECT 1.2 DUURZAME ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VLUCHTELINGEN: DOEN WAT WERKT

Aanleiding

In de brief "Hooflijnen veranderopgave inburgering" die de minister van SZW op 2 juli naar de kamer stuurde, worden de contouren geschetst van verbeteringen in het inburgeringsstelsel. De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te krijgen. De aanpassingen van het inburgeringsstelsel dragen bij aan het vergroten van de synergie tussen inburgering en participatie door inburgering stevig te positioneren als onderdeel van het sociaal domein, in het bijzonder de Participatiewet. Gemeenten krijgen daarom meer regie over de uitvoering van de inburgering. Hoewel de wetwijziging pas in de loop van 2020 zal ingaan, zijn gemeenten en andere organisaties nu al op zoek naar 'wat werkt' om toekomstige problemen te voorkomen.

KIS wil met dit project bijdragen aan de voorbereidingen die gemeenten en andere partijen treffen ten behoeve van de inrichting en uitvoering van het nieuwe stelsel en de daarbij behorende rollen en taken. Hierbij is nog veel werk aan de winkel: uit de KIS monitor komt naar voren dat gemeenten inschatten dat van hun statushouders populatie 13% begeleid is naar werk. Ook uit cijfers van het CBS blijkt dit: van de statushouders die sinds 2014 naar Nederland zijn gekomen heeft slechts 1 op de 10 statushouders werk (vaak tijdelijk en in deeltijd).

In 2018 werken we in het project Duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen aan een dossier met "kennis van wat werkt". Dit dossier wordt in een infographic toegankelijk samengevat. Primaire doelgroep van het dossier zijn gemeenten. In de tweede helft van 2018 dissemineren we kennis van wat werkt in gemeenten via een verbetertool en een interactieve workshop voor gemeenten en gaan we na wat er in gemeenten nog (extra) nodig is om de kennis uit het dossier daadwerkelijk toe te passen in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Daarnaast doen we in 2018 onderzoek naar de afwegingen die gemeenten (en andere betrokken partijen) maken bij de arbeidstoeliding van statushouders. We doen dit in twee gemeenten (omgeving Den Bosch en Heerlen). Het gaat om een belangrijk vraagstuk; deze afwegingsprocessen gebeuren namelijk in een complex veld waarin verschillende partijen een rol hebben en verschillende belangen meespelen. Uiteindelijk werken we toe naar een kader dat inzichtelijk maakt hoe de afwegingsprocessen verlopen, en hoe de afwegingen voor duurzame arbeidsparticipatie van statushouders optimaal gemaakt kunnen worden. In de oriëntatie op hoe gemeenten de nieuwe wet inburgering het best in praktijk kunnen brengen, kunnen deze kennisproducten een belangrijke rol vervullen.

Doelstelling

In het project *Duurzame arbeidsparticipatie: Doen wat werkt* werken we aan de volgende doelstelling: gemeenten maken bij de inrichting en uitvoering van de nieuwe wet inburgering gebruik van kennis van wat werkt in de toeliding naar werk en doorlopen bewust de afwegingsprocessen die daarbij een rol spelen.



Aanpak

Op basis van bestaande kennis over [wat werkt bij implementatie](#) weten we dat het voor het behalen van bovenstaande doelstelling belangrijk is om met activiteiten aan de slag te gaan die betrekking hebben op de volgende vijf fasen: oriëntatie, inzicht, acceptatie, uitvoering, behoud.

Belangrijk is ook dat gemeenten zoveel mogelijk betrokken zijn bij de ontwikkeling van kennisproducten. In de in de aanleiding genoemde projecten is dit proces nog in volle gang. De kennisproducten, die naar aanleiding van een behoeftepeiling aan de start van het project ontwikkeld zijn, worden de komende tijd door een selectie van gemeenten getest. Daarbij wordt ook geïnformeerd naar hun verdere ondersteuningsbehoeften in de implementatie ervan. Op basis van deze uitkomsten zal de inhoud van dit vervolgproject preciezer vormgegeven worden. Hieronder volgt een opsomming van het type activiteiten waar wij op dit moment per fase aan denken. De uiteindelijke invulling wordt met de samenwerkingspartners en gemeenten bepaald. Ook zullen wij flexibel moeten zijn in onze tijdsplanning, zodat we onze activiteiten kunnen aanpassen op het tijdspad van de gemeenten zelf ten aanzien van de inrichting en uitvoering van de nieuwe wet inburgering. Sommige activiteiten zullen mogelijk afhankelijk van de resultaten in 2020 en in afstemming met SZW in 2020 worden vervolgd.

Oriëntatie

In 2018 worden de kennisproducten via diverse kanalen onder de aandacht gebracht, zoals de sites, nieuwsbrieven en sociale media van KIS, Movisie en Verwey-Jonker Instituut; via nieuwsbrieven en andere communicatiekanalen van samenwerkingspartners zoals Divosa en door middel van een kennispagina in Binnenlands Bestuur. Ook verzorgen we presentaties en/of workshops op een congres over statushouders en het najaarscongres van Divosa. In de communicatie zullen we de ervaringen die de gemeenten die de kennisproducten al hebben uitgetest meenemen.

- In 2019 zullen we verder gaan met dit soort communicatie-uitingen. Zo zijn we met ZonMw in overleg over het leveren van een bijdrage leveren aan de kennisateliers welke ZonMw in 2019 in een drietal regio's organiseert op het thema arbeidsparticipatie van vluchtelingen t.b.v. disseminatie van de kennis uit het onderzoeksprogramma Vakkundig aan het werk. Verder zullen we door het jaar heen de ervaringen die we in de lerende praktijken (zie uitvoering) met de implementatie van de kennisproducten opdoen delen met andere gemeenten.
- Zoals aangegeven oriënteren gemeenten zich op hoe zij de nieuwe wet inburgering het beste kunnen inrichten en uitvoeren. Wij willen deze oriëntatie faciliteren door (op landelijk en/of regionaal niveau) een serie ca 3 bijeenkomsten te organiseren waarbij gemeenten ervaringen uit kunnen wisselen en van elkaar kunnen leren. Wij nemen daarbij de procesbegeleiding op ons en zullen daarbij beschikbare kennis(producten) inbrengen.

Inzicht

In 2018 verwerken we de kennis van wat werkt in de toeleiding van vluchtelingen naar werk en de afwegingsprocessen die daarbij een rol spelen in aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke materialen. Zo staat het wat werkt dossier vol praktijkvoorbeelden en wordt deze in een mooi vormgegeven infographic samengevat. Ook is de kennis vertaald naar een tweetal verbeter- en reflectie/gesprekstools. Door de inzet hiervan krijgen gemeenten direct overzicht in welke mate zij de beschikbare kennis al toepassen in de vormgeving en uitvoering van hun beleidspraktijk en met welke kennis zij deze verder zouden kunnen verrijken (de meerwaarde).

- In 2019 zullen deze kennisproducten ingezet (zie acceptatie) en op basis van de ervaringen verder verbeterd worden zodat ze nog beter aansluiten bij de behoeften van de gemeenten.
- Ook is het belangrijk dat deze kennisproducten actueel gehouden worden met de meest recente kennis. Daarom zullen de uitkomsten van lopende onderzoeken in Nederland die momenteel onder meer in het kader van het ZonMw onderzoeksprogramma Vakkundig aan het werk uitgevoerd worden naar arbeidsparticipatie van nieuwe vergunninghouders hierin verwerkt worden. Ook internationaal staan de ontwikkelingen op dit actuele en urgente vraagstuk niet stil; we zullen dan ook via een gerichte literatuursearch nagaan of er nieuwe publicaties beschikbaar zijn.



Acceptatie

- Tijdens de bijeenkomsten zal expliciet het gesprek met elkaar aangegaan worden over de voor- en nadelen die gemeenten zien bij de inzet van beschikbare kennis, om zodoende de acceptatie en bewuste besluitvorming te bevorderen.
- We gaan met 2-3 gemeenten (de innovators en early adopters) die besluiten echt werk te willen maken van de aangereikte kennis(producten) bij de inrichting en uitvoering van de nieuwe wet inburgering in de vorm van *lerende praktijken* aan de slag.
- Samen met de lerende praktijken inventariseren we eventuele belemmerende en bevorderende factoren en gaan we na welke ondersteuning nodig is om gebruik te maken van beschikbare kennis bij de verdere inrichting en uitvoering van de nieuwe wet inburgering en worden er keuzes gemaakt over concrete verbeteracties. Hierbij zal nagegaan worden hoe ook de statushouders zelf in desbetreffende gemeente bij deze besluitvorming betrokken kunnen worden (cliëntparticipatie).

Uitvoering

- In de 2-3 lerende praktijken wordt in pilotvorm allereerst kleinschalig met de verbeteracties aan de slag gegaan om ervaring op te doen, evt. benodigde vaardigheden te leren en te ervaren hoe de verbeteracties in praktijk uitpakken
- Hierbij worden afspraken gemaakt over hoe de ervaringen en resultaten worden verzameld en gemonitord (waarbij zowel aandacht is voor de ervaringen van de uitvoerders als de statushouders zelf).

Behoud

In 2020 zijn we voornemens om de gemeenten verder te ondersteunen om:

- De verbeteracties uit de lerende praktijken op basis van de opgedane ervaringen waar nodig aan te passen.
- De verbeteracties uit de lerende praktijken bij de vormgeving en uitvoering van de nieuwe wet inburgering regulier in te bedden.
- De ervaringen uit de lerende praktijken worden in de vorm van ervaringsverhalen (artikelen, bijeenkomsten, workshops) gedeeld met andere gemeenten waardoor zij op hun beurt kennismaken met de (meerwaarde van de) kennis(producten) en mogelijk eveneens besluiten ermee aan de slag te gaan.

Resultaten

- De kennisproducten zijn ingebracht op een drietal regionale kennisateliers van ZonMw op het thema arbeidsparticipatie van vluchtelingen.
- Er heeft een serie van ca 3 landelijke bijeenkomsten (of ca 3 regionale bijeenkomsten) plaats gevonden waarop gemeenten ervaringen delen over hoe zij de nieuwe wet inburgering kunnen vormgeven en uitvoeren en waarbij de kennisproducten zijn ingebracht.
- De kennisproducten – het wat werkt dossier inclusief infographic, de verbetertool en het afwegingskader – zijn onder de aandacht gebracht, uitgetest en op basis van de ervaringen verder verbeterd.
- De kennisproducten – het wat werkt dossier inclusief infographic en de verbetertool – zijn up-to-date gemaakt op basis van nieuwe onderzoeksinzichten (nationaal en internationaal).
- In 2-3 gemeenten (innovators en early adopters) is men ter voorbereiding van de vormgeving van de nieuwe wet inburgering in *lerende praktijken* of pilots aan de slag gegaan met verbeteracties die men op basis van de beschikbare kennis(producten) geselecteerd heeft.
- De ervaringen met de lerende praktijken zijn in de vorm van praktijkverhalen (artikelen, op bijeenkomsten of in workshops) gedeeld ter inspiratie voor anderen gemeenten.

Samenwerkingspartners

Er wordt in dit project samengewerkt met SZW, Divosa (o.a. het netwerk van de regiocoördinatoren screening en matching statushouders), VNG, de Beroepsvereniging van Klantmanagers (BvK) en diverse gemeenten.



Planning / looptijd

Januari 2018 - december 2019

Onderstaande activiteitenplanning heeft betrekking op 2019.

Fase	Activiteiten	Wanneer
1 Oriëntatie	<ul style="list-style-type: none">• Communicatie-uitingen om de (verbeterde) kennisproducten en de ervaringsverhalen op basis van de lerende praktijken bij herhaling onder de aandacht te brengen.• Bijdrage aan kennisateliers ZonMw/arbeidsparticipatie statushouders.• Serie van ca 3 bijeenkomsten (landelijk of regionaal) t.b.v. ervaringsuitwisseling over de vorming en uitvoering van de nieuwe wet inburgering en het onder de aandacht brengen van het belang van beschikbare kennis(producten) daarbij	<ul style="list-style-type: none">• Het hele jaar door• Eerste helft 2019• Verspreid over het jaar
2 Inzicht	<ul style="list-style-type: none">• Het tijdens bijeenkomsten onder de aandacht brengen en uit-testen van de beschikbare kennis in aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke kennisproducten, zoals de verbeter- en reflectie/gesprekstool op basis waarvan gemeenten gelijk inzicht krijgen in welke mate zij al gebruik maken van de kennis en met welke kennis zijn hun beleidspraktijk verder zouden kunnen verrijken (meerwaarde)• Het verbeteren van de kennisproducten op basis van de praktijkervaringen• Het actualiseren van de kennisproducten op basis van nieuwe nationale en internationale kennis (onderzoek)	<ul style="list-style-type: none">• M.n. eerste helft 2019M.n. eerste helft 2019• Tweede helft 2019• Tweede helft 2019
3 Acceptatie	<ul style="list-style-type: none">• Met 2-3 gemeenten die gebruik willen maken van beschikbare kennis(producten) bij de vormgeving van de nieuwe wet inburgering maken we afspraken over lerende praktijken• Samen met 2-3 gemeenten besluiten we op basis van de beschikbare kennis(producten) met welke verbeteracties zij in pilotvorm aan de slag gaan	<ul style="list-style-type: none">• Tweede kwartaal 2019
4 Uitvoering	<ul style="list-style-type: none">• 2-3 Gemeenten gaan in lerende praktijken aan de slag met de verbeteracties en monitoren daarbij de ervaringen en resultaten	<ul style="list-style-type: none">• Start tweede helft 2019
5 Behoud	<ul style="list-style-type: none">• Met de gemeenten wordt nagegaan hoe de verbeteracties op basis van de opgedane ervaringen uit de lerende praktijken verder aangepast en regulier ingebed kunnen worden in de vormgeving en uitvoering van de nieuwe wet inburgering• De ervaringen met de lerende praktijken worden in de vorm van ervaringsverhalen gedeeld met anderen gemeenten (zie ook oriëntatie)	<ul style="list-style-type: none">• Afhankelijk van de resultaten en in afstemming met SZW de eerste helft 2020• Eind 2019/eerste helft 2020



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	50	5.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	175	11.900
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		
	Project ondersteuning	38		
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	225	2.925
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	225	5.625
Totaal Verwey-Jonker Instituut				25.450
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	20	1.980
Movisie	Medior	80	250	20.000
Movisie	Junior	54	250	13.500
Movisie	Project-Assistent	44	25	1.100
Stafkosten Movisie		11	545	5.995
Overhead Movisie		26	545	14.170
Totaal Movisie				56.745
Materiële kosten				3.250
Totaal				85.445

PROJECT 1.3 VLUCHTELINGEN: KWALIFICATIE VOOR DE ARBEIDSMARKT VIA EEN OPLEIDING – DE ROL VAN SCHAKELJAREN

Aanleiding

Een Nederlands diploma geeft statushouders de beste kans op passend en duurzaam werk in Nederland. Met name voor jongvolwassenen zijn er mogelijkheden omdat zij gebruik kunnen maken van studiefinanciering. Toch zijn er veel knelpunten voor statushouders om in te stromen in een (beroeps)opleiding. De instroom in opleidingen is zeer laag. Hiervoor zijn verschillende redenen: zo missen statushouders veelal de benodigde taal- en onderwijsvaardigheden en onderwijsinstellingen stellen instroomeisen waarvoor statushouders moeilijk aan te voldoen is.

In de brief "Hooflijnen veranderopgave inburgering" die de minister van SZW op 2 juli naar de kamer stuurde, wordt onderkend dat de onderwijspotentie van inburgeraars beter moet worden benut omdat dat hard nodig is voor een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt. Circa 30% van de inburgeringsplichtigen is onder de 30 jaar en heeft een heel werkzaam leven voor zich. Om ervoor te zorgen dat zij hun capaciteit ten volle te benutten, wordt een zogenaamde 'onderwijsroute' ingericht, die hen ondersteunt bij het zo snel mogelijk behalen van een Nederlands diploma behalen. De ministeries van SZW en OCW werken op dit moment uit hoe jonge statushouders met de juiste taalvoorziening het beste op het juiste niveau kunnen instromen in het onderwijs. Gedacht wordt aan een schakelvoorziening, waarin Nederlandse taal wordt aangeboden waarin ook aandacht is voor onder andere studievaardigheden.

Deze – op het regulier onderwijs voorbereidende trajecten, ook wel schakeljaren genoemd - bestaan ook nu al. Op dit moment worden bij 18 onderwijsinstellingen dergelijke trajecten aangeboden aan statushouders.¹ Deelnemers leren Nederlands en krijgen vakken die voor hun studie van belang zijn en leren studievaardigheden. Daarnaast krijgen deelnemers tijdens een schakeljaar gelegenheid om te wennen aan de Nederlandse onderwijscultuur, die vaak anders is dan die in het land van herkomst. Schakeljaren maken het voor statushouders mogelijk om in reguliere (beroep)opleidingen in te stromen, maar er zijn ook knelpunten. Zo is het op dit moment sterk afhankelijk van

1 Zie https://www.uaf.nl/mijnuaaf/mijnuaaf_studie/voorbereiden_op_een_studie/schakeljaren



de gemeente waarin de jonge statushouder woont of toestemming wordt gegeven voor deelname aan een schakeljaar. En worden niet overal in het land schakeljaren aangeboden, waardoor de (fysieke) toegankelijkheid een belemmering is. Sommige schakeljaren stellen daarnaast (hoge) instroomeisen, bijvoorbeeld ten aanzien van de Nederlandse taal, terwijl dat nu juist is waar de statushouder ondersteuning bij zoekt. En soms lukt het statushouders niet om het gewenste eindniveau van het schakeljaar te behalen, zodat instroom in regulier onderwijs stopt. Tot slot ontbreekt een enkelvoudige probleemeigenaar en zijn mogelijkheden voor financiering beperkt en versnipperd (zie ook <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/statushouders-onderwijs.pdf>).

Gemeenten - die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van bijstandsgerechtigde statushouders naar werk - zijn een belanghebbende partij in deze. Immers, een in Nederland gevolgde opleiding draagt bij aan de arbeidsperspectieven van statushouders en vergroot de kans dat iemand duurzaam uit de uitkering stroomt. Gemeenten geven zelf aan dat zij de route via onderwijs als kansrijk achten voor (een deel van de) statushouders. In de praktijk lukt het gemeenten echter niet om de gewenste instroom in het onderwijs te realiseren en is er een zekere handelingsverlegenheid bij gemeenten hoe met dit vraagstuk om te gaan. De instroom in onderwijs kan niet alleen in gemeenten opgelost worden, maar andersom lukt het onderwijsinstellingen niet om zonder gemeenten (die toestemming en financiële steun moeten bieden) de benodigde resultaten te behalen.

Doelstelling

KIS wil met dit project bijdragen aan een betere instroom van statushouders in Nederlandse (beroeps)opleidingen en een betere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en gemeenten. We onderzoeken – vooruitlopend op de plannen van minister Koolmees voor een zogenaamde 'onderwijsroute' voor jonge statushouders - hoe gemeenten een grotere rol kunnen spelen in de onderwijsinstroom van statushouders en op welke manier schakeljaren een succesvolle bijdrage kunnen leveren aan de instroom in reguliere (beroeps)opleidingen. Door een Nederlandse (beroeps)opleiding te volgen kunnen statushouders zich beter kwalificeren voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Concrete vragen waarop we een antwoord willen geven ten behoeve van deze doelstelling zijn:

Resultaten schakeljaren

- Wat zijn de resultaten van de huidige schakeljaren? Stromen deelnemers inderdaad door naar een reguliere opleiding? Waarom wel/niet?
- Wat is ervoor nodig om te zorgen (meer) deelnemers van schakeljaren doorstromen naar reguliere (beroeps)opleidingen en aldus voldoende zijn toegerust op een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt te gaan behalen?

Samenwerking gemeenten

- Hoe kunnen onderwijsinstellingen en gemeenten samenwerken om de instroom in (beroeps)opleidingen te verbeteren? Wat kunnen gemeenten verbeteren?
- Hoe kunnen de mogelijkheden voor instroom in (beroeps)opleidingen beter benut worden in de uitvoeringspraktijk (klantmanagers) in gemeenten?
- Wat zijn concrete randvoorwaarden voor het ontstaan van een landelijk dekkend en goed toegankelijk aanbod van schakeljaren (ten behoeve van alle onderwijsniveaus)?

Aanpak

Het onderzoek heeft twee sporen:

- A. Het verkrijgen van inzicht in de resultaten van schakeljaren en aanknopingspunten voor het vergroten van het aantal deelnemers dat succesvol instroomt in reguliere (beroeps)opleidingen (en aldus een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt kan behalen).
- B. Inzicht in en het optimaliseren van de rol die gemeenten spelen bij de instroom van statushouders in (beroeps)opleidingen.



Voor het eerste spoor stellen we de volgende activiteiten voor:

1. In beeld brengen in- en doorstroomcijfers huidige schakeljaren

We brengen in samenwerking met de schakeljaren in- en doorstroomcijfers van de huidige schakeljaren in beeld en relateren deze waar mogelijk aan achtergrondkenmerken van de deelnemers (zoals herkomst, leeftijd, woonplaats, vooropleiding, niveau Nederlandse taal, etc.). We analyseren deze gegevens en krijgen zo een beeld van kenmerken van de deelnemers die de kans op doorstroom bepalen.

2. Interviews over Invulling, context en randvoorwaarden van huidige schakeljaren

De mate waarin deelnemers aan schakeljaren succesvol doorstromen in reguliere (beroeps)opleidingen, hangt niet alleen samen met hun achtergrondkenmerken, maar ook van de invulling, context en randvoorwaarden rondom de schakeljaren. Onderhavig onderzoek is geen evaluatie van schakeljaren in brede zin; we willen hier zicht krijgen op *de condities waaronder* schakeljaren deelnemers succesvol voorbereiden voor instroom in reguliere (beroeps)opleidingen. We organiseren hiervoor vijf verdiepende interviews met coördinatoren van schakeljaren. Deze interviews zijn gericht op het verkrijgen van inzicht in de belangrijkste succesfactoren en knelpunten bij de inrichting en context van de schakeljaren. Daarnaast houden we 10-12 interviews met (oud)deelnemers aan schakeljaren (die wel en niet succesvol zijn doorgestroomd/doorstromen naar een reguliere (beroeps)opleiding). In deze interviews gaan we in op de door de respondenten ervaren bijdrage van een schakeljaar aan het succesvol doorlopen van de reguliere (beroeps)opleiding en het uiteindelijk behalen van een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

3. Reflectiebijeenkomsten met coördinatoren van schakeljaren van onderwijsinstellingen

Tot slot organiseren we – in samenwerking met het UAF (die periodiek bijeenkomsten voor de schakeljaren organiseert) – twee reflectiebijeenkomsten voor coördinatoren van schakeljaren. In de eerste bijeenkomst presenteren we de uitkomsten van het onderzoek (cijfers en interviewronde) en vragen we de coördinatoren om de uitkomsten nader te duiden/toe te lichten. In de tweede reflectiebijeenkomst staan we stil bij de vraag wat (vanuit de optiek van de coördinatoren) gemeenten (meer/anders) zouden moeten en/of kunnen doen om de instroom in reguliere (beroeps)opleidingen van statushouders te vergroten.

Voor het tweede spoor stellen we de volgende activiteiten voor:

4. Enquête onder alle gemeenten en verdiepende interviews

We nemen in de enquête die we voor de vierde keer houden onder alle gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders (zie kis project Monitor: Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding en integratie van vluchtelingen) gerichte vragen op over de huidige instroom in schakeljaren; succesfactoren en knelpunten bij toeleiding naar een schakeljaar; verloop en resultaten van de schakeljaren; (regionale) samenwerking met onderwijsinstellingen en financiering en overige randvoorwaarden. We krijgen zo zicht op hoe gemeenten instroom in schakeljaren bevorderen, voor hoeveel statushouders, de rol die klantmanagers hierin vervullen, en de context en randvoorwaarden vanuit het gemeentelijke perspectief.

Om de resultaten te duiden, voeren we ook 4-6 verdiepende interviews² uit bij gemeenten (die wel, dan wel minder actief zijn wat betreft samenwerking met onderwijsinstellingen en het actief bevorderen van de instroom van statushouders in schakeljaren). De focus in de interviews ligt op mogelijke verbeterpunten, samenwerking en randvoorwaarden.

5. Toerusten van klantmanagers met informatie over schakeljaren

Uit onderzoek blijkt dat tussen gemeenten een grote diversiteit bestaat in de mogelijkheden om via deelname aan een schakeljaar in te stromen in een reguliere (beroeps)opleiding.³ Dit heeft diverse oorzaken. Een daarvan is dat klantmanagers niet altijd op de hoogte zijn van de mogelijkheden om instroom van statushouders in (beroeps)opleidingen te bevorderen via deelname aan een passend schakeljaar. Dit is een belangrijke hinderpaal bij het realiseren van instroom in (beroeps)opleidingen. In samenwerking met UAF en Divosa ontwikkelen we een handzaam kennisoverzicht voor klantmanagers van gemeente met informatie over schakeljaren. We brengen het instrument

² Dit andere interviews dan die in het monitor onderzoek zijn opgenomen.

³ Zie Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving en *Sociaal-Economische Raad (2018). Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: SER.



onder de aandacht van klantmanagers via Divosa, de Beroepsvereniging van Klantmanagers (BvK) en de KIS kanalen en organiseren⁴ een workshop voor klantmanagers over inhoud, nut, en instroommogelijkheden van schakeljaren.

6. Landelijke bijeenkomst met gemeenten en onderwijsinstellingen en factsheet

Tot slot organiseren we in samenwerking met het schakeljarenoverleg een landelijke werkbijeenkomst voor gemeenten en onderwijsinstellingen. In de bijeenkomst verkennen we – vooruitlopend op de plannen van minister Koolmees voor een zogenaamde ‘onderwijsroute’ voor jonge statushouders – wat gemeenten en onderwijsinstellingen nu al kunnen doen om een breed en goed toegankelijk aanbod van schakeljaren in de regio te organiseren. We verspreiden de opbrengsten van deze bijeenkomst in de vorm van een factsheet met tips en goede voorbeelden onder alle gemeenten en onderwijsinstellingen.

Communicatie en implementatieplan

Van de resultaten van de activiteiten zoals hierboven beschreven maken we een goed toegankelijke rapportage, gericht op onderwijsinstellingen (met een schakeljaar) en gemeenten. Deze wordt gebruikt bij de reflectiebijeenkomst voor coördinatoren van schakeljaren van onderwijsinstellingen en daarnaast breed verspreid via KIS, (de nieuwsbrief van) Divosa en het schakeljarenoverleg. We sluiten ook aan bij het communicatieplan van de KIS monitor.

Daarnaast maken we in samenwerking met het UAF en Divosa een handzaam kennisoverzicht voor klantmanagers dat we via deze samenwerkingspartners en de Beroepsvereniging van Klantmanagers (BvK) zullen verspreiden. We organiseren daarbij een workshop voor klantmanagers om de inhoud en het gebruik van dit kennisoverzicht toe te lichten.

In de landelijke werkbijeenkomst voor gemeenten en onderwijsinstellingen verkennen we wat gemeenten en onderwijsinstellingen nu al kunnen doen om een breed en goed toegankelijk aanbod van schakeljaren in de regio te organiseren. De opbrengsten van deze bijeenkomst brengen we bijeen in een factsheet met tips en goede voorbeelden, die we via KIS en onze samenwerkingspartners breed zullen verspreiden.

Resultaten

Dit onderzoek kent verschillende typen opbrengsten:

1. We stimuleren en faciliteren kennisdeling tussen schakeljaren onderling. Er is grote behoefte aan kennisdeling op inhoudelijk en strategisch niveau. Door de schakeljaren gericht rond enkele thema's bijeen te brengen dragen we bij aan deze kennisuitwisseling, en een verdieping ervan.
2. Een rapport met informatie over hoe schakeljaren verder verbeterd kunnen worden, gericht op succesvolle instroom in reguliere (beroeps)opleidingen en informatie over de rol die gemeenten kunnen spelen in het bevorderen van de instroom van jonge statushouders in reguliere (beroeps)opleidingen via een schakeljaar.
3. Een handzaam kennisdocument voor klantmanagers van gemeenten met informatie op maat over schakeljaren.
4. Een factsheet met tips en goede voorbeelden over wat gemeenten en onderwijsinstellingen nu al kunnen doen om een breed en goed toegankelijk aanbod van schakeljaren in de regio te organiseren.

Samenwerkingspartners

We werken samen met stichting voor vluchteling-studenten UAF, die periodieke overleggen voor alle schakeljaren in Nederland organiseert en faciliteert. Daarnaast werken we samen met Divosa en de Beroepsvereniging van Klantmanagers (BvK) om de (tussentijdse) resultaten van het project te verspreiden.

⁴ Deze workshop is mogelijk een onderdeel van de landelijke bijeenkomst die KIS organiseert.



Planning / looptijd

Januari 2019 – December 2019

- | | |
|---|-------------|
| 1. In beeld brengen in- en doorstroomcijfers huidige schakeljaren | Jan. -Jun. |
| 2. Interviews over Invulling, context en randvoorwaarden van huidige schakeljaren | Mrt. -Jun. |
| 3. Reflectiebijeenkomsten met coördinatoren van schakeljaren | Sep. |
| 4. Enquête onder alle gemeenten en verdiepende interviews | Jan. -Sep. |
| 5. Toerusten van klantmanagers met informatie over schakeljaren | Feb.- Mei. |
| 6. Landelijke bijeenkomst met gemeenten en onderwijsinstellingen en factsheet | Okt. - Dec. |

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	120	12.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	220	14.960
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	100	4.800
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	452	5.876
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	452	11.300
Totaal Verwey-Jonker Instituut				49.392
Materiële kosten				3.760
Totaal				53.152

PROJECT 1.4 HET VERGROTEN VAN DE (ARBEIDS)PARTICIPATIE VAN VROUWELIJKE STATUSHOUDERS DOOR EMANCIPATIE-SENSITIEVE ONDERSTEUNING IN GEMEENTEN

Aanleiding

In februari 2018 publiceerde KIS de resultaten van een verkennend onderzoek naar de barrières en mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders.⁵ Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders zeer laag is. Zij hebben doorgaans een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan mannelijke statushouders, waardoor gemeenten zich in de arbeidstoeleiding vaak (eerst) op de man richten, vanuit de gedachte dat zo uitstroom uit de bijstand het snelst kan worden gerealiseerd. Een deel van de vrouwelijke statushouders oriënteert zich – vanwege een traditionele rolverdeling en het ontbreken van werkervaring in het land van herkomst – (nog) niet op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is onder andere problematisch omdat actief zijn op de arbeidsmarkt wordt gezien als dé manier om te integreren in de Nederlandse samenleving. Het besef groeit dat de (arbeids)participatie van vrouwelijke statushouders aandacht verdient.

Gemeenten geven aan dat voor een goede ondersteuning synergie tussen de inburgering en de arbeidstoeleiding in het kader van de Participatiewet noodzakelijk is.⁶ Dan kan immers vroegtijdig en breed in beeld worden gebracht, wat vrouwelijke vluchtelingen nodig hebben om stappen richting (arbeids)participatie te maken. In de loop van 2020 treedt een nieuw inburgeringsstelsel in werking dat ervoor moet gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk te krijgen en op het vereiste taalniveau te krijgen. Gemeenten krijgen meer regie over de uitvoering van de inburgering en gaan onder andere een brede intake afnemen die op individueel niveau inzicht geeft in de startpositie en de ontwikkelingsmogelijkheden van de statushouder. Deze intake mondt uit in een persoonlijk plan: het Plan Inburgering en Participatie (PIP). Dit biedt aanknopingspunten voor gemeenten om meer en gericht maatwerk te leveren voor vrouwelijke statushouders (met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt).

5 Zie *Mind the gap. Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen* (<https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/barrieres-mogelijkheden-arbeidsparticipatie-vluchtelingenvrouwen.pdf>).

6 Zie <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/02/08/vluchteling-en-vrouw-dan-wordt-werk-vinden-wel-heel-lastig-a1591447>



Doelstelling

Uit het verkennende KIS-onderzoek naar de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders bleek dat gemeenten deze groep en hun ondersteuningsbehoeften vaak nog onvoldoende in beeld heeft. Daarnaast bleek dat als er door gemeenten in de arbeidstoeleiding van statushouders geen onderscheid gemaakt wordt in sekse, dit tot ongelijke uitkomsten leidt voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van de vrouw. In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten meer mogelijkheden om statushouders vanaf de start te begeleiden en ondersteunen bij integratie en (arbeids)participatie. Naar verwachting zal dit leiden tot meer mogelijkheden voor maatwerk: zo optimaal mogelijk aansluiten bij de mogelijkheden en kwetsbaarheden van statushouders.

KIS wil met dit project – in de aanloop naar de wijzigingen in het inburgeringsstelsel - gemeenten ondersteunen bij het ontwikkelen van emancipatiesensitief beleid en praktijk, zodat de (arbeids)participatie van vrouwelijke statushouders wordt vergroot.

Concrete vragen waarop we een antwoord willen geven ten behoeve van deze doelstelling zijn:

- Welke verwachtingen, wensen en ambities hebben vrouwelijke statushouders ten aanzien van inburgeren en integreren in Nederland?
- Welke ervaringen hebben vrouwelijke statushouders met de ondersteuning (vanuit de Participatiewet) hierbij? Wat zien zij als knelpunten en oplossingsrichtingen?
- Wat zijn de ervaringen van de klantmanagers met de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders en wat zien zij als knelpunten en oplossingsrichtingen?
- Wat zijn aanknopingspunten in het gemeentelijke beleid (en plannen in aanloop naar de wijzigingen van het inburgeringsstelsel in 2020) om ervaren knelpunten in de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders op te lossen en (hun) mogelijkheden beter te benutten?

Aanpak

Dit project heeft 4 fases, die hieronder worden besproken:

1. Inventarisatie in 3 gemeenten

We starten met het in beeld brengen van het beleid en plannen voor ondersteuning van inburgering en (arbeids)participatie van statushouders in aanloop naar de wijzigingen van het inburgeringsstelsel in 2020 in een drietal gemeenten (die in ieder geval variëren in gemeente grootte). In deze drie gemeenten nemen we diepte-interviews af met in totaal 15 vrouwelijke statushouders en 8 klantmanagers die vrouwelijke statushouders begeleiden. Doel van de interviews is inzicht in de verwachtingen, wensen en ambities van vrouwelijke statushouders als het gaat om inburgeren en integreren en de ervaringen van zowel vrouwelijke statushouders als klantmanagers met de ondersteuning en begeleiding hierbij in de praktijk.

2. Kennisateliers

We analyseren de uitkomsten van de interviews per gemeente en leggen deze naast het beleid en de plannen in de drie gemeenten. Er ontstaat zo een eerste beeld van de mogelijke aanknopingspunten in het gemeentelijke beleid (en plannen in aanloop naar de wijzigingen van het inburgeringsstelsel in 2020) om de ervaren knelpunten in de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders op te lossen en (hun) mogelijkheden beter te benutten. We onderzoeken welke ervaringen en eventuele goede praktijken en interventies er al zijn die de geconstateerde knelpunten adresseren.

Vervolgens organiseren we in elke gemeente twee kennisateliers. In het eerste atelier – voor betrokkenen vanuit de gemeente – bespreken we de uitkomsten van de inventarisatie en mogelijke oplossingsrichtingen om beleid en praktijk meer emancipatiesensitief te maken. Het atelier eindigt met een prioritering en het identificeren van betrokken en benodigde stakeholders.

Voor het tweede kennisatelier worden – naast betrokkenen vanuit de gemeenten – ook geïdentificeerde stakeholders uitgenodigd. Het gaat om personen en organisaties met wie de gemeente samenwerkt om te komen tot meer emancipatiesensitief beleid en praktijk rondom de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders bij inburgering en (arbeids)integratie. Het kan bijvoorbeeld gaan om werkgevers, taalaanbieders, vluchtelingenwerk, migranten-, of vrouwenorganisaties, wijkteams etc. In dit tweede atelier wordt een aantal concrete knelpunten uitgewerkt en besproken wie welke rol heeft bij het oplossen hiervan.



3. Gemeenten gaan aan de slag

Samen met de betrokken en benodigde stakeholders maakt elk van de drie gemeenten een actieplan gebaseerd op de inventarisatie en mogelijke oplossingsrichtingen uit het kennisatelier om beleid en praktijk meer emancipatiesensitief te maken. Gemeenten en partners kiezen zelf hoe breed of smal zijn hun actieplan maken, afhankelijk van de bestuurlijke, financiële en praktische mogelijkheden die er lokaal zijn. Vanuit KIS bieden we ondersteuning bij de uitvoering van één actielijn of prioriteit. Dit kan bijvoorbeeld een trainingsaanbod zijn voor betrokken dienstverleners, die leidt tot een optimalisering van de ondersteuning aan vrouwelijke statushouders in de gemeente. Naast de concrete ondersteuning in gemeenten, organiseren wij een uitwisselingsbijeenkomst tussen de drie gemeenten om ervaringen en kennis met elkaar te delen. Op basis van dit actieplan gaan de gemeenten en hun samenwerkingspartners in 2020 verder aan de slag met de uitvoering van hun plannen. Indien mogelijk volgen wij dan de uitvoering, bieden procesbegeleiding en tools waar nodig.

4. Handreiking en communicatie

Op basis van de ervaringen in de gemeenten ontwikkelen we een compacte handreiking voor andere gemeenten, met tips and tricks voor het (meer) emancipatiesensitief maken van de ondersteuning en begeleiding van statushouders.

Communicatie en implementatieplan

Via ons huidige netwerk stemmen we de voortgang en uitkomsten af met landelijke partijen betrokken bij de (arbeids)participatie van vrouwelijke statushouders, zoals het ministerie van OCW, Vluchtelingenwerk Nederland en de Refugee Academy van de VU. Van de interviews met vrouwelijke statushouders maken we een publicatie 'Vrouwelijke statushouders aan het woord', die tot doel heeft om ondersteuners en begeleiders van statushouders inzicht te geven in de leefsituatie van vrouwelijke statushouders en aanknopingspunten daarin om de inburgering en (arbeids)participatie te bevorderen. Verder zullen tussentijdse uitkomsten en ervaringen worden gedeeld in artikelen op www.kis.nl, die verder worden verspreid via nieuwsbrieven en social media. Via de handreiking en tijdens de eindbijeenkomst worden alle uitkomsten gedeeld met gemeenten en organisaties die te maken hebben met inburgering en participatie van vrouwelijke statushouders. Het bevat tips and tricks en goede voorbeelden en interventies om zelf mee aan de slag te gaan.

Resultaten

- Inzicht in de mogelijkheden, verwachtingen en ambities van recente vrouwelijke statushouders ten aanzien van inburgering en integratie.
- Inzicht in huidig beleid en praktijk ten aanzien van de ondersteuning en begeleiding van vrouwelijke statushouders rondom de Participatiewet in gemeenten: wat gaat er goed, wat kan beter?
- Inzicht in mogelijkheden om beleid en praktijk van ondersteuning en begeleiding van statushouders in de gemeente meer emancipatiesensitief te maken in aanloop naar het nieuwe inburgeringsstelsel.
- Handreiking voor alle gemeente met tips and tricks en goede voorbeelden om zelf mee aan de slag te gaan.

Samenwerkingspartners

Het project wordt uitgevoerd in 3 gemeenten, in het derde en vierde kwartaal van 2018 worden deze geworven en worden afspraken met hen gemaakt. Daarnaast zoeken we samenwerking met de Refugee Academy waar bestaande academische, professionele en lokale kennis aan elkaar verbonden wordt om onderzoek en praktijk rondom vluchtelingenproblematiek dichterbij elkaar te brengen.

Planning / looptijd

Januari - december 2019

Planning

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| • Inventarisatie in drie gemeenten | Jan. - Apr. |
| • Kennisateliers | Mei - Jul. |
| • Gemeenten gaan aan de slag! | Jun. - Nov. |
| • Handreiking en communicatie | Okt. - Dec. |



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	103	10.300
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	115	5.520
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	218	2.834
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	218	5.450
Totaal Verwey-Jonker Instituut				24.104

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	32	3.168
Movisie	Medior	80	250	20.000
Movisie	Junior	54	90	4.860
Movisie	Project-Assistent	44	46	2.024
Stafkosten Movisie		11	418	4.598
Overhead Movisie		26	418	10.868
Totaal Movisie				45.518
Materiële kosten				6.500
Totaal				76.122

Thema 2 Sociale Stabiliteit

Polarisatie is een veelomvattend begrip. We onderscheiden hierin verschillende fasen. Ook zijn er diverse oorzaken en uitingvormen die zich weer in verschillende domeinen kunnen manifesteren. Bij professionals, beleidsmakers en maatschappelijke organisaties is er behoefte aan kennis hierover, en aan 'tools' om polarisatie in de diverse fasen tijdig te herkennen, te kunnen beoordelen en te bepalen hoe te handelen om tot meer verbinding te kunnen komen. Ook is er behoefte aan concrete interventies en methoden om dat handelen concreet vorm te geven. In 2019 bouwen we voort op de kennis die we hierin afgelopen jaren hebben opgebouwd en willen we ook nieuwe kennis opdoen die helpt om actuele vraagstukken beter te kunnen duiden.

ONTSLUITING KENNIS KIS OP THEMA SOCIALE STABILITEIT

PROJECT 2.1 ONTSLUITING KENNIS KIS EN ONTWIKKELING VAN NIEUWE KENNISPRODUCTEN OP HET THEMA SOCIALE STABILITEIT TEN BEHOEVE VAN HET VELD EN BELEID

Aanleiding

Bij uitvoerend professionals, maatschappelijke organisaties en lokale beleidsmakers is behoefte aan kennis en concrete handelingsperspectieven omtrent 'polarisatie' en 'verbinding': wat is polarisatie (welke verschijningsvormen, welke oorzaken, waar gebeurt het en met wie heb je te maken), hoe kun je polarisatie tijdig signaleren voordat incidenten en escalatie ontstaan, en welke interventies zijn er om 'van polarisatie naar verbinding' tussen groepen in de samenleving te kunnen komen. Zowel inhoudelijke (prioritaire) kennisbehoeften als de gewenste vormen waarin kennis het beste kan worden aangeboden, variëren per werkveld. Behalve kennisdeling bestaat behoefte aan tools om kennis toepasbaar te maken voor praktijk. Ook is behoefte aan kennis en concrete handelingsperspectieven omtrent tegengaan van stereotypering, discriminatie en morele dilemma's als gevolg van verschil in normen, waarden en opvattingen tussen bevolkingsgroepen.



Doelstelling

Bij uitvoerend professionals, maatschappelijke organisaties en lokaal beleidsmakers is behoefte aan kennis en concrete handelingsperspectieven.

- a. Disseminatie van actuele kennis en praktische handelingsperspectieven naar het veld en beleid.
- b. Ontwikkeling van tools om kennis toepasbaar te maken voor verschillende werkvelden.

In 2018 is KIS hiermee begonnen binnen het domein van het jongeren- en sociaal werk en lokaal beleid (gemeenten). In 2019 zal KIS dit oppakken binnen andere werkvelden (in ieder geval de werkvelden wijk- en opbouwwerk, woningbouwcorporaties en communicatiesector). Hierbij kijken we naar de inhoud en de vorm waarin kennis het beste kan worden aangeboden zodat deze zo goed mogelijk aansluit op behoeften en praktijken binnen de diverse werkvelden, en de mogelijkheden om kennis qua inhoud, toon, vorm, en disseminatie aan te laten sluiten op bestaande kennisinfrastructuren binnen de diverse domeinen. Ook willen wij -domein overstijgend- aan de slag met (netwerken van) communicatieprofessionals aangezien communicatie/media een belangrijke factor is bij zowel polarisatie als verbinding).

Aanpak

Ontsluiten van actuele kennis over polarisatie en verbinding naar beleid- en veldpartijen door het KIS kennisdossier op polarisatie en handelingsperspectieven up to date te houden, en ontwikkeling van tools om kennis toepasbaar te maken voor verschillende werkvelden. Het project zal bestaan uit de volgende deelactiviteiten:

1. Het in 2018 op te leveren kennisdossier over polarisatie en mogelijkheden tot verbinding zal up to date worden gehouden en aangevuld met nieuwe kennis en voorbeeld interventies/methodieken. KIS zal nieuwe producten ontwikkelen die gemeenten kunnen helpen om van polarisatie naar verbinding te komen. Op lokaal niveau bestaat behoefte aan meer inzicht in verschillende vormen van polarisatie en bijbehorende aanpakken. Het kennisdossier zal een samenhangend en praktisch toepasbaar overzicht vormen van kennis en handreikingen voor gemeenten. In 2018 heeft KIS hiermee een begin gemaakt, zoals een wegwijzer voor gemeenten op polarisatie, een handreiking om te komen van polarisatie naar verbinding in buurten en een verwijsinstrument naar concrete praktijkvoorbeelden van buurtinterventies. In 2019 zal de handreiking "van polarisatie naar verbinding in buurten" worden aangevuld met een e-learning tool. Ook zullen in 2019 handreikingen, checklists en infosheets, en mogelijk video's worden ontwikkeld en toegevoegd aan het kennisdossier, die gemeenten willen helpen om van polarisatie naar verbinding te komen op diverse locaties /voor diverse verschijningsvormen van polarisatie (zoals in sociale media, afkeren van samenleving, polarisatie binnen etnisch-culturele groepen).
2. Behalve polarisatie en mogelijkheden tot verbinding wil KIS in 2019 ook de kennis en handelingsperspectieven die we hebben verzameld/geproduceerd binnen aanpalende domeinen (te weten stereotypering en discriminatie, morele dilemma's en communicatiestrategieën bij polarisatie) binnen het thema sociale stabiliteit aan het kennisdossier toevoegen, waaronder kennis en methodieken voor 'wat werkt' bij het tegengaan van stereotypering en discriminatie; en kennis en methodieken voor de beoordeling en handelen bij morele dilemma's in normen, waarden en opvattingen.
3. Een andere toevoeging op het kennisdossier zal zijn een toetsingskader voor werkzame elementen in verbindende initiatieven. KIS zal dit toetsingskader ontwikkelen op basis van (inter)nationaal literatuur- en documentenonderzoek naar 'wat werkt' binnen verbindende interventies, aangevuld met interviews en/of praktijkobservaties. We identificeren werkvormen en methodieken binnen bestaande interventies waaronder de interventies die zijn opgenomen op de website Samennl.nl. Hierbij zal KIS afstemmen met het JEP.
4. Verder zal KIS kennis doen landen in het veld door proactief naar beleidsambtenaren en professionals kennis te delen en toe te passen (ten minste 2 artikelen, 4 sessies/workshops in of met gemeenten, en zo mogelijk deelname aan 1 tot 2 conferenties). Hiertoe kijken we naar vragen die leven en in welke vorm kennis die hierop aansluit aangeboden moet worden. In 2018 is KIS hiermee gestart binnen het sociaal- en jongerenwerk en lokaal beleid (gemeenten). In 2019 zal KIS dit uitbreiden naar andere werkvelden, te weten wijk- en opbouwwerk, woningbouwcorporaties en communicatiesector.
5. Tevens zal KIS kennis delen in relevante netwerken, zoals het landelijk netwerk preventie polarisatie en radicalisering jeugd en netwerken van professionals binnen diverse werkvelden. KIS participeert actief in de drie landelijke netwerken 'radicalisering en polarisatie jeugd', waaronder het netwerk 'professionals'. Doel van dit netwerk is om een bijdrage te leveren aan het vergroten van de handelingsbekwaamheid van professionals binnen de eigen rol/taak. Dit vraagt om bewustwording en het vergroten van



kennis en vaardigheden. KIS draagt – in samenwerking/afstemming met de andere netwerkpartners- actief bij aan de acties van het netwerk: bestaande initiatieven (best practices, goede voorbeelden en erkende interventies) bekend maken en uitbouwen; beter bekend maken voor de aanpak van welke polarisatie professionals lokaal, regionaal en landelijk terecht kunnen; ophalen ondersteuningsbehoefte bij en creëren van bewustwording en urgentie van de mogelijke effecten van polarisatie bij professionals.

6. Ook beoogt KIS in 2019 de kennis verder te verspreiden in gemeenten. Welke en hoeveel gemeenten wordt nog nader bepaald in het eerste kwartaal van 2019. Hierbij wordt goed afgestemd met het op handen zijnde 'brede curriculum' voor gemeenten van de ESS.
7. Inzake het dissemineren van informatie naar het veld, zowel voor wat betreft de thema's als de te selecteren kanalen voor de disseminatie van informatie, wil KIS nauw afstemmen en samenwerken met ESS en JEP, opdat informatiestromen naar het veld op elkaar aansluiten, elkaar aanvullen en/of waar mogelijk/wenselijk worden gebundeld. In het eerstvolgende overleg met ESS en JEP worden de details hiervan besproken.

Planning

Eerste kwartaal 2019:

- Toevoegen aan kennisdossier van kennis en handelingsperspectieven vanuit aanpalende domeinen binnen het thema sociale stabiliteit, te weten kennis en methodieken voor 'wat werkt' bij het tegengaan van stereotypering en discriminatie; en kennis en methodieken voor de beoordeling en handelen bij morele dilemma's in normen, waarden en opvattingen.
- Infosheet voor werkveld wijk- en opbouwwerk.

Tweede en derde kwartaal 2019:

- Ontwikkelen toetsingskader voor werkzame elementen in verbindende initiatieven. Werkvormen en methodieken binnen bestaande interventies worden geïdentificeerd.
- Opleveren e-learning tool polarisatie in buurten.
- Infosheet voor werkveld woningbouwcorporaties.
- Infosheet voor communicatiesector.

Alle kwartalen 2019 (activiteiten die plaatsvinden gedurende het hele jaar 2019):

- KIS houdt het kennisdossier over polarisatie en mogelijkheden tot verbinding up to date en vult deze aan met nieuwe kennis en voorbeeld interventies/methodieken.
- KIS laat kennis landen in het veld door proactief naar beleidsambtenaren en professionals kennis te delen en toe te passen.
- Kennis delen in relevante netwerken, zoals het landelijk netwerk preventie polarisatie en radicalisering jeugd en netwerken van professionals binnen diverse werkvelden; en in gemeenten.

Communicatie en implementatieplan

Implementatie staat centraal in het project en staat hierboven beschreven onder 'aanpak'. Producten worden geïmplementeerd/gedissemi-neerd naar het veld zoals in de 'aanpak' wordt beschreven.

Resultaten

- Een updated en uitgebreid kennisdossier over polarisatie en mogelijkheden tot verbinding. Een gebruikersonderzoek zal meelopen om meer zicht te krijgen op wie het kennisdossier gebruikt, welke onderdelen van de website zij gebruiken, wat zij daarvan vinden en wat het de gebruikers oplevert.
- Handreikingen, checklists en infosheets, e-learning tool en mogelijk video's die gemeenten kunnen gebruiken om van polarisatie naar verbinding te komen op diverse locaties /voor diverse verschijningsvormen van polarisatie.
- Het kennisdossier omvat ook kennis en handelingsperspectieven vanuit aanpalende domeinen binnen het thema sociale stabiliteit, te weten kennis en methodieken voor 'wat werkt' bij het tegengaan van stereotypering en discriminatie; en kennis en methodieken voor de beoordeling en handelen bij morele dilemma's in normen, waarden en opvattingen; en communicatiestrategieën bij polarisatie.



- Betreffende het onderwerp 'polarisatie en media' stelt KIS een infosheet op voor communicatieprofessionals (bij gemeenten of maatschappelijke organisaties) met tips omtrent communiceren/inzet van media bij polarisatie. KIS stemt dit vooraf met het ministerie van SZW in verband met plannen van het ministerie zelf in het kader van voorkomen (moslim)discriminatie.
- Een toetsingskader waarmee gemeenten en professionals werkzame elementen in verbindende initiatieven kunnen identificeren, hun eigen aanpak kunnen checken op wat werkt en wat mogelijk nog ontbreekt of verbeterd kan worden om het gewenste resultaat te halen.
- Artikelen, workshops, deelname aan conferenties.
- Kennisdeling in relevante netwerken, zoals het landelijk netwerk preventie polarisatie en radicalisering jeugd en netwerken van professionals binnen diverse werkvelden.
- Kennisdisseminatie naar gemeenten en professionals.
- Nauwe afstemming tussen KIS, ESS en JEP inzake het dissemineren van informatie naar het veld, zowel voor wat betreft de thema's als de te selecteren kanalen voor de disseminatie van informatie. Informatiestromen naar het veld sluiten op elkaar aan, vullen elkaar aan en/of zijn waar mogelijk/wenselijk gebundeld.

Samenwerkingspartners

Organisaties en netwerken van/voor professionals binnen relevante domeinen (zoals lokaal bestuur, sociale veiligheid, sociale cohesie en onderwijs). Ook zullen individuele maatschappelijke organisaties, gemeenten, interventie ontwikkelaars en Platform JEP worden betrokken bij het project. Met ESS en I&S zal nauw worden afgestemd.

Looptijd

Januari – December 2019

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	290	29.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	150	10.200
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	150	7.200
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	602	7.826
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	602	15.050
Totaal Verwey-Jonker Instituut				69.732
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	60	5.940
Movisie	Medior	80		0
Movisie	Junior	54	55	2.970
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	115	1.265
Overhead Movisie		26	115	2.990
Totaal Movisie				13.165
Materiële kosten				6.785
Totaal				89.682



VAN POLARISATIE NAAR VERBINDING

PROJECT 2.2 TEGENGAAN VAN POLARISATIE IN REGIO'S BUITEN DE RANDSTAD

Aanleiding

In regio's waar de diversiteit van bevolkingsgroepen beperkt is, zoals in regio's buiten de randstad (hieronder verstaan wij: niet-stedelijke gebieden, met name buiten de Randstad) is soms sprake van meer polarisatie (zoals een negatieve houding of incidenten t.a.v. de multi-culturele samenleving, specifieke bevolkingsgroepen of vluchtelingen) dan in stedelijke gebieden. Professionals en beleidsmakers uit regio's buiten de randstad geven aan dat er weinig passende methodieken of interventies beschikbaar zijn om deze polarisatie (vooral bij jongeren) tegen te gaan. Bovendien werken professionals zoals jongerenwerkers in deze landelijke gebieden vaak alleen of met enkele collega in de kleinere gemeenten, vaak over een groter gebied en hebben weinig gelegenheid om met collega's in contact te komen die meer ervaringen hebben met racisme, xenofobie en extremisme. Het gevolg daarvan is dat in deze landelijke gebieden polarisatie de kans krijgt te groeien als daar geen goed antwoord op komt van professionele werkers die het vertrouwen hebben van de plaatselijke jeugd en jongeren.

Doelstelling

- Er is behoefte aan meer kennis over- en passende aanpakken van polarisatie in regio's buiten de randstad. Veel kennis en aanpakken om polarisatie tussen bevolkingsgroepen te verminderen, en om verbinding te vergroten, zijn thans gericht op de Randstad en gaan er in hun opzet veelal van uit dat bevolkingsgroepen met elkaar in contact komen. Minder kennis, passende aanpakken (zoals het tegengaan van polarisatie als jongeren juist weinig contact hebben met andere bevolkingsgroepen), minder manieren om kennis met elkaar uit te wisselen evenals minder ondersteuning/expertise voor professionals zijn beschikbaar voor regio's buiten de randstad waar sprake is van polarisatie. Het project wil bijdragen aan deze kennis.
- In de afgelopen jaren is kennis opgedaan over aanpakken gericht op het verminderen van vooroordelen en discriminatie bij mensen die hiervoor open staan. We weten minder over hoe dit aan te pakken bij groepen die niet welwillend zijn of zelfs racistische opvattingen kunnen hebben.

Aanpak + planning

1^e en 2^e kwartaal 2019

- We inventariseren waaraan in regio's buiten de randstad precies behoefte is (kennis, interventies, trainingen). We zullen hiertoe met name professionals bevragen, zoals jongerenwerkers, wijkagenten, sportbegeleiders en onderwijsprofessionals. De regio's zullen in het eerste kwartaal worden geselecteerd. We zullen enkele tientallen professionals bevragen via interviews of focusgroepen, mogelijk aangevuld met een enquête onder een grotere groep professionals. We zullen voor het benaderen van professionals samenwerking zoeken met brancheorganisaties (zoals Sociaal Werk Nederland en BVJong voor jongerenwerk, VO- en MBO-raad voor onderwijs, en de politie).
- We bevragen de professionals ook over de polarisatie problematiek bij jongeren, wat komen zij tegen in hun werk? We stellen vast wat professionals zelf al doen, wat nog niet, en waarom. In ons onderzoek nemen we tevens de 'sociale norm' mee van professionals: hoe kijken zij zelf aan tegen uitlatingen van jongeren ten aanzien van b.v. moslims, en wat betekent dat voor het wel of niet oppakken van negatieve uitingen door jongeren? Hiertoe kunnen we als mogelijke methodiek de workshop 'morele dilemma's' inzetten welke KIS heeft ontwikkeld in 2018.
- Om de resultaten te toetsen en verder te verfijnen nemen we met enkele tientallen jongeren interviews af (diepte-interviews of focusgroepen; jongeren worden geworven via de netwerken van het Verwey-Jonker Instituut/KIS) en (eventueel) een enquête onder jongeren om vast te stellen welke vormen van polarisatie zij zelf signaleren (zowel offline als online), hoe zij zelf tegen de problematiek aankijken, en welke oplossingen zij zien. Jongeren zullen worden geworven via de netwerken van KIS / het Verwey-Jonker Instituut). We zullen een aanvullende enquête onder jongeren uitzetten indien de resultaten van de interviews daartoe aanleiding geven/als we inschatten dat een aanvullende enquête meerwaarde zal hebben naast de inzichten die de interviews reeds opleveren. Het veldwerk onder professionals en jongeren vindt in dezelfde periode plaats, zodat het mogelijk wordt om resultaten onder professionals aan jongeren voor te leggen en te toetsen, en vice versa. Er wordt nog nader bepaald of het veldwerk onder jongeren plaatsvindt in dezelfde plaatsen als het veldwerk onder de professionals.



- Aanvullend zullen we een focusgroep organiseren met vertegenwoordigers van regio's buiten de Randstad van politie, sport, onderwijs, gemeenten en provincie om de uitkomsten van het onderzoek onder jongeren en professionals nader te duiden op waaraan precies behoefte is (kennis, interventies, trainingen).
- We voeren een literatuurstudie uit naar wat bekend is over verschillen in polarisatie (negatieve houding of incidenten t.a.v. de multiculturele samenleving, specifieke bevolkingsgroepen of vluchtelingen) tussen stad en regio's buiten de randstad, en welke interventies er nu worden ingezet in gebieden buiten de randstad.
- We toetsen de resultaten aan wat bekend is over de mogelijke rol van professionals in het tegengaan van polarisatie onder jongeren.
- We bevragen jongerenwerk, politie, sport, onderwijs, gemeenten en provincies hoe en via welke kanalen men kennis over- en passende aanpakken van polarisatie wil verkrijgen die het project oplevert.

2^e en 3^e kwartaal 2019

- KIS zal afstemmen met de uitvraag door Ministerie SZW (Brede Curriculum: behoeften bij gemeenten op gebied van polarisatie en preventie); indien hieruit eventuele vervolgvragen voortkomen ten aanzien van regio's buiten de randstad dan kan KIS hierop een nadere verdieping doen.

3^e kwartaal 2019

- We stellen vast hoe en waarom bestaande kennis en interventies wel of niet bruikbaar zijn buiten de Randstad en waar het gewenst is om bestaande aanpakken aan te passen/te verfijnen of aanvullende aanpakken te ontwikkelen.
- Concept bevindingen worden voorgelegd aan de doelgroepen (jongeren en professionals) voor feedback (herkent men zich in het beeld, hebben we dingen gemist).

3^e en 4^e kwartaal 2019

- We delen de aldus opgedane kennis met het jongerenwerk, politie, sport, onderwijs, gemeenten en provincies via actieve benadering van onze contactpersonen bij organisaties en gemeenten, via netwerken waarmee KIS contact heeft, en via communicatiekanalen van KIS zoals nieuwsbrief en website.
- KIS stelt op basis van de onderzoeksbevindingen tevens vast hoe kennis tussen professionals en/of tussen gemeenten beter gedeeld kan worden, en toetst dit door dit voor te leggen aan de professionals, experts, gemeenten met wie eerder is gesproken.

Communicatie en implementatieplan

We delen de opgedane kennis met het jongerenwerk, politie, sport, onderwijs, gemeenten en provincies. KIS inventariseert tevens hoe kennis tussen professionals en/of tussen gemeenten beter gedeeld kan worden en doet hieromtrent aanbevelingen naar gemeenten en professionele organisaties.

Resultaten

Aan het einde van het project zijn de volgende resultaten geboekt:

1. Rapportage welke inzicht geeft in:
 - a. Waaraan is in regio's buiten de randstad precies behoefte (kennis, interventies, trainingen) om polarisatie te voorkomen en te verminderen.
 - b. Wat is bekend over verschillen in polarisatie tussen stad en regio's buiten de randstad.
 - c. Wat komen professionals tegen aan polarisatie problematiek bij jongeren in hun werk. Wat doen professionals zelf al, wat nog niet, en waarom.
 - d. Wat is de 'sociale norm' van professionals: hoe kijken zij zelf aan tegen uitlatingen van jongeren, en wat betekent dat voor het wel of niet oppakken van negatieve uitingen door jongeren?
 - e. Welke vormen van polarisatie signaleren jongeren zelf (zowel offline als online), hoe kijken zij zelf tegen de problematiek aan, en welke oplossingen zien zij.



- Inzicht hoe en waarom bestaande kennis en interventies wel of niet bruikbaar zijn buiten de Randstad en waar het gewenst is om bestaande aanpakken aan te passen/te verfijnen of aanvullende aanpakken te ontwikkelen.
- We hebben de aldus opgedane kennis gedeeld met het jongerenwerk, politie, sport, onderwijs, gemeenten en provincies.
- Inzicht hoe kennis tussen professionals en/of tussen gemeenten beter gedeeld kan worden en aanbevelingen hieromtrent naar professionals en gemeenten.

Samenwerkingspartners

Met ESS/JEP en I&S zal nauw worden afgestemd.

Looptijd

Januari – December 2019.

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	100	10.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	220	14.960
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	155	7.440
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	487	6.331
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	487	12.175
Totaal Verwey-Jonker Instituut				51.362
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	40	3.960
Movisie	Medior	80	20	1.600
Movisie	Junior	54	25	1.350
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	85	935
Overhead Movisie		26	85	2.210
Totaal Movisie				10.055
Materiële kosten				4.920
Totaal				66.337

PROJECT 2.3 VERTALEN HANDELINGSPERSPECTIEF "MORELE DILEMMA'S DOOR VERSCHIL IN NORMEN WAARDEN EN OPVATTINGEN" NAAR CONCRETE ACTIES

Aanleiding

Voor het omgaan met polarisatie in de praktijk zijn er afgelopen jaren voor professionals diverse interventies en methoden ontwikkeld. Deze zijn onder andere te vinden via de websites van JEP, ESS en School en Veiligheid. Van methodes voor het begeleiden van een gesprek over meningsverschillen in de klas, het voeren van een lastig gesprek met iemand die grensoverschrijdend gedrag vertoont tot routes voor melden en ingrijpen bij problematische situaties. De vraag is echter wanneer je voor welke interventie kiest? Daarvoor moet je een situatie eerst beoordelen. Wat is er aan de hand? Vraag dat überhaupt om ingrijpen? En zo ja in welke vorm en hoe zwaar? Bovendien zijn professionals zich niet altijd bewust van deze stap vooraf. Op basis van welke bronnen maak je een afweging om wel of niet te handelen?

Professionals staan er meestal alleen voor bij het maken van die beoordeling en keuze. Iedereen moet zelf op eigen gevoel keuzes maken, hetgeen onzekerheid en zelfs ook handelingsverlegenheid met zich meebrengt. Doe ik het wel goed? Wat vinden mijn collega's?



Wat is gangbaar binnen de instelling? Dit vraagt om meer bewustwording bij de professional. Diverse onderzoeken in afgelopen jaren hebben laten zien dat professionals in het jeugddomein en onderwijs behoefte hebben aan gezamenlijke kaders die hierin houvast bieden en op grond waarvan zij hun keuzes kunnen maken en uitleggen.

KIS heeft deze vraag van professionals opgepakt. In 2017 werd een eerste versie van een tool hiervoor in een workshop getest bij jongerenwerk in Nijmegen. Aan de hand van deze tool gaan professionals met elkaar in gesprek over lastige dilemma's die zij ervaren. Ze krijgen inzicht in op basis waarvan een ieder keuzes maakt en in persoonlijke referentiekaders. Vervolgens wordt gekeken naar de grotere context en kaders waartoe zij zich als professionals moeten verhouden (beroepscode, privacywetgeving, visie/gedragscodes eigen organisatie, grondwettelijk kader) waaraan ingebrachte dilemma's worden getoetst. Het doel is doorbreken van professionele eenzaamheid en komen tot gezamenlijke uitgangspunten en oplossingen die aan professionals houvast kunnen bieden. In 2018 is op basis van de uitkomsten van deze test de tool voor jongerenwerk verder ontwikkeld. De tool is dit jaar beschikbaar voor jongerenwerk. In 2018 is ook in samenwerking met School en Veiligheid voortgebouwd op deze tool en instrumentarium van SSV een aanbod ontwikkeld voor onderwijs. Dit aanbod wordt in het najaar van 2018 op een paar scholen gepilot. In 2018 zetten we in op Praten en Duiden/toetsen van ervaren dilemma's.

In 2019 willen we ook handvatten bieden voor implementatie en borging. Wat is nodig om het gezamenlijk gekozen handelingsperspectief te vertalen naar concrete actie? Bv: Moeten er gemeenschappelijke afspraken komen? Aanpassingen in beleid? Protocollen? Intervisie? Wie is probleemeigenaar en wie is aan zet? En hoe zorgen we dat de uitkomsten van de besproken dilemmasituaties niet verloren gaan. Kunnen deze worden vastgelegd in 'moresprudentie'?

Doelstelling

In 2019 willen we inzetten op hoe meer scholen en jongerenwerk vorm kunnen geven aan implementatie en borging van de uitkomsten van 2018 en nieuwe inzichten die in 2019 hiermee worden opgedaan binnen de betreffende organisatie en de sector. En verkennen we daartoe ook mogelijkheden in nieuwe sectoren waaronder jeugdzorg. We willen verkennen of en hoe het opbouwen van 'moresprudentie' kan zorgen voor borging. 'Moresprudentie' is een manier om vast te leggen hoe eerder in vergelijkbare situaties afwegingen zijn gemaakt en waar men op uitkwam. Hogeschool Utrecht heeft hiermee al ervaring en treedt hierin als partner op. Het documenteren van die 'moresprudentie' kan binnen een organisatie, maar kan ook op (KIS)thema of per sector. Voor 2019 willen we kijken of en hoe we hierin zouden kunnen samenwerken vanuit de thematische insteek gekoppeld aan een sector.

Ook zullen wij i.s.m. SSV het aanbod afronden voor scholen en verder uitrollen. Inmiddels is er ook interesse vanuit andere sectoren, vanuit politie en J&V. In 2019 verkennen we of en hoe de tool ook door hen op maat ingezet kan worden.

Ons hoofddoelstelling is om het instrument op maat te maken en beschikbaar/toegankelijk te maken voor professionals bij diverse sectoren.

Aanpak

Daarvoor nemen we de volgende stappen:

Afronding tool voor onderwijs i.s.m. Stichting School en Veiligheid en verdere uitrol binnen het onderwijs:

- In 2019 vindt er een pilot plaats van de tool in het onderwijs. Op basis van deze pilot wordt de tool tot een op zichzelf staand product gemaakt.
- Via School en Veiligheid, MBO-raad en JEP wordt deze tool verder verspreid bij scholen in VO en MBO.

1. I.s.m. Hogeschool Utrecht ontwikkelen en testen we een werkwijze en format om de uitkomsten van de bijeenkomsten a.d.h.v. de tool 'omgaan met morele dilemma's te documenteren als 'moresprudentie', op instellingsniveau en/of per sector. Deze werkwijze en het format zullen we in de praktijk van jongerenwerk en onderwijs testen. Samen met de HU selecteren we hiervoor geschikte locaties.
2. We zijn in gesprek met platforms en stakeholders in andere sectoren over mogelijke toepassing binnen hun domein. In 2019 doen we pilots met de tool in 2 of 3 andere sectoren dan jongerenwerk en onderwijs. Er is hiervoor al belangstelling getoond door V&J, door ABU en door politie binnen het programma Kracht van Verschil. We zullen ook bij jeugdzorginstellingen mogelijkheden voor toepassing van de tool verkennen. Op basis van de uitkomsten van de pilots wordt het instrument op maat gemaakt en overgedragen.



Communicatie en implementatieplan

De activiteiten in dit project hebben als doel om de kennis en de aanpak voor omgaan met morele dilemma's verder uit te rollen en ook in andere sectoren te implementeren.

Wij zullen i.o.m. de platforms en stakeholders in de betreffende sectoren en onze communicatie adviseurs bepalen met welke middelen en via welke media we dit verder onder de aandacht kunnen brengen, bijvoorbeeld d.m.v. presentaties, artikelen of workshops.

Resultaten

- De tool is via School en Veiligheid uitgezet binnen het onderwijs.
- Het instrument is getoetst op toepasbaarheid in andere sectoren en indien van toepassing op maat gemaakt en op een overdraagbare manier ter beschikking gesteld.
- Er is een format voor het documenteren van moresprudentie. De eerste 'moresprudentie' is vastgelegd.

Samenwerkingspartners

De beoogde partners voor dit project zijn:

Stichting School & Veiligheid, Nationale Politie, Platform JEP, MBO-Raad, Ministerie van Justitie & Veiligheid, Hogeschool Utrecht.

Planning / looptijd

Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2019

- Finaliseren tool onderwijs en verdere uitrol binnen onderwijs Jan. - Jun.
- Gesprekken t.b.v. pilots in 2 a 3 andere sectoren en pilots Jan. - Okt.
- Op maat maken tool voor andere sectoren Sept. - December
- Ontwikkelen werkwijze en format moresprudentie + Jan. - Dec
- Toetsing en toepassing werkwijze moresprudentie Jan. - Dec

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	80	5.440
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	80	1.040
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	80	2.000
Totaal Verwey-Jonker Instituut				8.480
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	110	10.890
Movisie	Medior	80	280	22.400
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	390	4.290
Overhead Movisie		26	390	10.140
Totaal Movisie				47.720
Materiële kosten				2.120
Totaal				58.320



EMANCIPEREND GEDACHTENGOED MIGRANTENGROEPEN

PROJECT 2.4 WAT ZIJN EFFECTIEVE STRATEGIEËN VOOR MINDERHEIDSGROEPEN OM HUN POSITIE IN DE SAMENLEVING TE VERBETEREN?

Aanleiding

Voorhoedes vanuit minderheidsgroepen (opiniemakers, belangenorganisatie en actiegroepen) proberen op verschillende manieren aandacht te vragen voor hun ongelijke positie in de samenleving en proberen met diverse strategieën verandering aan te jagen die nodig is ten behoeve van hun emancipatie en verminderen van ongelijkheid van de groep. Zij zetten daarbij verschillende strategieën in. Zo zien we bv de weg van de publieke opinie (social influencers), met als doel taboes te doorbreken en acceptatie en tolerantie tegenover andersdenkenden te bevorderen, soms met een confronterende stijl, soms meer verbindend. Of de weg van kennis vergroten via voorlichting en publicaties. Of de weg van de dialoog.

De vraag is of en op welke wijze de gehanteerde strategieën de beoogde doelen bereiken of juist weinig effect hebben of zelfs averechts werken. Hoe krijg je invloed op de meerderheid terwijl je zelf in de minderheid bent en te maken krijgt met uitsluiting en discriminatie door de meerderheid? Wat werkt hierin? En wat juist niet? Afgelopen jaar werd deze vraag o.a. gesteld vanuit een aantal initiatieven in de *Decade voor mensen van Afrikaanse komaf*. Maar ook voor initiatieven voor b.v. aanpak moslimdiscriminatie of bewegingen die kiezen voor een meer intersectionele benadering is dit een belangrijke vraag.

Doelstelling

De vraag die we willen beantwoorden is 'Wat zijn effectieve strategieën voor groepen mensen uit gestigmatiseerde of gemarginaliseerde groepen om hun positie in de samenleving te versterken. Dit is afhankelijk van hun doel(en). Denk aan: ongelijkheid en discriminatie verminderen en de houding van de dominante meerderheid ten aanzien van hen positief te veranderen. Het doel is om met de organisaties in kwestie te kijken of en hoe ze hun aanpak kunnen versterken om hun doelen te behalen. Primair zijn de organisaties zelf ook onze doelgroep. We willen hen kennis en inzicht geven in hoe ze hun strategieën kunnen verbeteren om de beoogde doelen te halen.

Aanpak

Er wordt een theory based evaluation gehouden, zoals beschreven door Weiss (1995) en zoals eerder gedaan door KIS in 2015 en 2016 in het kader van het verminderen van discriminatie. Dat houdt in dat in de eerste stap wordt nagegaan wat de aannamen zijn die onderliggend zijn aan een strategie. Deze verandertheorie beschrijft het vooronderstelde causale verband tussen proces A en uitkomst B, ofwel tussen oorzaken en gevolgen. De veranderingstheorie geeft antwoord op de vraag hoe een bepaalde werkwijze verandering tracht te bewerkstelligen en kan via een schema of met pijlen worden uitgelegd. (Birckmayer & Weiss, 2000; Carvelho & White, 2004; Fitz-Gibbon & Morris, 1996; Weiss, 1998). De verandertheorie laat dus zien hoe de activisten verwachten dat hun strategie de huidige situatie verandert (Lub, 2013). Wanneer deze verandertheorie is gereconstrueerd, is de volgende stap om te onderzoeken of deze verandertheorie juist is en onder welke condities (Carvelho & White, 2004, Weiss, 1998). Dit kan onder meer door een check op de bestaand wetenschappelijke literatuur (Lub, 2013). Belangrijk is vervolgens dat er een terugkoppeling plaats vindt naar de voorhoedes vanuit minderheidsgroepen', zodat besproken kan worden hoe zij de opgehaalde kennis kunnen gebruiken in de praktijk

Het gebruik van een TOC biedt interventie-eigenaren/ voorhoedes vanuit minderheidsgroepen' inzicht in hun eigen aannamen en veronderstellingen enerzijds en middels de wetenschappelijke onderbouwing levert het hen concrete tips op. Dit maakt een TOC zeer geschikt voor implementatie.

Fase 1: inventariseren strategieën en reconstrueren verandertheorieën

(a) - Wat het doel is van de groep in kwestie, moeten we helder krijgen voor het opstellen van een verandertheorie. Voor de een is voor emancipatie van belang dat er meer bewustzijn is over slavernij verleden en racisme erkend en aangepakt wordt, voor de ander gaat het om meer begrip en acceptatie en verminderen vooroordelen ten aanzien van Islam of het aan de kaak stellen en meer aandacht vragen voor discriminatie van moslims. Daarom wordt er aan het begin van het project een meeting gehouden met grass roots organisaties / belangenorganisaties / actiegroepen van minderheden over welke strategieën zij gebruiken en welke aannames zijn daarbij hebben ten aanzien van verandering. Deze worden geïnventariseerd.



Wanneer duidelijk is geworden op deze meeting welke strategieën er zijn, kan er op deze meeting na worden ge gaan wat de verandertheorie is per strategie. Dat kan via 'bijvoorbeeld 'mindmappen'. Dat is een snelle en eenvoudige manier in groepsverband allerlei mogelijke aspecten van een onderwerp, probleem of thema in kaart te brengen op een groot vel of een flap. Gedachten, informatie, feiten, associaties, gevoelens en emoties worden genoteerd en getekend. Nieuwe ideeën ontstaan waar chaos en ordening elkaar ontmoeten. Na het verzamelen van de ideeën wordt overgestapt op de fase van de bewuste beoordeling. De ordening ontstaat uit de chaos. In dit project zetten we het 'mindmappen' in om de verandertheorie per strategie te reconstrueren, zoals beschreven door Weiss (1995). Dat betekent dat deelnemers na gaan denken over waarom zij denken dat hun strategie werkt; zij gaan de aannames die er onder liggen expliciteren en aan elkaar verbinden. Zo ontstaat er een theorie in de vorm van A leidt tot B leidt tot C.

Fase 2: Checken of de verandertheorieën kloppen

Een theory based evaluation om de aannames te checken bij wetenschappelijke studies of en wanneer deze strategieën effectief kunnen zijn en welk doel zijn wel en niet dienen. Hoe? Dit wordt gedaan via een check van de wetenschappelijke literatuur: peer reviewed artikelen. De nadruk ligt op studies met een Randomized Control Trial design maar ook cross sectionele studies en kwalitatieve studies worden bekeken.

Fase 3: Klankbordgroep

De verander theorieën en de strategieën leggen we voor deze ook voor aan beleidsmakers, opiniemakers en mainstream groepen/ personen vanuit minderheidsgroepen om deze vanuit hun perspectief te toetsen. Hoe? **Focusgroep/groepsdialoog**: deelnemers vertellen hun verhaal, reageren op elkaar, er ontstaat verdieping en nuancering.

Fase 4: Toepassing in praktijk

- Voorleggen aan ca 12 grassroots organisaties; hoe vertalen we dit naar de praktijk. Hoe verbeter je de eigen interventie? Hoe? **Creatief structuren met post-its**: deelnemers beschrijven gedachten, ideeën, voorstellen, activiteiten of acties op post-its, een per blaadje. De door de deelnemers genoemde activiteiten worden op flip-overvellen voor alleen zichtbaar gemaakt, toegelicht en met elkaar besproken. Na clustering van de activiteiten, eventuele aanvullingen, het leggen van accenten en een gezamenlijk gesprek wordt het vervolg afgesproken.
- Info over of een strategie werkt, onder welke conditie en welke praktische tips er zijn, bundelen in een overzichtelijke publicatie.

Communicatie en implementatieplan

De klassieke communicatie methode is: digitale publicatie en een infographic. Daarnaast is het belangrijk om de communicatie en implementatieplan samen met de doelgroep handen en voeten te geven. Hiervoor is het noodzakelijk dat al in de beginfase van het project (eerste ontmoeting) aan de partners gevraagd wordt hoe wij de ophaalde kennis (welke vorm) en via welke kanalen het beste kunnen communiceren. De kanalen die zij beheren hebben vaak meer impact qua verspreiding dan die van ons. Derhalve, buiten ons eigen kanalen (website KIS) worden de partners en betrokkenen gevraagd de uitkomsten van het onderzoek (in de vorm van een digitale publicatie + infographic) te verspreiden via hun eigen kanalen. Denk aan nieuwsbrieven, websites en social media. Zo ontstaat in dit partnerschap of co-creatie. Bovendien, we bieden partners podium en ruimte voor eigenaarschap over de kennis die wij in samenwerking met hen opgehaald hebben.

Daarnaast is het belangrijk om een paar bijeenkomsten van je partners je kennis te presenteren. Twee à drie keer kan voldoende zijn om de kennis over te brengen en te zorgen dat men het verder verspreid en gebruikt.

Resultaten

- Er is praktijkkennis opgehaald over de strategieën van minderheden.
- Praktijkkennis is aangevuld met theorie.
- De strategieën zijn inzichtelijk gemaakt en toegankelijk voor andere organisaties.
- Kennis is digitaal beschikbaar (vorm is afhankelijk van feedback grassroots organisaties).



Samenwerkingspartners

JEP, Stichting MCNW Multicultureel Netwerk, Izi-Solutions, Bureau Discriminatie, Turkse en Marokkaanse koepelorganisaties, VON, Antilliaans-Arubaans netwerk, de Black Archives, beweging Leder1 etc.

Looptijd

1 januari 2019-31 december 2019

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	40	4.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	40	520
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	40	1.000
Totaal Verwey-Jonker Instituut				5.520
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	25	2.475
Movisie	Medior	80	140	11.200
Movisie	Junior	54	300	16.200
Movisie	Project-Assistent	44	70	3.080
Stafkosten Movisie		11	535	5.885
Overhead Movisie		26	535	13.910
Totaal Movisie				52.750
Materiële kosten				2.500
Totaal				60.770

PROJECT 2.5 VERMINDEREN VERSCHILLENDE VORMEN VAN DISCRIMINATIE

Aanleiding

Discriminatie kent vele vormen: islamfobie, afrofobie, antisemitisme, homofobie zijn slechts enkele voorbeelden. Steeds meer aanpakken gericht op antidiscriminatie richten zich daarom niet op het verminderen van een specifieke vorm van discriminatie maar op discriminatie in het algemeen. Dit lijkt een stuk efficiënter dan voor iedere vorm van discriminatie een aparte interventie of methode ontwikkelen.

Ter illustratie: wanneer een schoolklas aan iedere vorm van discriminatie een aantal lessen moet besteden, blijft er weinig ruimte over voor andere vakken. Aanbieders voor methoden voor scholen over discriminatie zoals 'Diversion', 'Critical mass' en de Anne Frank Stichting combineren daarom verschillende discriminatiegronden binnen één lesmethode. Of als een bedrijf voor iedere vorm van discriminatie aparte maatregelen en beleid moet formuleren, dan wordt het voor de werknemers waarschijnlijk al gauw erg onoverzichtelijk. Daarom wordt in initiatieven als 'Charter Diversiteit' ingezet op een brede aanpak van discriminatie.

Maar tot nu toe is er nog weinig bekend over hoe en wanneer zo'n brede aanpak effectief is. Kunnen verschillende vormen van discriminatie, vanuit één interventie worden verminderd en zo ja onder welke voorwaarden? Dit jaar doet KIS onderzoek naar de wetenschappelijke literatuur en houdt een werkconferentie waarop interventie-eigenaren, wetenschappers, beleidsmakers en andere betrokken input geven. De resultaten worden gebundeld in een rapport en verspreid onder meer via sociale media en een kennisdossier 'wat werkt' bij de aanpak van discriminatie.



Eind 2018 is dus theoretische kennis beschikbaar over 'wat werkt' om meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd te bestrijden. Maar wat er nog ontbreekt is, is praktijkonderzoek. Op deze manier kunnen er (nog) meer concretere handvaten voor de praktijk worden verzameld.

Meerjarenvisie

In 2018 is gecheckt bij professionals en vrijwilligers in de praktijk welke kennisvraagstukken er precies zijn als het gaat om het verminderen van meerdere vormen discriminatie tegelijkertijd (onderdeel A van het kennislemniscaat: zie bijlage) en is er onderzoek gedaan in de literatuur (onderdeel B van het kennislemniscaat). De kennis hieruit is gedeeld via onder meer een bijeenkomst en een rapport. In 2019 stellen wij een kwalitatief onderzoek voor om de theoretische gegevens meer verdieping te geven (onderdeel B van het kennislemniscaat) en (nog) concretere handvaten op te halen voor de praktijk (onderdeel C van het kennislemniscaat). In 2020 zouden wij graag een implementatie jaar willen: de kennis uit 2018 en 2019 worden dan niet alleen gedeeld, maar interventie-eigenaren worden dan begeleid in de toepassing er van (onderdeel D van het kennislemniscaat).

Doelstelling

Het doel is (a) meer zicht krijgen op hoe in de praktijk meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd effectief verminderd kunnen worden. En daarnaast (b) zorgen voor meer concrete handvaten voor de praktijk om meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd effectief te verminderen.

Aanpak

De aanpak is dat we er praktijkonderzoek gedaan naar hoe meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd aangepakt kunnen worden. Deze kennis is aanvullend op de informatie die verzameld is in 2018.

Het project bestaat uit een aantal fasen:

Fase 1: Voorbereiden fase (Januari t/m Maart)

- Bekijken welke (een of meerdere) interventie in aanmerking komen.
- Werven en selecteren studenten (mogelijk al in december).
- Opstellen onderzoeksplan per interventie.

Fase 2: Onderzoeksfase (April t/m Oktober)

- Uitvoeren evaluatieonderzoek, waarbij waarschijnlijk ook studenten ingezet worden.
- Onder meer door observaties tijdens de uitvoering van de interventie. Aannamen over wat waarom de interventie werkt, worden zo getoetst. Deze observaties zullen deels door studenten gedaan worden die daarbij intensief begeleid worden door KIS medewerkers.
- Interviews met deelnemers: hoe zorgt de interventie ervoor dat meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd aangepakt worden?
- Analyse. Deze analyse wordt waarschijnlijk door studenten gedaan met begeleiding van KIS medewerkers.

Fase 3: Kennisdisseminatie (November t/m December)

- Aandachtspunten uit de praktijk destilleren. Dat kan bijvoorbeeld een lijst met tips worden, do's & dont's en/of succes en faalfactoren worden om effectiviteit te vergroten voor interventies gericht op het verminderen van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Dit wordt ook weer toegevoegd aan het 'wat werk dossier discriminatie aanpakken' dat in 2018 wordt ontwikkeld.
- Deze aandachtspunten worden in concept voorgelegd aan een aantal experts; ervaren interventie-eigenaren en wetenschappers. Op basis van feedback worden deze verder bijgesteld.
- Presenteren van de uitkomsten op een bijeenkomst met interventie-ontwikkelaars of een bestaand congres.
- De lijst met tips (of do's & dont's of succes- en faalfactoren) verspreiden via een artikel en / of media-aandacht.



Communicatie en implementatieplan

Zie fase 3.

Resultaten

- Meer kennis en inzicht in wat werkt om meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen.
- Publicatie met do's & dont's.
- Congres of bijeenkomst (of aansluiten bij bestaand congres of bijeenkomst).
- Media-aandacht rondom de publicatie.

Samenwerkingspartners

Universiteit Utrecht i.v.m. stagiaires.

Looptijd

1 jaar (met de bedoeling een vervolg in 2020).

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	112	7.616
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	112	1.456
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	112	2.800
Totaal Verwey-Jonker Instituut				11.872
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	8	792
Movisie	Medior	80	232	18.560
Movisie	Junior	54	238	12.852
Movisie	Project-Assistent	44	23	1.012
Stafkosten Movisie		11	501	5.511
Overhead Movisie		26	501	13.026
Totaal Movisie				51.753
Materiële kosten				4.000
Totaal				67.625

Thema 3 Inclusie en Toegankelijkheid

Binnen dit thema kijken we naar hoe inclusief de samenleving is en wat de toegankelijkheid is voor mensen met een migratieachtergrond van de verschillende sectoren daarbinnen. De nadruk ligt daarbij op wat publieke en private organisaties doen of kunnen doen in de omgang met personen met een migratieachtergrond. De afgelopen jaren heeft KIS vooral veel aandacht besteed aan de zorg- en hulpverlening in het sociaal domein. Daarnaast is in 2018 ook meer aandacht gekomen voor de omgang met diversiteit en discriminatie in het onderwijs en de arbeidsmarkt. Hierbij is enerzijds aandacht voor het in beeld brengen van de stand van zaken in verschillende sectoren en anderzijds aan het ontwikkelen van tools, handreikingen en het verspreiden van relevante kennis in het veld. KIS wil in 2019 graag de brede kijk op inclusie en toegankelijkheid in de samenleving doorzetten, omdat in deze sectoren van de samenleving nog belangrijke diversiteitsvraagstukken liggen die de toegankelijkheid en inclusie belemmeren.



Op het gebied van de arbeidsmarkt richten we ons in 2018 op manieren om wervings- en selectieprocessen te beïnvloeden om zo werkzoekenden met een migratieachtergrond een gelijkere kans te kunnen bieden. Voor 2019 stellen we voor om onze inzet op dit vlak door te zetten, maar nu vooral te focussen op hoe een 'harde aanpak' van discriminatie in werving en selectie in de praktijk werkt. Hoe effectief en hoe wenselijk is "naming and shaming" in het geval van arbeidsmarktdiscriminatie? Daarnaast verkennen we in 2019 hoe inclusief de werkvloer is en met name hoe verder bijgedragen kan worden aan vergroten van het samen aan het werk zijn en blijven op de etnisch-diverse werkvloer.

De afgelopen jaren hebben we veel aandacht besteed aan de toegankelijkheid en het cultuursensitiefwerken in de zorg- en hulpverlening. We hebben ons daarbij vooral gefocust op de reguliere aanbieders en met name de wijkteams. In 2019 willen we de cultuurspecifieke voorzieningen in de zorg in beeld brengen. Oftewel zorgaanbieders die zich specifiek om bepaalde groepen met een migratieachtergrond richten. Uitgangspunt is dat iedereen recht heeft op goede en toegankelijke zorg. De centrale vraag is welke gevolgen de ontwikkeling van cultuurspecifiek aanbod heeft voor patiënten en cliënten.

In 2018 zijn we op het gebied van onderwijs gestart met twee trajecten. Ten eerste voeren we een studie uit naar schooladviezen in het primair onderwijs en ten tweede voeren we een voorverkenning uit naar de aandacht voor diversiteit op pabo's en lerarenopleidingen. Op beide onderwerpen willen we in 2019 voortbouwen. De voorverkenning naar de pabo's en lerarenopleidingen biedt voldoende aanleiding om dit onderwerp in 2019 in een volledige studie op te pakken. Het onderzoek naar de schooladviezen kunnen we in 2019 uitbreiden door breder te kijken naar de schoolloopbaanontwikkeling van jongeren met een migratieachtergrond en met name naar het fenomeen van stapeling.

In het kader van het vergroten en de implementatie en impact van KIS willen we tenslotte in 2019 inzetten op de verdere ontsluiting van reeds door KIS ontwikkelde kennis en producten op het gebied van inclusie en toegankelijkheid. Op de vier onderwerpen van zorg, dienstverlening en onderwijs willen bestaande kennis proactief naar uitvoerende professionals en beleidsontwikkelaars in het veld brengen.

Overzicht van de in KIS2019 op te nemen projecten

Arbeidsmarkt

1. Verkennend onderzoek 'samen aan het werk' op de etnisch-diverse werkvloer.
2. Een 'harde aanpak' van discriminatie in werving en selectie: hoe werkt dat in de praktijk?
3. Discriminatie zelfstandigen.

Zorg / hulpverlening

4. Cultuurspecifieke voorzieningen in de zorg.

Onderwijs

5. Onderwijs: case study onderwijsroutes stapelaars.
6. Intercultureel vakmanschap pabo's.

Ontsluiting bestaande kennis en producten van KIS.

- 7a. Regionale bijeenkomsten zorg- en hulpverlening (wijkteams, intercultureel vakmanschap & samenwerking MZO).
- 7b. Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen.
- 7c. De relatie tussen maatschappelijke instituties (politie) en jongeren met een migratieachtergrond.
- 7d. Implementatie verkenning schooladviezen.



PROJECT 3.1 VERKENNEND ONDERZOEK 'SAMEN AAN HET WERK' OP DE ETNISCH-DIVERSE WERKVLOER

Aanleiding

In het kader van de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond is er met name aandacht voor belemmerende en bevorderende factoren in het werven en selecteren van etnisch divers personeel. Vorig jaar deed KIS bijvoorbeeld onderzoek naar hoe gemeenten hun werving en selectieprocessen meer diversiteitsproof kunnen maken.

Veel minder is bekend over waar Nederlanders met een migratieachtergrond én hun collega's tegenaan lopen wanneer zij samen aan het werk zijn, of te wel: hoe inclusief is de werkvloer? Dit is een urgent vraagstuk. Binnen bepaalde sectoren (overheid, politie en defensie⁷) is namelijk een hoge uitstroom van medewerkers met een migratieachtergrond gesignaleerd. Ook de doorstroom naar hogere functies lijkt minder bij medewerkers met een migratieachtergrond. Welke processen en mechanismen van in- en uitsluiting spelen zich af als werknemers met een migratieachtergrond eenmaal "binnen" zijn? En hoe zijn deze processen en mechanismen positief te beïnvloeden?

Het KIS-onderzoek *Schurende Waarden* (nog te verschijnen) laat zien dat etnische en religieuze diversiteit op de werkvloer kan zorgen voor nieuwe uitdagingen. Uit het project Transitie Arena (2017)⁸ blijkt dat er nog de nodige weerstand bestaat om diversiteit binnen de organisatie bespreekbaar te maken. Zelfs als organisaties open staan voor meer diversiteit en daar ook gericht op werven, kunnen er op de werkvloer knelpunten ontstaan, zo bleek uit een onderzoek naar diversiteit binnen de Amsterdamse rechtbank (Boutellier, Razenberg & De Winter-Koçak, 2018). Recent bleek ook uit het proefschrift van Ismintha Waldring (VU) dat de tweede generatie migranten goed integreert op de werkvloer maar de 'eigen identiteit' thuislaat.⁹

Meer inzicht van binnenuit in de in- en uitsluitingsmechanismen op de werkvloer met betrekking tot medewerkers met een migratieachtergrond en het draagvlak voor diversiteit op de werkvloer vergroten. Door dit onderwerp vanuit verschillende perspectieven te belichten (management, collega's met een Nederlandse achtergrond en medewerkers met een migratieachtergrond) moet duidelijk worden hoe in- en uitsluiting op de werkvloer eruit ziet en waar de verschillende partijen tegenaan lopen in de praktijk. Wat verbindt medewerkers met elkaar? Welke vooroordelen spelen er? Hoe wordt er omgegaan met verschillen tussen medewerkers? Kortom: hoe is het gesteld met de inclusie op de werkvloer en wat zijn aanknopingspunten om met een toename van diversiteit op de werkvloer een inclusieve werkvloer te realiseren?

Doelstelling

Inzichtelijk maken van processen en mechanismen van in- en uitsluiting die zich binnen een organisatie afspelen wanneer er sprake is van een etnisch cultureel divers personeelsbestand en het formuleren van aanknopingspunten (zoals startpunten voor dialoog) voor een meer inclusieve werkvloer.

Aanpak

Stap 0 (deels in 2018): Werving en draagvlak bedrijven.

We streven ernaar om in 2018 de twee bedrijven te werven die actief deel gaan nemen aan dit project. Het gaat om middelgrote tot grote bedrijven die open staan voor inclusiviteit op de werkvloer (in kader van draagvlak) en die wat betreft branche sterk van elkaar verschillen. In afstemming op hun situatie en behoeften concretiseren we het plan van aanpak. Hierdoor kunnen we maatwerk leveren wat het draagvlak vergroot. Werving van bedrijven loopt via warme contacten van Verwey-Jonker (bedrijven die deelnamen aan *Schurende Waarden*; Diversiteit en Bedrijf, Radboudziekenhuis) en Movisie (ABU, Locus, NS, PostNL).

7 Zie bijvoorbeeld het SCP-rapport Grenzen aan de eenheid (https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Grenzen_aan_de_eenheid) of Uitstroom allochtonen bij de Rijksoverheid (https://www.aofondsrijk.nl/fileadmin/ao_data/Middelen/Onderzoeken/Onderzoek_uitstroomredenen.pdf).

8 Zie <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/diversiteitsbeleid-ontwikkelen-urgentiebesef.pdf> voor het eindproduct van dit project.

9 Zie <https://nos.nl/artikel/2232267-tweede-generatie-integreert-goed-op-werkvloer-maar-laat-identiteit-thuis.html>.



Stap 1: Deskresearch

In deze fase verzamelen we reeds bestaande kennis uit (nationaal en internationaal) onderzoek naar diversiteit en inclusie op de werkvloer. En bestuderen we documenten van de twee deelnemende organisaties die inzicht geven in hoe diversiteit & inclusie op de werkvloer speelt (beleidsdocumenten, medewerkers(tevredenheid)onderzoeken, trainingen of andere programma's die ingezet worden). Voor de internationale literatuurverkenning benaderen we Inclusive Works. Movisie heeft al eerder met hen samengewerkt. In het geval dat Inclusive Works deze opdracht niet uit zal voeren dan worden deze Materiële kosten omgezet in KIS-uren en zullen KIS-onderzoekers de internationale literatuurverkenning uitvoeren. Dit deskresearch leidt tot (1) overzicht van aandachtspunten en (zover bekend) werkzame factoren voor inclusie op de werkvloer en (2) startpunt voor praktijkverkenning binnen bedrijven.

Stap 2: Praktijkverkenning en analyse

Doel van de praktijkverkenning is om van binnenuit inzicht te krijgen in wat er speelt als het inclusie op de werkvloer betreft en in de verbeterpunten die zij zelf voorstellen. De onderzoeksmethodieken die we hiervoor inzetten, stemmen we af met het desbetreffende bedrijf. In ieder geval zullen in deze praktijkverkenning verschillende groepen binnen de organisatie betrokken worden, te weten: management, directe collega's met een Nederlandse achtergrond en medewerkers met een migratieachtergrond. De bevindingen uit de praktijkverkenning worden geanalyseerd en processen en mechanismen van in- en uitsluiting en verbeterpunten worden beschreven.

Stap 3: Validering en verbinding met de praktijk

De praktijkbevindingen koppelen we aan de resultaten van het deskresearch, om deelnemende organisaties te kunnen adviseren over hun verdere aanpak. Per bedrijf wordt een (interne) werkbijeenkomst georganiseerd waarin literatuur- en praktijkbevindingen gepresenteerd en besproken worden met belanghebbenden. Samen met belanghebbenden worden aanknopingspunten voor een inclusieve(re) werkvloer geformuleerd en actieagenda voor onderzoek, beleid en praktijk opgesteld.

Stap 4: Kennisproducten: openbare rapportage en landelijke slotbijeenkomst

De resultaten van het deskresearch en de geanonimiseerde bevindingen van de praktijkanalyse worden beschreven in een handzame rapportage. De belangrijkste resultaten van het project worden gepresenteerd in een landelijke slotbijeenkomst (bij voorkeur in samenwerking met andere partners, zoals bijvoorbeeld Diversiteit en Bedrijf). Tijdens deze bijeenkomst worden bedrijven en andere deelnemers uitgenodigd om op basis van de onderzoeksbevindingen aandachtspunten te formuleren voor praktijk(verandering), beleidsontwikkeling en (verder)onderzoek gericht op inclusiviteit op de werkvloer.

Planning

- | | |
|--|-----------------------|
| ● Afstemming met bedrijven | Januari |
| ● Deskresearch en rapportage (i.s.m. Inclusive Works en stagiaire) | Januari t/m Maart |
| ● Praktijkverkenning | Maart t/m Mei |
| ● Tussenrapportage op basis van deskresearch | Juni/Juli |
| ● Analyse praktijkverkenning | Juni t/m September |
| ● Werkbijeenkomst per bedrijf | Oktober |
| ● Slotbijeenkomst | November |
| ● Twee klankbordgroepen | Februari en September |

Communicatie en implementatieplan

- Artikel op KIS.nl.
- Artikel in een vaktijdschrift (HR).
- Presentatie onderzoek tijdens bijeenkomst(en) Diversiteit in Bedrijf/Inclusive Works.
- Vermelding onderzoek in relevante nieuwsbrieven (bijv. MKB-Nederland).

Resultaten

Dit project levert verschillende eindproducten op, te weten:

- Tussentijdse rapportage van het deskresearch.
- Interne handreiking voor deelnemende bedrijven.
- Rapportage met onderbouwing van mechanismen van in- en uitsluiting op de werkvloer en aanbevelingen.



Samenwerkingspartners

- Diversiteit in Bedrijf, Locus, Inclusive Works.
- Klankbordgroep op te stellen met samenwerkingspartners, SZW VIA, en wetenschappers (VU, etc.).

Looptijd

Januari – December 2019.

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	60	6.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	152	10.336
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	224	2.912
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	224	5.600
Totaal Verwey-Jonker Instituut				25.304
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	40	3.200
Movisie	Junior	54	114	6.156
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	154	1.694
Overhead Movisie		26	154	4.004
Totaal Movisie				15.054
Materiële kosten				8.250
Totaal				48.608

PROJECT 3.2 EEN 'HARDE AANPAK' VAN DISCRIMINATIE IN WERVING EN SELECTIE: HOE WERKT DAT IN DE PRAKTIJK?

Aanleiding

In het maatschappelijk debat wordt steeds vaker gepleit voor een 'harde' aanpak van discriminatie in werving en selectie door organisaties: bijvoorbeeld 'naming and shaming' van organisaties die discrimineren op de arbeidsmarkt of arbeidsmarktdiscriminatie toestaan of handhaving en toezicht vanuit de Inspectie SZW.

Een voorbeeld is de discussie rondom de uitzendbureaus die ingaan op discriminerende verzoeken van bedrijven. In Rotterdam wordt daarom momenteel ingezet door Radar op de ontwikkeling van plan met een wat 'hardere' aanpak: er wordt geen zaken meer gedaan met bedrijven die zich te weinig inzetten tegen discriminatie. Ook de ABU oriënteert zich momenteel op een strategie waarbij niet meer wordt samengewerkt met uitzendbureaus die geen goed diversiteitsbeleid hebben en te weinig doen in het aanpakken van discriminatie.

Nu een 'harde' aanpak van discriminatie in opkomst is, is de vraag: Wat voor type 'harde' aanpakken zijn er? Hoe werkt zo'n 'harde' aanpak in de praktijk? Welke leerpunten komen hier uit voort? En op welke manier kunnen voorwaarden en tips uit de wetenschappelijke kennis, toegepast worden in de praktijk?



Meerjarenvisie

Movisie is gestart in juli 2018 met een literatuuronderzoek om na te gaan wat bekend is uit de wetenschappelijke literatuur over wat werkt bij onder meer handhaving en 'naming and shaming' bij discriminatie in werving en selectie (zie bijlage: onderdeel B kennislemniscaat). Hierbij ligt de nadruk op de internationale wetenschappelijke literatuur en de kennis die hieruit voortkomt is theoretisch van aard. Het ophalen van kennis uit de praktijk en onderbouwing daarvan, moet daarom nog gebeuren. Daarom wordt er in 2019 een praktijkonderzoek voorgesteld dat praktijkkennis geëxpliciteerd wordt (onderdeel van A kennislemniscaat) én onderbouwt, met name door middel van de uitkomsten van het literatuuronderzoek van 2018. Ook wordt voorgesteld in 2019 een praktische instrument/tool (onderdeel C kennislemniscaat) te ontwikkelen om de opgehaalde kennis te verspreiden. In 2020 wordt dan ingezet op implementatie van deze kennis.

Doelstelling

1. Antwoord krijgen op bovenstaande onderzoeksvragen:
 - » Hoe ziet de 'hardere aanpak' van discriminatie in werving, welke type zijn er? en hoe ziet dit er in de praktijk uit; wat kenmerkt deze aanpak? (a)
 - » Wat zijn opbrengsten van de 'harde' aanpak van discriminatie in werving en selectie in de beleving van verschillende betrokkenen zoals gemeenten, bedrijven, uitzendbureaus en inspectie? (b)
 - » Welke aanvullende condities of randvoorwaarden komen uit praktijkonderzoek als aanvulling op het eerdere theoretische onderzoek uit 2018? (c)
2. Praktische tips formuleren op basis van het onderzoek voor beleid en praktijk voor het vormgeven en uitvoeren van de 'hardere aanpak' van discriminatie in werving en selectie (o.a. handhaving en 'naming & shaming'), via een handige publicatie/ instrument / tool.
3. Deze publicatie/instrument / tool actief verspreiden en delen met onder andere gemeenten en organisaties die discriminatie in werving en selectie willen verminderen.

Aanpak

Fase 1: Voorbereiding

- Inventariseren verschillende type aanpakken.
- Ontwikkelen onderzoeksdesign.
- Zoeken en afstemming met projectpartners: er zijn nu verschillende samenwerkingspartners in beeld. Gekeken zal worden met wie er uiteindelijk samengewerkt kan worden en er zullen nadere afspraken gemaakt worden over de samenwerking.

Fase 2: Onderzoeksfase

- Observaties om beeld te krijgen van aanpak en kenmerken (onderzoeksvraag a).
- Interviews met uitvoerders / en of deelnemers; om een beeld te krijgen van de opbrengsten (onderzoeksvraag b) en de condities en randvoorwaarden (onderzoeksvraag c).
- Analyse van de gevonden gegevens.

Fase 3: Kennisdisseminatie

- Antwoorden onderzoeksvragen beschrijven in onderzoeksrapport.
- Tips formuleren via een handige publicatie/instrument/tool. We denken aan een infographic met daarin info over wanneer een 'harde' aanpak zinvol is (en wanneer niet en wat dan andere opties zijn).
- Media-aandacht rondom de twee publicaties en daarnaast artikelen in vakbladen.

Communicatie en implementatieplan

Zie fase 3. Daarnaast wordt volgens jaar, 2020, verder ingezet op implementatie van deze kennis.

Resultaten

- Onderzoek publicatie met antwoorden op vragen.
- Publicatie (of artikel met tips).
- Media-aandacht of artikel rondom publicaties.



Samenwerkingspartners

Mogelijke samenwerkingspartner: ABU, gemeente Rotterdam, Radar.

Looptijd

1 jaar

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	60	6.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	60	780
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	60	1.500
Totaal Verwey-Jonker Instituut				8.280
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	200	16.000
Movisie	Junior	54	260	14.040
Movisie	Project-Assistent	44	20	880
Stafkosten Movisie		11	480	5.280
Overhead Movisie		26	480	12.480
Totaal Movisie				48.680
Materiële kosten				2.000
Totaal				58.960

PROJECT 3.3 DISCRIMINATIE ZELFSTANDIGEN

Aanleiding

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijkt een hardnekkig verschijnsel te zijn, zo laten diverse onderzoeken zien. In hoeverre dat ook zelfstandigen treft is onbekend. Uit gesprekken van SZW met een aantal wetenschappers zijn signalen ontvangen dat zelfstandigen met een migratieachtergrond mogelijk minder opdrachten krijgen. In hoeverre dit echt voorkomt en in hoeverre discriminatie hierbij een rol speelt is onbekend. Om hier wel inzicht in te krijgen wordt op verzoek van SZW hiernaar onderzoek gedaan.

Doelstelling

Met dit project beogen we aan te tonen of en in hoeverre zelfstandigen met een migratieachtergrond minder opdrachten krijgen voor het uitvoeren van werkzaamheden. De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

1. In welke mate is bij de werving van ZZP'ers sprake van discriminatie op grond van etniciteit?
2. In welk stadium van het wervings- en selectieproces gebeurt dit (worden Cv's überhaupt bekeken en/of wordt contact opgenomen met de sollicitant)?

Aanpak

Sectoren met de meeste ZZP'ers zijn: de zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid en handel. Voor zzp'ers met een migratieachtergrond zijn het: de horeca, vervoer en opslag en onderwijs (CBS 2016). De opdrachten worden via verschillende kanalen verkregen: via het



netwerk, met behulp van sociale media, door bemiddelingsbureaus en via online marktplaatsen (een overzicht is te vinden op: <https://www.zipconomy.nl/tool/interim-jobboards/>). Welke kanalen het meest worden benut en het meest resultaat opleveren is voor zover wij weten niet bekend. Voor de overheid zijn de mogelijkheden om eventuele discriminatie via die kanalen te beperken verschillend. Met formele instanties die dit faciliteren, zoals bemiddelingsbureaus en beheerders van marktplaatsen, zijn meer mogelijkheden voor beïnvloeding dan wanneer particulieren zelf als opdrachtgever een ZZP'er werven.

Het onderzoek zal zich in beginsel richten op online marktplaatsen. Allereerst zal echter worden verkend of en in hoeverre dit kanaal relevant is voor ZZP'ers met een migrantenachtergrond en ook om welke sector(en) dat dan gaat. We doen dat door het voeren van gesprekken met deskundigen op dit vlak (zoals onderzoekers, FNV zzp en actoren die het werven van ZZP'ers faciliteren). Indien blijkt dat de relevantie van online marktplaatsen te beperkt is, zal in overleg met SZW worden gesproken over een eventuele alternatieve invulling van het onderzoek. Hierna is een voorstel uitgewerkt voor als dit wel een relevant wervingskanaal is.

Op basis van de verkenning bepalen we op welke sector(en) en groep(en) ZZP'ers het onderzoek zich zal richten en welke marktplaatsen voor welke regio's we zullen benutten. Vervolgens zullen virtuele praktijktests worden uitgevoerd. Daartoe plaatsen we Cv's van verschillende groepen fictieve kandidaten. De keuze voor de verschillende 'praktijkgroepen' baseren we op de verkenning en leggen we voor aan de klankbordgroep die voor dit project wordt samengesteld. Daarbij gaat het bv om: migratie-achtergrond, leeftijd, geslacht en werkervaring. Parallel hieraan worden de Cv's van de controlegroep opgesteld. Na plaatsing registreren we de reacties van de opdrachtgevers. Hierbij kijken we enerzijds naar de 'kliks'; hoe vaak is een CV überhaupt geopend? Daarnaast kijken we of contact wordt opgenomen met de ZZP'er. Deze reacties worden geanalyseerd.

Het aantal op te stellen Cv's hangt af van de gemaakte keuzes en wordt bovendien bepaald door de ruimte in het budget. Met het oog op het realiseren van voldoende bewijskracht zal een groot aantal Cv's nodig zijn. Eerder vergelijkbaar onderzoek leerde dat er risico is op onthulling, waarmee destijds het plaatsen van Cv's op de betreffende databank is gestaakt. Voor de start van het plaatsen van de Cv's zullen we contact zoeken met de betreffende websites en/of intermediairs om hen te informeren over het onderzoek, zodat zij hier adequaat op kunnen reageren.

Communicatie en implementatieplan

Het onderzoek zal leiden tot zicht op de mate van discriminatie van zelfstandigen heeft in die zin vooral een agenderende functie en kan dienen voor onderbouwing van eventuele vervolgacties. De gedachten-vorming over welke dat zijn, valt buiten het bestek van dit onderzoek. De resultaten zullen worden verspreid via de KIS-website en artikelen in vakbladen.

Resultaten

Het resultaat is een publicatie met inzicht in de vraag of en in hoeverre ZZP'ers met een migranten-achtergrond te maken krijgen met discriminatie bij het verwerven van opdrachten.

Samenwerkingspartners

Voor dit project zal een klankbordgroep worden samengesteld, waarvoor we onder meer benaderen: onderzoekers met ervaring op dit terrein (b.v. Douwe Grijpstra), een vertegenwoordiger van FNV zzp en experts op het gebied van het rekruteren van ZZP'ers.

Looptijd / planning

- | | |
|--|-----------|
| • Verkenning en besluitvorming over uitvoering praktijktests (i.s.m. SZW) | Jan - Feb |
| • Voorbereiding van het onderzoek incl. bijeenkomst klankbordgroep | Feb - Apr |
| • Uitvoering praktijktests | Mei - Sep |
| • Analyses en conceptrapportage schrijven; tweede bijeenkomst klankbordgroep | Okt |
| • Afronding rapportage en verspreiden van de resultaten | Nov |



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	12	1.188
Movisie	Medior	80		0
Movisie	Junior	54	140	7.560
Movisie	Project-Assistent	44	220	9.680
Stafkosten Movisie		11	372	4.092
Overhead Movisie		26	372	9.672
Totaal Movisie				32.192
Materiële kosten				3.000
Totaal				35.192

PROJECT 3.4 CULTUURSPECIFIEKE VOORZIENINGEN IN DE ZORG

Aanleiding

Iedereen heeft recht op goede, toegankelijk zorg en hulpverlening. De rijksoverheid en gemeenten stellen dat het reguliere zorgaanbod voor iedereen toegankelijk moet zijn en bij alle doelgroepen moet aansluiten. Uit diverse recente onderzoeken blijkt echter dat de reguliere zorg in het algemeen nog niet altijd voldoende toegesneden is op de behoefte van diverse bevolkingsgroepen. Als antwoord daarop ontstaan, mede door de marktwerking, initiatieven voor cultuurspecifieke zorg. Deze aanbieders voorzien in de specifieke behoeften van patiënten en cliënten met een migratieachtergrond aan zorg waar rekening wordt gehouden met de eigen taal en cultuur.

Deze ontwikkeling is te zien in onder meer de ggz, thuiszorg, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, kraamzorg en ouderenzorg. Uit recent onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut naar de gezondheidszorg en jeugdzorg in Den Haag blijkt dat inwoners met een migratieachtergrond steeds vaker voor cultuurspecifieke aanbieders kiezen omdat de toegankelijkheid van de reguliere zorg voor hen niet optimaal is. Ook kiezen ze voor het specifieke aanbod omdat ze het gevoel hebben daar beter begrepen te worden en serieuzer te worden genomen. Er bestaan meerdere onderzoeken naar de opkomst van cultuurspecifieke voorzieningen. Deze richten zich met name op de behoeften bij cliënten/patiënten. KIS deed in de afgelopen twee jaar onderzoek naar het verbeteren van de diversiteitsgevoeligheid van wijkteams en samenwerking tussen reguliere zorg en migrantenorganisaties / sociale ondernemers.

Probleemstelling

Voorals in grootstedelijke gebieden groeit de cultuurspecifieke zorg (ook wel interculturele zorg genoemd). Op zich geen probleem, zou je zeggen, maar deze zorg lijkt zich los van de reguliere zorg te ontwikkelen. Dan is er weinig expertise uitwisseling tussen reguliere- en cultuurspecifieke zorg.

De geschetste ontwikkeling leidt mogelijk tot versnippering en een apart loket voor patiënten en cliënten met een migratieachtergrond. Gemeenten en de overheidsinstanties lijken niet goed te weten hoe met de groei van het cultuurspecifieke aanbod om te gaan.

Doelstelling

In dit project willen wij meer inzicht verkrijgen in hoe de cultuurspecifieke zorg zich ontwikkelt, welke voorbeelden er zijn van samenwerking met regulier zorg, op welke manier de kwaliteit van zorg in zijn geheel kan verbeteren voor patiënten en cliënten met een migratieachtergrond. De verkregen inzichten willen wij vertalen naar concrete aanbevelingen.



Kennisvragen

- Wat zijn de gevolgen van de groei van (aparte) cultuurspecifieke zorgorganisaties? Wat zijn de kansen en bedreigingen? Leidt dit tot een breder aanbod en meer keuzemogelijkheden of tot versnippering en onduidelijkheid?
- Hoe is de samenwerking en kennisuitwisseling tussen cultuurspecifiek- en regulier (generiek) zorgaanbod?
- Onder welke voorwaarden kan de cultuurspecifieke zorg bijdragen aan de kwaliteitsverbetering van de zorg in zijn algemeen? Gezien het feit dat de overheid verwacht dat de reguliere zorg voor álle doelgroepen is, is de vraag of het cultuurspecifieke aanbod ook regulier gemaakt kan worden en wat de mogelijke voor en nadelen daarvan zouden kunnen zijn? Ofwel kunnen lessen en ervaringen uit het cultuurspecifieke aanbod ook toegepast worden in de generieke zorg, en zo ja hoe?
- Wat is de behoefte van cliënten en patiënten met een migratieachtergrond? Wat zien vertegenwoordigers van deze groepen als kansen en bedreigingen?
- Biedt deze kennis concrete aanknopingspunten voor beleid?

Doelgroep

- Gemeenten, ministerie van VWS, cultuurspecifieke zorgaanbieders, reguliere aanbieders, beleidsmakers, zorgverzekeraars, professionals, zelforganisaties van migrantengroepen en cliënten.

Aanpak

Wij maken een keuze voor onderzoek in twee sectoren: GGZ en Ouderenzorg. De GGZ omdat cultuurspecifieke organisaties in deze sector het meest ontwikkeld zijn. Ouderenzorg omdat de behoefte aan specifieke zorg bij deze doelgroep (eerste generatie migranten) het sterkst lijkt .

1. Literatuurstudie.
2. Deskresearch met inventarisatie van samenwerking tussen cultuurspecifieke- en reguliere zorg.
3. Interviews (6) met reguliere en cultuurspecifieke aanbieders in twee sectoren.
4. Interviews (2) met twee gemeenten.
5. Interviews (4) met vertegenwoordigers van patiënten/cliënten met een migratieachtergrond.
6. Interviews (3) met rijksoverheid en zorgverzekeraars.
7. Nadere bestudering van twee samenwerkingsvormen / goede voorbeelden.
8. Tussenrapport.
9. Expertmeeting.
10. Eindrapport.
11. Landelijke bijeenkomst.
12. Kennisverspreiding.

Samenwerkingspartners

Ministerie van VWS; Ministerie van SZW, S&I/JEP; (cultuurspecifieke) zorgaanbieders, zorgverzekeraars.

Resultaten

- Een rapport met antwoord op eerdergenoemde vragen en aanbevelingen voor zorgorganisaties, overheid en zorgverzekeraars.
- Een artikel op de website.
- Een landelijke bijeenkomst om de resultaten te bespreken en zo mogelijk vervolgplannen te maken.

Communicatie en implementatieplan

Belangrijkste stakeholders worden gedurende de gehele looptijd van het project betrokken. De kennisverspreiding verloopt via publicatie van het eindrapport, een artikel op onze website met concrete aanbevelingen, een landelijke bijeenkomst met belangrijkste stakeholders en publicatie van een verslag van deze bijeenkomst op diverse websites.



Planning / looptijd

• Literatuurstudie	Jan - Feb
• Deskresearch met inventarisatie	Feb - Mrt
• Interviews	Mrt - Mei
• Nadere bestudering 2 goede voorbeelden	Mei - Jul
• Analyse	Aug - Sep
• Tussenrapport	Sep
• Expertmeeting	Sep - Okt
• Eindrapport	Okt
• Landelijke bijeenkomst toekomstagenda	Nov
• Kennisverspreiding	Nov - Dec

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	135	13.500
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	115	7.820
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	65	3.120
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	327	4.251
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	327	8.175
Totaal Verwey-Jonker Instituut				37.322
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	40	3.200
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	40	440
Overhead Movisie		26	40	1.040
Totaal Movisie				4.680
Materiële kosten				3.000
Totaal				45.002



Project 3.5 Onderwijs: casestudie onderwijsroutes stapelaars

Aanleiding¹⁰

Jongeren met een migratieachtergrond stapelen in het onderwijs twee keer zo vaak als jongeren met een Nederlandse achtergrond (Crul, 2000). De langste route die door een deel van de jongeren wordt afgelegd is: vmbo, mbo, hbo en wo. Hoewel deze jongeren in het maatschappelijk debat als succesvol worden gekwalificeerd (de eerder beschreven onderwijsroute wordt bijvoorbeeld bestempeld als de "koningsroute"), is stapelen in het onderwijs niet efficiënt en pakt in sommige gevallen zelfs nadelig uit voor deze jongeren. Sinds het invoeren van het leenstelsel zijn de kosten om te studeren hoger geworden, waardoor jongeren een grotere druk kunnen ervaren. Met als resultaat dat jongeren (meer) schulden maken, of besluiten niet te stapelen vanuit financiële overwegingen (OCW, 2015), waardoor hun (onderwijs)potentieel mogelijk niet wordt benut. Daarnaast zijn jongeren met een migratieachtergrond die stapelen ouder dan andere studiegenoten, wat mogelijk effect heeft op hun arbeidsmarktpositie na afloop van hun studie.

Voor jongeren de bijvoorbeeld de koningsroute hebben doorlopen betekent dit ook dat er ergens in hun onderwijsloopbaan iets mis is gegaan waardoor zij niet eerder op hbo- of wo-niveau terecht zijn gekomen. Vanuit het huidige KIS-onderzoek naar onder advisering bij leerlingen met een migratieachtergrond worden verschillende aandachtspunten geschetst die mogelijk ook een rol spelen in de verklaring van de lange studieroute van jongeren met een migratieachtergrond. Onderwijsprofessionals in het primair onderwijs geven aan dat het soms lastiger kan zijn om passend advies te geven aan leerlingen met een migratieachtergrond (door o.a. taalachterstand, beperkte ondersteuning ouders, (multi)problematiek). Tegelijkertijd wijzen de professionals ook op beperkte (professionele) begeleiding en beperkte mogelijkheden voor doorstroom binnen het voortgezet onderwijs. Dit geeft ons aanleiding om de gehele onderwijsloopbaan van stapelende jongeren met een migratieachtergrond in kaart te brengen. Dit doen wij door casestudies uit te voeren bij stapelaars met een migratieachtergrond die momenteel een hbo- of wo-opleiding volgen. Van stapelaars die in de laatste jaren van een hbo- of wo-opleiding zitten kan objectief worden vastgesteld dat zij dit niveau aan kunnen en dat er in hun schoolcarrière waarschijnlijk manieren zijn geweest om hen sneller te laten doorstroom naar het niveau passend bij hun capaciteiten.¹¹

Doelstelling

In het verleden zijn er verschillende onderzoeken gedaan naar de schoolloopbaan van jongeren met een migratieachtergrond (o.a. Crul, 2000; De Braat & Foolen, 2012; Jenje-Heijdel, 2010, Inspectie van het Onderwijs, 2011). Dit onderzoek onderscheidt zich op twee manieren. Ten eerste focust dit onderzoek zich op het beter in beeld brengen van **de behoeften** van stapelende jongeren met een migratieachtergrond. In eerder onderzoek is daar niet dieper op ingegaan, vermoedelijk heeft dat ook te maken met de framing van "de succesvolle stapelaar". Wij vragen hen: Welke vormen van ondersteuning heb je nodig gehad en niet gekregen om sneller op het onderwijsniveau van je kunnen terecht te komen? En wat zou er, volgens de jongeren zelf, beter kunnen om andere jongeren met een migratieachtergrond eerder op het hoger of wetenschappelijk onderwijs terecht te laten komen? Ten tweede bevragen wij jongeren op het eindstation van hun onderwijsloopbaan, zodat zij in retrospectief zowel uitspraken kunnen doen over knelpunten in het PO, VO, middelbaar, hoger en wetenschappelijk onderwijs.

Het doel van dit onderzoek is het detecteren van knelpunten in de begeleiding en ondersteuning van jongeren met een migratieachtergrond gedurende hun onderwijsloopbaan. Daarnaast beogen we om te leren van de succesfactoren bij jongeren die moesten stapelen en bij wie dat ook goed is gelukt.

¹⁰ Gebruikte bronnen:

- Crul, M. (2000). *De sleutel tot succes: over hulp, keuzes en kansen in de schoolloopbanen van Turkse en Marokkaanse jongeren van de tweede generatie*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- De Braat, M. & Foolen, N. (2012). *Oorzaken van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten*. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.
- Inspectie van het Onderwijs (2011). *Onder advisering van allochtone leerlingen?* Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Jenje-Heijdel, W. (2010). *Welke routes doorlopen leerlingen in het onderwijs?* Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2010. Den Haag: CBS.
- OCW (2015). *Monitor Beleidsmaatregelen 2015. Studiekeuze, studiegedrag en leengedrag in relatie tot beleidsmaatregelen in het hoger onderwijs, 2006-2015*. Nijmegen: ResearchNed.

¹¹ Met deze insteek beslaan we niet het gehele vraagstuk van stapeling. Dit heeft zowel inhoudelijke als praktische redenen. Zo kijken we niet naar jongeren die wel wilden stapelen maar daar niet goed in zijn geslaagd. Praktisch gezien is het lastig en arbeidsintensief om vast te stellen bij welke jongeren het stapelen niet is geslaagd en om in contact te komen met deze jongeren. We hebben gekozen voor een insteek die het binnen de kaders (vooral beschikbare tijd) van dit project een maximaal inzicht oplevert in dit vraagstuk.



Uiteindelijk komen we tot aandachts- en verbeterpunten om de begeleiding en ondersteuning van jongeren met een migratieachtergrond in het onderwijs te optimaliseren. Idealiter leidt dit tot aanknopingspunten voor de onderwijssector en aanpalende organisaties voor een efficiëntere doorstroom van jongeren met een migratieachtergrond binnen het onderwijs, zodat eenieder talent en capaciteit volledig wordt benut.

Aanpak

Voor dit onderzoek wordt er gebruikt gemaakt van mixed methods die in verschillende fases wordt uitgezet. Te weten;

Fase 1 - Beknopte literatuurstudie

Wat is er al bekend is over het stapelen in het onderwijs door jongeren met een migratieachtergrond? Welke verklaringen worden hiervoor gegeven?

Fase 2 - Kwantitatief: Enquête stapelaars met een migratieachtergrond

Enquête onder derde en vierdejaars studenten met een migratieachtergrond op het hbo en wo, om onderwijsroutes in kaart te brengen en de eerste signalen van knelpunten op te halen.

Fase 3 - Kwalitatief: Casestudies stapelaars met een migratieachtergrond

Om beter te begrijpen welke (ondersteunings)mogelijkheden en steun een jongere heeft gehad gedurende de onderwijs carrière verrichten wij tien casestudies. Ook gaan wij dieper in op knelpunten en eventuele verbeterpunten. Binnen de casestudie worden jongeren zelf bevroegd, maar ook ondersteuners en/of beïnvloeders gedurende hun onderwijsloopbaan. Hierbij valt te denken aan ouders en/of onderwijsprofessionals.

Fase 4 - Validatie

De bevindingen van het onderzoek bespreken wij met belanghebbenden (ervaringsdeskundigen, onderwijsprofessionals etc.) gedurende een themabijeenkomst over stapelaars met een migratieachtergrond in het onderwijs.

Fase 5 - Kennisproduct

Onderzoeksrapport met de bevindingen van het onderzoek.

Communicatie en implementatieplan

- Publicatie op KIS.nl en www.verwey-jonker.nl en bijbehorend artikel.
- Publicatie in vaktijdschrift (onderwijs).
- Afhankelijk van uitkomsten en afstemming met ministerie SZW een eindbijeenkomst met partijen uit het onderwijsveld in 2020 om de einduitkomsten te presenteren.

Resultaten

Inzicht in de succesfactoren bij jongeren die in hun onderwijs carrière moesten stapelen. Daarnaast inzicht in de manier waarop de begeleiding en ondersteuning van jongeren in het onderwijs verbeterd kan worden om daarmee (1) de noodzaak tot stapeling te verminderen en (2) indien stapeling toch nodig is deze zo succesvol mogelijk te laten zijn. De uitkomsten van het traject worden gepresenteerd in een onderzoeksrapport waarin meer zicht wordt gegeven op de succesfactoren en op welke knelpunten stapelaars hebben ervaren en welke ondersteuningsbehoeften zij hebben (gehad). Vervolgens worden suggesties gedaan voor oplossingsrichtingen.

Samenwerkingspartners

Vereniging Hogescholen, VSNU, Erasmus Universiteit Rotterdam, VU.



Planning / looptijd

- Literatuurstudie Jan - Feb
- Enquête Mrt - Mei
- Interviews Mei - Aug
- Themabijeenkomst Okt
- Analyse en rapportage Nov - Dec

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	60	6.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	120	8.160
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	200	9.600
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	392	5.096
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	392	9.800
Totaal Verwey-Jonker Instituut				39.112
Materiële kosten				5.000
Totaal				44.112

PROJECT 3.6 INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP OP DE PABO'S

Aanleiding

Vanuit de praktijk kreeg KIS het signaal dat docenten soms handelingsverlegenheid hebben om gevoelige onderwerpen in de klas te bespreken met leerlingen van diverse culturele en etnische achtergronden. In 2018 heeft KIS een voorverkenning gedaan met als het onderwerp 'Diversiteit en intercultureel vakmanschap op de lerarenopleiding'. Het doel van dit project was om met het veld in gesprek te gaan over (1) de instroom en het behoud van studenten met een migratieachtergrond op de pabo en de lerarenopleiding en (2) aandacht voor intercultureel werken in het curriculum. We wilden kijken welk onderwerp zij belangrijk vonden om in het werkplan voor 2019 op te nemen en tegelijkertijd draagvlak voor het onderzoek creëren. Uit interviews met o.a. de PO-raad, VO-raad en hogescholen bleek dat het lerarentekort als problematisch gezien werd, maar daar is op nationaal niveau al aandacht voor en zijn een aantal initiatieven gestart.¹² De geïnterviewden gaven aan dat KIS vooral een rol zou kunnen spelen bij het intercultureel vakmanschap, wat zeker een onderwerp is dat leeft in het onderwijs.¹³

Voorals in de grote steden (G4) zal in de komende jaren de diversiteit in leerlingepopulatie steeds verder toenemen (Jennissen, Engbersen, Bokhorst, & Bovens 2018).¹⁴ Het is van belang om de verschillende culturen van de maatschappij te herkennen, tolereren en bovenal te begrijpen (Coulby, 2006). Het onderwijzen van een groep multiculturele leerlingen biedt uitdagingen. Echter, er is geen ontkomen meer aan het uitrusten van leerlingen met nieuwe kennis en competenties (Stier, 2003). De vraag is in hoeverre (toekomstige) docenten zich toegerust voelen om hiermee om te gaan? Waar hebben ze behoefte aan om in de praktijk aan de slag te gaan?

Uit onze voorverkenning kwam naar voren dat pabo-opleidingen zich richten op de pedagogisch didactische ontwikkeling van hun studenten waarbij aandacht is voor het ontwikkelen van een professionele identiteit (e.g. Hoe geef jij les? Hoe reageer je op leerlingen?).

¹² Onder andere via het Arbeidsmarkt platform primair onderwijs (<https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/>).

¹³ Naar aanleiding van de consultatierondes met SZW en in acht nemend de andere project ideeën voor KIS 2019, hebben we ervoor gekozen om de instroom en doorstroom van studenten te laten vervallen en ons alleen te richten op het intercultureel vakmanschap op de pabo's (en de lerarenopleidingen niet mee te nemen in het onderzoek).

¹⁴ Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M. & Bovens, M. (2018). De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het regeringsbeleid.



KIS heeft al onderzoek gedaan naar het bespreekbaar maken van maatschappelijke spanningen op het hbo.¹⁵ Ook is er gekeken naar docentencompetenties en intercultureel onderwijs op het voortgezet onderwijs.¹⁶

Binnen dit project willen we ons richten op de aandacht voor intercultureel vakmanschap bij de pabo-opleidingen en vaardigheden en competenties van docenten om bijvoorbeeld gesprekken over complexe onderwerpen te voeren met ouders en leerlingen. Het gaat daarbij onder meer ook om de omgang met zaken als, hoe om te gaan met feestdagen op school, wel of geen handen schudden, wij-zij gevoelens en verschillen in communicatiestijlen.

Doelstelling

Het onderzoek heeft twee doelstellingen. Allereerst willen we inzichtelijk maken wat de visie van onderwijsinstellingen en de inhoud van het curriculum op het gebied van intercultureel vakmanschap is. Daarnaast willen we het perspectief van pabo-studenten en nieuwe docenten in het basisonderwijs over het omgaan en bespreekbaar maken van onderwerpen op het gebied van diversiteit en integratie in kaart brengen. Aanvullend op eerdere studies, willen we ons vooral richten op hoe docenten dit in de praktijk kunnen inrichten en wat de visie van basisscholen is en in hoeverre docenten daarin ondersteund worden. Tot slot, willen we kijken naar mogelijke knelpunten en oplossingsrichtingen: waar lopen docenten op po-scholen tegenaan en waar hebben ze behoefte aan?

Aanpak

In het project doorlopen we een aantal fases, die hieronder beschreven worden. Het is een kwalitatief onderzoek waarbij we gebruik maken van enkele kwantitatieve methoden, zoals vragenlijsten, om inzicht te krijgen in de breedte van het onderwerp. Aan het begin van de studie vindt er een afstemmingsoverleg plaats met de ministeries van SZW en OCW. Gezien de recente wetwijziging rond burgerschap en de ontwikkeling van een nieuw curriculum is dit een van de gespreksonderwerpen.

Fase 1: Inventarisatie curriculum bij pabo's

We willen de opleidingen en andere partners, zoals OCW, lerarenverenigingen, de po-raad en pabo's, graag betrekken bij het onderzoek en in deze fase al inventariseren waaraan zij behoeften hebben. Daarom zullen we een relatief kleine groep van 4 tot 6 personen vragen om mee te denken over de inhoud en opzet van het project, maar ook na te denken over het proces: hoe zorgen we dat er structureel aandacht is voor het onderwerp en krijg ik medewerking van betrokkenen.

Op basis van de voorverkenning in KIS 2018 weten we dat er verschillen zijn in de aandacht voor het onderwerp intercultureel werken tussen de verschillende pabo's. In deze fase willen we daarop verdieping aanbrengen en specifiek kijken welke vakken/modules over dit onderwerp gegeven worden en wat de inhoud van deze vakken is. Naast aanvullende deskresearch vooral gericht op curricula van de opleidingen, houden we een korte enquête onder de 27 pabo's in Nederland om zo op hoofdlijnen een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de stand van zaken. Daarnaast houden we een aantal interviews met betrokkenen van de opleidingen. Onderwerpen zijn: waarom ze bepaalde keuzes voor het curriculum hebben gemaakt, wat ze als knelpunten ervaren in hun onderwijs en wat mogelijke verbeteringen zijn. We gaan uit van interviews bij circa 4 pabo's. De pabo's worden geselecteerd op basis van de inventarisatie van curricula, zodat we verschillende type opleidingen (qua aandacht voor intercultureel werken) betrekken in het onderzoek.

Fase 2 Enquête onder pabo-studenten

Studenten die in de laatste jaren van hun pabo-opleiding zitten, hebben al stagegelopen en een beeld van de praktijk waarin ze binnenkort zelfstandig aan het werk gaan. Via een enquête willen we hun vragen in hoeverre ze zich toegerust voelen om aan de slag te gaan als docent in het basisonderwijs. Hoeveel aandacht was er voor intercultureel werken tijdens hun opleiding? Wat vonden ze van de inhoud van de vakken? Waar lopen ze tegenaan in hun stage? Zijn er dingen die ze hebben gemist of toegevoegd zouden kunnen worden? In overleg met deelnemende pabo's stemmen we af hoe we studenten het beste kunnen benaderen. Als het mogelijk is om emailadressen te verkrijgen, zouden we de enquête digitaal kunnen versturen. Andere opties zijn om tijdens lesuren studenten te vragen om de enquête

¹⁵ <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/maatschappelijke-spanningen-hogescholen.pdf>.

¹⁶ <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=131526>.



in te vullen, maar ook om zelf studenten bij een locatie te werven. Aanvullend aan de enquête zullen we telefonische diepte-interviews voeren met 8-12 studenten voor het verkrijgen van meer duiding bij de uitkomsten van de enquête.

Fase 3 *Interviews met nieuwe docenten in het basisonderwijs*

In de laatste fase willen we in gesprek gaan met docenten die relatief nieuw zijn in het basisonderwijs. We richten ons daarbij vooral op docenten in de bovenbouw van het basisonderwijs (groep 6 t/m groep 8). Als docenten eenmaal aan werk zijn en enkele jaren werkervaring hebben, willen we met ze bespreken wat hun ervaringen in de praktijk zijn. Zijn ze in hun ervaring voldoende voorbereid op de omgang met diversiteit in de klas? Hoe bespreken ze moeilijke onderwerpen met leerlingen met diverse culturele en etnische achtergronden? Waar lopen ze tegenaan en waar hebben ze nog behoefte aan (bijvoorbeeld qua opleidingsmogelijkheden of instructiemateriaal)? Hoe zouden ze graag met het onderwerp bezig willen zijn? We gaan uit van circa 8-12 interviews met docenten verspreid over het land waarbij we ons niet alleen richten op de G4 maar ook kleinere gemeenten mee nemen. Dat vergroot ook de kans dat we docenten afkomstig vanuit verschillende pabo's interviewen, zodat we rekening kunnen houden met de uitkomsten van de 1e fase van het project. Daarnaast zijn de kennisbasis van de pabo's onlangs weer herijkt waardoor docenten een andere scholing kunnen hebben gehad dan de huidige studenten. Idealiter interviewen we docenten die in een klas met een diverse leerlingpopulatie werken. Het relatief beperkte aantal interviews zorgt ervoor dat de resultaten als casestudies beschouwd moet worden.

Fase 4 *Terugkoppeling pabo's*

Aan het einde van het project willen we nogmaals in gesprek gaan met de pabo's, o.a. met onderwijsprofessionals betrokken bij het curriculum, en de voorlopige resultaten voor te leggen in de vorm van een focusgroep. Herkennen zijn de voorlopige resultaten? Hebben zij mogelijkheden om eventuele aanpassingen in het curriculum te maken? Het doel is de uitkomsten te toetsen en aan te scherpen. Bovendien gaan we inspiratie opdoen bij andere werkvelden, zoals in de zorg en sociaal werk, om te kijken welke lessen we kunnen trekken uit bestaande kennis en projecten op het gebied van intercultureel werken. Deze goede voorbeelden kunnen we meenemen in aanbevelingen voor de eindrapportage.

Resultaat en implementatie

Het project zal een beknopte rapportage opleveren waarin beschreven wordt hoe de huidige situatie op de onderzochte pabo's is en welke ervaringen en behoeften er zijn bij de studenten op de pabo's en bij nieuwe docenten en in het basisonderwijs om in de praktijk met onderwerp aan de slag te gaan. Daarnaast organiseren we een afsluitende bijeenkomst voor vertegenwoordigers van de po-raad, onderwijscoördinatoren van pabo's en andere betrokkenen om de aanbevelingen te bespreken en na te denken over vervolgstappen. Afhankelijk van de commitment van de betrokken pabo's en in afstemming met SZW over het werkplan, zouden we het eindresultaat graag willen presenteren in een bijeenkomst in 2020 waarvoor we naast de in het onderzoek betrokken pabo's ook andere pabo's uitnodigen evenals vertegenwoordigers van het ministerie van OCW en vertegenwoordigers vanuit het basisonderwijs. Doel is voornamelijk het verspreiden van de uitkomsten van de studie (o.a. om te bespreken of er behoefte is aan een alternatief eindproduct) en samen te kijken naar aanknopingspunten voor verbeteringen in de toekomst.

Looptijd

Januari tot en met December 2019.

Samenwerkingspartners

Ministerie van OCW, Pabo's, PO-raad, PO-scholen.



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	76	7.600
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	126	8.568
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	138	6.624
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	352	4.576
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	352	8.800
Totaal Verwey-Jonker Instituut				36.624
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	40	3.200
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	40	440
Overhead Movisie		26	40	1.040
Totaal Movisie				4.680
Materiële kosten				3.000
Totaal				44.304

PROJECT 3.7 VERDERE IMPLEMENTATIE BESTAANDE KIS PRODUCTEN

A. Impact KIS-producten omgaan met diversiteit in het sociaal domein

Aanleiding

Volgens het recente WRR-rapport over superdiversiteit zullen alle organisaties en gemeenten in Nederland om moeten kunnen gaan met de grote diversiteit onder de inwoners in ons land. Kennisplatform Integratie & Samenleving heeft de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar de wijze waarop het sociaal domein en met name de wijkteams structureel kunnen verbeteren om de toegankelijkheid te optimaliseren en de hulpverlening en ondersteuning zo goed mogelijk te laten aansluiten bij burgers met een migratieachtergrond. In 2017 is het 'Diversiteitskader wijkteams' opgeleverd en dit is goed ontvangen in het werkveld. In 2018 zijn binnen twee domeinen van dit diversiteitskader projecten uitgevoerd om de kennis beter te laten benutten in het werkveld. Het eerste betrof het versterken van het intercultureel vakmanschap van werkers in het sociaal domein en het tweede de wijze waarop de inzet van vrijwilligers van migrantenorganisaties duurzaam in de lokale infrastructuur een plaats kan krijgen. Tijdens de uitvoering van de projecten is gebleken dat gemeenten en instellingen in het sociaal domein erkennen dat er verbeteringen nodig zijn en op punten dat ook doorvoeren, maar dat het urgentiebesef ontbreekt om daadwerkelijk een langer lopend verbeterproces in te gaan. In 2018 hebben wij gemerkt dat er steeds meer ruimte komt om diversiteitsvraagstukken in het sociaal domein op te pakken. Samen met landelijke en lokale partners willen wij nogmaals een impuls geven om de opgedane kennis en praktische tools die de afgelopen jaren zijn ontwikkeld, zo goed mogelijk onder de aandacht te brengen. Dit willen wij doen in de vorm van regiobijeenkomsten met aandacht voor diversiteitsgevoelig werken in sociale wijkteams, verbeteren van intercultureel vakmanschap en samenwerking met migrantenorganisaties.

Doelstelling

Het doel is om gemeenten en instellingen in het sociaal domein te stimuleren om de toegankelijkheid en diversiteitsgevoeligheid te verbeteren van wijkteams, welzijn, zorg en hulpverlening door gebruik te maken van actuele kennis, tools en ondersteuningsmogelijkheden.



Aanpak

- Wij organiseren in twee regio's in Nederland een bijeenkomst voor ongeveer 80-100 deelnemers.
- Wij ontwikkelen hiervoor een aantrekkelijk en enthousiasmerend programma van een dagdeel.
- Wij zoeken de samenwerking met regionale partners en werven gemeenten en organisaties.
- Wij dragen kennis en praktische tools over en trachten regionale ondersteuningsmogelijkheden te versterken.

Communicatie en implementatieplan

Dit project is implementatiegericht en de communicatie is verweven in ieder stap.

Resultaten

- Een tot drie regiobijeenkomsten.
- Verslagen van de bijeenkomsten op onze website.
- Meer bekendheid van onze producten bij gemeenten en organisaties.
- Meer draagvlak voor duurzame verbeteringen in het sociaal domein.

Samenwerkingspartners

VNG/OTAV, Sociale Pijler G40, Gemeenten, Organisaties in Sociaal Domein, Brancheorganisatie Sociaal Werk Nederland, Ministerie van VWS, Ministerie van SZW S&I.

Planning / looptijd

- Ontwikkeling programma Jan - Feb
- Organisatie en werving Feb - Sep
- Uitvoering bijeenkomsten April en Oktober
- Kennisverspreiding Na de bijeenkomst

Begroting

Voor twee regionale bijeenkomsten.

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	36	3.600
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	16	1.088
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	32	1.536
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	96	1.248
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	96	2.400
Totaal Verwey-Jonker Instituut				10.328
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	30	2.400
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	30	330
Overhead Movisie		26	30	780
Totaal Movisie				3.510
Materiële kosten				2.000
Totaal				15.838



B. Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen

Aanleiding

Het project Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen nu en straks is praktisch gericht en heeft als doel het verbeteren van de hulp aan asielzoekerskinderen en andere vluchtelingenkinderen, voor, tijdens en na de transitie van de jeugdhulp naar gemeenten per 1 januari 2019. Dat gebeurt door de huidige hulp te inventariseren, knelpunten te identificeren en die met concrete verbeteringen aan te pakken. Het project bestaat uit drie fasen, waarvan de eerste fase in januari 2018 is gestart (o.a. met ondersteuning van KIS Portaalfinanciering) en dat doorloopt tot voorjaar 2019.

De algemene transitie van de jeugdhulp per 2015 heeft laten zien dat een goede voorbereiding en organisatie bij een overgang van jeugdhulp geen overbodige luxe is. Bij asielzoekerskinderen gaat het daarnaast nog om extra uitdagingen: de omstandigheden in de opvangcentra, de regelmatige verhuizingen van opvangcentrum naar opvangcentrum, de kwetsbaarheid van deze kinderen en hun ouders in een afhankelijke positie, met vaak een lange periode van onzekerheid na een dikwijls impactvolle vlucht. Deze maken jeugdhulp op zich al ingewikkeld. Zaken als preventie, signalering, toegang tot de juiste vorm van hulp, continuïteit, en de behoefte aan een cultuur-sensitief aanbod leveren uitdagingen op.

Medio 2018 zijn de gemeenten door de VNG geïnformeerd over de aankomende transitie. Kennisplatform Integratie & Samenleving, Stichting Kinderpostzegels en Kind met recht doen in 2018 een behoefte inventarisatie langs zes gemeenten. In 2017 is een rapport opgeleverd over een pilot waarin jeugd- en gezinscoaches van de gemeente zijn ingezet op het AZC.¹⁷ In 2018 hebben KIS onderzoekers o.a. verdiepende interviews gedaan in de pilotgemeenten Utrecht, Drachten, Dronten en Katwijk. Op basis van deze interviews kunnen we gemeenten die op dit thema nog in de startblokken staan zeer praktische tips en handvatten aanleveren, vooral op proces en samenwerking met ketenpartners, en op kennis van en ervaring met asielzoekerskinderen. Wat is handig voor gemeenten te weten in het kader van de transitie van asielzoekerskinderen? In het project wordt niet alleen de bestaande informatie geanalyseerd, in de eerste fase worden behoeften en knelpunten geïnventariseerd in direct contact met kinderen, ouders en professionals. De stem van kinderen en ouders zelf is hierbij essentieel.

In 2018 worden de eerste adviezen opgesteld en een tussenrapportage geschreven. De VNG, het COA, Nidos, Jeugdzorg Nederland zijn o.a. partners in de klankbordgroep die meekijken op eindproducten.

Doelstelling

- Gemeenten en andere stakeholders (sociale wijkteams, jeugdhulpaanbieders) kennis van asielzoekerskinderen aanbieden.
- Gemeenten en andere stakeholders (sociale wijkteams, jeugdhulpaanbieders) tips en handvatten aanreiken over proces en samenwerking op deze specifieke doelgroep (samenwerken met COA, Nidos, en andere relevante partijen; waar moeten gemeenten rekening mee houden bij aankoopbeleid; hoe kunnen zij zorgen voor continuïteit zorg asielzoekerskinderen in overgang naar statushouder, etc.).

Aanpak

Begin 2019, zullen we aan de hand van de resultaten uit 2018, een verdiepende analyse uitvoeren die we kunnen inzetten voor meer handzame en netwerkversterkende producten voor gemeenten (zie resultaten voor welke concrete producten we willen opleveren). Op basis van de verdiepende interviews met zes gemeenten, interviews met professionals en interviews met ouders en asielzoekerskinderen, kunnen we het beoogde factsheet verder inhoudelijk ontwikkelen.

In maart 2019 zullen een symposium organiseren waarin we gemeenten, jeugdhulpaanbieders en andere stakeholders rondom de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen bij elkaar willen brengen. Tijdens dit symposium zullen we globaal de volgende activiteiten organiseren:

- Uitkomsten van onze behoefte-inventarisatie onder gemeenten, jeugdhulpaanbieders en ouders en kinderen die wij in 2018 hebben verricht.

¹⁷ Pilots jeugdteam en jeugd- en gezinscoaches op het AZC. Rapportage 18-07-2017. MCA in opdracht van COA, versie 2.0.



- Praktische tips voor gemeenten en jeugdhulpaanbieders – o.a. over vormen van (preventieve) hulp voor gevluchte kinderen, zorgstructuren, financiering en cultuursensitief werken
- Uitwisseling van ervaringen; pilotgemeenten zullen hun praktische do's en don'ts delen.

Communicatie en implementatieplan

- Op KIS.nl zal doorgelinkt worden naar jeugdhulpasielzoekerskinderen.nl ((vanaf 15 november 2018 online) waarop de verschillende doelgroepen - gemeenten, jeugdhulpaanbieders, kinderen/ouders - eerste informatie kunnen vinden over dit onderwerp. De site wordt onder de aandacht gebracht via onze organisaties, sociale media, (en hopelijk ook via VNG, COA en anderen).
- In samenwerking met koepel FENAC (Federatie Audiologische Centra) werken we samen op de verspreiding onder professionals (logopedisten, gedragswetenschappers en andere experts) die de doelgroep van asielzoekers- en andere vreemdelingenkinderen ondersteunen/begeleiden. verschillende gemeenten waar een asielopvangcentrum is. Deze professionals hebben weer veel contact met GGD's, scholen, huisartsen en jeugdhulp. FENAC organiseert regelmatig bijeenkomsten waar we bij aan kunnen sluiten in 2019.
- In november 2018 gaan we verschillende gemeenten waar een asielopvang is al mailen waarin we hen nogmaals willen wijzen op de transitie, onze website en of zij hun ondersteuningsbehoeften willen aangeven. In 2019 kunnen we verder onze producten verspreiden op basis van deze netwerkactie.
- Intentie is om op de VNG-website een link naar jeugdhulpasielzoekerskinderen.nl te plaatsen.
- Ook de factsheet en tips (zie resultaten) zullen onder deze domeinnaam worden gepubliceerd.
- Inzet op de verspreiding van de eindresultaten via onder meer de partners die zitting hebben in de klankbordgroep: de VNG, het COA, Nidos, Jeugdzorg Nederlands.

Resultaten

Op de website in ieder geval de volgende informatie:

- Een factsheet voor gemeenten en jeugdhulpaanbieders: wat doen/ wat niet doen in proces van (keten)samenwerking met COA, Nidos, GGZ, basisschool AZC en internationale schakelklas, waar aan denken bij jeugdhulp asielzoekerskinderen (continuïteit waarborgen, cultuursensitieve aanpak professionals, etc). Kan ook zelfstandig worden uitgebracht en gebruikt.
- Tips voor professionals hoe zij kunnen omgaan met ouders en kinderen (met een asielzoekers- of vreemdelingenstatus): waar kun je terecht, zoek hulp als je problemen hebt of liever al eerder.
- Links naar informatie.
- Citaten (van gemeente-mensen, jeugdhulpaanbieders, ouders en kinderen) die we gaandeweg spreken, geanonimiseerd.
- Verslaglegging van het symposium in een aansprekend verhaal, zowel op de KIS website als de website www.jeugdhulpasielzoekerskind.nl.

Samenwerkingspartners

Dit traject begin 2019 is een vervolg van 2018 (onder KIS Portaal) en dezelfde samenwerkingspartners zijn betrokken: Stichting Kinderpostzegels (eigen budget) en Kind met recht.

De VNG, het COA, Nidos, Jeugdzorg Nederland zijn partners in de klankbordgroep die meekijken op eindproducten.

Planning / looptijd

- Jan- Maart 2019
- Ontwikkelen van twee factsheets en tips voor ouders en kinderen; plaatsen op jeugdhulpasielzoekerskinderen.nl (linken via KIS-website).



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	65	6.500
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	25	1.200
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	45	1.710
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	135	1.755
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	135	3.375
Totaal Verwey-Jonker Instituut				14.540
Materiële kosten				5.795
Totaal				20.335

C. De relatie tussen maatschappelijke instituties (politie) Jeugdhulp en jongeren met een migratieachtergrond

Aanleiding

Veel jongeren met een migratieachtergrond hebben weinig vertrouwen in de ervaren effectiviteit van agenten en een gelijkwaardige behandeling door agenten. Om deze reden organiseren veel maatschappelijke instellingen en politie in diverse regio's allerlei activiteiten voor jongeren met een migratieachtergrond om verbinding te creëren, relatie op te bouwen, en vertrouwen te creëren. Echter, deze aanpakken zijn niet altijd goed opgezet, men weet weinig of het werkt en in sommige gevallen zelfs averechts. De politie en maatschappelijke instellingen die met dit thema bezig zijn hebben behoefte aan kennis en praktische tips hoe hun aanpakken te verbeteren.

In 2016, 2017 en 2018 veel kennis opgehaald over wat de effectiviteit van interventies met politie en jongeren met een migratieachtergrond kan vergroten.

Doelstelling

Doel van dit project in 2019 is de ontwikkelde kennis over te brengen door middel van presentaties, workshops en intervisie-achtige bijeenkomsten zodat wat georganiseerd wordt, ook daadwerkelijk effectief wordt. Nieuwe inzichten wordt verschaft, kennis wordt geïmplementeerd, tools/kennis wordt verspreid.

Aanpak

- Presentaties/workshops bij 2 a 3 politie-eenheden.
- Adviserende gesprekken bij 2 a 3 politie-eenheden.
- Advies/ondersteuning bij interventies bij 2 politie-eenheden.

Communicatie en implementatieplan

Dit project is op zichzelf een implementatieplan. Project is bedoeld om de kennis die er via workshops e.d (zie aanpak) proactief en op maat over te dragen/presenteren zodat deze daadwerkelijk gebruikt kan worden. Om aandacht te blijven genereren worden er twee artikelen gepubliceerd waar in beeld wordt gebracht hoe de kennis die wij geboden hebben hen heeft geholpen om een aanpak te bedenken en of uit te rollen. Er zijn al diverse lokale ingangen (bestaande contacten met politie-eenheden in Utrecht, Amsterdam en Nijmegen) en daarnaast contacten via de bondgenoten aanpak en Kracht van verschil.

Resultaten

- Er is kennis bij diverse politie-eenheden gebracht.
- Politie-eenheden worden geadviseerd bij het opzetten en of uitvoeren van een aanpak.
- Er is kennis opgehaald over de type begeleiding/ondersteuning de politie nodig heeft dat de food for thought zal zijn voor het WP 2020.



Samenwerkingspartners

Politie, JEP, etc.

Looptijd

1 Januari 2019 - 31 December 2019.

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	35	2.380
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	35	455
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	35	875
Totaal Verwey-Jonker Instituut				3.710
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80		0
Movisie	Junior	54	65	3.510
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	65	715
Overhead Movisie		26	65	1.690
Totaal Movisie				5.915
Materiële kosten				900
Totaal				10.525

D. Implementatie verkenning schooladviezen

Aanleiding

In 2018 voert KIS een verkenning uit naar de schooladviezen die kinderen aan het einde van de basisschool krijgen. Onder migrantengemeenschappen leeft het idee dat leerlingen met een migratieachtergrond een lager advies krijgen dan wat ze aankunnen. De studie biedt inzicht in de combinatie van perspectieven van ouders, onderwijsprofessionals en leerlingen bij de totstandkoming van de schooladviezen en hun ervaringen met de nieuwe procedure na de wetwijziging. Daarnaast biedt het inzicht in mogelijke factoren die een rol kunnen spelen bij het geven van schooladvies specifiek aan leerlingen met een migratieachtergrond. Hiermee dragen we bij aan het (verder) ontwikkelen van handvatten voor professionals in het onderwijs om tot passende adviezen voor leerlingen met een migratieachtergrond te komen. Bovendien is dit een onderwerp dat leeft bij zowel ouders van migrantengroepen, (stichtingen van) po- en vo-scholen en gemeenten, dus willen we met verschillende partijen in gesprek gaan over onze voorlopige resultaten en bespreken hoe we hier in de praktijk verder mee kunnen.

Het project uit 2018 zal een rapportage opleveren waarin we op beknopte wijze verslag doen van onze bevindingen. Daarnaast organiseren we focusgroepen met zowel onderwijsprofessionals, ouders en leerlingen. In deze focusgroepen zullen we ook bespreken in hoeverre de betrokkenen behoefte hebben aan een alternatief eindproduct en vragen om mee te denken hoe dit eruit zou kunnen komen te zien.



In afstemming met de ministeries van SZW en OCW¹⁸ willen we in 2019 een of meerdere bijeenkomsten met andere partijen uit het onderwijsveld beleggen over de resultaten van het onderzoek en na te denken over praktische aanbevelingen en implicaties.

Doelstelling

Onderwijsprofessionals en ouders met een migratieachtergrond kennis over de verschillende perspectieven rond schooladviezen aanbieden. Dit doen we zowel door met verschillende partijen in gesprek te gaan als een toegankelijk eindproduct op te leveren.

Aanpak

Begin 2019 zullen we, een gesprek in plannen met het ministerie van OCW en de Inspectie van het onderwijs. Tijdens overleg dat we in 2018 nog met het ministerie van OCW over dit onderwerp hebben zullen de organisatie van bijeenkomst bespreken. We willen graag bespreken hoe de resultaten van ons onderzoek uit 2018 passen binnen andere onderzoeken, zoals de evaluatie van de nieuwe regelgeving rond de po-vo overgang.

Daarnaast gaan we in gesprek met verschillende partijen uit het veld, zoals onderwijsprofessionals en ouders, om de opgedane kennis te verspreiden. Maar vooral ook om in gesprek te gaan over praktische aanbevelingen. Waar hebben zij behoefte aan? En hoe kan dat in de praktijk georganiseerd worden?

Tot slot willen we de opgedane kennis verwerken in een overzichtelijk eindproduct waar de betrokkenen mee aan de slag kunnen.

Communicatie en implementatieplan

Dit project is gericht op implementatie en communicatie en dit komt terug in de aanpak en resultaten.

Resultaten

- Bijeenkomst met ouderorganisaties om de resultaten van het onderzoek te bespreken.
- Bijeenkomsten organiseren met onderwijsprofessionals om de resultaten te bespreken en na te denken over implementatie.
- Een toegankelijk alternatief eindproduct zal worden gepubliceerd.

Samenwerkingspartners

Ministerie van OCW, Po-raad, koepelorganisaties van basisscholen en ouderverenigingen.

Planning / looptijd

Jan - Mei 2019

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	6	600
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	62	4.216
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	80	1.040
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	80	2.000
Totaal Verwey-Jonker Instituut				8.312
Materiële kosten				1.000
Totaal				9.312

¹⁸ Het ministerie van OCW heeft een onderzoek uitgezet na de evaluatie van de wetswijziging over schooladviezen en de eindtoets. De resultaten hiervan worden eind 2018 verwacht.



Thema 4 Participatie

Het thema participatie behandelt de vraag hoe burgers, jong en oud, man en vrouw, hun weg vinden in de Nederlandse maatschappij. Specifiek gaat het om burgers met een migratie-achtergrond. Zij ondervinden extra belemmeringen, onder meer op de arbeids- en stage-markt; en staan voor de extra opgaven, zoals het combineren van waardenpatronen uit verschillende werelden (thuis en buiten).

Binnen het thema participatie richten we ons dit jaar opnieuw op het wegnemen van belemmeringen voor (blijvend) succesvolle arbeidsmarktdeelname van jongeren en volwassenen uit migrantengroepen. De focus bij participatie ligt daar vooral op wat doelgroepen zelf nodig hebben om goed toegang te krijgen tot en hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. We willen dit jaar allereerst lering trekken uit goede voorbeelden voor bevordering van succesvolle arbeidsmarktdeelname bij andere doelgroepen. Daarnaast door te kijken naar goede voorbeelden van ondersteuning van ouders en jeugdigen bij het maken van keuzen in opleiding en studie die de kans op een succesvolle arbeidsmarktdeelname vergroten.

Behalve arbeidsmarktdeelname blijft ook opvoeding een belangrijk onderwerp; wat ouders hun kinderen meegeven en hoe zij omgaan met soms moeilijke omstandigheden waarbinnen ze opvoeden, is in belangrijke mate bepalend voor hoe jonge mensen kunnen gaan participeren in de Nederlandse maatschappij. We willen ouders zelf aan het woord laten over wat zij als opvoeders in de multi-etnische stad voor opgaven tegenkomen en zorgen dat instrumenten die we ontwikkelden om hen te ondersteunen geïmplementeerd worden.

Opnieuw kijken we ook naar jongeren zelf: hoe zij zelf binding definiëren en wat onze bevindingen aan handvatten opleveren voor praktijk en beleid. Tot slot is zelfbeschikking en seksuele vrijheid een belangrijk onderwerp dat opnieuw aandacht krijgt binnen het thema participatie. We voeren een verkenning uit naar de (zelf)ondersteuning van groepen die tot nu toe minder aandacht kregen maar waar zelfbeschikkingsvraagstukken van groot belang zijn, zoals West-Afrikaanse, Eritrese en Syrische vrouwen. Daarnaast onderhouden we het online platform voor uitwisseling dat we eerder ontwikkelden. Tot slot bundelen we met relevante partners op het gebied van seksuele educatie kennis op het gebied van de seksuele dubbele moraal; we bekijken hoe verschillende doelgroepen hierin goed te ondersteunen.

PROJECT 4.1 LEREN VAN DE LESSEN VAN ARBEIDSMARKTAANPAKKEN BIJ ANDERE DOELGROEPEN

Aanleiding

De laatste decennia is er ruim aandacht besteed aan het vergroten van de arbeidsmarktdeelname van verschillende groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En ook komende jaren blijft dit bij het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) van het ministerie hoog op de agenda staan. Er zijn verschillende aanpakken uitgevoerd en geëvalueerd. In hoeverre en op welke wijze kunnen lessen die getrokken zijn bij arbeidsmarktoeleiding van specifieke groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (arbeid beperkten, langdurig werklozen, statushouders, etc.) toegepast worden om de bredere groep van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond naar een baan te begeleiden?

Doelstelling

Met dit onderzoek willen we inzicht geven in werkzame elementen en succes- en faalfactoren van andere doelgroepgerichte aanpakken die mogelijk bruikbaar zijn voor het verbeteren of ontwikkelen van aanpakken voor toeleiding van werkzoekenden met een migratie achtergrond naar werk.

Aanpak

Ook in de afgelopen decennia was er een grote diversiteit onder werkzoekenden, waarbij uiteenlopende factoren een rol speelden bij hun geringe arbeidsdeelname en kansen op de arbeidsmarkt en in aansluiting daarop zijn verschillende typen beleid uitgevoerd. Zo was het vergroten van de arbeidsdeelname van vrouwen lange tijd een belangrijk aandachtspunt, waarbij factoren een rol speelden als: rolopvattingen, gebrek aan voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg en geringe werkervaring (na jaren uit het arbeidsproces te zijn geweest in verband met de zorg voor kinderen). Het vergroten van mensen met beperkingen kent ook al een lange geschiedenis, waarbij onder meer (beeldvorming over) de vaardigheden en hun verdien capaciteit en eventueel noodzakelijke aanpassingen op de werkvloer een rol speelden. In algemene zin kan worden gesteld dat er zowel factoren aan de vraag- als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt een rol spelen evenals de verbinding tussen vraag en aanbod. Het al dan niet participeren wordt bepaald door het 'kunnen', het 'willen' en het 'uitgenodigd worden'. Vanuit de bestuurskunde wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen verschillende typen beleidsinstrumenten-



ten die worden ingezet: informatie- en communicatie-instrumenten, financieel-economische instrumenten, juridische instrumenten en fysieke instrumenten – in de volksmond vaak aangeduid met de metafoer van de preek, de peen en de zweep. Dit zien we ook terug in de praktijk bij de aanpak van het bevorderen van de arbeidsdeelname van verschillende doelgroepen.

Stappen

1. Om de vraag wat te leren van de verschillende aanpakken voor uiteenlopende doelgroepen, wordt allereerst een ordenings-schema opgezet, dat bruikbaar is voor het analyseren van de literatuur. Alvorens te starten met de literatuurstudie leggen we dit ook voor aan een aantal experts uit o.a. de wetenschap en het ministerie. (Jan - Feb).
2. We verzamelen vervolgens evaluatieonderzoeken van de afgelopen 15 jaar, vooral gericht op maatregelen die in Nederland zijn getroffen en studies waarin de aanpak in Nederland is vergeleken met die in andere landen. Het zal vooral om meta-analyses gaan. En we ordenen de inzichten aan de hand van het vooraf opgezette analysekader. (Mrt - Juni).
3. De uitkomsten van deze meta-analyse leggen we voor aan een expertgroep, met vertegenwoordigers uit de wetenschap en beleid en praktijk, gericht op arbeidsmarkttoeleiding van mensen met een migratieachtergrond. Met deze experts gaan we in gesprek over hoe de geleerde lessen uit de andere aanpakken ook bruikbaar zijn voor de doelgroep(en) van werkzoekenden met migratie achtergrond. (Juni).
4. De resultaten vervatten we in een rapportage met aanbevelingen. (Juli – Aug).

Communicatie en implementatieplan

Aangezien het hier om een literatuurstudie gaat, is de vraag naar de eventuele implementatie niet direct aan de orde. Wel zal zoals voorgesteld met verschillende betrokkenen worden gesproken over de mogelijke betekenis van de bevindingen voor de praktijk. Indien dit onderzoek echt nuttige input oplevert is het belangrijk dat dit terecht komt bij partijen die er wat van zouden kunnen leren en er inspiratie uit zouden kunnen putten. We zullen hiertoe in elk geval media en bijeenkomsten gericht op o.a. bestuurders en beleidsmakers in gemeenten actief benutten.

Resultaten

Een overzicht van werkzame elementen en succes- en faalfactoren uit andere doelgroepgerichte aanpakken die bruikbaar zijn voor het ontwikkelen of versterken van aanpakken gericht op toeleiding naar werk van mensen met een migratie achtergrond. In overleg met het ministerie, relevante stakeholders en onze communicatieadviseurs overleggen we in welke vorm we dit kunnen presenteren. Er wordt over de uitkomsten ook een artikel gepubliceerd in een of meer relevante media.

Samenwerkingspartners

n.v.t.

Planning / looptijd

Januari – September 2019

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	40	3.960
Movisie	Medior	80	160	12.800
Movisie	Junior	54	130	7.020
Movisie	Project-Assistent	44	40	1.760
Stafkosten Movisie		11	370	4.070
Overhead Movisie		26	370	9.620
Totaal Movisie				39.230
Materiële kosten				500
Totaal				39.730



PROJECT 4.2 ONDERSTEUNING STUDIEKEUZE VAN JONGEREN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

Aanleiding¹⁹

Jongeren met een migratieachtergrond volgen relatief gezien vaak een vmbo-opleiding in plaats van havo/vwo²⁰. In vergelijking met jongeren met een Nederlandse achtergrond. Ook zijn ze vaak oververtegenwoordigd in bepaalde studierichtingen. Binnen het mbo kiezen de meeste studenten voor een opleiding in de richting van recht, administratie, handel en zakelijke dienstverlening (29 procent van alle mbo-studenten met een migratieachtergrond). Bovendien kiezen mbo-studenten met een migratieachtergrond vaak voor een BOL-opleiding, de theoretische leerweg (86 procent) (CBS, 2018a). Met deze keuzes vergroten de jongeren niet per se hun kansen op de arbeidsmarkt. Studenten die bijvoorbeeld voor de praktische BBL-leerweg kiezen, hebben een grote kans om een baan aangeboden te krijgen bij het leerbedrijf waar zij stagelopen. Circa 85 procent van alle mbo-studenten die een BBL-opleiding volgen treedt na hun stage in dienst bij het leerbedrijf (SBB, 2015).

Tegelijkertijd geven mbo-studenten met een migratieachtergrond in retrospectief aan onvoldoende te zijn geïnformeerd over studiemogelijkheden. Vooral van school hadden zij meer ondersteuning nodig gehad en verwacht in de oriëntatiefase (De Winter-Koçak, Klooster & Day, 2018; Van Esch, 2009).

In de afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar de studiekeuze van jongeren met een migratieachtergrond en zijn er ook verschillende initiatieven ontstaan om hen daarin te ondersteunen. Dit heeft echter nog niet tot zichtbare veranderingen geleid. Zeker met de blijvende hoge jeugdwerkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond (circa 17 procent t.o.v. het gemiddelde van 9 procent²¹), is het wenselijk om te onderzoeken hoe jongeren met een migratieachtergrond beter en breder geïnformeerd kunnen worden over te kiezen studierichtingen. We realiseren ons dat verschillende mensen zoals ouders en vrienden invloed hebben op de studiekeuze van jongeren, maar binnen dit project richten we ons op de informatievoorziening vanuit scholen. Door vooral te focussen op wat de doelgroep wil en nodig heeft, hopen wij met concrete aanknopingspunten te komen voor een duurzame oplossing om de studieoriëntatie van jongeren met een migratieachtergrond te verbeteren.

Doelstelling

- Het gedetailleerder in beeld brengen van welke behoeftes vmbo-scholieren met een migratieachtergrond hebben met betrekking tot studievoorlichting op school. Hetzelfde doen wij voor mbo-studenten met een migratieachtergrond die in retrospectief aangeven wat zij hebben gemist in de voorlichting van school om goed geïnformeerd tot een studiekeuze te komen.
- Het inzichtelijk maken van good practices op vmbo-scholen met betrekking tot voorlichting over studiekeuzes.
- Komen tot concrete aanbevelingen waarmee vmbo-scholen eventueel hun voorlichtingsactiviteiten kunnen verbeteren en beter laten aansluiten op de behoeftes van leerlingen met een migratieachtergrond.

19 Gebruikte literatuur:

- CBS (2018a, 4 juli). Mbo; deelnemers, niveau, leerweg, studierichting, migratieachtergrond. Geraadpleegd op 22 augustus 2018, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83850NED/table?ts=1534928515643>.
- CBS (2018b, 14 augustus). Arbeidsdeelname; migratieachtergrond. Geraadpleegd op 22 augustus, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82809ned&D1=0-20,22&D2=0&D3=1&D4=0-4&D5=74,I&HDR=G4,G3&STB=G1,G2,T&VW=T>.
- De Winter-Koçak, S, Klooster, E. & Day, M. (2018) Kiezen voor politie. Een onderzoek onder mbo-studenten met een migratieachtergrond in het veiligheidsdomein. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Esch, W. van (2009). De kleur van het middelbaar beroepsonderwijs. 's-Hertogenbosch / Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- SBB (2015). SBB Barometer Juni 2015. Zoetermeer: SBB Zoetermeer.

20 <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/onderwijs>.

21 CBS, 2018b.



Aanpak

Voor de start van het project zullen we een gesprek met de contactambtenaren van SZW in plannen om te bespreken met welke initiatieven SZW, en dan specifiek VIA, omtrent dit thema bezig zijn.

In de uitvoering van dit onderzoek worden er verschillende fases doorlopen. Te weten:

Fase 1: Startgesprek en deskresearch

Om draagvlak te creëren organiseren we als start van het project een startgesprek waarvoor we verschillende betrokken partijen uitnodigen zoals vmbo- en mbo-opleidingen en initiatieven die zich richten op studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond. In dit groepsgesprek kunnen we een eerste beeld krijgen van wat er al gebeurt op dit vlak en waar in de praktijkbehoefte aan is. Daarnaast zal het richting geven aan de deskresearch. De deskresearch kent drie sporen. Allereerst zullen wij een beknopte literatuurscan uitvoeren naar wat er vanuit de (internationale) literatuur bekend is op de wijze waarop jongeren met een migratieachtergrond een studiekeuze maken en welke informatie zij hiervoor gebruiken. Ook kijken we naar de theorieën die er al zijn ontwikkeld op het gebied van loopbaanleren en -ontwikkeling. Daarna maken we een inventarisatie van de reguliere voorlichting die jongeren in het vmbo krijgen. Bovendien kijken we naar de methoden en aanpakken die jongeren helpen bij het maken van een doordachte studiekeuze voor de overgang van het vmbo naar het mbo. Welke initiatieven bestaan ter ondersteuning van een brede(re) oriëntatie op de studiekeuze en hoe zien deze eruit? Zijn er specifieke methoden die zich richten op jongeren met een migratieachtergrond? Zo niet, hoe kunnen we bestaande aanpakken aanpassen voor jongeren met een migratieachtergrond. Jinc²² en Champs On Stage²³ zijn bijvoorbeeld enkele initiatieven die zich onder andere bezighouden met voorlichting carrièremogelijkheden. Tot slot nemen wij circa vijf (telefonische) interviews af met de interventie-eigenaren om hen te bevragen over de inhoud en uitvoering van hun project, waarom denken zij dat het aansluit bij de doelgroep en welke knelpunten ervaren ze?

Fase 2: 16 Interviews met vmbo-leerlingen met een migratieachtergrond

Binnen dit onderzoek gaan wij in gesprek met jongeren met een migratieachtergrond op het vmbo die recent een vorm van voorlichting hebben gehad op hun school. Daarnaast willen we graag aansluiten bij bestaande initiatieven (zoals Jinc en Champs on Stage). Idealiter gaan we in gesprek met 8 leerlingen van 3 verschillende scholen, die alleen de reguliere voorlichting hebben gekregen en 8 leerlingen die extra voorlichting via een bestaand initiatief hebben ontvangen. Wat vinden de jongeren van de voorlichting die ze gekregen hebben? Hebben zij nu een beter beeld van mogelijke studierichtingen en banen? Wat hebben ze met de gekregen informatie gedaan? Wat zou er verbeterd kunnen worden aan de wijze waarop zij voorlichting hebben gekregen? Wat ontbreekt?

Fase 3: 14 Interviews met mbo-studenten met een migratieachtergrond

Ook willen we graag in gesprek met mbo-studenten die de keuze al gemaakt hebben. We gaan op 2 mbo-scholen studenten werven uit verschillende studierichtingen (e.g. recht en techniek) en proberen zowel BOL- als BBL-studenten te betrekken. Hoe zijn ze tot deze keuze gekomen? Sluit hun keuze aan bij hun competenties en wensen? Wat voor loopbaanbegeleiding hebben ze op het VO gehad? Wat hebben ze gewaardeerd aan de voorlichting en waar liggen verbeterpunten?

Fase 4: Twee focusgroepen met professionals en experts

Na het ophalen van de behoeftes van jongeren met een migratieachtergrond en eventuele verbeterpunten, willen wij graag in gesprek met o.a. onderwijsprofessionals en ontwikkelaars van initiatieven ter ondersteuning van een brede(re) oriëntatie op de studiekeuze. Enerzijds ter verificatie van hetgeen wat uit de interviews komt. Herkennen zij de behoeftes en de verbeterpunten? Anderzijds staat in de focusgroep ook centraal in welke mate tegemoetgekomen kan worden aan de behoeftes rondom studievoorlichting en welke rol hierbij is weggelegd voor de onderwijsinstellingen zelf en externe partijen (gespecialiseerd in voorlichting over studiekeuzes).

²² <https://www.jinc.nl/>

²³ <http://www.champsonstage.nl/>



Communicatie en implementatieplan

- Begin en eindbijeenkomst met professionals uit het onderwijsveld onder meer ten behoeve van inventarisatie van de behoeftes en mogelijkheden rondom studievoorlichting en welke rol hierbij is weggelegd voor de onderwijsinstellingen zelf en externe partijen (gespecialiseerd in voorlichting over studiekeuzes).
- Artikel op KIS.nl.
- Artikel in een vaktijdschrift (Onderwijs).
- Vermelding in de nieuwsbrieven van de MBO-raad en de VO-raad.

Resultaten

- Het onderzoek zal een eindproduct opleveren voor de (onderwijs)praktijk met bouwstenen waarmee vmbo'ers met een migratie-achtergrond beter ondersteund kunnen worden bij hun studiekeuze. We gaan in de beginbijeenkomst inventariseren waaraan de praktijk behoefte heeft.

Samenwerkingspartners

VO-raad, MBO-raad, interventieontwikkelaars, Expertisepunt LOB, MBO- en VO- scholen.

Planning / looptijd

- Deskresearch/Interviews interventies Januari/Februari
- Interviews vmbo Maart/April
- Interviews mbo Mei/Juni
- Focusgroep professionals/experts Oktober
- Analyse en rapportage November/December

Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	200	13.600
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	100	4.800
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	312	4.056
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	312	7.800
Totaal Verwey-Jonker Instituut				30.712
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	140	11.200
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	140	1.540
Overhead Movisie		26	140	3.640
Totaal Movisie				16.380
Materiële kosten				3.000
Totaal				50.092



PROJECT 4.3 OPVOEDING DOOR OUDERS VAN DE TWEEDE GENERATIE

Aanleiding

Ouders met een migratie achtergrond hebben in de opvoeding met extra opgaven te maken, zoals het begeleiden van hun kinderen in een context van discriminatie of negatieve beeldvorming; of een weg vinden in hun eigen waarden versus die van de omgeving. KIS deed hier eerder onderzoek naar. Breder leeft de vraag bij o.a. wijkteams met welke algemene opvoedvragen en omstandigheden ouders met een migratie-achtergrond in de grote steden te kampen hebben; waar wijkteams goed op willen en kunnen aansluiten. Hier is al heel lang geen onderzoek naar gedaan; o.a. omdat een groter onderzoek hiernaar niet vanzelf een lokale opdrachtgever heeft. Het heeft een breder, landelijk belang.

Het is inmiddels alweer 20 jaar geleden dat er uitgebreid onderzoek is gedaan in migrantengroepen naar opvoeding (Trees Pels/Marjolijn Distelbrink e.a.). Daarna is er wel kwantitatief onderzoek geweest naar o.a. opvoeddoelen, en onderzoek onder vaders (2005, Verwey-Jonker Instituut) en (wat kleinschaliger) ouders van tieners (2009, 2011, Kenniswerkplaats Tienplus). Ook scheiding in migrantengroepen en de impact daarvan is weinig onderzocht; wat uitgebreider (ook kwalitatief) voor het laatst in 2000, en dan alleen voor Afro-Surinaamse gezinnen (Distelbrink). Terwijl het aantal scheidingen al jarenlang toeneemt in o.a. de Turks- en Marokkaans-Nederlandse gemeenschap. Naar de specifieke migratie-gerelateerde onderwerpen is recent wel wat onderzoek gedaan, vooral binnen het kader van methodiekontwikkeling. De input kwam daarbij vooral van sleutelinformanten en professionals, niet (meer systematisch) van ouders zelf.

In onderzoek (dat dus is verouderd en hiaten kent, zie boven) en praktijk van ondersteuning aan ouders komt vaak een beeld naar voren over ouders van de eerste generatie; deels kort in Nederland, deels al decennia. Deze ouders zijn zich – zo wil het beeld – weinig bewust van hun invloed als opvoeder, en hebben soms moeite met de overgang naar een meer autoritaire of positieve opvoedstijl en het ontwikkelen van een meer egalitaire verhouding met hun kinderen of meer open communicatie. Dit terwijl al in de opvoedingsonderzoeken die lang geleden werden uitgevoerd is aangetoond dat er veel veranderingen gaande zijn, onder de eerste en uiteraard zeker ook de navolgende generatie. Ouders zoeken naar een nieuw evenwicht tussen wat zij hebben meegekregen uit hun land van herkomst, ontwikkelingen die zich daar ook voordoen, en wat ze in Nederland om zich heen zien.

Intussen zijn er ook veel gezinnen waar in elk geval één van de ouders in Nederland is geboren en getogen. Wat deze ouders – die hun kinderen veelal opvoeden in middelgrote of grote steden met een multi-etnische omgeving – tegenkomen aan vragen en opgaven – krijgt minder aandacht in het wetenschappelijke en beleids-discours. Terwijl zij ook een omgang moeten zien te ontwikkelen met de steeds meer gepolariseerde omgeving waarin zij hun kinderen opvoeden, met omstandigheden zoals alleenstaand moederschap (komt nu ook veel voor in islamitische groepen) en met de opgaven van deze tijd waar alle ouders (ook autochtoon-Nederlandse) zich voor gesteld zien (o.a. polarisatie en social media, en omgang daarmee). Het idee te onderzoeken wat juist ouders van de jongere generatie nodig hebben en hoe zij beter ondersteund kunnen worden, wordt omarmd door praktijkpartners en de ouders zelf, die wij hierover spraken binnen lopende KIS-onderzoeken.

Doelstelling

Doel van dit project is het verkrijgen van inzicht in opvoedvragen waarmee ouders van de tweede generatie in Nederland te maken krijgen; in ondersteuningsbehoeften van ouders en hoe professionals, vrijwilligers of gemeenten daarbij kunnen aansluiten.

Aanpak

Fase 1: verkenning

Het onderzoek start met een verkennende fase. Ter voorbereiding op het opstellen van de topiclijst gaan we na wat er uit onderzoek of uit signalen uit de praktijk van de afgelopen jaren naar voren komt over opvoedvragen/kwesties waar ouders mee zitten. Specifieke aandacht gaat daarbij uit naar kwesties die te maken hebben met het opvoeden als ouder in een multi-etnische omgeving of als migrant. We bundelen inzichten uit master theses, lopende, praktijksignalen en onderzoeksbevindingen uit recent afgeronde KIS-projecten en bekijken artikelen/publicaties die de afgelopen 5 a 10 jaar zijn verschenen over opvoeding(vragen) in migrantengezinnen. We brengen ook informatie bijeen over het aandeel ouders van de tweede generatie in het totaal aantal gezinnen met een migratie-achtergrond en over kenmerken van deze gezinnen. Voor het onderzoek wordt gedacht aan samenwerking met universitaire partners (onderzoek i.s.m.



masterstudenten) bijvoorbeeld met de Universiteit Utrecht (Mariëtte de Haan), de Universiteit van Amsterdam (Floor de Rooij), de VU (Maurice Crul). We overleggen met universitaire partners over de inzet van studenten.

We maken voorts een nader uitgewerkt plan (met concrete ingangen bij organisaties of personen in ons netwerk) voor de werving van ouders en de aanpak van de interviews. Als ingangen benutten we het KIS-netwerk (bijvoorbeeld contacten met gemeenten pilots weerbaar opvoeden, contacten met professionele en semiprofessionele organisaties en personen die ouders ondersteunen). Er is al belangstelling bij partijen om medewerking te verlenen. En we stellen een topiclijst op die we voorleggen aan een aantal experts (bijv. professionals die zelf ouders met een migratie-achtergrond ondersteunen; medewerkers JEP, sleutelpersonen uit migrantengroepen (die zelf vaak ook kinderen hebben)).

Fase 2: Interviews

In de tweede fase houden we interviews met 35 tot 40 (afhankelijk van inzet Masterthese studenten) ouders, grotendeels met een (niet-westerse) migratieachtergrond; uit gezinnen waar een of beide ouders in Nederland zijn geboren en getogen. Een klein deel van de interviews zal met ouders met een Nederlandse achtergrond plaatsvinden, zodat een vergelijking kan worden gemaakt met welke vraagstukken voor hen ook spelen, en op welke manier. De interviews worden gevolgd door twee groepsinterviews t.b.v. verdieping op enkele kern-bevindingen.

Onderwerpen zijn:

- Welke vragen komen ouders zoal tegen?
- Welke zorgen hebben zij (ook aandacht voor omstandigheden als alleenstaand moederschap en financiële kwetsbaarheid)?
- Hoe ervaren ze de omgeving waar ze als ouder mee te maken krijgen (voorzieningen zoals school en opvoedondersteuning, houding van personen in hun omgeving t.a.v. hun opvoeding etc.)?
- Waar zitten hun vragen en onzekerheden en wat hebben ze nodig om goed (of beter) ondersteund te worden?

Bij de selectie van respondenten zal worden gezorgd voor variatie naar etnische achtergrond en opleidingsniveau. We betrekken in elk geval de grote klassieke migrantengroepen en de wat langer in Nederland verblijvende vluchtelingengroepen, zodat vergelijking mogelijk is met de onderzoeken die in het verleden zijn gedaan.

Fase 3: Analyse en toetsing

De interviews worden geanalyseerd en na de interviews zal een toetsende focusgroep worden gehouden met vertegenwoordigers van gemeenten en wijkteams jeugd. Herkennen zij het beeld en wat is de betekenis voor praktijk en beleid?

Fase 4: Rapportage en verspreiding

In de laatste fase van het project wordt een rapport en een voor de praktijk toegankelijke samenvatting (artikel voor vaktijdschrift, eventueel een interview of blog op de KIS-site) geschreven en aandacht besteed aan verspreiding van de resultaten. Beoogd doelgroepen van de praktische samenvatting zijn professionals en vrijwilligers die met ouders werken, of gemeenteambtenaren jeugdbeleid.

Communicatie en implementatieplan

Het onderzoek sluit af met een toegankelijke rapportage en een samenvatting met handvatten en aanbevelingen voor de praktijk.

Onze producten worden geregeld benut en gebruikt door zowel professionele als vrijwillige partners met een migratieachtergrond die in het voorveld van opvoedondersteuning werken, zoals Trias Pedagogica, SIPI, Al Amal. Inzicht in deze kwesties geeft onderbouwing aan hun werk en specifieke inspanningen gericht op migrantenouders. Ook in dit geval zullen we weer met deze partners samenwerken en uitwisselen.



Daarnaast brengen we de resultaten van dit werk direct onder de aandacht van professionals via de geplande focusgroep. Ook zullen we kennis verspreiden via onze lopende samenwerkingsverbanden met lokale partijen rond opvoedondersteuning via de academische werkplaatsen Transformatie Jeugd, en via deelname aan conferenties zoals Jeugd in Onderzoek.

We zullen de resultaten ook vertalen naar een artikel in een vak- of wetenschappelijk tijdschrift en het rapport. Tot slot verspreiden we het eindproduct ook via de website van KIS en andere websites, zoals opvoeden.nl.

Resultaten

Inzicht in kwesties die migrantenouders van de tweede generatie bezighouden en ondersteuningsbehoeften.

Handvatten voor de praktijk.

Samenwerkingspartners

Voor het onderzoek wordt gedacht aan samenwerking met universitaire partners waarmee al contact bestaat (onderzoek i.s.m. masterstudenten) bijvoorbeeld met de Universiteit Utrecht (Mariëtte de Haan), de Universiteit van Amsterdam (Floor de Rooij), de VU (Maurice Crul). We overleggen met deze universitaire partners over de inzet van studenten. Voorts zal – voor het werven van ouders – worden samengewerkt met diverse praktijkpartners, zoals vertegenwoordigers van pilotgemeenten weerbaar opvoeden, contacten via academische werkplaatsen Transformatie Jeugd en met professionele of vrijwillige ondersteuners van ouders en jeugd met wie al contact bestaat, zoals Trias Pedagogica en Al Amal.

Planning / looptijd

Januari 2019 – December 2019

- Fase 1: Januari – Maart
- Fase 2: Maart – September
- Fase 3: September - Oktober
- Fase 4: November - December

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	162	16.200
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	126	8.568
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	126	6.048
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	20	760
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	434	5.642
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	434	10.850
Totaal Verwey-Jonker Instituut				48.068
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	100	8.000
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	100	1.100
Overhead Movisie		26	100	2.600
Totaal Movisie				11.700
Materiële kosten				4.000
Totaal				63.768



PROJECT 4.4 WEERBAAR OPVOEDEN: IMPLEMENTATIE TOOL VOOR INFORMELE OUDERGROEPEN

Aanleiding

Voor ouders met een migratieachtergrond is het niet altijd gemakkelijk kinderen op te voeden zo dat zij zich op een positieve manier geworteld voelen in Nederland. Ouders en ook kinderen kunnen te maken krijgen met discriminatie en negatieve beeldvorming. Waarden die ouders belangrijk vinden kunnen soms botsen met dat wat 'normaal' of wenselijk wordt gevonden in de omgeving. Met andere woorden, het opvoeden als minderheid levert vragen op voor ouders of gaat niet altijd vanzelf. Ondersteuning van ouders bij hun opvoedingsvragen - zoals omgaan met cultureel-religieuze dilemma's of het opvoeden als minderheid - is relevant voor het succesvol en positief opgroeien van kinderen. De reguliere opvoedondersteuning is evenwel nog weinig afgestemd op dit type vragen van ouders. Veel ouders en sleutelfiguren die als ondersteuners contact hebben met ouders, hebben in diverse trajecten aangegeven behoefte te hebben aan handvatten om methodischer te kunnen werken en zo ouders beter te ondersteunen.

In 2018 heeft KIS, in samenwerking met BMP en Cecile Winkelman (Ouder- en Kind team Amsterdam), tools ontwikkeld voor de oudergroepen. Deze tools helpen deze groepen bij de opvoedingsvraagstukken waar ouders met migratieachtergrond mee te maken hebben. Vrijwilligers en sleutelfiguren hebben training nodig om deze tools goed te kunnen gebruiken. Dat is gebleken uit de verkenning die parallel aan het ontwikkeltraject werd uitgevoerd. De tools zijn gemaakt in twee varianten: een 'lichte' variant voor peer educators (format/materialen voor losse ouderbijeenkomsten, die eventueel ook zonder training zijn te gebruiken) en een wat uitgebreider variant voor wat meer ervaren informele trainers, die hiervoor ook echt een train-de-trainer volgen.

In 2019 zetten we in op implementatie en borging van kennis en ervaringen van 2018.

Doelstelling

Doel van dit project is de kennis en materialen die ontwikkeld zijn in 2018 te implementeren, door de tools door te ontwikkelen naar train-de-trainer en deze op maat over te dragen aan peer educators en gespreksbegeleiders van oudergroepen. De (informele) opvoedondersteuners krijgen handvatten aangereikt om meer methodisch aan de slag te gaan met ouders met een migratieachtergrond rond het thema weerbaar opvoeden.

Aanpak

Dit project betreft een vervolg op het eerdere project in 2018, met in 2019 de volgende stappen voor de implementatie:

Fase 1: Ontwikkeling train-de-trainer en werving (Jan. - Feb.)

Op basis van het materiaal van 2018 wordt een train-de-trainer training ontwikkeld (lichte en meer semi-professionele variant), zodat deze kan worden uitgezet onder peer-educators en andere (vrijwillige/semi-professionele) begeleiders van oudergroepen. We stellen een opzet training, draaiboek en materiaal beschikbaar. In deze fase werken we ook aan de werving en selectie van peer educators en te trainen begeleiders.

Fase 2: Uitvoering train-de-trainer (Maart-Juli)

De train-de-trainer training willen we aanbieden aan een nog op te zetten pool van peer educators en te trainen begeleiders. We gaan uit van een train-de-trainer van vier dagdelen waarin 10 deelnemers getraind worden voor de 'zwaardere' variant en een kortere training (eenmalig) voor peer educators. We verwachten bij de 'zwaardere' variant dat elke getrainde deelnemer vervolgens gemiddeld 10 andere deelnemers gaat ondersteunen en coachen. Bij de peer educators verwachten we ook dat ze enkele themabijeenkomsten zullen geven.

We gaan er vanuit dat iedere deelnemer die het (uitgebreide) ondersteuningstraject gaat uitvoeren een vergoeding krijgt. We weten van diverse methodes dat een vrijwilligersvergoeding een belangrijke voorwaarde is voor het succes van de implementatie.



Fase 3: Uitvoering door informele begeleiders en peer educators, coaching en monitoring (April - November)

We verwachten dat de begeleiders van groepen ook ondersteuning nodig hebben bij de uitvoering van hun groep. Wij bieden hen daarom een lichte vorm van coaching (indien nodig) aan bij het uitvoeren van de trajecten. Een vorm daarvoor kan zijn het stimuleren en faciliteren van de uitwisseling van informatie en ervaring die de trainers opdoen met het geven van de training zodat zij als netwerk elkaar blijven ondersteunen na 2019.

Tijdens de uitvoering monitoren we de uitvoering. We onderzoeken of de tools voldoen en wat er voor de borging verder nodig is (inbedding/de link naar professionele ondersteuners en gemeenten) op lokaal niveau. We kijken voor dit laatste naar diverse methoden, zoals Amwhat methode en moeder- en vadercentra, die al jarenlang worden uitgevoerd door vrijwilligers. Ook bij de peer educators die we trainen voor het geven van losse bijeenkomsten, volgen we of ze nog extra steun nodig hebben en hoe de materialen werken.

Fase 4: Verdere verspreiding

We werken tevens aan actieve verspreiding van de instrumenten onder de informele ondersteuners en peer educators, o.a. via de KIS-online leeromgeving voor voorlichters. Plus eventueel professionals die met oudergroepen werken in het voorveld. We onderzoeken de optie dat getrainde begeleiders van oudergroepen zelf nieuwe peer educators kunnen opleiden.

We hebben de intentie om in 2020 bij uitvoering van de bijeenkomsten voor ouders in dat jaar een onderzoek uit te voeren waarbij we willen monitoren of ouders daadwerkelijk wat hebben aan de tools.

Communicatie en implementatieplan

Via diverse kanalen (wijk opvoedacademies, zelforganisaties, moskeeën, zelforganisaties, gemeenten van het project weerbaar opvoeden, de online academie voor peer educators etc.) gaan we de peer educators en begeleiders van groepen werven.

Resultaten

We werken concreet aan de volgende resultaten:

- Train-de-trainer en ondersteunende bijeenkomst ontwikkelen voor informele opvoedingsondersteuners.
- Maximaal 10 opvoedingsondersteuners hebben deelgenomen aan train-de-trainer en hebben coaching gekregen.
- Enkele peer educators hebben losse bijeenkomsten uitgevoerd.
- Inzicht in wat er nodig is voor de borging en inbedding op lokaal niveau.

Samenwerkingspartners

De beoogde partners voor dit project zijn:

BMP (wijkacademies opvoeden), gemeenten (en projectleider/contactpersoon SZW) weerbaar opvoeden, Moeder- en vadercentra, Attanmia Rotterdam of andere migrantenzelforganisaties (bijv. Somalische vrouwen met 'opvoeden in een nieuw land'). Huidige partners van het project Zelfbeschikking (consortium).

Planning / looptijd

Looptijd: Januari 2019 - December 2019

- | | |
|---|-------------|
| • 1a. Ontwikkelen train-de-trainer en training peer educators. | Jan. - Feb. |
| • 1b. Werving en selectie deelnemers. | Jan. - Feb. |
| • 2. Uitvoering train-de-trainer en losse bijeenkomsten. | Mrt. - Jul. |
| • 3. Uitvoering traject door de deelnemers, coaching en monitoring. | Apr. - Nov. |
| • 4. Verdere verspreiding resultaten. | Apr. - Dec. |



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	30	2.040
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	30	390
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	30	750
Totaal Verwey-Jonker Instituut				3.180
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	130	10.400
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44	40	1.760
Stafkosten Movisie		11	170	1.870
Overhead Movisie		26	170	4.420
Totaal Movisie				18.450
Materiële kosten				8.000
Totaal				29.630

PROJECT 4.5 JONGEREN EN GEVOELENS VAN BINDING

Aanleiding

Jongeren met een migratieachtergrond hebben te maken met houding en gedrag van anderen die het gevoel van erbij horen kunnen aantasten, zowel in het publieke domein, op de arbeidsmarkt, in het onderwijs als in vrijetijdsvoorzieningen en in hun weg naar werk (Pels et al., 2008; Andriessen et al., 2010; Pels, 2015; Huijnk et al., 2015; Klooster, Kocak & Day, 2016). Onderwijzers en professionals uit het sociaal domein (zoals jongerenwerkers) kunnen door hun verbindingsfunctie helpen voorkomen dat (met name) kwetsbare jongeren de aansluiting bij de samenleving verliezen en afglijden naar een marginale positie. Voor adequate begeleiding is aansluiting van professionals op de denk- en belevingswereld van jongeren cruciaal, maar dit lijkt niet altijd vanzelfsprekend (zie Kleijwegt, 2015; Boutellier et al, 2018). Bij professionals zou sprake zijn van professionele eenzaamheid en handelingsverlegenheid wanneer het gaat om verbinding zoeken met jongeren (Azough, 2017). Hoe ga je in gesprek? Wat zijn mogelijke stappen en wat zijn mogelijke gevolgen van die stappen?

KIS heeft in 2018 aandacht besteed aan de zelfrepresentatie van jongeren met betrekking tot het thema binding en afstand. Het is voor het eerst dat het perspectief van jongeren zelf centraal staat; vaak gaan discussies over binding uit van in beleid of wetenschap dominante perspectieven. Uit dat onderzoek komt naar voren dat de werkelijkheid zoals ervaren door jongeren complexer is dan vaak gedacht. Zo geven jongeren aan het niet belangrijk te vinden of vrienden dezelfde culturele of religieuze achtergrond hebben, maar raken op een bepaald moment in hun jeugd sterk(er) gefocust op de eigen etnische groep; ook jongeren die eerder in een 'witte' omgeving opgroeiden en daar vrienden hadden. Het lijkt evenwel niet zo te zijn dat deze vriendschappen per se leiden tot minder sterke binding met Nederland of de stad, maar het roept de vraag op of verschillende groepen jongeren elkaar in de lokale context nog ontmoeten, of dat zij opgroeien in aparte bubbels. Met name in het (hogere) onderwijs lijkt minder contact buiten de eigen groep te leiden tot minder (sociale) binding met docenten en medestudenten. Dit zou mogelijk kunnen leiden tot voortijdig schooluitval, belemmert de toegankelijkheid van het (hogere) onderwijs, vergroot de kans op marginalisatie en doet afbreuk aan maatschappelijke samenhang in verband met groeiende scheidslijnen.

Inzicht in de manier waarop jongeren tot binding komen met het onderwijs, mensen om zich heen, hun stad en de bredere samenleving kan onderwijs- en jeugdprofessionals helpen de verbinding met jongeren beter vorm te geven. Er is in de praktijk behoefte aan onderzoek naar de vormen van binding die jongeren aangaan met de (maatschappelijke) omgeving en aanknopingspunten voor professionals om deze kennis te benutten in de dagelijkse werkzaamheden. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bestaande kennis gebruiken om



binding van jongeren met de school/opleiding te bevorderen? Hoe kunnen professionals als jongerenwerkers, politie en psychologen beter aansluiten op de belevingswereld van jongeren om te voorkomen dat ze de aansluiting met de bredere samenleving missen en daarmee afglijden naar een marginale positie?

Doelstelling

Het doel van dit project is tweeledig:

1. Kennisontwikkeling over invulling van gevoelens van binding door jongeren en de omvang van bindingsprofielen.
2. Vertalen van kennis naar behoeften van professionals ten behoeve van methodiekontwikkeling.

Het onderwerp binding is binnen KIS opgenomen als *meerjarenplan*. Zo is in 2017 aandacht besteed aan hoe binding wordt gedefinieerd in onderzoek en beleid en in welke context het begrip wordt gebruikt. In 2018 keek KIS wat jongeren zelf nodig hebben om een sterkere binding te realiseren. Op basis van deze bevindingen zijn (voorlopige) bindingsprofielen opgesteld die een beeld geven van de manier waarop jongeren invulling geven aan hun gevoel van binding met de (maatschappelijke) omgeving. Voortbouwend op de bevindingen van de voorgaande jaren staan in deze studie de volgende vragen centraal:

- *In welke mate en omvang komen de opgestelde bindingsprofielen voor en zijn er andere patronen te onderscheiden?*
- *Hoe kunnen professionals uit onderwijs, sociaal domein en het veiligheidsdomein beter aansluiten en inspelen op de belevingswereld van jongeren om gevoelens van binding te bevorderen en gevoelens van afstand/uitsluiting te verminderen?*

Dit onderzoek kan een basis vormen voor jeugd-, onderwijs- en veiligheidsbeleid, levert nieuwe informatie van binnenuit op voor de maatschappelijke discussie over binding en is ondersteunend voor professionals die werken met jongeren met een migratieachtergrond.

Aanpak

Het project bestaat uit een 1) onderzoeksdeel en een 2) praktijkdeel die tegelijkertijd van start gaan.

In het **onderzoeksdeel** bouwen we voort op de bevindingen van de afgelopen jaren. Door een grootschalig surveyonderzoek uit te zetten zullen we onderzoeken in welke mate en omvang er sprake is van bepaalde bindingsprofielen onder jongeren met een migratieachtergrond. De vragen uit deze survey zijn gebaseerd op literatuur en de bevindingen uit voorgaande jaren. Ook zullen jeugdprofessionals worden gevraagd mee te kijken bij de opzet van de vragenlijst. Voor de werving van respondenten zullen drie onderzoeksbureaus worden gevraagd (die gespecialiseerd zijn in surveyonderzoek onder jongeren) een offerte te schrijven, met als specifieke wens een dataset aan te leveren waarbinnen jongeren met een migratieachtergrond uit diverse etnische groepen zijn vertegenwoordigd. Uiteindelijk zullen we één bureau de opdracht geven minimaal 1000 jongeren te bereiken. We streven naar een zo hoog mogelijk representativiteitsgehalte. Aan de hand van de verzamelde data classificeren we middels clusteranalyse de bindingsprofielen, vergelijken deze met de eerder opgestelde profielen en kijken we naar de omvang van de profielen binnen de steekproef (hoe vaak komen deze profielen voor onder de jongeren?). Na de analyse vindt de rapportage plaats. Aanvankelijk beginnen we met rapportage van de eigen resultaten. Deze worden vervolgens gekoppeld aan bestaande literatuur en kijken hierbij naar de verschillen die we tegenkomen, en hoe deze verschillen mogelijk verklaard kunnen worden.

Tegelijkertijd is nodig de ontwikkelde kennis te delen met de praktijk en behoeften van de professionals op te halen: het **praktijkdeel**. We kijken samen met de jeugdprofessionals wat een goede manier is om bevindingen van het onderzoek te laten landen, bestaande kennis uit voorgaande KIS-projecten te benutten en halen op wat concrete behoeften van professionals zijn over hoe om te gaan met gevoelens van binding en afstand/uitsluiting. Een mogelijkheid daartoe zijn organisaties van regionale sessies (Amsterdam, Arnhem/Nijmegen & Utrecht). Door gebruik te maken van creatieve werkvormen (zoals de methode 'Over de streep' of 'Bridging the divide') worden professionals gevraagd naar hun ervaringen en verwachtingen over binding van jongeren, gevoed met kennis uit de wetenschap, en proberen we door het gesprek aan te gaan bewustwording te creëren om beter aan te sluiten op de belevingswereld van jongeren. Deze sessies zullen we vormgeven en organiseren met onze samenwerkingspartners. Informatie uit deze sessies wordt meegenomen als input voor implementatie in 2020.



Communicatie en implementatieplan

Rapportage voor beleidsmakers, onderzoekers en andere geïnteresseerden. Praktijksessies voor professionals uit onderwijs-, veiligheids- en sociaal domein in drie grootstedelijke regio's. De sessies worden tevens benut als input voor implementatie in 2020.

Resultaten

Het onderzoeksdeel resulteert in een onderzoeksrapport waarin de resultaten worden beschreven van het surveyonderzoek. We geven daarmee antwoord op de eerste centrale vraag van het project: in welke mate en omvang komen de opgestelde bindingsprofielen voor en zijn er andere patronen te onderscheiden? We construeren daarmee een gedegen typologie van verschillende vormen van binding die voorkomen bij jongeren en hopen daarmee een bijdrage te leveren in doorontwikkeling van het jeugd- en onderwijsbeleid van jongerenwerk- en onderwijsinstellingen, alsmede (lokale) overheden. Het praktijkdeel resulteert in kennisdeling met praktijkprofessionals uit het onderwijs, sociaal domein en veiligheidsdomein, primair binnen drie verschillende regio's (Amsterdam, Utrecht & Arnhem/Nijmegen). Van elke sessie wordt aan de hand van een vast format verslag gemaakt. Deze verslagen zullen worden gebundeld en op basis van de input uit deze verslagen vindt een behoeftanalyse plaats. Deze wordt vertaald in een notitie, ten behoeve van implementatie in 2020.

Waar het onderzoeksrapport dient als een bijdrage aan de kennisontwikkeling omtrent dit thema en daarmee nuttig kunnen zijn voor beleidsontwikkeling, hebben de regionale sessies een directe maatschappelijke functie. Immers professionals worden gevoed met de ontwikkelde kennis, van waar ze aanknopingspunten kunnen halen ter ondersteuning van het maken van verbindingen met de leef- en belevingswereld van jongeren, en daarmee bijdragen aan een duurzame relatie met jongeren/leerlingen.

Samenwerkingspartners

Er is voorzien in samenwerking met verschillende jongerenorganisaties en onderwijsinstellingen: Rijnstad Arnhem, Jongeren Toezichtteam Arnhem (JTTA), Rijn IJssel College, Jongerenwerk JOU, Bonifatius College Utrecht, Nationale Jeugdgraad (NJR), stichting Argan Amsterdam, ROC van Amsterdam. Uit de wetenschappelijke hoek zijn de Erasmus Universiteit en de Vrije Universiteit betrokken bij het project.

Planning/looptijd

Planning in maanden 2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Onderzoeksdeel												
Opstarten: formats opstellen en netwerkvorming	X											
Ontwikkeling survey		X	X									
Contact onderzoeksbureaus		X	X									
Aanbesteding onderzoeksbureau			X									
Survey uitzetten				X	X	X						
Contactmoment onderzoeksbureau verloop					X							
Kwantitatieve analyse bevindingen								X	X			
Rapportage										X	X	X
Praktijkdeel												
Opstarten: formats opstellen en netwerkvorming	X	X										
Data prikken per regio		X										
Locaties regelen			X									
Vorbereidingen treffen inhoud en vorm sessies			X	X								
Sessie regio 1					X							
Sessie regio 2						X						
Sessie regio 3								X				
Analyse en verslaglegging									X	X	X	



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	160	10.880
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	120	5.760
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	292	3.796
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	292	7.300
Totaal Verwey-Jonker Instituut				28.192
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80		0
Movisie	Junior	54	120	6.480
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	120	1.320
Overhead Movisie		26	120	3.120
Totaal Movisie				10.920
Materiële kosten				26.000
Totaal				65.112

PROJECT 6 ZELFBESCHIKKING

PROJECT 6A. DUBBELE SEKSUELE MORAAL, SEXTING EN EXPOSING

Aanleiding

De groter wordende rol van sociale media in het leven van alledag maakt het bespreekbaar maken van seksualiteit en het weerbaar maken van tienermeisjes en jong (volwassen) vrouwen urgenter dan ooit, evenals het aan de kaak stellen van grensoverschrijdend gedrag van veel jongens. Recent zagen we hier voorbeelden van in de media. Islamitische en Hindoestaanse meisjes die te maken krijgen met sexting en exposing op sociale media: zij worden regelmatig publiekelijk bedreigd en gechanteerd en krijgen te maken met eengerelateerd geweld. Er zijn z.g. 'expose-groepen', waarin een duidelijke link te leggen is met culturele en -religieuze opvattingen. Het voornaamste doel is meiden met een Marokkaanse of Turkse achtergrond aan de schandpaal te nagelen. De plegers (islamitische) jongens/mannen zelf blijven vaak buiten beeld. Uit onderzoek weten we dat het vooral lager opgeleide islamitische mannen zijn die zich bedienen van de dubbele seksuele moraal (Vanweesenbeeck 2011). Het is dan ook niet verbazend dat onderzoek laat zien dat bijvoorbeeld (Marokkaanse) jongens minder negatieve ervaringen hebben met sexting, terwijl (Marokkaanse) meisjes relatief juist veel vaker te maken kunnen krijgen met de negatieve ervaringen met sexting (De Graaf et al, 2017, Lippman and Campbell 2014, Vanoosten en Vandenbosch 2017).

De excessen die in de media geportretteerd worden roepen verschillende vragen op, zoals welke factoren een rol spelen in de verschillen tussen jongens en meisjes, bij uitingen als sexting en exposing, bijv. een dubbele moraal ten aanzien van seksualiteit. Wat is de rol die opvoeding speelt? En hoe beïnvloeden 'ongeschreven' regels binnen een bepaalde (sub)gemeenschappen over bijv. 'eer' dit? Daarnaast: hoe kan opvoeding (mogelijk) bijdragen aan meer gendergelijkheid en bij herstel voor meiden die slachtoffer zijn geworden van exposing?

Uit diverse informele groepscontacten, en ook uit het Kennisatelier dat KIS in 2018 over het onderwerp organiseerde, kwamen verschillen in de opvoeding van jongens en meisjes in migrantengroepen naar voren als bron van problemen, die zich ook later kunnen voordoen tussen (jonge) mannen en vrouwen. Vanweesenbeeck (2011) toont aan dat de effecten van normatieve opvattingen over wat gepast (seksueel) gedrag is van grote invloed kunnen zijn tijdens de adolescentie. Zo zien we dat internaliserende problematiek (psychische



klachten w.o. angst en depressie) van meisjes uit sommige groepen hiermee samenhangt. Mogelijk als een gevolg van reputatieschade, schuld en schaamtegevoelens of een lage zelfwaardering.

Er is een duidelijk link met de achtergestelde positie van vrouwen en meisjes, die via deze opvattingen belemmerd worden in hun recht op zelfbeschikking. In meerdere groepen speelt de dubbele moraal en doen zich vraagstukken rond seksuele kwetsbaarheid van meisjes voor. Bij autochtone jongeren zien we het onder andere in studentenverenigingen die meermaals in opspraak kwamen vanwege seksuele intimidatie. Toch zijn de gevolgen voor veel migrantenmeiden zorgwekkender, omdat zij in veel opzichten in een kwetsbaardere positie verkeren, vanwege het belang van kuisheid en eerbaarheid in hun gemeenschap. In bijv. veel Marokkaans-islamitische gezinnen is praten over seksualiteit lastig (Buitelaar, Heemelaar, van Bommel, Tabatabaie, Halstead). Mede door het religieuze verbod op seks voor het huwelijk rust er een taboe op het onderwerp. Juist dit taboe maakt dat meiden doorgaans de ondersteuning van thuis missen en dus chantabel zijn. Al begint dit te veranderen en is merkbaar dat de huidige generatie moeders zich realiseert dat erover praten belangrijk is. De vraag is wel hoe? Moeders worstelen met de seksuele opvoeding en het online/seksueel weerbaar maken van hun dochters.

Wat is nodig?

Professionals en vrijwilligers vragen zich vaak af hoe zij de dubbele seksuele moraal onder jongeren en hun ouders ter discussie kunnen stellen? En in het verlengde daarvan: hoe kunnen zij (digitale) seksuele grensoverschrijdingen aan de orde stellen? Maar ook: hoe om te gaan met de slachtoffers (en plegers) van sexting en exposing?

Tegelijkertijd zitten ook ouders geregeld met de handen in het haar over hoe zij sexting en exposing van hun dochter hadden kunnen voorkomen en hoe zij haar als slachtoffer kunnen bijstaan.

KIS gaat in 2019 het volgende doen:

- Verkennend onderzoek naar de rol van opvoeding in gezinnen en gemeenschappen met een migratieachtergrond bij:
 - » Genderongelijkheid en de dubbele seksuele moraal.
 - » Het voorkomen van sexting en exposing onder hun zonen en dochters.
 - » Het opvangen en steun bieden aan dochters die hiervan slachtoffer werden.
- Overzicht maken van interventies om in de opvoeding door ouders met een migratieachtergrond en onder bi-culturele jongeren(groepen) een mentaliteitsverandering op gang te brengen t.a.v. stereotype genderrollen, (online) seksueel grensoverschrijdend gedrag en exposing.

We zullen specifieke aandacht hebben voor de rol van het onderwijs en informele oudergroepen.

In een later stadium (na 2019) kunnen we wellicht verkennen welke interventies effectief (kunnen) zijn (wat werkt wel en wat niet) voor verschillende jongeren.

Voor wie?

De kennis kan via een handreiking voor het lokale veld, professionals en vrijwilligers in onderwijs, jeugdwerk, opvoedondersteuning, migranten- en vrouwenorganisaties, e.d. worden verspreid, om hen toe te rusten bij de aanpak van de signalen en de problemen.

Doelstelling

(Nieuwe) inzichten en kennis verzamelen, ontwikkelen en verspreiden om professionals en vrijwilligers toe te rusten met interventies om jongeren en ouders uit migrantengemeenschappen te adviseren en te ondersteunen bij de vraagstukken.

Aanpak

1. Verkennend onderzoek

Door het in kaart brengen van recente literatuur op het thema, willen we huidige trends en de ontwikkelingen ten aanzien van seksuele moraal, heersende opvattingen over gender, seksualiteit en zelfbeschikking duiden. Hoe komt de 'dubbele' seksuele moraal tot uiting in de verschillende leefdomen waarin jongens en meisjes zich begeven, zoals; thuis/familie, opvoeding ouders, school, kerk/moskee, social media en in het uitgaansleven. Waar hebben jongens en meisjes het meeste last van en wat zouden zij graag anders zien?



De uitkomsten willen we voorleggen aan een paar focusgroepen: een van experts die werken met jongeren en met ouders, eventueel ook aan een groep met jongeren en/of ouders.

Dit sluit aan op het KIS (portaal) onderzoek[2] in 2018 naar de manier waarop (in)formele hulpverleners Marokkaanse moeders en meiden kunnen ondersteunen in de preventie en aanpak van sexting en exposing. Dit verbreden we naar andere culturele gemeenschappen. We bepalen welke dat gaan worden op basis van bevindingen uit de literatuur en gesprekken.

2. Overzicht van interventies op het thema

Movisie, Pretty Woman, Rutgers en diverse andere organisaties ontwikkelden methodieken om de dubbele seksuele moraal, (online) seksueel grensoverschrijdend gedrag, w.o. sexting en exposing, aan de orde te stellen. We brengen deze en andere interventies in kaart.

We willen daarna met professionals (en vrijwilligers) die deze of andere interventies uitvoeren in gesprek gaan (mogelijk een focus-groeps- of individuele interview(s)) over 'good practices': wat werkt? En wat zijn hun ervaringen en tips in het werken met migrantengemeenschappen, -jongeren en -ouders?

3. Handreiking voor het werkveld

Met de uitkomsten en opbrengsten willen we één beknopte handreiking (interventiewijzer) maken met aanbevelingen (ook in preventief kader), gebaseerd op ervaringen met bestaande interventies voor professionals en vrijwilligers, om:

- De dubbele seksuele moraal en de negatieve gevolgen daarvan voor m.n. meisjes aan de kaak te kunnen stellen.
- Slagvaardig en adequaat de slachtoffers van sexting en/of exposing bij te staan, en op het gedrag van de plegers te reageren.

Door de interventies te categoriseren naar opvoeding, educatie, social media, kunnen we de tips (succes en faalfactoren) en aanbevelingen afstemmen, mogelijk per doelgroep.

Communicatie en implementatieplan

- Artikel op KIS.nl/KIS-Nieuwsbrief om bekendheid te geven aan ons onderzoek en het doel daarvan.
- Publicatie van de resultaten van het onderzoek op basis van literatuur en interviews met de intermediairs (professionals en vrijwilligers).
- Publicatie van de handreiking met de uitkomsten van het onderzoek op KIS.nl en inzet social media.
- Artikel op KIS.nl/KIS-Nieuwsbrief met o.a. tips en aanbevelingen uit de handreiking.
- Presentatie/workshop tijdens de landelijke bijeenkomst van het Platform Eer en Vrijheid.
- Plan voor de verdere implementatie van de handreiking in 2020.

Resultaten

De uitkomsten van de aanpak resulteren in:

- Kennis en inzicht in (veranderende) opvattingen van jongens en meisjes met een migratieachtergrond ten aanzien van man/vrouw verhouding en seksualiteit en hun visie op oplossingen voor problemen die ten grondslag liggen aan een dubbele seksuele moraal.
- Publicatie van de resultaten van het onderzoek op basis van literatuur en interviews met professionals en vrijwilligers.
- Overzicht van bestaande interventies op het gebied van preventie en aanpak van (digitale) seksuele grensoverschrijding, sexting en exposing, en de opvang van slachtoffers en de aanpak van plegers.
- Handreiking (interventiewijzer) met gebundelde kennis, tips en adviezen voor professionals en vrijwilligers die werken met ouders en met jongeren met een migratieachtergrond.

Samenwerkingspartners

Samenwerking en afstemming ligt voor de hand met Pretty Woman, Pharos, Rutgers en Atria (Alliantie Act4Respect) en de Alliantie Verandering van Binnenuit, waarin Movisie samenwerkt met het Consortium Zelfbeschikking en Doetank Peer.



Planning / looptijd

Dit project loopt van Januari 2019 tot 31 December 2019.

- Voorbereidingsfase Januari – Maart
 - » Planning uitwerken
 - » Contacten leggen
- Uitvoeringsfase: Maart – November
 - » Verkennend onderzoek naar ervaringen
 - » Verkenning bestaande interventies
 - » Verslaglegging in en publicatie onderzoeksrapport (digitaal)
 - » Schrijven en publiceren van de Handreiking (digitaal)
 - » Artikel schrijven
- Afrondingsfase November – December
 - » Evaluatie
 - » Mogelijke vervolgstappen formuleren

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	45	4.500
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	45	3.060
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48		0
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	90	1.170
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	90	2.250
Totaal Verwey-Jonker Instituut				10.980
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	60	4.800
Movisie	Junior	54	60	3.240
Movisie	Project-Assistent	44		0
Stafkosten Movisie		11	120	1.320
Overhead Movisie		26	120	3.120
Totaal Movisie				12.480
Materiële kosten				4.830
Totaal				28.290



PROJECT 6.B. VERKENNING VAN ZELFBESCHIKKING IN AFRIKAANSE, CARIBISCHE EN SYRISCHE MIGRANTENGROEPEN

Aanleiding

Naast de culturele gemeenschappen waar KIS zich via vrouwen/zelforganisaties al op richtte, willen we andere gemeenschappen via hun organisaties betrekken bij de activiteiten. Uit de consultatieronde die KIS begin 2018 hield, blijkt dat West-Afrikaanse organisaties zich weinig gezien en gesteund voelen in hun rol en begeleiding aan hun achterban als het gaat om thema's rond zelfbeschikking (kindhuwelijken, huwelijksdwang, achterlating, etc.). Zij gaven aan dat de inhoudelijke focus van organisaties uit deze herkomstregio vooral naar meisjesbesnijdenis is verschoven en dat de problematiek van kindhuwelijken, huwelijksdwang en achterlating te weinig aandacht krijgt, maar dat zij dit wel wenselijk achten. Deze gemeenschappen waren tot nu toe te weinig in beeld bij KIS-activiteiten rond zelfbeschikking. Datzelfde geldt voor de Caribische, Eritrese en Syrische gemeenschappen.

KIS heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in het ophalen van kennisbehoeften bij groepen voorlichters/peer-educators, vooral gericht op de Marokkaanse en Turkse gemeenschap, daarnaast op de Hindoestaanse en verschillende vluchtelingengemeenschappen (als de Koerdische, Somalische, Afghaanse, Iraanse en Irakese). Zij heeft hen deels digitaal voorzien van kennis, tips en tools voor hun werk, maar deze informatie moet up-to-date worden gehouden. Ook moet de site geregeld onder de aandacht worden gebracht onder de doelgroep.

KIS heeft kennis vergaard over wat werkt om zelfbeschikking bespreekbaar te maken (Let's talk about it), en Movisie heeft met het Consortium Zelfbeschikking een Toolbox in ontwikkeling naar wat wel/niet werkt bij voorlichting over taboe onderwerpen.

Bij de verkenning van de organisaties die KIS tot nu toe minder op het netvlies had, kan ook worden gekeken naar wat werkt bij ondersteuning van deze West-Afrikaanse, Caribische, Eritrese en Syrische groepen; er zijn deels gelijkenissen in hoe aan te sluiten bij de doelgroep van binnenuit – zoals informanten die wij spraken ook aangeven.

Doelstelling

- Inzicht in welke vraagstukken rondom zelfbeschikking spelen in West-Afrikaanse, Caribische, (nieuwe) Eritrese en Syrische gemeenschappen; hoe zij tot nu toe met zelfbeschikkingsthema's omgaan, wat zij nodig hebben aan kennis en ondersteuning en welke rol KIS hierin kan spelen.
- Inzicht in welke interventies West-Afrikaanse, Caribische, (nieuwe) Eritrese en Syrische organisaties zelf inzetten, welke aanvullende behoefte ze daarin hebben en of bestaande interventies/tools voor andere gemeenschappen mogelijk aan kunnen sluiten bij hun gemeenschap, al dan niet in aangepaste vorm.
- De digitale leeromgeving is geactualiseerd en regelmatig onder de aandacht gebracht bij de doelgroep.

Aanpak

Met behulp van een literatuursearch (binnen Nederland en internationaal) willen we onderzoeken wat er speelt in deze, tot nu toe onderbelichte, migrantengroepen rondom zelfbeschikking. In eerder onderzoek (Smits van Waesberghe en De Winter-Koçak, 2018) hebben we geëvalueerde interventies besproken die zijn toegepast in enkele West-Afrikaanse landen, op bijvoorbeeld kindhuwelijken en huwelijksdwang. In dit project willen we aanvullende interventies, gericht op de Afrikaanse en Caribische regio's kunnen onderzoeken. Voor Syrië willen we kijken in de omliggende regio van Jordanië en Libanon. De eerdere literatuurverkenning (Smits van Waesberghe en De Winter-Koçak, 2018) in andere regio's laat zien dat lokale ontwikkelingsorganisaties op dit thema veelbelovende interventies inzetten.

Vervolgens willen we 25 sleutelfiguren (initiatiefnemers/management en voorlichters/uitvoerders) interviewen, verdeeld over de verschillende herkomstregio's, dat wil zeggen Afrika, Caribisch gebied en Syrië. Per regio zullen we op basis van de interviews een behoefte inventarisatie uitwerken. Vervolgens zullen we deze behoefte inventarisatie koppelen aan bestaande interventies/tools die worden ingezet op



het thema zelfbeschikking. In de analysefase kunnen we de behoefte inventarisatie en de behoefte aan tools/interventies naast elkaar leggen en verder op elkaar passen.

De KIS digitale leeromgeving voor peer educators/voorlichters met informatie en tools over zelfbeschikking en de taboethema's (ontwikkeld in 2017), zullen we gedurende dit traject onder de aandacht brengen van deze 'nieuwe' doelgroepen. Daarnaast zullen wij de website regelmatig actualiseren op basis van de behoeften en de wensen van deze 'nieuwe' gebruikers.

Ook zal KIS de site aanvullen met goed werkende kennis en tools die in de deskresearch (onder organisaties uit de West-Afrikaanse, Caribische, Eritrese en Syrische gemeenschap) naar voren komen. We zullen o.a. de toolkit informele en formele samenwerking verder ontwikkelen waar we in 2018 bouwstenen voor hebben ontwikkeld. Vervolgens kan de leeromgeving worden aangevuld met methoden die de voorlichters uit deze specifieke gemeenschappen zelf gebruiken.

Communicatie en implementatieplan

- Op de KIS-website een aankondiging plaatsen voor Afrikaanse, Caribische en Syrische doelgroepen om mee te doen met deze verkennende behoefte inventarisatie. Verschillende organisaties hebben zich al in 2018 gemeld. Daarnaast zullen we via onze bestaande netwerken deze Afrikaanse, Caribische en Syrische groepen werven.
- Op de voorbereidende bijeenkomst van het Platform Eer en Vrijheid deze andere doelgroepen uitnodigen en hun bijdrage aan deze verkenning koppelen.
- Resultaten van de behoefte inventarisatie analyseren en beschrijven in beknopt rapport met handzame aanbevelingen die we op de KIS-website en op de digitale leeromgeving plaatsen.
- Een artikel over deze specifieke doelgroepen schrijven en op de KIS-website plaatsen.
- Presenteren van de uitkomsten op de bijeenkomst Platform Eer en Vrijheid 2019.
- Informatie over de interactieve website verspreiden via de verschillende kanalen: de KIS-Nieuwsbrief, KIS-website, social media, Platform Eer & Vrijheid, Alliantie Verandering van Binnenuit, etc. Nieuwe tools/interventies, die Afrikaanse, Caribische en Syrische organisaties gebruiken, (al dan niet aangepast) in de digitale leeromgeving plaatsen.

Resultaten

- Behoefte inventarisatie koppelen aan bestaande tools/interventies in de digitale leeromgeving.
- Beknopt rapport met handzame aanbevelingen die we op de KIS-website en op de digitale leeromgeving plaatsen.
- Sprekende presentatie over de uitkomsten van deze verkenning voor Afrikaanse, Caribische en Syrische groepen (bijeenkomst Platform Eer en Vrijheid).
- Nieuwe tools/interventies, die Afrikaanse, Caribische en Syrische organisaties gebruiken, (al dan niet aangepast) in de digitale leeromgeving plaatsen.
- De digitale leeromgeving is geactualiseerd, o.a. met toolkit informele en formele samenwerking van organisaties die zich op de betreffende doelgroepen met een migratieachtergrond richten.
- De digitale leeromgeving is via verschillende kanalen en op verschillende momenten onder de aandacht gebracht bij de doelgroepen.

Samenwerkingspartners

Formele en informele organisaties met een Afrikaanse, Caribische en Syrische migratie-achtergrond.

Planning / looptijd

- | | |
|---|--------------------|
| • Korte deskresearch | Januari - Februari |
| • Interviewen 25 sleutelfiguren | Maart – Augustus |
| • Artikel schrijven en op de KIS-website plaatsen | Augustus |
| • Nieuwe tools/interventies, in de digitale leeromgeving plaatsen | Augustus |
| • Analyse en behoefte inventarisatie uitwerken | September/Okttober |
| • Afronden rapport met handzame aanbevelingen | Oktober – December |
| • Eindproduct op KIS-website en digitale leeromgeving plaatsen | December |

De update activiteiten voor de digitale leeromgeving zijn doorlopend het gehele jaar.



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	108	10.800
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	100	4.800
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	12	456
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	220	2.860
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	220	5.500
Totaal Verwey-Jonker Instituut				24.416
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	5	495
Movisie	Medior	80	70	5.600
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Project-Assistent	44	74	3.256
Stafkosten Movisie		11	149	1.639
Overhead Movisie		26	149	3.874
Totaal Movisie				14.864
Materiële kosten				500
Totaal				39.780

PROJECT 6.C. PLATFORM EER & VRIJHEID

Aanleiding

KIS heeft op verzoek van SZW dit jaar (2018) de organisatie van het Platform Eer & Vrijheid (een adressenbestand van zo'n 1000 personen en organisaties) overgenomen, waarbij de vraag was dit te doen in de lijn van Diversion. Het plan om dit in kleinere bijeenkomsten in vier regio's te organiseren bleek echter budgettair niet haalbaar. KIS organiseert dit najaar twee voorbereidingssessies en twee Platformbijeenkomsten voor vrijwilligers, professionals en ambtenaren.

SZW wil in 2019 graag een voortzetting van het Platform, maar laat daarbij aan KIS over hoe zij dit vormgeeft. KIS ziet de meerwaarde van een groot en divers platform om onderwerpen te agenderen, kennis te delen en om nieuwe kennis en vraagstukken die in de praktijk leven, op te halen. Aandacht voor de problematiek van gender gerelateerd geweld en het gebrek aan zelfbeschikking voor veel individuen is nog steeds nodig. De samenwerking om deze problemen aan te pakken kan intensiever. Via het Platform wil KIS daaraan bijdragen.

Doelstelling

- Professionals en vrijwilligers uit lokale informele (zelf- en vrouwen)organisaties en uit formele instellingen, waaronder ambtenaren, bij elkaar brengen in in een bijeenkomst.. Deze bijeenkomst zal in het teken staan van het delen van kennis, methodieken en ervaring rond het thema gender gerelateerd geweld en zelfbeschikking.
- KIS heeft nieuwe vraagstukken rond gender gerelateerd geweld en zelfbeschikking getraceerd en/of geagendeerd via en met de leden van het Platform E&V.

Aanpak

- Ter voorbereiding op de landelijke Platformbijeenkomst organiseert KIS een voorbereidende invitational meeting. We maken hierbij gebruik van (het budget voor) het KIS-Kennisatelier.
- De deelnemers gaan vanuit verschillende invalshoeken een of twee actuele thema's belichten en daarmee de inhoud van de landelijke bijeenkomst vaststellen.
- Op basis van de uitkomsten zoeken we de sprekers en workshopleiders.



- We organiseren een landelijke Platformbijeenkomst in een nader te bepalen stad voor alle bij het Platform aangesloten organisaties en personen en andere belangstellenden. Het omvat een plenair deel en een aantal (maximaal 5) workshops.
- Ook de organisaties van West-Afrikaanse en Caraïbische immigranten, waarmee we in 2019 actief contact gaan leggen, nodigen we uit om actief mee te doen.
- We vragen Naima Azough wederom als dagvoorzitter voor de landelijke bijeenkomst.

Communicatie en implementatieplan

- We betrekken zoveel mogelijk de doelgroep bij de inhoudelijke voorbereiding van de Platformbijeenkomst, door met een klein deel van hen de inhoudelijke invulling van deze bijeenkomst voor te bereiden.
- Ook bij de uitvoering van de presentaties en de begeleiding van de workshops zullen we, waar mogelijk en relevant, medewerkers van formele en informele organisaties inzetten. Ook letten we erop dat ervaringskennis voldoende aan bod komt.
- Als doelen van deze presentaties en workshops geldt naast het delen van kennis, ook het actief betrekken van de deelnemers, en het motiveren tot het zetten van (vervolg)stappen.
- Tijdens de bijeenkomst creëren we mogelijkheden voor onderling contact, om informele kennismaking en uitwisseling te stimuleren.
- De uitkomsten leiden mogelijk ook tot vervolgstappen of onderzoek door KIS, via bijv. het Kennisportaal.

Communicatie:

- De aankondiging van de landelijke bijeenkomst verspreiden we per mail aan de Platformleden en andere mogelijk geïnteresseerden. Daarnaast een aankondiging op KIS.nl/KIS-Nieuwsbrief.
- We maken een journalistiek verslag van de landelijke bijeenkomst met een aantal foto's en mogelijk een video-impressie.
- Dit verslag zal via KIS.nl en/of de KIS-Nieuwsbrief worden verspreid.

Resultaten

- Max. 20 deelnemers aan de voorbereidende invitationale meeting.
- Voor de landelijke Platformbijeenkomst rekenen we op minimaal 100 deelnemers.
- Versterking van de verbinding tussen formele en informele organisaties op het thema van gendergerelateerd geweld en zelfbeschikking.
- Er is aandacht gegeneerd voor de problematiek van gender gerelateerd geweld en het gebrek aan zelfbeschikking.
- Organisaties die een rol spelen in de aanpak hebben (nieuwe) kennis en ervaringen kunnen uitwisselen en de onderlinge samenwerking versterken.
- Nieuwe issues zijn geagendeerd.
- KIS heeft vraagstukken die in de praktijk leven opgehaald, als mogelijke input voor nieuwe activiteiten.

Samenwerkingspartners

- Alle bij het Platform aangesloten organisaties en SZW.

Planning / looptijd

- | | |
|--|---------------|
| • Nieuwsbrief. | Feb/Mrt |
| • De invitationale meeting en Safe the date versturen. | Eind Mei/Juni |
| • De landelijke Platformbijeenkomst. | Okt/Nov |
| • Verslag/artikel op KIS.nl/KIS-Nieuwsbrief. | Dec |



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	15	1.500
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	8	384
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38		0
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	23	299
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	23	575
Totaal Verwey-Jonker Instituut				2.758
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99		0
Movisie	Medior	80	27	2.160
Movisie	Junior	54	28	1.512
Movisie	Project-Assistent	44	30	1.320
Stafkosten Movisie		11	85	935
Overhead Movisie		26	85	2.210
Totaal Movisie				8.137
Materiële kosten				6.500
Totaal				17.395



4

Communicatieplan

Inleiding

Ook in 2019 zetten we alle middelen in om KIS zichtbaarder te maken. Dat doen we door slagvaardiger te werken en communicatie effectiever in te zetten. We zijn in 2018 deze weg al succesvol ingeslagen en lopen er dit jaar vastberaden op verder. Daarvoor zetten we de volgende stappen:

1. Grotere inzet en effectiviteit van middelen: projectgericht en programma-breed (aansluitend op de activiteiten om meer impact te genereren).
2. Uitbreiding en verrijking van het communicatieteam (enerzijds door de inzet van communicatieadviseurs binnen de organisatie en anderzijds door de inzet van freelancespecialisten).

Grotere inzet en effectiviteit van middelen

Voortzetting huidige middelen en taken

We blijven de huidige middelen en communicatieactiviteiten doorzetten. En kijken nauwkeurig naar waar we nog meer rendement kunnen halen. De volgende activiteiten zijn ook in 2019 effectief:

- Het verzorgen van toegankelijke publicaties en evenementen die op de behoeften van de doelgroep zijn toegesneden.
- Het verzorgen van andere presentatievormen, zoals infographics, animaties, explainer video's.
- De promotie van KIS op bijeenkomsten.
- Beheer van de website en het genereren van traffic (o.a. via SEO).
- Het uitsturen van een maandelijks, goed gevulde nieuwsbrief.
- Het (laten) schrijven van hoogwaardige artikelen, blogs en andere content voor de site en sociale media.
- De persbenadering, zowel via free publicity (persverzoeken beantwoorden) als ingekocht (content aanleveren).
- Interne communicatie, om de samenwerking tussen beide KIS-organisaties te stroomlijnen en versterken.
- Het monitoren van de zichtbaarheid van KIS, in ieder geval via de media en online.

Daarnaast zetten we onderstaande activiteiten in gang, uitgesplitst in projectgerichte communicatie en programma-brede communicatie.



Projectgerichte communicatie

A. Communicatieplan per project

Voor belangrijke projecten uit het werkplan en grote portaalvragen, maken we een plan. Er kan gekozen worden uit:

- Standaard communicatie: inzet KIS-kanalen (artikel en Vraag & Antwoord op de website, in de nieuwsbrief, inzet sociale media).
- Volledige communicatie: het voorgaande, incl. actiever communiceren direct richting stakeholders en via de media (artikel op website op basis van een interview, actieve mails naar het netwerk en relevante organisaties/platforms, persbericht en/of het onderwerp persoonlijk aan relevante perscontacten aanbieden).

We gaan ons verdiepen in wie de specifieke doelgroep(en) voor een project zijn, waar zij zich bevinden en hoe we ze actief kunnen bereiken. Dit doen we waar mogelijk in samenwerking met de KIS- community.

De communicatieafdeling wordt vanaf het begin van het project geïnformeerd over het project en blijft ook tussentijds betrokken. We creëren zo meer kansen voor communicatie over het project gedurende de looptijd ervan. En er is meer tijd voor het bedenken en produceren van bijzondere presentatievormen, zoals animaties, explainer video's, infographics, en powerpoints. Bovendien kan zo vroegtijdig rekening gehouden worden met het benodigde budget en uren van onderzoekers en communicatie.

NB: voor een goede uitvoering van de communicatie zijn ook uren van inhoudelijke KIS-medewerkers nodig.

B. Communicatie over portaalactiviteiten

Alle output van het portaal, zoals de uitkomsten van kennisateliers of behoefte aan actuele informatie (zoals het verslag plus interview bij het Kennisatelier over Vluchtelingen en het artikel over de factsheet Antillianen) zal, net als nu, zijn weg naar de KIS-site vinden. We zetten extra in op communicatie richting stakeholders. We gaan ook communiceren over de antwoorden op de kleine en middelgrote vragen die ons gesteld worden, onder andere via onze eigen kanalen (met name de vraag & antwoord en sociale media). We houden daarvoor nauw contact met de portaalcoördinator. Deze nieuwe aanpak beleggen we structureel in de communicatietaken.

Programma brede communicatie

C. Actiever contact zoeken met doelgroepen

We zoeken onze doelgroepen actief op en benutten daarvoor bestaande contactmomenten of creëren deze. We zorgen voor informatiemateriaal en/of (bemande) stands op congressen en andere bijeenkomsten waar onze doelgroepen aanwezig zijn. We benaderen actief organisaties die een groot bereik hebben onder de doelgroep, zoals het COC als het gaat om een LHBT-project. Ook kunnen we KIS-medewerkers voorzien van informatiepakketjes die ze kunnen meenemen naar gesprekken die vanuit KIS, het Verwey-Jonker Instituut of Movisie worden gehouden.

Ook online zijn er veel mogelijkheden om in contact te komen met onze doelgroepen en hen op maat gesneden kennis te bieden. Via de applicatie Coosto monitoren we nu al wie er online over KIS 'praat' of over onderwerpen verwant aan KIS. Dit blijven we uiteraard doen.

NB: De Jaarbijeenkomst is een zeer belangrijk onderdeel van deze activiteit. Deze activiteit staat echter in de begroting ingedeeld bij het onderdeel Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. Uiteraard speelt communicatie een belangrijke rol bij de invulling ervan.



D. Actieve communicatie over onze expertise

Er zijn vele specifieke dagen, evenementen of gebeurtenissen die relateren aan onze kennis (denk aan Ketí Koti, Gay Pride, open dag azc's). We gaan deze momenten benutten om onze kennis naar buiten te brengen en de doelgroepen opnieuw te wijzen op onze publicaties, projecten en deskundige medewerkers. Dat doen we via onze eigen KIS-kanalen, maar ook via de opiniepagina's van de media en kanalen van andere partijen. Denk aan de website en nieuwsbrieven van bijvoorbeeld migrantenorganisaties of belangenorganisaties (nieuwwij.nl of het COC).

Daarnaast zullen we - net als vorig jaar - het maatschappelijke debat blijven voeden met de ontwikkelde kennis en reageren op actualiteiten. We vragen anderen om via onze kanalen te reageren of doen dat zelf op basis van onze eigen expertise of ons onderzoek. Uitgangspunt blijft om vanuit een neutrale positie, op basis van feiten en kennis, te reageren. Maar door meer in te springen op de actualiteit en onze kennis hierbij duidelijk te profileren in de media, zijn we zichtbaarder, en volgen we een belangrijk advies uit de evaluatie op: waarborg de onafhankelijke positie van KIS en versterk de identiteit.

NB: voor een goede uitvoering is de betrokkenheid van inhoudelijke KIS'ers onontbeerlijk. Uiteraard staat het communicatieteam klaar voor advies en praktische ondersteuning.

E. Meer mogelijkheden op nieuwe website

We beginnen 2019 met een gloednieuwe website! Deze is goed ingericht voor monitoring en we maken gebruik van de juiste tools. We weten waar de behoeften van onze doelgroepen liggen, wat ze bekijken, welke pagina's ze bezoeken in welke volgorde en welke doelgroepen zich waar en op welke manier op de site bewegen. Dankzij de nieuwe website kunnen we:

- Meer op doelgroep toegesneden content maken.
- Ruimte maken voor vernieuwende visuele middelen (animaties, infographics, explainer video's, webinars etc.).
- Beter navigeren zodat informatie sneller en gemakkelijker gevonden wordt.
- Mobiele versie van de website updaten (ruim een derde van de websitebezoekers bezoekt de site via een mobiel apparaat).

F. Profileren KIS als zelfstandig programma

We gaan verder met het actiever profileren van KIS als zelfstandig programma met een duidelijk eigen gezicht, dat niet in één adem genoemd wordt met het Verwey-Jonker Instituut of Movisie. Er bestaat al een KIS-website en een vast KIS-telefoonnummer. Daarnaast zullen we in alle communicatie-uitingen het logo en de naam van KIS prominent tonen, en die van Verwey-Jonker Instituut en Movisie niet of nauwelijks. Dat geldt voor onze eigen materialen, maar ook voor uitingen van derden voor zover we daar invloed op kunnen uitoefenen. Denk aan het gebruik van alleen het KIS-logo en huisstijl in de publicaties, het gebruik van het format voor powerpoint, memo's op papier, visitekaartjes, organisatievermelding op badges etc..

Daarnaast zullen we in het format voor de KIS-powerpoint een aantal slides over het programma zelf opnemen. Deze slides kunnen onderzoekers toelichten bij lezingen of presentaties die ze geven vanuit KIS.

G. Portaalfunctie bekender maken

We zijn volop bezig om de portaalfunctie van KIS breder onder de aandacht van onze doelgroepen te brengen. Op de website is een animatie te zien waarin wordt uitgelegd wat de portaalfunctie is en hoe er gebruik van gemaakt kan worden. Daarnaast blijven we alert op externe kansen, zoals berichten plaatsen op (online) platforms waar onze doelgroepen actief zijn. We zijn nog op zoek naar een betere naam voor de portaalfunctie.



H. Opnieuw relevant

We blijven nagaan of er aan de hand van actualiteit impact te behalen is met onderzoek dat we in het (recente) verleden hebben gedaan. We kiezen een aantal interessante projecten uit waar nog veel winst te behalen valt. Voor deze projecten maken we een communicatieplan om het onder de aandacht van de doelgroep te brengen en voeren dat uit. Deze content komt onder de noemer 'opnieuw relevant' op de website.

Uitbreiden en verrijken van het communicatieteam

Het communicatieteam heeft er met de komst van een nieuwe senior communicatieadviseur bij het Verwey-Jonker Instituut, meer uren bij gekregen. De bijdrage van de nieuwe senior zal vooral bestaan uit het actiever benaderen van de media (free publicity) om meer aandacht te genereren voor KIS. Verder zal de senior haar netwerk en eigen pen gebruiken voor meer relevante content op de website waarmee de expertise van KIS en de toegevoegde waarde als onafhankelijke kennisplatform zichtbaarder wordt. KIS moet een baken van afgewogen informatie zijn in de soms stormachtige maatschappelijke discussies. Daarnaast kan er, door de aanstelling van vaste communicatiemedewerkers bij Movisie en Verwey-Jonker Instituut, meer uitvoerend werk worden gedaan. We blijven overigens gebruik maken van freelance specialisten om de content (blogs, artikelen, animaties, infographics, explainer video's) van de website kwalitatief hoogwaardig te houden.



Gedetailleerdere begrotingen op projectniveau van functie A Ontwikkeling van kennis zijn opgenomen bij de projectbeschrijvingen in hoofdstuk 3. Onderstaand de uitsplitsingen van de begrotingen van de overige functies van KIS naar functieniveaus. In de laatste paragraaf is een overzicht van de begroting van het totale programma in 2019 opgenomen.

B. Portaalfunctie

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	990	99.000
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	700	47.600
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	650	31.200
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	100	3.800
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	2440	31.720
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	2440	61.000
Totaal Verwey-Jonker Instituut				274.320
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	140	13.860
Movisie	Medior	80	550	44.000
Movisie	Junior	54	300	16.200
Movisie	Project-Assistent	44	50	2.200
Stafkosten Movisie		11	1040	11.440
Overhead Movisie		26	1040	27.040
Totaal Movisie				114.740
Materiele kosten				48.060
Totaal Project				437.120



5

Begroting

C. Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100	554	55.400
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	188	12.784
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	80	3.840
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	75	2.850
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	897	11.661
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	897	22.425
Totaal Verwey-Jonker Instituut				108.960
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	99	94	9.306
Movisie	Medior	80	206	16.480
Movisie	Junior	54	48	2.592
Movisie	Project-Assistent	44	1	44
Stafkosten Movisie		11	349	3.839
Overhead Movisie		26	349	9.074
Totaal Movisie				41.335
Materiële kosten				58.256
Totaal				€ 208.551

D. Kennisarticulatie en verspreiding

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	100		0
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	68	770	52.360
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	48	1.500	72.000
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	50	1.900
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	2.320	30.160
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	2320	58.000
Totaal Verwey-Jonker Instituut				214.420



Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior communicatieadviseur	99	0	0
Movisie	Communicatieadviseur	80	523	41.840
Movisie	Junior communicatieadviseur	54	974	52.596
Movisie	Project-Assistent	44	0	0
Stafkosten Movisie		11	1497	16.467
Overhead Movisie		26	1497	38.922
Totaal Movisie				149.825
Materiële kosten				105.891
Totaal Project				470.136

E. Programmaleiding, coördinatie, samenwerking en programma-ontwikkeling

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Programmaleiding	100	530	53.000
Verwey-Jonker Instituut	Coördinatie beheer	100	150	15.000
Verwey-Jonker Instituut	Themacoördinatoren	100	200	20.000
Verwey-Jonker Instituut	Eindverantwoordelijkheid	100	50	5.000
Verwey-Jonker Instituut	Kwaliteitscontrole	100	150	15.000
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	38	107	4.066
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	1187	15.431
Overhead Verwey-Jonker Instituut		25	1187	29.675
Totaal Verwey-Jonker Instituut				157.172

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Programmaleiding	99	250	24.750
Movisie	Kwaliteitscontrole/coördinatie	80	100	8.000
Movisie	Junior	54		0
Movisie	Coördinatie project-Assistent	44	250	11.000
Stafkosten Movisie		11	600	6.600
Overhead Movisie		26	600	15.600
Totaal Movisie				65.950
Totaal Project				223.122



Totaaloverzicht begroting KIS 2019

	Movisie (€)	Verwey- Jonker Instituut (€)	Materiele kosten (€)	Totaal (€)
A Ontwikkeling van Kennis	524.578	633.902	122.610	1.281.090
Thema 1. Nieuwe migratie	102.263	155.098	15.010	272.371
Thema 2. Sociale stabiliteit	175.443	146.966	20.325	342.734
Thema 3. Inclusie en toegankelijkheid	114.711	183.532	33.945	332.188
Thema 4. Participatie	132.161	148.306	53.330	333.797
B Portaal en vraagbaak	114.740	274.320	48.060	437.120
C Verbinding, signalering en netwerken	41.335	108.960	58.256	208.551
D Kennisarticulatie	149.825	214.420	105.891	470.136
E Programmaleiding & Coördinatie	65.950	157.172	0	223.122
Totaal	896.428	1.388.774	334.817	2.620.019
Totaal beschikbaar budget				2.620.019



Bijlage 1. Raad van Advies

Naam	Functie	Organisatie
Alexander Rinnooy Kan (voorzitter)	Hoogleraar economie en bedrijfskunde	Universiteit van Amsterdam
Nico van Rossen	Programmamanager burgerschap en diversiteit	Gemeente Amsterdam
Paul Mbikayi	Managing director	Refugee Talent Hub
Rinda den Besten	Voorzitter	PO-Raad
Liesbeth Huyzer	Lid korpsleiding	Politie
Domenica Ghidei Biidu	Collegelid	College voor de rechten van de Mens
Shervin Nekuee	Socioloog/Publicist	Zelfstandig
Fawzia Nasrullah	Voorzitter Raad van Bestuur	Youké, Sterke Jeugd
Naïma Azough	Speciaal rapporteur extremisme	Ministeries van OCW/VWS





Colofon

Financier: Directie Samenleving & Integratie, Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Verwey-Jonker Instituut
Movisie
Ontwerp: Design Effects
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform
Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt
vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial
reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

