



AUTEURS

VERWEY-JONKER INSTITUUT

MOVISIE

Handtekening voor akkoord:

Dr. O. de Zwart



Utrecht, December 2019

WERKPLAN 2020

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Financier: directie Samenleving & Integratie, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



INHOUD

1	Inleiding	3
2	De functies en hoofdlijnen van het programma	6
3	Thema's en projecten	14
	Totstandkoming van de werkplanprojecten KIS2020	14
	Thema 1 Nieuwe Migratie	15
	Thema 2 Sociale Stabiliteit	16
	Thema 3 Intercultureel vakmanschap	17
	Thema 4 Onderwijs	18
	Thema 5 Arbeidsmarkt	19
	Thema 6 Jeugd en opvoeding	20
	Thema 7 Emancipatie en zelfbeschikking	21
4	Communicatieplan	22
	Inleiding	22
	Free publicity	22
	Grotere inzet en effectiviteit van middelen	23
	Projectgerichte communicatie	23
	Programma brede communicatie	24
5	Begroting	26
	Bijlage 1 Modules van de Buurtmonitor Integratie	30
	Bijlage 2 Projectuitwerkingen	35
	Bijlage 3 Raad van advies	132



1

Inleiding

De discussie over migratie en integratie blijft sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw op steeds nieuwe manieren actueel. In 2018 kwam de WRR bijvoorbeeld met haar rapport over de nieuwe verscheidenheid waarin zichtbaar wordt hoe de bevolkingssamenstelling in ons land is veranderd en ook wel zo zal blijven. De samenleving staat voor de uitdaging om zo goed mogelijk in te spelen op een permanente stroom van nieuwkomers en een groeiend aandeel in de bevolking met (niet-westerse) migratieachtergrond en op de daardoor ontstane superdiversiteit.

Praktische consequenties daarvan vragen om concrete oplossingen, of het nu gaat om inburgering, arbeidstoeleiding, schakelklassen en wat dies meer zij. Overheden en maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven en burgers, mensen met en zonder een migratieachtergrond ze zijn allen aan zet.

Tegelijk is de manier waarop tegen deze ontwikkelingen wordt aangekeken aan verandering onderhevig. Er is onmiskenbaar sprake van een zekere mate van polarisatie en verharding in het publieke debat. De uitdaging bestaat er dus meer in het bijzonder uit dat diversiteitsvraagstukken worden benaderd vanuit het besef van de spanningen in de samenleving.

In dat verband vinden we het belangrijk dat KIS als centraal kennisplatform voor vraagstukken van integratie en samenleving, ontwikkelingen signaleert en duidt en deze zo nodig agendeert. Daarnaast beogen we met KIS praktische handvatten te ontwikkelen, in samenwerking met beleidsmakers en professionals.

KIS draagt vanuit een neutrale grondhouding zo goed mogelijk zorg voor het ontsluiten van objectieve kennis door onderzoek te doen naar de effectiviteit van interventies, naar **best practices** en naar sociale processen op het gebied van integratie. We laten ons daarbij leiden door de vragen die leven in het 'veld' en in de samenleving. Om die reden hebben we jaarlijkse consultatierondes; ook de afgelopen consultatieronde heeft veel bijgedragen aan themakeuzes, context en focus.

Zo was polarisatie in de afgelopen jaren al een groeiende zorg; inmiddels wordt de behoefte gevoeld aan meer inzicht en een tegenbeweging, die gericht is op veerkracht en verbinding. Diverse respondenten spreken van het belang van een groter, met feiten en voorbeelden onderbouwd verhaal over samenleven in diversiteit. Onder gemeenten bestaat een groeiende behoefte aan diversiteitsbeleid; ze willen van elkaar kunnen leren en vragen van KIS dit te faciliteren. Uit kringen van mensen met een migratieachtergrond klinkt de roep om beter gehoord te worden en meer van hun expertise gebruik te maken.

KIS zet verder in op het opbouwen van een duurzaam en hoogwaardig netwerk. In 2020 gaan we werken aan de ontwikkeling van een KIS-community, een netwerk van ervaren en betrokken professionals met speciale expertise op onze thema's. Daartoe behoren ook de praktijkdeskundigen uit kringen van mensen met een migratieachtergrond. Naast het benutten van hun kennis en ervaring voor de kwaliteit van het werk van KIS zien we de meerwaarde in het creëren van een netwerk voor verandering – we brengen de leden samen, faciliteren het leren van elkaar en hopen op een olievlekwerking in de samenleving. Op deze wijze willen we een nieuwe stap zetten in het vergroten van de impact van onze eindproducten. Deze komt bovenop de gerichte aandacht voor de impact van onze projecten van ideeënvorming, projectbeschrijving, uitvoering tot afronding en nazorg. Met het voorliggende werkprogramma 2020 hoopt KIS een waardevolle bijdrage te leveren aan oplossingen voor de integratie- en diversiteitsvraagstukken van deze tijd.



KENNISPROJECTEN OP ZEVEN THEMA'S

De opbouw van het programma bestaat, net als de voorgaande jaren, ten eerste uit concrete onderzoeks-, ontwikkel- en implementatieprojecten. De opzet van deze projecten is in het voorliggende werkplan opgenomen. Hierbij is de kennisfilosofie van KIS (het zogenoemde kennislemniscaat) gehandhaafd. Vanaf 2020 werken we met zeven in plaats van vier inhoudelijke thema's. De zeven onderstaande thema's zijn strakker afgebakend, zodat er binnen de thema's meer focus en samenhang ontstaat. Het gaat om de volgende thema's, die verder in dit werkplan zullen worden uitgewerkt.

KIS 2020	KIS 2019
1. Nieuwe Migratie	1. Nieuwe migratie
2. Sociale Stabiliteit	2. Sociale Stabiliteit
3. Intercultureel vakmanschap	3. Inclusie en toegankelijkheid
4. Onderwijs	4. Participatie
5. Arbeidsmarkt	
6. Jeugd en opvoeding	
7. Zelfbeschikking en emancipatie	

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: FLEXIBEL INSPELEN OP VRAGEN UIT DE SAMENLEVING

Aanvullend op de projecten in dit werkplan, zullen gedurende 2020 vanuit de portaalfunctie van KIS projecten worden opgezet. Zowel (lokale) overheden, bedrijven als maatschappelijke organisaties kunnen verzoeken indienen om projecten op te starten. 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 flexibel 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 uit activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. De kern van dit deel van het programma is contact met en uitwisseling van kennis met relevante partijen in het brede werkveld van KIS: immigratie, integratie en diversiteit. Uiteindelijk gaat het erom dat het platform kennis levert, waardoor de samenleving beter is geïnformeerd en zich kan door ontwikkelen als democratische rechtsstaat die iedereen gelijke kansen biedt. Daartoe nemen we in 2020 enkele nieuwe initiatieven.

Om te beginnen zetten we in op de ontwikkeling van een KIS-community met zogenoemde associate members. Daarnaast maken we een begin met de KIS-online platformfunctie waarin we de meest relevante publicaties van onze kennispartners via KIS.nl zullen ontsluiten. Ten slotte wordt in 2020 opnieuw een KIS-leerstoel gevestigd op het terrein van polarisatie en veerkracht.

Binnen dit onderdeel van KIS organiseren we ook 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 relevante expertmeetings, strategische overleggen en bijeenkomsten, en in 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 eraan bij dat de resultaten van het project in vruchtbare bodem vallen. 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 koers van de afgelopen twee jaar van het versterken en verbreden van het KIS-netwerk worden doorgezet en geïntensiveerd.



COMMUNICATIE

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 vernieuwde KIS-website, www.KIS.nl vormt hierbij een belangrijke schakel en zal onze zichtbaarheid, vindbaarheid en ons bereik verder vergroten.

OPBOUW VAN HET WERKPLAN

De uitwerking van de genoemde functies van KIS 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 geobjectiveerde wetenschappelijk verantwoorde kennis) op projectniveau verder uit. Onderdeel B (Kennisarticulatie) beschrijven we in meer detail in hoofdstuk 4. De begroting van KIS 2020 presenteren we in hoofdstuk 5.



2

De functies 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 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.

In 2020 richten we ons op de volgende zeven thema's:

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.

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 in buiten stedelijk gebied, zijn speerpunten.

Voorheen Inclusie en toegankelijkheid en Participatie, nu: **3. Intercultureel vakmanschap**, **4. Onderwijs**, **5. Arbeidsmarkt**, **6. Jeugd en opvoeding** en **7. Zelfbeschikking en emancipatie**. Bij deze thema's draait het enerzijds nog steeds om inclusie en toegankelijkheid van instellingen/organisaties. Hierbij willen we 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. Anderzijds gaat het bij deze thema's over participatie. Dit heeft betrekking op de vraag wat personen met een migratieachtergrond meebrengen. Er wordt gekeken naar wat zij nog nodig hebben en zelf doen om evenredig en gelijkwaardig mee te doen in de Nederlandse samenleving. Speerpunten zijn onder meer de positie van (jonge) mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt en zelfbeschikkingsrecht.

Bij al deze thema's is steeds de vraag: welke kennis is 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 en dergelijke om die vervolgens met de praktijk te beproeven en te 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 variëren 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 wetenschappelijk verantwoorde kennis

De dynamiek en complexiteit van de integratie- en diversiteitsthema'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 delen van *best practices*. Ook gaat het over het leren van concepten en inzichten uit de wetenschappelijke literatuur. Kennisontwikkeling is in de basis een proces van kenniscirculatie dat individuele, lokale of collectieve kennis ophaalt, deelt 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 Nederlanders met een migratieachtergrond.

Doel van de ontwikkeling van geobjectiveerde, 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 bij de een, en gevoelens van meten met twee maten en achterstelling bij de ander, 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 kennis, die gericht wordt verspreid, die impact heeft op sociaal beleid en geïmplementeerd wordt in de praktijk. 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 vraagstukken op het terrein van integratie en samenleving;
- 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 geobjectiveerde probleemanalyse);
- Het bevorderen van de benutting van die kennis, door het met de praktijk ontwikkelen en beproeven van bruikbare instrumenten (handreikingen, trainingen, interventies en dergelijke.) voor het bevorderen van een pluriforme, vitale 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. Daarin wil KIS onderscheidend en agenderend zijn.

B. Portaalfunctie

Naast de projecten die in het voorliggende werkplan 2020 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 organisaties van mensen met een migratieachtergrond 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 2020 voeren wij ongeveer achttien portaalprojecten uit. Dit blijkt reëel op grond van de gegevens van de afgelopen jaren. 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 bevalt goed en zetten we in 2020 voort. KIS kijkt per portaalproject of cofinanciering door betrokken partijen mogelijk is. Het ministerie van SZW kan zelf ook aanvrager van portaalprojecten zijn.

Mede door de toenemende bekendheid van KIS en het Portaal was in 2019 het portaal-budget al voor de zomer grotendeels toegekend. Om te zorgen dat in de tweede helft van 2020 ook nog projecten gestart kunnen worden, reserveren we een budget van circa € 50.000,- (voor circa drie projecten).

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 plegen van een vraag in het portaal kan niet in de plaats komen van het werk van gemeenten en organisaties zelf. Voor portaalprojecten is het een voorwaarde dat dat het een kennislacune betreft en dat er een breed maatschappelijk belang mee gediend wordt.
2. Kennismakelaar: het portaal 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 programma aan te laten sluiten bij de beleids- en praktijkvragen rond integratie- en diversiteitsvraagstukken. Daarnaast is van belang dat de ontwikkelde kennis, ervaringen en contacten worden uitgewisseld met de relevante partijen in het veld en dat 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 kennislemniscaat. 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.



Dat doen we door een daarbij aansluitend netwerk te ontwikkelen, te onderhouden en te benutten. Op deze wijze verkrijgen we:

- 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 door 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 de inzet van KIS.

Activiteiten

Het onderdeel Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling bestaat in 2020 uit de volgende concrete producten en activiteiten:

- a. Platformfunctie;
- b. Jaarbijeenkomst;
- c. Kennisateliers;
- d. KIS-community;
- e. Expertrol KIS;
- f. Netwerk- en consultatiegesprekken;
- g. Raad van advies (verankering);
- h. Leerstoel KIS;
- i. KIS buurtmonitor;
- j. Platform Eer en Vrijheid.

a. Platformfunctie

In 2020 starten we met de ontwikkeling van de online platformfunctie, gericht op het ontsluiten van de meest relevante publicaties van onze kennispartners. Zowel bij de oprichting van KIS als in de evaluatie van Berenschot werd het belang gezien van KIS als "een centrale vindplaats voor kennis op het gebied van integratie" en "een platform waar gebruikers kennis kunnen halen én brengen". In 2020 willen we een start met deze platformfunctie maken.

KIS wil invulling geven aan de behoefte in het veld aan een plek waar wetenschappelijke en praktische kennis op het terrein van integratie en inclusie te vinden is. Gebruikers kunnen hier kennis halen én brengen. Het is een plek waar nieuwe ontwikkelingen worden gesignaleerd en waar experts worden samengebracht om kennis te delen en verder te verspreiden. Er zijn veel relevante organisaties waarmee wij de platformfunctie zouden kunnen vormgeven.

We beginnen in het komende jaar met de eerste afspraken met enkele organisaties en bieden ze aan om hun relevante content op de KIS-website beschikbaar stellen. We gaan uit van een groeimodel waarbij we in 2020 met in ieder geval acht nog definitief te selecteren organisaties starten en de intentie hebben om op basis van de ervaringen het jaar daarna verder te groeien

b. KIS-jaarbijeenkomst voor opinie en debat

Ook in 2020 organiseren we weer 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 integratie en diversiteit. Doel van de bijeenkomst is KIS en de ontwikkelde kennis te presenteren en partijen in het KIS-domein 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 de KIS-community.

Nog meer dan in de afgelopen jaren willen we in 2020 op onze jaarbijeenkomst een podium bieden aan onze samenwerkingspartners. Door een groter deel van het programma te laten invullen door externe partijen denken we dat we verder kunnen bijdragen aan het leggen



van verbindingen en KIS meer kunnen positioneren als centrale partij bij het uitwisselen van kennis over de thema's rondom integratie en diversiteit.

Voor 2020 zetten we net als in 2019 weer in op een bijeenkomst van tweehonderd tot driehonderd deelnemers vanuit onder meer de landelijke en lokale overheid, maatschappelijke organisaties, zorg- en hulpverlening, wetenschap en het bedrijfsleven om daarmee de impact van de ontwikkelde kennis en de uitbreiding van het KIS-netwerk te faciliteren.

c. Thematische en/of regionale kennisateliers

Vanaf het eerste jaar van KIS brengen we rond bepaalde problemen en kansen betrokkenen samen om te werken aan ideeënuitwisseling, aanpakken en afspraken. Deze kennisateliers hebben meerdere functies: het overdragen van kennis naar het veld, het verzamelen van kennis uit het veld ten behoeve van de kennisnetwerkstructuur en het faciliteren van ontmoeting en netwerkontwikkeling. In 2020 organiseren we drie kennisateliers voor uiteenlopende groepen en rond diverse thema's. In het verlengde van deze ateliers zullen interviews en artikelen worden geproduceerd en waar wenselijk zullen we de pers benaderen. Waar mogelijk sluiten we aan bij regionale en/of thematische initiatieven van partijen in het veld. Hiermee kan met een zelfde inspanning meer worden bereikt. Het streven is om twee kennisateliers voor de zomer van 2020 te houden.

d. Verkennen en opzetten KIS-community

Zoals is vastgelegd in Meerjarenplan KIS 2018-2022: Impact in integratie intensiveren we sinds 2018 onze inzet op dit vlak. Op basis van de verkenning in 2019 starten we in 2020 met de KIS-community. Gevolg gevend aan de wens van veel netwerkpartners om meer structureel contact te houden met KIS is in 2019 gestart met de ontwikkeling van de KIS-community. Er wordt gebruik gemaakt van het model Associate Membership dat door Movisie voor het sociale domein is ontwikkeld. Er vindt kruisbestuiving plaats tussen de algemene expertise van het sociaal domein en de specifieke expertise op het gebied van integratie, inclusie en samenleven.

Het uitgangspunt van de KIS-community luidt: *KIS draagt bij aan de kwaliteit van de Nederlandse samenleving tegen de achtergrond van de grote diversiteit in de etnische samenstelling van de bevolking door het doen van onderzoek, het agenderen van vraagstukken en het leveren van praktische producten en ondersteuning. De Associate Members (KIS-members) zijn ervaren en getalenteerde professionals die zich bezighouden met maatschappelijke vraagstukken waarbij zij hun speciale expertise op het gebied van inclusie, integratie en samenleven inzetten.*

In 2019 jaar zijn twee bijeenkomsten gehouden met experts uit de "groepen" gemeenten, professionals en "ervaringsdeskundigen". Het gaat om beleidsmedewerkers, ervaringsdeskundigen, afdelingshoofden of teamleiders en uitvoerende professionals die zich bezighouden met vraagstukken op het gebied van inclusie, integratie en samenleven.

In 2020 zullen actief Associate Members voor KIS (KIS-members) worden geworven. Het streven is om in 2020 een **community** van circa 25 personen te hebben opgericht. We gaan hierbij ook uit van een groeimodel waarin we na 2002 de **community** verder kunnen uitbouwen. In 2020 worden drie netwerkbijeenkomsten georganiseerd, waarbij we zo concreet mogelijk van elkaars expertise willen profiteren. Daarbij denken we aan:

- Experts verbinden aan concrete projecten (waaronder jaarbijeenkomst en kennisateliers).
- Experts betrekken bij consultatieronde.
- Onder de loep-bijeenkomsten, gericht op intervisie.
- Netwerkbijeenkomsten op locatie.
- Besloten LinkedIn- en Whatsapp-groepen.

e. Agenderen van vraagstukken en actieve expertrol

Ook in 2020 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 belangrijke expertmeetings, conferenties, lezingen, workshops en dergelijke, 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 integratie en diversiteitthe-



ma'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. Van tevoren is niet met zekerheid vast te stellen bij welke thema's of projecten dit het geval 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 verbindingfunctie willen we maximaal kunnen inzetten bij deze strategische mediamogelijkheden.

f. Netwerkontwikkeling en consultatiegesprekken en- bijeenkomsten

In het afgelopen jaar is vanuit KIS in meer dan veertig gesprekken met 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 onder meer gesproken met mensen van gemeenten (bestuur, beleid en uitvoering), zelforganisaties, van mensen met een migratieachtergrond, belangenorganisaties, stichtingen, bedrijfsleven, wetenschappers en ministeries.

De netwerk- en consultatiegesprekken hebben de afgelopen jaren naast inzichten ten behoeve van het KIS-werkplannen ook een beeld van het netwerk en van de mogelijkheden om dat te verbreden opgeleverd. Dit heeft onder andere geleid tot ideeën met betrekking tot het opzetten van een KIS-community, waarmee we in 2020 van start zullen gaan. Om binnen het KIS2020-werkplan ruimte te maken voor de KIS-community en omdat er overlap is met de consultatieronde, zullen we in 2020 twintig consultatiegesprekken voeren in plaats van veertig, 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 klankbordgroep voor het thema Sociale Stabiliteit voortzetten. Ook zetten we in 2020 in op het verder ontwikkelen van het netwerk met beleidsmakers van andere departementen, en dan met name VWS, J&V en OCW. Dit is onder meer van belang omdat veel KIS-producten en -projecten op de beleidsterreinen van deze departementen liggen.

g. Raad van advies

In 2017 is een Raad van Advies ingesteld van gezaghebbende personen die meedenken over de ontwikkeling van de kennisfunctie en kennisbehoefte in de samenleving. Het gaat hier om prominente vertegenwoordigers van 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 huidige Raad van Advies zijn in de bijlage opgenomen. Om de adviesfunctie beter tot zijn recht te laten komen, wordt in 2020 in een doorontwikkeling voorzien.

h. KIS-leerstoel

Als kennisplatform gericht op de wetenschappelijke ontwikkeling en implementatie van kennis op het gebied van integratie en diversiteit is een goede relatie met 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 2020 ook in op een KIS-leerstoel. KIS vestigt een bijzondere leerstoel aan de VU in Amsterdam. Met de leerstoel wordt de band met de universiteit en de daar bestaande *body of knowledge* versterkt. De leerstoel zal aansluiten bij het Polarization Lab van het Institute for Societal Resilience van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Vrije Universiteit.¹

i. Buurtmonitor

De Buurtmonitor Integratie is een openbaar informatiesysteem van het ministerie van SZW en bestaat sinds 2015. Met de huidige monitor is het mogelijk om tot op buurtniveau op twintig indicatoren de stand van zaken en ontwikkelingen over integratie in te zien. Op verzoek van het ministerie van SZW heeft KIS in 2019 onderzocht of de bestaande buurtmonitor Integratie kan worden ondergebracht bij KIS. Uit de verkenning is gebleken dat een dergelijke monitor vooral zinvol is met twee extra producten: een instrument waarbij op basis van een beperkt aantal indicatoren snel inzicht kan worden gegeven in de stand van zaken ten opzichte van andere gemeenten

¹ De KIS-leerstoel zal via een separate subsidie vanuit het ministerie van SZW worden gefinancierd en is niet opgenomen in de begroting van het voorliggende KIS2020 werkplan.



en/of wijken. Daarnaast zal de benutting ervan toenemen indien er ook maatwerk kan worden geleverd op basis van de vraag vanuit de gemeente. Het onderzoek in 2019 heeft ook een procesaanpak voor de inhoudelijke doorontwikkeling van de monitor opgeleverd.

De beoogde doorontwikkeling van de Buurtmonitor bestaat uit drie modules:

- Module 1 bestaat uit een aanpassing van de visuele weergave (user interface) van de Buurtmonitor en enkele door te voeren aanpassingen aan de huidige indicatoren en vergelijkingsmogelijkheden.
- Module 2 betreft de inhoudelijke ontwikkeling van enkele nieuwe aan de Buurtmonitor toe te voegen indicatoren.
- Module 3 omvat
 - a) jaarlijks routinematig onderhouden en update van de cijfers en
 - b) activering van eindgebruikers om de bekendheid en het gebruik van de Buurtmonitor te vergroten en eindgebruikers te ondersteunen bij het gebruik van de monitor en de interpretatie van de cijfers.

In de bijlage is een verdere toelichting op de drie modules opgenomen.

De uitkomsten van deze verkenning en de opgestelde procesaanpak vormen de basis voor de inhoudelijke doorontwikkeling en het verbeteren van de technische functionaliteit. In 2020 voeren we modules 1 en 3 uit. Dit zal resulteren in een nieuwe online versie in 2020. KIS zal vanaf 2020 de monitor ook actief onder de aandacht brengen van het werkveld en het koppelen aan relevante projecten en activiteiten van KIS. Het voornemen is de verdere ontwikkeling van de buurtmonitor met module 2 daarna nog door te laten lopen. In 2021 kan na overleg met het ministerie nog een aantal nieuwe indicatoren aan de monitor worden toegevoegd.

j. Platform Eer & Vrijheid

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 kennis en vraagstukken die in de praktijk leven, te verzamelen. Net als in 2019 zetten we dit platform in 2020 voort en zullen we de opzet integreren in de projecten die wij op deze onderwerpen uitvoeren en ook de verbinding met de KIS-community leggen. Daarmee willen we bijdragen aan de samenwerking van partijen in het veld 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.

D. Communicatie

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. Daarnaast heeft de communicatie een belangrijke functie in het genereren van publiciteit en (digitaal) vormgeven van de KIS-projecten. Een uitwerking van het KIS2020 communicatieplan is opgenomen in hoofdstuk 4.

E. Programmaleiding en coördinatie, samenwerking en programmaontwikkeling

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 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 gezamenlijke 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, waarin ruimte is gereserveerd voor een flexibel deel om op de vragen van het



veld te kunnen inspelen, vergt een sterke coördinatie. Om die coördinatie te laten werken, zijn interne overlegmomenten noodzakelijk en daarnaast de afstemming met het ministerie van SZW. Drie maal per jaar is er een overleg tussen KIS en het ministerie op basis van kwartaalstukken. Daarnaast zijn er twee of drie overleggen 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.

Versterking impact en implementatie

In het meerjarenprogramma 2018-2021 van KIS hebben we ons voorgenomen meer bij te dragen aan maatschappelijke agendering van knelpunten, problemen of kansen; met de kennisontwikkeling een grotere impact te realiseren op het landelijke, regionale en lokale beleid; ondersteuning te bieden aan professionele praktijken (implementatie) in het kader van de ontwikkeling van een inclusieve, diverse samenleving. We verbinden hieraan twee strategieën voor de komende jaren:

- het streven naar een duidelijkere identiteit en grotere bekendheid van het platform en de ontwikkelde kennis en producten en
- de versterking van contacten met belangrijke relaties en netwerken in het veld.

Net als de afgelopen twee jaar zet KIS daarom in 2020 extra in op impact en implementatie van KIS- projecten en -activiteiten. Ook wordt extra ingezet op versterking van het netwerk waaronder de relaties met andere departementen, universiteiten, hogescholen en andere organisaties. Dit met name om de zichtbaarheid van KIS en de benutting van de kennis en expertise van het platform verder te vergroten.

Om te zorgen voor een coherent en effectief impact- en implementatiebeleid is het wenselijk dat we ons daar met aantal medewerkers uit verschillende disciplines op kunnen toeleggen. Naast de aandacht in de verschillende projecten zoals beschreven in het voorliggende werkplan is de functie Impact & Implementatie in het platform neergelegd bij een werkgroep. De afgelopen jaren heeft KIS voor de ondersteuning hiervan specifiek een strategisch adviseur Impact & Implementatie ingesteld. In 2020 wordt deze inzet gecontinueerd. Concrete activiteiten zijn het coördineren en voeren van netwerkgesprekken, het vormgeven van KIS-bijeenkomsten, de in 2020 te ontwikkelen KIS-community en KIS-platformfunctie, het adviseren op programma- en projectniveau ten aanzien van het realiseren van impact en implementatie, en het meewerken aan de doorontwikkeling van producten.



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 kennismenniscaat en van de uit te voeren projecten. Door middel van handreikingen, toolkits, *best practices* of anderszins beogen we, samen met de praktijk, interventies te ontwikkelen en te versterken. In dit hoofdstuk geven we per thema invulling aan de onderzoeks- en analysefunctie en de praktijk- en implementatiefunctie. Eerst behandelen we hoe de ontwikkeling van dit deel van het werkplan tot stand is gekomen. Daarna behandelen we kort de hoofdlijn van de per thema uit te voeren projecten. De uitgebreide projectuitwerkingen zijn in de bijlage opgenomen.

Totstandkoming van de werkplanprojecten KIS2020

Tijdens de ontwikkeling van het werkplan in 2019 hebben we voortgebouwd op de in 2018 ingezette koers, gericht op het versterken van de impact en implementatie van de projecten van KIS. We hebben net als in 2018 consultatiegesprekken – vooral ook met andere en/of nieuwe relaties - gevoerd en daarnaast is gesproken in verdiepingsgesprekken met de vertegenwoordigers van het ministerie van SZW-SenI. Daarnaast zijn er reguliere contacten en trajecten zoals kennisateliers en verkenningen geweest, waaruit we in het afgelopen jaar voor het werkplan relevante informatie hebben opgedaan. De resultaten van al deze trajecten samen hebben geleid tot zowel de prioritering van de thema's als de focus daarbij op hoe impact en implementatie te versterken.

Met inachtneming van de verslagen van de verdiepingsgesprekken in combinatie met het verslag van de consultatieronde is in goed overleg met SZW gekomen tot de prioritering van uit te werken projectideeën.

Uit de consultatieronde bleken zich enkele grotere lijnen te onderscheiden, waarmee bij de ideeënontwikkeling en uitwerking van de projectenplannen rekening is gehouden.

- Sociale samenhang; zorg over polarisatie.
- Samenwerking gemeenten.
- Participatie van mensen met een migratieachtergrond.
- Alternatief voor doelgroepenbeleid.



Thema 1 Nieuwe Migratie

Rond het thema Nieuwkomers zijn gesprekken gevoerd met SZW, gemeenten en diverse organisaties die zich met statushouders bezighouden.

KIS wil ook in 2020 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. We focussen daarbij ook op de samenwerking met en initiatieven van maatschappelijke – en zelforganisaties.

De jaarlijkse KIS Monitor Arbeidstoeileiding statushouders in gemeenten is een enquête onder gemeenten om de inspanningen van gemeenten op dit terrein in kaart te brengen, om te laten zien wat goed gaat, en om verbeterpunten te identificeren. De enquête wordt ook benut om in beeld te brengen op welke wijze gemeenten zich aan het voorbereiden zijn op het nieuwe inburgeringsstelsel. In 2020 zal KIS in samenwerking met Divosa de enquête voor de vijfde keer onder gemeenten uitzetten.

In de afgelopen twee jaar heeft KIS veel geïnvesteerd in kennis over wat werkt om duurzame arbeidsparticipatie van statushouders te realiseren. Voor 2020 wordt ingezet op verdere verspreiding en implementatie bij en door gemeenten en andere belanghebbenden. Ook zal voor de bredere kennisdeling afstemming en aansluiting worden gezocht met de pilots in het kader van VOI (Veranderopgave Inburgering) en VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt)

Instroom in regulier onderwijs is een belangrijke voorwaarde om kansen op werk te vergroten. KIS zal in 2020 nader onderzoeken wat nodig is om jonge nieuwkomers te ondersteunen bij het behalen van een (start)kwalificatie en duurzame uitstroom op de arbeidsmarkt. We gaan na welke routes jonge nieuwkomers hebben doorlopen in het mbo en verkennen in hoeverre deze routes (op termijn) leiden tot duurzame uitstroom op de arbeidsmarkt. De resultaten kunnen worden gebruikt om jonge nieuwkomers beter te adviseren en begeleiden in hun weg naar de arbeidsmarkt.

Gemeenten worstelen met de vraag hoe ze binnen generiek beleid toch recht kunnen doen aan specifieke vragen en problemen van specifieke groepen. Afgelopen jaren zien we dat gemeenten vooral hiermee kampen in relatie tot Eritreeërs. In 2020 brengen we aanpakken en werkzame elementen in beeld die voor het bereiken en bedienen van Eritrese statushouders effectief zijn. We vertalen deze inzichten in handvatten voor gemeenten waarmee ze binnen hun generieke beleid waar nodig gericht beleid of maatwerk kunnen inzetten.

Professionals van gemeenten en maatschappelijke organisaties hebben behoefte aan uitwisseling, netwerkvorming en concrete tips om de integratie van EU-arbeidsmigranten te bevorderen. Ook organisaties van mensen met een migratieachtergrond hebben behoefte aan ondersteuning bij het agenderen van relevante onderwerpen bij gemeenten, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Centraal staat in 2020 het zoeken naar goede voorbeelden van integratie en een tweetal netwerkbijeenkomsten om de kennis met elkaar te delen.

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 1.1a Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeileiding statushouders
- 1.1b Arbeidstoeileiding statushouders in gemeenten
- 1.2 Via mbo naar duurzaam werk?
- 1.3 Integratie en participatie van Eritrese statushouders als casus voor specifieke aanpakken binnen het generieke beleid
- 1.4 Positie EU-arbeidsmigranten.



Thema 2 Sociale Stabiliteit

Polarisatie is een veelomvattend begrip. We onderscheiden hierin verschillende fasen. Ook zijn er diverse oorzaken en uitingsvormen 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 vorm te geven. In 2020 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.

De zorgen over polarisatie leven breed in de samenleving. Dit kwam ook duidelijk naar voren in gesprekken met stakeholders in de consultatieronde. Velen ervaren het als een urgent probleem. Verschillende functionarissen en organisaties worden daarbij geconfronteerd met problematische situaties waar zij soms geen raad mee weten. Zo worden gemeentambtenaren geconfronteerd met een gepolariseerde Raad, waardoor het steeds lastiger wordt genuanceerd het algemeen belang te dienen. Jongerenwerkers schrikken van wat ze van jongeren horen, zowel rechts-extremistisch als zich van de Nederlandse samenleving afkerende jongeren met een migratieachtergrond.

Tegelijkertijd wordt ook een bredere ontwikkeling richting onvrede gezien: er is boosheid over van alles: van windmolens tot dierenrechten en klimaatscepsis. Hoe daar mee om te gaan? Er is behoefte aan goede informatie, waarmee talmende actoren kunnen worden overtuigd: het gaat om een goed inzicht in (verscheidenheid van) aard en omvang van het fenomeen polarisatie, maar ook over wat het met mensen doet. En wat de consequenties en risico's daarvan zijn. Er is behoefte aan bruikbare, goed onderbouwde stellingen, geïllustreerd met aansprekende verhalen. Meer concreet is behoefte aan handelingsperspectief en dan vooral op het punt van het daadwerkelijk in actie komen.

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 2.1 Openlijke racisme onder de loep
- 2.2 Disseminatie en implementatie van kennis over polarisatie en effectief discriminatie verminderen
- 2.3 Polarisatie in niet-stedelijke gebieden
- 2.4 Naar meer wederkerigheid en (h)erkennen van algemeen belang tussen groepen

INCLUSIE EN TOEGANKELIJKHEID EN PARTICIPATIE

Bij de onderstaande vijf thema's gaat het telkens om achterliggende vraagstukken van inclusie & toegankelijkheid en participatie. Waarbij we inclusie & toegankelijkheid en participatie als twee zijden van dezelfde munt beschouwen.

Bij inclusie en toegankelijkheid 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 en 2019 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 voor het ontwikkelen van tools, handreikingen en het verspreiden van relevante kennis in het veld.

Bij het vraagstuk van participatie draait het om de hoe burgers, jong en oud, man en vrouw, hun weg vinden in de Nederlandse maatschappij. Specifiek gaat het om burgers met een migratieachtergrond. Zij ondervinden extra belemmeringen, onder meer op de arbeids- en stagemarkt; en staan voor de extra opgaven, zoals het combineren van waardepatronen uit verschillende werelden (thuis en buiten).

De afgelopen jaren heeft KIS zich bij het vraagstuk van participatie gericht op het wegnemen van belemmeringen voor (blijvend) succesvolle arbeidsmarktdeelname van jongeren en volwassenen uit groepen met een migratieachtergrond. 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. 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 is 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.



Thema 3 Intercultureel vakmanschap

Intercultureel vakmanschap is voor gemeenten vooral een kwaliteit die noodzakelijk is voor een goede toegankelijkheid van algemene voorzieningen en voor effectiviteit van ingezette aanpakken en instrumenten. Uit de consultatieronde blijkt dat gemeenten nog steeds moeite hebben met het bereik van verschillende groepen. Zij noemen met name dat de klantmanagers die zorg dragen voor nieuwkomers beter geëquipeerd kunnen worden. SZW neemt daarop in het kader van het programma VOI reeds actie.

Ook het algemene ouderenbeleid, zowel landelijk als gemeentelijk, wordt genoemd als beleidsterrein waarin de ouderen met een migratieachtergrond en hun specifieke situatie goed moet worden meegenomen. Verbeteren van de interculturele kwaliteit van professionals in de ouderenzorg is daar een onderdeel van.

In 2020 willen we onder de noemer van "Breed project Intercultureel vakmanschap sociaal professionals" in pilot-vorm lokale netwerken intercultureel vakmanschap opzetten. Daarin wordt op basis van bestaande kennis gewerkt aan implementatie, met speciale aandacht voor formeel-informele samenwerking tussen professionals en mensen(vrijwilligers) met een migratieachtergrond en de werkzame mechanismen die daarbij gevonden worden.

Optimale interculturele competenties omvatten ook levensbeschouwelijke competenties. Voor professionals in de zorg- en hulpverlening, waaronder de jeugdhulp, blijkt omgang met vooral religie een ingewikkeld vraagstuk. Dit wordt nader uitgewerkt en verbonden aan de KIS online basistraining intercultureel vakmanschap.

Niet alleen aan de kant van professionals zonder migratieachtergrond is behoefte aan "interculturele competenties". In het moskeeonderwijs is grote behoefte aan verbetering van de pedagogische kwaliteit en competenties om het overbruggen van de verschillende leerwerelden van islamitische jongeren goed te kunnen vervullen. Met het project "Verbetering kwaliteit Informeel moskeeonderwijs" wil KIS daaraan bijdragen.

"Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen nu en straks – implementatie van opgedane kennis en kunde" gaat om een al lopend traject, financieel mede ondersteund door stichting Kinderpostzegels. Het project heeft ook een brede klankbordgroep vanuit betrokken partijen (onder meer ministeries van VWS, V&J, VNG, Kind met recht, Kinderpostzegels, Nidos, JGZ/GGD en Jeugdzorg Nederland). Er is al veel kennis over asielzoekerskinderen en jeugdhulpvragen. Het zou zonde zijn die kennis nu niet optimaal te implementeren. Daarom wordt ingezet op het ontwikkelen van een kwaliteitsscan voor gemeenten en het aanbieden van scholing aan gemeentelijke professionals.

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 3.1a Lokale netwerken intercultureel vakmanschap
- 3.1b Levensbeschouwelijke competenties sociaal professionals
- 3.2 Verbetering pedagogische kwaliteit moskeeonderwijs (intercultureel vakmanschap van vrijwilligers)
- 3.3 Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen nu en straks – implementatie van opgedane kennis en kunde



Thema 4 Onderwijs

De maatschappelijke rol van het onderwijs voor integratie kan moeilijk worden overschat. Er liggen belangrijke kwesties waarop blijvend moet worden ingezet.

De relatief hoge afstroom van jongeren met een migratieachtergrond in het vo is een punt van aandacht. KIS voert in 2020 een kwalitatieve verdieping uit van de uitkomsten van eerder onderzoek naar schooladviezen en stapelaars van jongeren met een migratieachtergrond. Hierbij staat de op- en afstroom van jongeren met een migratieachtergrond centraal, maar wordt ook gekeken naar de ondersteuning die jongeren kunnen krijgen om hun onderwijsloopbaan positief bij te sturen.

In 2019 heeft KIS voor een aantal antidiscriminatie interventies in het onderwijs onderzocht wat werkt. In 2020 werkt KIS aan de verder verspreiding en implementatie van die kennis bij interventieontwikkelaars en uitvoerders.

Stagediscriminatie in het mbo is een kwestie die blijvende inzet behoeft. Komend jaar gaan we onderzoeken wat de beweegredenen van onderwijsprofessionals zijn om in actie te komen tegen discriminatie en waar bepaalde handelingsverlegenheid vandaan komt, met als doel natuurlijk om stagediscriminatie te verminderen. Samen met de ministeries van SZW en OCW, wordt nader bekeken hoe dit op te pakken.

Projecten KIS 2020 binnen dit thema:

- 4.1 Op- en afstroom van leerlingen met een migratieachtergrond in het vo
- 4.2 Stagediscriminatie in het mbo: actiebereidheid van onderwijsprofessionals
- 4.3 Antidiscriminatie interventies in onder andere het onderwijs



Thema 5 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van mensen van migratie- en vluchtelingenachtergrond is een belangrijk thema binnen KIS. In overleg met betrokken beleidsambtenaren van SZW en op basis van de uitkomsten van de consultatieronde zijn drie deelvraagstukken vastgesteld om aan te werken in 2020.

3. Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie
4. Meer maatwerk bij toeleiding naar de arbeidsmarkt
5. Verbetering arbeidsmarktpositie vrouwen

De eerste twee vraagstukken gaan over hoe de arbeidspositie van werkzoekenden met een migratie- en vluchtelingenachtergrond te verbeteren. Enerzijds gaat het volgens KIS om het voorkomen van stereotypen bij het traject van het zoeken naar werk (specifiek via klantmanagers). Anderzijds gaat het om het toegankelijker maken van de arbeidsmarkt door het hardnekkige probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen. Specifieke aandacht gaat in 2020 uit naar ondersteuning van de toeleiding van vrouwen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond naar werk. Hun arbeidspositie is gemiddeld slechter in vergelijking met mannen met dezelfde achtergrond en soms vraagt de toeleiding naar werk net een andere inzet. Het ministerie heeft sterk aangedrongen op specifieke aandacht voor vrouwen.

Vanuit het ministerie is ook de wens uitgesproken te verkennen welke internationale kennis en aanpakken in de Nederlandse context benut zouden kunnen worden. Binnen het vraagstuk aanpakken arbeidsmarktdiscriminatie wordt hier expliciet aandacht aan besteed.

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 5.1 Vernieuwende aanpakken arbeidsmarktdiscriminatie onder de loep
- 5.2 Het goede verschil maken: Arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond
- 5.3 Verbetering arbeidsmarktpositie vrouwen



Thema 6 Jeugd en opvoeding

De identiteitsontwikkeling van jeugdigen met een migratieachtergrond en de ondersteuning van jongeren en ouders vormen al jaren een belangrijk onderwerp binnen KIS. Net als vorig jaar kwam ook nu uit de gevoerde consultatiegesprekken het beeld naar voren, dat de focus bij het debat over het thema opvoeden steeds meer komt te liggen bij identiteitsontwikkeling, de omstandigheden die daarop invloed hebben en de effecten die het oplevert. Zorgen zijn er nadrukkelijk over de rol van sociale media, zoals bij radicalisering en **sexting**. En in relatie tot dit laatste: er is veel zorg over seksuele grensoverschrijding en behoefte aan preventie daarvan.

Organisaties van mensen met een migratieachtergrond als SMN en IOT benadrukken dat in de praktijk nog veel Marokkaans- en Turks-Nederlandse gezinnen traditioneel opvoeden en dat de "oude" opvoedvragen relevant blijven. Aangenomen mag worden dat dit ook voor veel nieuwkomersgezinnen geldt.

Dit jaar is er in overleg met het ministerie gekozen voor twee hoofdthema's binnen jeugd en opvoeding, die een duidelijke link hebben met de identiteitsontwikkeling en met vragen en behoeften van ouders; zowel ouders met als zonder migratieachtergrond. We constateren dat jongeren en kinderen met en zonder migratieachtergrond vaak in gescheiden werelden opgroeien. Verbinding van leefwerelden is daarom het eerste thema. We doen een onderzoek naar ouders zonder migratieachtergrond die de verbinding zoeken via scholen of buurtinitiatieven en gaan na wat er nodig is om deze tot een succes te maken. En een verkenning naar welke initiatieven er op scholen zijn om kinderen en jongeren meer met elkaars leefwereld te verbinden en wat daarbij werkt. Daarnaast besteden we aandacht aan de online leefwereld. We onderzoeken welke invloeden **social influencers** hebben op de ontwikkeling van jongeren, en hoe dit verschilt tussen jongeren met en zonder een migratieachtergrond. Seksuele grensoverschrijding en ondersteuning van ouders met "oude" opvoedvragen krijgen beide aandacht binnen 'zelfbeschikking en emancipatie' (zie hieronder).

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 6.1 Opvoeding in de multi-etnische samenleving
- 6.2 Invloed van sociale media op het gedrag van jongeren, met en zonder een migratieachtergrond vergeleken
- 6.3 Samen opgroeien



Thema 7 Emancipatie en zelfbeschikking

Emancipatie van vrouwen met een migratieachtergrond is in de gemeentelijke praktijk vooral verbonden met het snel aan het werk helpen van (vluchtelingen)vrouwen. OCW/DE constateert dat zij daarbij te maken krijgen met stereotiep werkaanbod, veelal in de zorg, en dat te weinig kansen worden geboden om andere talenten te benutten en te ontwikkelen. Er is behoefte aan praktische ondersteuning (zoals kinderopvang, herverdeling huishoudelijke taken) in relatie tot hun positie ten opzichte van man, familie en gemeenschap. Onder het thema 'arbeidsmarkt' besteedt KIS in 2020 aandacht aan hoe de positie van deze vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Zelfbeschikking is een blijvend en urgent thema zo lang er ontoelaatbare praktijken als huwelijksdwang en achterlating in het buitenland plaatsvinden. KIS deed al eerder onderzoek naar achterlating van jongeren en kinderen. Er is een handreiking ter voorkoming van achterlating beschikbaar die door met name vrijwilligers met een migratieachtergrond gewaardeerd wordt. Maar vooral op mbo en vo blijft sprake van handelingsverlegenheid. Veel docenten weten niet waar ze met vermoedens naartoe kunnen, met als gevolg dat belangrijke signalen verloren gaan. Dit jaar onderzoekt KIS hoe het onderwijs in deze beter ondersteund kan worden.

Handelingsverlegenheid zien we ook rond het fenomeen *shame sexting/exposing* dat met name voor meiden met een migratieachtergrond ernstige gevolgen kan hebben. Ook hier zal in 2020 aandacht aan worden besteed; we ontwikkelen handvatten voor professionals om het gesprek met ouders en jongeren rond dit onderwerp aan te gaan.

Belangrijke partners in de projecten zijn het Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating (LKHA), waarmee KIS samenwerkt, en het Platform Eer en Veiligheid. Dit platform wordt door KIS gefaciliteerd.

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 7.1 Achterlating van jongeren in het buitenland
- 7.2 Shame sexting/exposing



4

Communicatieplan

Inleiding

Ook in 2020 zetten we alle middelen in om KIS zichtbaarder te maken. We willen dit jaar meer nadruk leggen op KIS als programma en op de overstijgende thema's en iets minder op de afzonderlijke onderzoeksrapporten. We hopen dat de impact van het programma groter wordt. We willen tijd en middelen minder versnipperen maar gericht inzetten op grotere thema's waarmee KIS zich onderscheidt en het verschil maakt. Dit maakt het als communicatieafdeling ook gemakkelijker om te sturen gedurende het jaar.

Dat doen we door beter te kijken met welke onderwerpen we impact en naamsbekendheid kunnen genereren. Dat houdt in dat we niet meer automatisch bij het uitkomen van elk rapport een uitgebreid artikel op de website plaatsen. We zorgen er altijd voor dat het rapport toegankelijk op de website gepresenteerd wordt, maar dat kan ook met een korte samenvattende tekst. Zodat we tijd en middelen overhouden om overkoepelende projecten en thema's uit te lichten. Gezien het succes van de animatievideo bij het rapport 'Geboren en Getogen' in 2019, willen we onze opties openhouden om publicaties in 2020 te voorzien van 'innovatieve' mediavormen. Denk aan *podcasts*, animaties, *explainer* video of vlogs. Of het onderwerp heel uitgebreid pluggen bij de media. Zodat de *free publicity* voor ons gaat werken. Ook kunnen we actief samenwerking zoeken met de KIS-community of met kennisateliers. Het streven is om meer samenhang te creëren in onze mediaproducten, door ons te richten op overkoepelende thema's. Het beeld dat de buitenwereld van KIS krijgt voorgeschoteld, moet minder gefragmenteerd zijn. KIS moet staan als een huis.

Free publicity

De artikelen die in juli 2019 verschenen naar aanleiding van het uitkomen van het onderzoeksrapport 'Geboren en Getogen – kwalitatief onderzoek naar de identiteitsbeleving en gevoelens van binding van jongeren met een migratieachtergrond van de tweede en derde generatie' zijn een goed voorbeeld van actieve persbenadering vanuit KIS. De animatie die over dit onderwerp op de site te zien is, wordt vaak bekeken. Op de dag dat het rapport online ging, stond er een groot en evenwichtig artikel in dagblad Trouw en naar aanleiding daarvan werd het ook opgepikt door andere media. Ook de publicatie in februari 2019 'Niet jouw schuld! – verkenning voor hulpverleners om moeders met een Marokkaans-islamitische achtergrond te ondersteunen om *shame sexting* te voorkomen en aan te pakken' kreeg dankzij actieve persbenadering veel media aandacht, onder meer in dagblad Trouw. De handreiking 'Achterlating van jongeren in het buitenland: handvatten voor professionals' die eveneens in februari uitkwam, kon dankzij actieve persbenadering rekenen op veel aandacht, onder meer in het AD (krant en het online actualiteitenprogramma De Ochtend Show), Trouw, de Volkskrant en RTL Nieuws. De jaarlijkse monitor over de arbeidstoeleiding van statushouders, kreeg in september 2019 ook weer de nodige aandacht, onder meer bij BNR Nieuwsradio, het Financieel Dagblad (FD), Binnenlands Bestuur en EenVandaag. De artikelen en items op RTV vestigden zowel de aandacht op het actuele onderwerp van het onderzoeksrapport als op KIS als kennisplatform. De extra inzet op zichtbaarheid in de media wordt steeds zo goed mogelijk met het ministerie van SZW afgestemd. Naast *free publicity* rondom het uitkomen van publicaties, kopen we ook media aandacht in bij Zorg + Welzijn, dé website voor professionals en beleidsmakers in het sociaal domein. Dat resulteert in mooie artikelen over bijvoorbeeld polarisatie en online jongerenwerk. Zorg + Welzijn besteedt ook regelmatig op eigen initiatief aandacht aan KIS-publicaties. Bijvoorbeeld over de publicatie 'Cultuur sensitieve zorg voor dementerenden met een migratieachtergrond'.



Grotere inzet en effectiviteit van middelen

Voortzetting huidige middelen en taken

We blijven de huidige middelen en communicatieactiviteiten voortzetten. En kijken nauwkeurig naar waar we nog meer rendement kunnen halen. De volgende activiteiten staan op de planning voor 2020:

- 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 en **podcasts**.
- De promotie van KIS op bijeenkomsten.
- Beheer van de website en het genereren van traffic (onder andere 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.
- De jaarbijeenkomst, rond een actueel KIS-thema, met komend jaar meer ruimte voor de inbreng van kennispartners.
- Kennisateliers.
- Bijeenkomsten van de KIS-community.
- Uitwisseling van kennis van kennispartners op het platform.
- 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 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, inclusief 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).

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 in 2019 het verslag over het kennisatelier over de nieuwe wet inburgering) 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 aanpak is een structurele taak voor het communicatieteam van KIS.



Programma brede communicatie

C. ACTIEVER CONTACT ZOEKEN MET DOELGROEPEN

We zoeken onze doelgroepen actief op en benutten daarvoor bestaande contactmomenten of creëren deze. De KIS-community speelt daarbij een belangrijke rol. 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 voorzien we KIS-medewerkers 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 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 blijven 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 organisaties van mensen met een migratieachtergrond of belangenorganisaties (nieuwwij.nl of het COC).

Daarnaast zullen we - net als voorgaande jaren - het maatschappelijke debat blijven voeden met de ontwikkelde kennis en waar we door nuanceren het verschil kunnen maken, 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.

E. MEER MOGELIJKHEDEN OP NIEUWE WEBSITE

We werken sinds begin 2019 met een nieuwe website. Daarvan blijven we in 2020 de vruchten plukken. De nieuwe site is goed ingericht voor monitoring. We hebben goede datarapporten en onze meeste bezoekers komen organisch (dus door op Google te zoeken) op onze website. 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 et cetera).
- Beter navigeren zodat informatie sneller en gemakkelijker gevonden wordt.



F. PROFILERING 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. Tevens heeft iedere KIS-medewerker een KIS e-mailadres. Daarnaast zullen we in alle communicatie-uitingen het logo en de naam van KIS prominent tonen. 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, aandacht in pers, memo's op papier, visitekaartjes, organisatievermelding op badges et cetera.

G. PORTAALFUNCTIE BEKENDER MAKEN

We zijn volop bezig om de portaalfunctie van KIS breder onder de aandacht van onze doelgroepen te brengen. Onder het kopje Vraaggestuurd is op de pagina Over Ons een infographic te vinden waarin duidelijk 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. BLIJVEND 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.



5

Begroting

Gedetailleerdere begrotingen op projectniveau van functie A Ontwikkeling van kennis zijn opgenomen bij de projectbeschrijvingen in Bijlage 2. 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 2020 opgenomen.

B. PORTAALFUNCTIE

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	890	94.340
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	640	45.440
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	650	33.800
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	357	14.280
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	2537	35.518
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	2537	68.499
Totaal Verwey-Jonker Instituut				291.877
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99	140	13.860
Movisie	Senior	83	500	41.500
Movisie	Junior	56	330	18.480
Movisie	Projectassistent	46	50	2.300
Stafkosten Movisie		11	1020	11.220
Overhead Movisie		26	1020	26.520
Totaal Movisie				113.880
Materiële kosten				47.355
Totaal Project				453.112



C. VERBINDING, SIGNALERING EN NETWERKONTWIKKELING²

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	560	59.360
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	151	10.721
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	198	10.296
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	160	6.400
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	1069	14.966
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	1069	28.863
Totaal Verwey-Jonker Instituut				130.606
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99	106	10.494
Movisie	Senior	83	203	16.849
Movisie	Junior	56	195	10.920
Movisie	Projectassistent	46	53	2.438
Stafkosten Movisie		11	557	6.127
Overhead Movisie		26	557	14.482
Totaal Movisie				61.310
Materiële kosten				114.600
Totaal				€ 306.516

² De KIS-leerstoel zal via een separate subsidie vanuit het ministerie van SZW worden gefinancierd en is niet opgenomen in de begroting van het voorliggende KIS2020 werkplan.



D. COMMUNICATIE

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior Communicatieadviseur	71	670	47.570
Verwey-Jonker Instituut	Communicatieadviseur	52	1.270	66.040
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	262	10.480
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	2.202	30.828
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	2.202	59.454
Totaal Verwey-Jonker Instituut				214.372
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior communicatieadviseur	83	520	43.160
Movisie	Junior communicatieadviseur	56	940	52.640
Stafkosten Movisie		11	1460	16.060
Overhead Movisie		26	1460	37.960
Totaal Movisie				149.820
Materiële kosten				105.904
Totaal Project				470.096



E. PROGRAMMALEIDING, COÖRDINATIE, SAMENWERKING EN PROGRAMMA-ONTWIKKELING

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Programmaleiding	106	500	53.000
Verwey-Jonker Instituut	Coördinatie beheer	106	150	15.900
Verwey-Jonker Instituut	Themacoördinatoren	106	200	21.200
Verwey-Jonker Instituut	Eindverantwoordelijkheid	106	50	5.300
Verwey-Jonker Instituut	Kwaliteitscontrole	106	150	15.900
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	210	8.400
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	1260	17.640
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	1260	34.020
Versterking impact en implementatie		90	1130	101.700
Totaal Verwey-Jonker Instituut				273.060
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Coördinatie senior	99	250	24.750
Movisie	Kwaliteitscontrole/coördinatie	83	100	8.300
Movisie	Coördinatie projectassistent	46	250	11.500
Stafkosten Movisie		11	600	6.600
Overhead Movisie		26	600	15.600
Totaal Movisie				66.750
Materiële kosten				5.800
Totaal Project				345.610

TOTAAL OVERZICHT BEGROTING KIS2020

Programmaonderdeel	Movisie (€)	Verwey-Jonker Instituut (€)	Materiële kosten (€)	Totaal (€)
A Ontwikkeling van Kennis	460.257	641.805	92.623	1.194.685
B Portaal en vraagbaak incl felxbudget	113.880	291.877	47.355	453.112
C Verbinding, signalering en netwerken	61.310	130.606	114.600	306.516
D Kennisarticulatie	149.820	214.372	105.904	470.096
E Programmaleiding & Coördinatie	66.750	273.060	5.800	345.610
Totaal	852.017	1.551.720	366.282	2.770.019



Bijlage 1

Modules van de Buurtmonitor Integratie

Module 1. Aanpassingen bestaande monitor: visueel en inhoudelijk

Deze module bestaat uit zowel visuele als inhoudelijke aanpassingen aan de monitor. De aanpassingen zijn gebaseerd op de wensen van de potentiële eindgebruikers. Omdat de visuele en inhoudelijke aanpassingen met elkaar verweven zijn, bespreken we deze hieronder door elkaar.

NIEUW DASHBOARD

De eerste aanpassing die we voorstellen is een visuele aanpassing aan de website. We maken het mogelijk om de situatie rond het thema integratie en diversiteit in een buurt, wijk of gemeente in een beeld te vangen. Het gaat dan om een beeld op hoofdlijnen, waarbij het mogelijk is om 'door te klikken' naar meer specifieke informatie per indicator of verschillende groepen mensen met een migratieachtergrond. Meer specifiek houdt deze aanpassing in dat de gebruikers van de website na het selecteren van een buurt, wijk of gemeente in het 'dashboard' een cirkelvormig diagram te zien krijgen (zie figuur 1 hieronder). Onder figuur 1 lichten we het figuur verder toe.



Figuur 1 Schets van het voorgestelde Dashboard in de doorontwikkelde Buurtmonitor Integratie



Demografie

In het hart van het diagram kan de gebruiker doorklikken naar demografische gegevens over de buurt, wijk of gemeente. In tabellen en/of figuren die dan verschijnen, is informatie te zien over de volgende onderwerpen:

- Percentage en aantallen bewoners naar achtergrond (hoofdcategorieën): niet-westerse en westerse mensen met een migratieachtergrond, mensen zonder migratieachtergrond.
- Percentage bewoners naar achtergrond (specifiek): bewoners zonder migratieachtergrond, bewoners met achtergrond Turks, Marokkaans, Surinaams, Antilliaans, overig niet-westers Midden- en Oost-Europa, Zuid-Europa, overig westers.
- Leeftijd: percentage 0-3 jarigen, 4-12 jarigen, 13-17 jarigen, 18-26 jarigen 27-64 jarigen en 65+ onder de groepen niet-westerse en westerse mensen met een migratieachtergrond en mensen zonder migratieachtergrond.
- Percentage bewoners naar type mensen met een migratieachtergrond: asielzoekers en statushouders, gezinsmigranten en arbeidsmigranten.
- Percentage van mensen met een migratieachtergrond die vijf jaar of minder staan ingeschreven bij een gemeente in Nederland.

De lijst met weer te geven demografische gegevens omvat ook enkele wijzigingen en aanvullingen ten opzichte van de huidige Buurtmonitor. Deze zijn mede opgesteld op basis van de door de gebruikers gewenste vergelijkingsmogelijkheden, zoals vergelijkingen tussen migranten naar land van herkomst en vergelijkingen naar type burger met een migratieachtergrond.

- Twee voorgestelde aanvullingen betreffen het percentage bewoners naar type inwoner met een migratieachtergrond en het percentage van de mensen met een migratieachtergrond die vijf jaar of minder staan ingeschreven bij een gemeente in Nederland. Gebruikers hebben behoefte aan deze vergelijkingsopties omdat de reden waarom mensen zich in Nederland vestigen (type migrant) invloed heeft op hun integratieperspectief, en dus op het te voeren beleid voor deze groepen.
- Een vraagstuk waarover we tijdens de doorontwikkeling beslissingen nemen is of het nodig is om de indeling in burgers met een migratieachtergrond naar land van herkomst uit te breiden met landen of gebieden als Syrië, Polen en Oost-Afrika.
- We stellen voor om de percentages en aantallen van de verschillende groepen naar achtergrond als percentage van de gehele populatie te visualiseren. Gebruikers willen dit snel kunnen zien. Nu wordt het percentage afgebeeld van het totaal aantal mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, wat gebruikers als minder relevant ervaren.



Vijf hoofdthema's van integratie en diversiteit

In de tweede ring van het gewijzigde Dashboard staan vijf 'taartpunten' die de vijf hoofdthema's van integratie, diversiteit en samen leven representeren én waarover registerdata beschikbaar zijn. In iedere taartpunt staat een waardering (een score) voor integratie op het betreffende thema in de geselecteerde buurt. Iedere score representeert een vergelijking van de situatie van de niet-westerse inwoners met een migratieachtergrond ten opzichte van mensen met een Nederlandse achtergrond in de betreffende buurt, wijk of gemeente. Tabel 1 geeft een opsomming van de vijf hoofdthema's. Ook zijn per thema de indicatoren te zien op basis waarvan de waardering voor het betreffende thema wordt berekend. De hoofdthema's en indicatoren zijn ook te zien in het voorstel voor het nieuwe dashboard in figuur 1.

Tabel 1 Voorlopig voorstel thema's en indicatoren doorontwikkelde Buurtmonitor

Hoofdthema	Indicatoren
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none">● Cito-scores● Percentage vroegtijdig schoolverlaters● Percentage 18-30 jarigen met startkwalificatie● Percentage hoogopgeleid
Participatie op de arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none">● Percentage met betaalde baan
Inkomen	<ul style="list-style-type: none">● Percentage huishoudens met laag inkomen● Gemiddelde besteedbaar inkomen● Percentage met een bijstandsuitkering
Criminaliteit	<ul style="list-style-type: none">● Aantal verdachten per 1.000 inwoners
Wonen	<ul style="list-style-type: none">● Percentage woonachtig in sociale huurwoning

De lijst met thema's en indicatoren in tabel 1 omvatten enkele wijzigingen ten opzichte van de huidige Buurtmonitor. Alle wijzigingen betreffen het verwijderen van indicatoren, wat is gebaseerd op de behoeften van gebruikers aan een simpele monitor met minder indicatoren. De indicatoren die we voorstellen om te verwijderen worden door de gebruikers als beperkt relevant ervaren voor hun beleid op het thema integratie en diversiteit.

In dit huidige voorstel zijn de volgende indicatoren uit de huidige monitor verwijderd:

- Voor het thema onderwijs: het percentage kinderen met vroeg- of voorschoolse opvang.
- Voor het thema arbeid: het percentage niet-werkend werkzoekenden en het aantal Wajong-uitkeringen.
- Voor het thema Wonen: de scores uit de Leefbaarometer.³
- Het hele thema Zorg en Welzijn dat informatie geeft over medicijngebruik, leeftijd bij overlijden en het percentage bewoners met een AWBZ-indicatie.⁴

3 De informatie uit de Leefbaarometer komt mogelijk weer terug in de Buurtmonitor Integratie in een in module 3 te ontwikkelen indicator voor 'mogelijkheden voor integratie in de buurt'.

4 In module 3 stellen we op verzoek van een groot deel van de door ons gesproken eindgebruikers wel voor dat we een indicator 'toegang tot/gebruik van zorg' ontwikkelen.



Specifieke informatie per indicator

In de buitenste cirkel in het diagram is per hoofdthema te zien uit welke indicatoren de waardering voor het thema is opgebouwd. Door op een indicator te klikken wordt een scherm zichtbaar met meer gedetailleerde gegevens over de betreffende indicator. Te denken valt aan vergelijkingen tussen land van herkomst, typen burgers met een migratieachtergrond en het aantal jaren dat mensen in Nederland wonen. Ter illustratie: wanneer de gebruiker klikt op de indicator lage inkomens, dan verschijnt voor de betreffende buurt, wijk of gemeente een rapport in beeld met daarin over de laatste tien jaren het percentage lage inkomens naar land van herkomst en naar type inwoner met een migratieachtergrond.

Tijdens de doorontwikkeling zoeken we samen met ABF naar goede visuele mogelijkheden om, wanneer de gebruiker daarvoor kiest, de volgende vergelijkingen visueel weer te geven in de figuur:

- Vergelijking over de tijd, wat wil zeggen de trend ten opzichte van vorige jaren.
- Vergelijking tussen buurten of wijken in dezelfde gemeente.
- Vergelijking tussen twee gemeenten.
- Vergelijking ten opzichte van de tien meest gelijksoortige buurten, wijken of gemeenten in Nederland.

Doorontwikkeling samen met een gebruikersgroep en met SZW

Wij stellen voor om de doorontwikkeling van de Buurtmonitor in module 1 en 2 in cocreatie met een kleine groep eindgebruikers en het ministerie van SZW te laten plaatsvinden. Dit om goed aan te sluiten bij de behoeften van de eindgebruikers en de expertise van SZW. We stellen de gebruikersgroep samen uit het netwerk van KIS en benaderen in ieder geval gemeenten, instellingen uit het sociaal domein en woningbouwcorporaties. Tijdens de doorontwikkeling maken we hier samen met de eerdergenoemde gebruikersgroep en SZW definitieve keuzes in.

Module 2. Ontwikkeling van twee extra hoofdthema's met onderliggende indicatoren

Deze module is een voorstel voor de ontwikkeling van twee nieuwe thema's waarover we in de doorontwikkelde Buurtmonitor informatie kunnen geven. 'Het gaat om: 'Gebruik van zorg' en 'Hulpbronnen voor integratie'. Het thema 'Gebruik van zorg' hebben we geselecteerd op basis van de wensen van de potentiële eindgebruikers. Het thema 'Hulpbronnen voor integratie' is te definiëren als de in een buurt aanwezige mogelijkheden voor verbindingen tussen groepen en tussen de bewoners en de wijk. Dit thema hebben we geselecteerd omdat integratie een tweezijdig proces is, maar de Buurtmonitor Integratie op dit moment nog geen indicator kent die iets zegt over de ontvangende samenleving. Het thema 'Hulpbronnen voor integratie' is de manier waarmee we op basis van registerdata het dichtst in de buurt komen van informatie over de ontvangende samenleving.

Op dit moment denken we voor het thema 'Gebruik van zorg' aan indicatoren als percentage bewoners dat is ingeschreven bij huisarts en percentage gezinnen dat gebruik maakt van jeugdzorg. Voor het thema 'Hulpbronnen voor integratie' denken we aan indicatoren zoals Verhuismobiliteit, indicatoren uit de Leefbaarometer, percentage etnisch gemengde partnerschappen en de Segregatie-index. We stellen voor om deze thema's te operationaliseren op basis van wetenschappelijke literatuur en dit samen te doen met de eerder genoemde gebruikersgroep en de klankbordgroep van het ministerie van SZW.



Module 3. Onderhoud & Activering

Deze module betreft vier jaarlijks terugkerende onderdelen die nodig zijn om de Buurtmonitor te onderhouden, up-to-date te houden en het gebruik ervan te blijven stimuleren.

1. **De gebruikerslicentie.** Voor het gebruik van de software, de hosting en technisch onderhoud worden jaarlijks door ABF kosten in rekening gebracht. KIS krijgt ook een eigen licentie zodat wij zelf tekstuele aanpassingen kunnen doen.
2. **Update van data.** Ieder jaar wordt door ABF de monitor gevuld met de meest recente data van bronbestanden. Voor gebruikers is het immers van belang dat de monitor actueel blijft en dat de trends in beeld kunnen worden gebracht tot aan het meest actuele moment.
3. **Regulier onderhoud.** Dit betreft niet het technische onderhoud, maar inhoudelijke aanpassingen van de monitor, zoals een betere uitleg over bepaalde categorieën, maar ook onderhoud van de vormgeving en presentatie. Dit onderhoud wordt verricht mede op grond van feedback van gebruikers.
4. **Activering van eindgebruikers.** We constateren dat er behoefte is aan beleidsinformatie over het thema integratie, diversiteit en samen leven, om plannen uit te werken of projectvoorstellen te onderbouwen. De huidige Buurtmonitor Integratie is echter nog onvoldoende bekend bij potentiële gebruikers. De eindgebruikers die wij hebben gesproken, geven aan dat het bieden van informatie over het bestaan van de buurtmonitor op zich onvoldoende is. Ze beseften pas welke waarde en mogelijkheden de Buurtmonitor kan bieden nadat zij door ons op weg werden geholpen en werden gewezen op de mogelijkheden. De eindgebruikers hebben ons daarom op het hart gedrukt dat de doorontwikkeling van de Buurtmonitor alleen zinvol is als de monitor actief wordt aangeboden. Hiermee wordt bedoeld: de monitor en de gebruiksmogelijkheden actief onder de aandacht brengen van potentiële eindgebruikers. Dit willen wij bereiken door:
 - De monitor vanuit KIS actief in het werkveld te introduceren en regelmatig de mogelijkheden van de buurtmonitor onder de aandacht te brengen bij gemeenten en instellingen. We denken daarbij aan de KIS-website, nieuwsberichten, het koppelen van de Buurtmonitor aan vergelijkbare websites en instrumenten.
 - Het organiseren van regionale bijeenkomsten, het geven van presentaties op relevante netwerkbijeenkomsten (zoals strategisch overleg woningcorporaties AEDES) en conferenties.
 - Het verspreiden van informatie over **good practices**: voorbeelden van gebruikers die de monitor succesvol hebben ingezet;
 - Het inzetten van de Buurtmonitor in lopende KIS-projecten, bijvoorbeeld rond beleidsinformatie en visieontwikkeling ten aanzien van diversiteit en inclusie op lokaal niveau.
 - Het actief benaderen van geïnteresseerde gemeenten om de mogelijkheden en de meerwaarde van de KIS-monitor onder de aandacht te brengen. Wanneer gemeenten vervolgens ondersteuning willen hebben, maatwerk-data willen of specifieke analyses, dan kan dit tegen een vergoeding worden uitgevoerd.
 - De bij de doorontwikkeling betrokken eindgebruikers kunnen ook als voorbeeld en vliegwiel fungeren voor het onder de aandacht brengen van de monitor bij andere eindgebruikers.



Bijlage 2

Projectuitwerkingen

Thema 1 Nieuwe Migratie

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 1.1a Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding statushouders
- 1.1b Arbeidstoeleiding statushouders in gemeenten
- 1.2 Via mbo naar duurzaam werk?
- 1.3 Integratie en participatie van Eritrese statushouders als casus voor specifieke aanpakken binnen het generieke beleid
- 1.4 Positie EU-arbeidsmigranten

1.1a Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding statushouders

Arbeidsmarktintegratie van statushouders gaat niet vanzelf: dit kost tijd en inspanningen. Statushouders hebben doorgaans veel motivatie om aan de slag te gaan in Nederland, maar hebben daar een steuntje in de rug bij nodig. Het leren van de taal dient samen te gaan met andere manieren van participatie, om op die manier de integratie te versnellen. De afgelopen jaren hebben gemeenten hier gehoor aan gegeven door statushouders actief en al snel na aankomst in Nederland te gaan ondersteunen bij hun zoektocht naar werk en opleiding. De vraag wat gemeenten hierin kunnen doen wordt de komende jaren nog relevanter nu zij in de nieuwe inburgeringswet (die naar verwachting in 2021 van kracht wordt) de regie op de inburgering krijgen. De Monitor is een instrument om de inspanningen van gemeenten blijvend in kaart te brengen, om aan te tonen wat goed gaat, en om verbeterpunten te identificeren.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

- **Beeld:** *In de verandering Inburgering wordt de taak van gemeenten alleen maar groter op het gebied van integratie, inburgering en participatie van statushouders. Het is daarom extra van belang dat blijvend in kaart wordt gebracht wat goed gaat, en om verbeterpunten te identificeren.*
- **Ambitie/probleemstelling:** *Representatief voor alle gemeenten in kaart brengen wat gemeenten doen rond arbeidstoeleiding en inburgering van statushouders – in het licht van de verandering Inburgering. De monitor wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als “barometer” van de ontwikkelingen rondom arbeidsintegratie in gemeenten*
- **Urgentie:** *Het is een jaarlijkse monitor.*

DOELSTELLING

Maatschappelijke doelen:

Vroegtijdige integratie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt, ondersteuning van kwetsbare statushouders, en ook hen stapjes richting werk helpen.

Inzicht in ontwikkelingen in gemeenten.



Onderzoeksdoelstelling:

Inzicht verkrijgen in ontwikkelingen in gemeenten.

Onderzoeksvraag (indien van toepassing):

Wat zijn ontwikkelingen in gemeenten rond arbeidstoeleiding en inburgering van statushouders?

STAKEHOLDERS:

- Afnemers resultaat onderzoek/project: SZW, Divosa, VluchtelingenWerk, alle gemeenten in Nederland, UAF, andere betrokken organisaties.
- Gebruikers resultaat onderzoek/project: SZW, Divosa, VluchtelingenWerk, alle gemeenten in Nederland, UAF, andere betrokken organisaties.
- Personen/organisaties waar de verandering moet plaatsvinden: Gemeenten.
- Te benutten influencers: SZW, Divosa, VluchtelingenWerk, alle gemeenten in Nederland, UAF, andere betrokken organisaties.
- Klankbord: Dit onderzoek kent een klankbordgroep waarin SZW, Divosa, VluchtelingenWerk, UAF en de SER in participeren.
- Samenwerkingspartners: Divosa.

WAT GAAN WE DOEN

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 klankbordgroep met de betrokken veldpartijen. Samen met die 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.

Bovenstaande aanpak resulteert in de volgende onderzoeksfasen:

Fase 1: Ontwikkelen vragenlijst online enquête.

Fase 2: Veldwerk: uitzetten vragenlijst en nabellen.

Fase 3: Kwalitatieve verdieping via enkele interviews.

Fase 4: Analyse en rapportage.

Fase 5: Afstemming klankbordgroep.

Fase 6: Eindrapportage, publicatie en verspreiding.



RESULTATEN

- Product(en):

Eindrapport: Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeileiding Statushouders 2020

- **Impact en implementatie: De borging is goed geregeld.** De monitor wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als "barometer" van de ontwikkelingen rondom arbeidsintegratie in gemeenten. We krijgen regelmatig van veldpartijen (bijvoorbeeld een gemeente of de landelijke afdeling van VluchtelingenWerk) te horen dat zij de monitor gebruiken in hun beleidsvorming en dagelijkse werk. Ook werken we met Divosa samen die met hun netwerk van 35 regiocoördinatoren de verspreiding door alle gemeenten op zich nemen.

COMMUNICATIE

- **Boodschap:** Het wordt gebruikt, zie hierboven.
- **Vorm:** Presentaties, artikel (misschien een interview met een gemeente of met Divosa?).
- **Hoe en waar:** Divosa, KIS (zie hierboven).

Plan van aanpak; concrete activiteitenplanning en -begroting

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.

RESPONS

We verwachten een hoge respons, omdat de respons op de vragenlijst van 2019 eveneens hoog was. Van de Nederlandse gemeenten is 81 procent vertegenwoordigd in dit onderzoek, dat zijn 286 gemeenten (zie tabel 1). De volledige G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en 38 gemeenten van het G40 Stedennetwerk. De deelnemende gemeenten zijn zodoende een goede afspiegeling van alle gemeentegroottes in Nederland. Dit maakt dat het onderzoek representatief is en we daarmee uitspraken kunnen doen voor alle Nederlandse gemeenten.

Naar aanleiding van de resultaten uit de enquête voeren wij zes 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 arbeidstoeileiding 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.

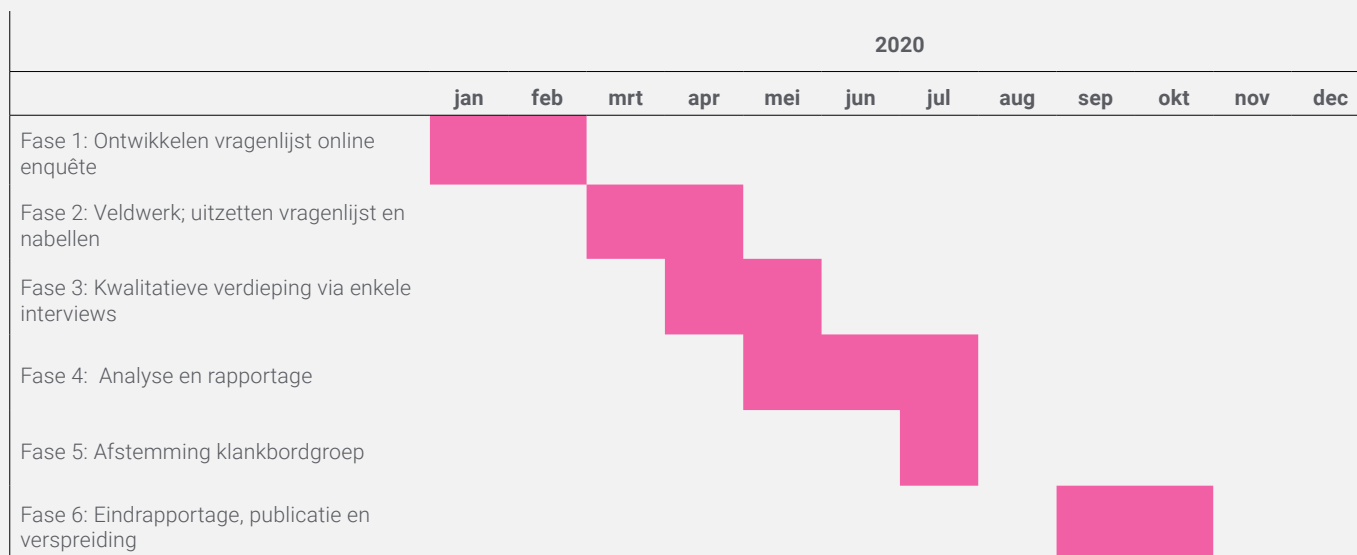
Na afronding van zowel de kwantitatieve (de enquête) als de kwalitatieve (de interviews) dataverzameling analyseren we de data. De resultaten geven we weer in een rapportage met tekst, grafieken en citaten. Waar mogelijk en relevant maken we vergelijkingen met de eerdere meetmomenten en tussen grote, middelgrote en kleine gemeenten. Het conceptrapport bespreken we in een klankbordgroep met de betrokken veldpartijen. Samen met die 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.



Bovenstaande aanpak resulteert in de volgende onderzoeksfasen:

- Fase 1: Ontwikkelen vragenlijst online enquête;
- Fase 2: Veldwerk; uitzetten vragenlijst en nabellen;
- Fase 3: Kwalitatieve verdieping via enkele interviews;
- Fase 4: Analyse en rapportage;
- Fase 5: Afstemming klankbordgroep;
- Fase 6: Eindrapportage, publicatie en verspreiding.

Planning per fase in maanden



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	170	18.020
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	205	14.555
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	150	7.800
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	85	3.400
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	610	8.540
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	610	16.470
Totaal Verwey-Jonker Instituut				68.785
Materiële kosten				1.200
Totaal				69.985



1.1b Arbeidstoeleiding statushouders in gemeenten

De arbeidsparticipatie van statushouders blijft sterk achter bij die van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking, op korte en lange termijn. De geringe arbeidsparticipatie van statushouders kan negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en psychische gezondheid, leiden tot armoede en schuldenproblematiek en een beperkt sociaal netwerk. Ook leidt het landelijk tot negatieve gevolgen voor de financiën en sociale cohesie.

De gevolgen en verklaringen van de geringe arbeidsparticipatie van statushouders kunnen we niet los van elkaar zien. Zo leidt werkloosheid tot armoede en verkleint armoede de kans op het vinden van werk in de toekomst. Ook verschillende oorzaken hangen samen. Wanneer men de Nederlandse taal niet beheerst, is de kans kleiner op het volgen van een geschikte opleiding en/of het aangaan van nieuwe sociale contacten. Deze kunnen beide bepalend zijn voor het vinden van werk. Om het probleem van arbeidsparticipatie voor statushouders aan te pakken, is het zaak om ook de oplossingen niet los van elkaar te zien. De kans op succes is groter wanneer deze zo veel mogelijk geïntegreerd worden.

AANLEIDING

De Sociaal-Economische Raad (SER) pleit voor een effectievere ondersteuning van statushouders bij het zoeken naar werk (SER-rapport mei 2019 'Integratie door werk: meer kansen op werk voor nieuwkomers'). Meer maatwerk en een sluitende regionale infrastructuur waarop gemeenten, werkgevers en werknemers een beroep kunnen doen, zijn nodig voor een succesvolle integratie van deze nieuwkomers. Dit vraagt om veranderingen in wetgeving, beleid en uitvoering. Gezien de zorgelijke maatschappelijke positie, is een slagvaardige aanpak geboden, aldus de raad.

"In een aantal gemeenten, regio's en sectoren zien we veelbelovende praktijken, maar die kennis wordt nog steeds onvoldoende gedeeld. Te veel vluchtelingen staan daardoor aan de zijlijn. Het wordt tijd dat we de opgebouwde kennis over effectieve interventies ook daadwerkelijk gebruiken en verder verspreiden naar andere gemeenten en regio's, ook ten behoeve van andere kwetsbare groepen", aldus Mariëtte Hamer, voorzitter van de SER.

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 2019 komt naar voren dat gemeenten inschatten dat van hun statushouders populatie 17 procent begeleid is naar werk. Ook uit cijfers van het CBS blijkt dit: 2,5 jaar na het krijgen van een verblijfsvergunning asiel in 2014 had gemiddeld **11 procent** van de 18- tot 65-jarige statushouders werk, als werknemer of zelfstandige. Er zijn wel duidelijke verschillen naar herkomstland, uiteenlopend van **6 procent** werkenden bij de Eritreeërs tot **29 procent** van de (relatief kleine groep) Afghanen.

Juist nu de arbeidsmarkt grote kansen biedt voor mensen die moeilijk aan werk komen, zijn er volop kansen voor statushouders. Maar dit vraagt wel om een op maat gesneden ondersteuning. Dit betekent dat gemeenten vroeg met de (arbeids-)integratie moeten beginnen en ondersteuning moeten bieden die toegespitst is op de behoeften en mogelijkheden van statushouders. Persoonlijke begeleiding is hard nodig en taal moet in combinatie met participatietrajecten worden aangeboden. De hulp zal zo nodig ook langdurig moeten worden geboden.

Dit project is het laatste jaar van een driejarig KIS-project, gestart in 2018 (Wat-Werkt-Dossier). In het Wat-Werkt-Dossier staat de volgende vraag centraal: Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders? Door middel van een uitgebreide literatuursearch in binnen- en buitenlandse literatuur hebben we in 2018 en 2019 inzicht geboden in de werkzame elementen uit de praktijk, randvoorwaarden en belemmerende factoren bij de begeleiding van statushouders en de bemiddeling richting potentiële werkgevers. Thema's die een belangrijke rol spelen bij de arbeidsparticipatie van nieuwkomers zijn: taal, opleidingsniveau, kennis en vaardigheden, gezondheid en financiën, sociaal netwerk en de relatie met werkgevers. Een nieuwe verbeter-tool vertaalt deze wetenschappelijke kennis naar de praktijk en geeft gemeenten inzicht hoe ze de arbeidsparticipatie van statushouders kunnen vergroten. In gemeente Sittard-Geleen en gemeente Bladel zijn in 2019 bijeenkomsten georganiseerd met lokale (maatschappelijke) organisaties waar het Wat-Werkt-Dossier en de Verbetertool centraal stonden. Er is de afgelopen jaren – onder andere door KIS – al veel ontwikkeld, waarvan nog meer gebruik van kan worden gemaakt in de context van de inrichting van een nieuw inburgeringsstelsel.



DOELSTELLING

In 2020 willen we de 'Verbetertool arbeidsparticipatie statushouders' en de opgebouwde kennis over effectieve interventies ook daadwerkelijk gebruiken en verder verspreiden naar andere gemeenten en regio's.

STAKEHOLDERS

Professionals van gemeenten en maatschappelijke organisaties, SZW, Divosa, VluchtelingenWerk, andere betrokken organisaties en gemeente die meedoen aan de Veranderopgave Inburgering Pilots.

WAT GAAN WE DOEN

Nadruk ligt op het verspreiden van het Wat-Werkt-Dossier en de Verbetertool. Professionals van gemeenten en maatschappelijke organisaties hebben behoefte aan concrete handreikingen en ondersteuning bij de arbeidstoeleiding van nieuwkomers. Bij met name klantmanagers (van kleinere gemeenten) is behoefte aan kennis, vaardigheden en goede voorbeelden. Het grootste obstakel blijkt toch vaak de integrale aanpak.

Het is belangrijk dat klantmanagers en andere gemeentemedewerkers die statushouders begeleiden op de hoogte zijn van al deze thema's. Zijn er gezondheidsproblemen? Wat zijn iemands vaardigheden? Wat zijn de verwachtingen van bepaalde werkgevers, hoe regel je de ondersteuning op de werkvloer? Statushouders hebben al heel snel met allerlei instanties en professionals te maken, hoe geef je dat in de praktijk vorm? En wie houdt het overzicht?

RESULTATEN

- **Product(en):** De kennisproducten – het Wat-Werkt-Dossier inclusief Infographic en de Verbetertool zijn up-to-date gemaakt en zijn onder de aandacht gebracht en uitgetest.
- **Impact en implementatie:** 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.

COMMUNICATIE

- **Boodschap:** 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.
- **Vorm:** Workshops, presentaties, artikel en filmpje.
- **Hoe en waar:** Kennisbijeenkomsten, congressen, workshops, aansluiten bij de VIA-pilots, KIS en Divosa.

PLAN VAN AANPAK

Voor het Wat-Werkt-Dossier en de implementatie hiervan geldt dat de nadruk ligt op verdere verspreiding en uitrol van goede praktijken in gemeenten op zo'n manier dat daar ook weer tussentijds en door anderen van geleerd kan worden.



Dit resulteert in de volgende fasen:

Fase 1: Update van het Wat-Werkt-Dossier, de Verbetertool en de Infographic.

Fase 2: Twee netwerkbijeenkomsten, in gemeenten Sittard-Geleen en Bladel.

Fase 3: Afstemming pilots VIA e VOI.

Fase 4: Verspreiden kennis.

Fase 1:

Door middel van een uitgebreide literatuursearch in binnen- en buitenlandse literatuur, de opgedane kennis bij twee gemeentelijke pilots en de expertmeeting eind 2019 wordt begin 2020 toegewerkt naar een geüpdate versie van het Wat-Werkt-Dossier, de Verbetertool en de Infographic.

Fase 2:

We zijn aanwezig en begeleiden de netwerkbijeenkomsten in gemeenten Sittard-Geleen en Bladel waar men ter voorbereiding van de vormgeving van de nieuwe Wet inburgering in lerende praktijken of pilots aan de slag is gegaan met verbeteracties die men op basis van de beschikbare kennis(producten) geselecteerd heeft. 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) en op basis daarvan worden de verbeteracties eventueel verder aangepast. Samen met de gemeenten 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).

Fase 3:

Vanaf 1 januari 2021 gaat het nieuwe inburgeringsstelsel van start. Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder andere door het organiseren van een pilot-programma. Er zijn zowel pilots in het kader van VOI (Veranderopgave Inburgering) als VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt). Beiden richten zich op een vergelijkbare doelgroep, respectievelijk inburgeraars en statushouders (die veelal al klaar zijn met inburgering). Maar er is wel een duidelijk onderscheid. KIS zal voor de bredere kennisdeling afstemming en aansluiting zoeken met deze pilots en aansluiten bij de bredere kennisdelingsbijeenkomsten die voor alle gemeenten worden georganiseerd.

Fase 4:

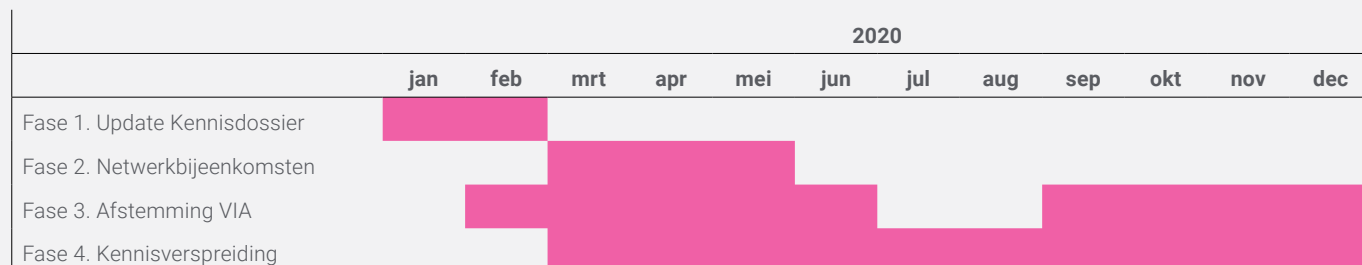
We presenteren het Wat-Werkt-Dossier, de bijbehorende Infographic en de Verbetertool aan gemeenten en andere belangstellenden, inclusief workshop in het werken met de Verbetertool. We communiceren onder meer aan de hand van de publicatie van artikelen, nieuwsberichten en de inzet van een filmpje en sociale media.



PLANNING/LOOPTIJD

Januari 2020 - December 2020

Planning per fase in maanden



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99		
Movisie	Senior	83	494	41.002
Movisie	Junior	56	64	3.584
Movisie	Projectassistent	46	16	736
Stafkosten Movisie		11	574	6.314
Overhead Movisie		26	574	14.924
Totaal Movisie				66.560
Materiële kosten				3.500
Totaal				70.060



1.2 Via mbo naar duurzaam werk

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Jonge nieuwkomers hebben nog een heel arbeidzaam leven voor zich. Het is daarom belangrijk dat zij goed toegerust zijn/worden voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Zeker omdat uit onderzoek blijkt dat een Nederlands diploma de beste kansen biedt op duurzaam werk. Met een Nederlands diploma hebben statushouders (vergeleken met mensen met een Nederlandse achtergrond) gelijke kansen op een baan die past bij hun opleidingsniveau⁵. Toch volgen om allerlei redenen nog niet alle jonge inburgeraars een beroepsopleiding. Een van de belangrijkste redenen is dat het taalniveau onvoldoende is om aan regulier onderwijs deel te nemen. Om de instroom van jonge inburgeraars in een Nederlandse beroepsopleiding te vergroten, is in het nieuwe inburgeringsstelsel – dat naar verwachting in 2021 ingaat – voorzien in de inrichting van zogenaamde taalschakeltrajecten die jonge inburgeraars op het gewenste taal- en studievaardighedeniveau brengt.⁶

Toch zijn de afgelopen jaren jonge statushouders begonnen aan een beroepsopleiding, al dan niet via een schakeltraject. In de Routegids "Van ISK/Inburgering naar vakopleiding"⁷ is een aantal routes benoemd die jonge nieuwkomers kunnen doorlopen in het middelbaar beroepsonderwijs.

In dit project gaan we na wat de resultaten zijn van deze routes: welke hebben jonge nieuwkomers doorlopen en in hoeverre leiden deze routes tot (duurzame) uitstroom op de arbeidsmarkt? De resultaten van dit onderzoek geven zicht op de succes- en faalfactoren en kunnen door roc's en gemeenten worden gebruikt om jonge nieuwkomers (beter) te adviseren en begeleiden in hun weg naar de arbeidsmarkt.

DOELSTELLING

Via dit onderzoek willen we inzicht krijgen in wat er nodig is om jonge nieuwkomers te ondersteunen bij het behalen van een (start)kwalificatie en (duurzame) uitstroom op de arbeidsmarkt.

De concrete onderzoeksvraag die aan dit project ten grondslag ligt is: *In hoeverre – en waarom – lukt het jonge nieuwkomers om succesvol een route door het mbo te doorlopen en (met een startkwalificatie) een (passende) baan te vinden?*

STAKEHOLDERS

Belanghebbenden bij dit onderzoeksproject zijn de roc's die jonge nieuwkomers opleiden. Daarnaast (beleids)afdelingen van gemeenten, die jonge nieuwkomers adviseren en begeleiden bij hun inburgering/integratie. Vanzelfsprekend zijn jonge nieuwkomers belanghebbenden: zij zijn erbij gebaat dat zij - via een Nederlandse beroepsopleiding – hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen optimaliseren.

WAT GAAN WE DOEN

Startpunt van ons onderzoek zijn de zes routes die in de Routegids "Van ISK/Inburgering naar vakopleiding" zijn beschreven. Deze zijn:⁸

1. Inburgering direct naar werk.
2. Combinatietraject Inburgering en Entree.
3. Van ISK naar mbo 2.
4. Via Entree-opleiding naar mbo 2.
5. Van ISK naar mbo 3 of 4.
6. 18+ naar mbo 3 of 4.

5 Bakker, L. (2015). Seeking Sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

6 Ministerie van SZW (2018). Hoofdlijnen Veranderopgave Inburgering. Kamerbrief, 2 juli.

7 Zie: <https://www.itta.uva.nl/nieuws/nieuwkomers-in-het-mbo-een-praktische-routegids-204>.

8 Voor ons onderzoek hebben we de routes veralgemeniseerd (hier niet apart benoemd of en zo ja welke voorschakeltrajecten op het ROC worden aangeboden). Dit nemen we uiteraard wel mee in ons onderzoek.



We willen weten hoe het jonge nieuwkomers (die zich sinds 2014 in Nederland hebben gevestigd), is vergaan in het mbo. We gaan eerst na welke onderzoeken van WODC, SCP/CBS meer zicht kunnen geven op de onderwijsloopbanen van jonge nieuwkomers. Dan doen we een ronde van zes expertinterviews om meer zicht te krijgen op de routes, resultaten en succes- en faalfactoren. De uitkomsten van de interviews gebruiken we voor het ontwikkelen van een enquête voor roc's. De enquête – die bestemd is voor de persoon/personen die het meest zicht hebben op de jonge nieuwkomers in de opleidingen (bijvoorbeeld mentor, begeleider, decaan) - gaat over de vraag welke routes jonge nieuwkomers de afgelopen jaren bij hen hebben doorlopen en wat hiervan de resultaten zijn (in termen van opstap naar een hoger onderwijsniveau of een betaalde baan). We krijgen hiermee een kwalitatief (en mogelijk kwantitatief) beeld van de resultaten van de routes door het mbo die jonge nieuwkomers sinds 2014 hebben doorlopen.

Daarna doen we interviews op zes roc's om de resultaten van de enquête te verdiepen en meer zicht te krijgen op succes- en faalfactoren. Ook doen we een (deels retrospectief) interview met zes jonge nieuwkomers die (een van de) routes heeft doorlopen. Ook in deze interviews willen we dieper ingaan op succes- en faalfactoren. Op basis van al het veldwerk maken we tot slot een beknopte visueel aantrekkelijke publicatie met infographic. Deze publicatie geeft roc's en gemeenten een kwalitatief (en mogelijk kwantitatief) beeld van de resultaten van de routes door het mbo die jonge nieuwkomers hebben doorlopen. Daarnaast geeft de publicatie handvatten bij het adviseren en begeleiden van jonge nieuwkomers in hun weg naar de arbeidsmarkt.

RESULTATEN

Het project geeft zicht op de routes die jonge nieuwkomers in het mbo de afgelopen jaren hebben doorlopen en op de resultaten hiervan: in hoeverre leiden de routes tot (instroom in) een hoger onderwijsniveau, een startkwalificatie en/of een baan en wat zijn hierbij succes- en faalfactoren. De inzichten zijn vertaald en bruikbaar gemaakt voor roc's en gemeenten ten behoeve van advisering en begeleiding van jonge nieuwkomers in hun weg naar de arbeidsmarkt.

De eindpublicatie bevat:

- Een kwalitatief (en mogelijk kwantitatief) beeld van de resultaten van de routes door het mbo die jonge nieuwkomers sinds 2014 hebben doorlopen.
- Een beknopte, visueel aantrekkelijke weergave (onder andere infographic) van handvatten voor roc's en gemeenten bij het adviseren en begeleiden van jonge nieuwkomers in hun weg naar de arbeidsmarkt.

COMMUNICATIE

We verspreiden het eindproduct via diverse kanalen. Vanzelfsprekend via KIS.nl, maar ook via het netwerk van regiocoördinatoren van Divosa, dat alle gemeenten bereikt, de MBO Raad, VluchtelingenWerk en het UAF. Daarnaast zullen we onze bevindingen gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Fase 1: Verkenning cijfers en interviews resultaten jonge nieuwkomers in het mbo

In deze fase gaan we eerst na welke onderzoeken van WODC, SCP/CBS meer zicht kunnen geven op de onderwijsloopbanen van jonge nieuwkomers. Daarna organiseren we een ronde van zes expertinterviews om meer zicht te krijgen op de routes, resultaten en succes- en faalfactoren. We denken aan het interviewen van vertegenwoordigers van bijvoorbeeld: de MBO Raad, LOWAN, Divosa, het UAF en VluchtelingenWerk. Deze interviews geven een eerste beeld van de routes die jonge nieuwkomers in het mbo sinds 2014 (hebben) doorlopen.

Fase 2: Enquête onder roc's

We gebruiken de resultaten van de interviews we voor het ontwikkelen van een enquête voor roc's. De enquête gaat over de vraag welke routes jonge nieuwkomers de afgelopen jaren bij hen hebben doorlopen en wat hiervan de resultaten zijn (in termen van opstap naar een hoger onderwijsniveau of een betaalde baan). We zetten de digitale enquête (mogelijk in samenwerking met de MBO Raad) uit bij alle roc's en organiseren indien nodig een nabelronde om de respons te verhogen.

We krijgen hiermee een kwalitatief (en mogelijk kwantitatief) beeld van de resultaten van de routes door het mbo die jonge nieuwkomers sinds 2014 hebben doorlopen.

Fase 3: Verdiepende interviews met roc's en jonge nieuwkomers die een mbo-opleiding doorlopen (hebben)

Om de resultaten van de *factsheet* te verdiepen en zicht te krijgen op succes- en faalfactoren, organiseren we een zestal diepte-interviews op roc's. Ook doen we een (deels retrospectief) interview met zes jonge nieuwkomers die (een van de) routes heeft doorlopen. Ook in deze interviews willen we dieper ingaan op succes- en faalfactoren.

Fase 4: Publicatie met infographic

Op basis van al het veldwerk maken we een beknopte visueel aantrekkelijke publicatie met infographic. Deze publicatie geeft roc's en gemeenten een kwalitatief (en mogelijk kwantitatief) beeld van de resultaten van de routes door het mbo die jonge nieuwkomers hebben doorlopen. Daarnaast geeft de publicatie handvatten bij het adviseren en begeleiden van jonge nieuwkomers in hun weg naar de arbeidsmarkt.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	Aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Verkenning	■	■										
Fase 2: Enquête ROC's		■	■	■	■							
Fase 3: Verdiepende interviews				■	■	■	■					
Fase 4: Publicatie met Infographic								■	■	■		

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	97	10.282
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	137	9.727
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	150	7.800
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	58	2.320
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	442	6.188
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	442	11.934
Totaal Verwey-Jonker Instituut				48.251
Materiële kosten				1.749
Totaal				50.000



1.3 Integratie en participatie van Eritrese statushouders

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Gemeenten zien zich gesteld voor de opdracht effectief beleid voor alle bevolkingsgroepen te voeren. In 2011 is de focus op algemeen, in plaats van specifiek beleid uitgewerkt door toenmalig minister van Binnenlandse Zaken Piet Hein Donner in de integratienota "Integratie, binding, burgerschap"⁹. Sindsdien zijn gemeenten veel terughoudender geworden om specifiek, of 'doelgroepenbeleid' in te zetten. De ambitie is immers dat beleid en uitvoering voor *iedereen* (beschikbaar) is, al dan niet door binnen het algemene beleid *maatwerk* te realiseren.

In de praktijk blijkt generiek beleid soms onvoldoende geschikt voor groepen met specifieke problematiek. Een groep waarop dit in het bijzonder van toepassing is, wordt gevormd door de Eritrese statushouders in Nederland.

Op dit moment wonen er naar schatting ongeveer twintigduizend personen met een Eritrese achtergrond in Nederland, onder hen veel jonge mensen: driekwart is onder de dertig, en 20 procent is als AMV'er binnengekomen. De sociaaleconomische positie en leefsituatie van de Eritrese statushouders die sinds 2014 naar Nederland zijn gekomen, is niet rooskleurig. Zij komen vaak uit een heftige situatie (zowel in Eritrea als tijdens de vlucht) en doorlopen een moeizame asielprocedure (met name rond gezinshereniging). Kenmerkend voor de Eritrese statushouders is dat ze lijken achter te blijven als het gaat om participatie op de arbeidsmarkt en in het Nederlandse onderwijs. Ook zijn ze vaak nog niet geslaagd voor het inburgeringsexamen. Veel Eritrese statushouders kampen met psychische problemen. Verschillende onderzoeken laten zien dat Eritrese statushouders een grote afstand hebben tot de Nederlandse cultuur en de (bureaucratische) wijze waarop het leven en de voorzieningen in Nederland zijn ingericht, en dat de contacten tussen instanties en Eritrese statushouders moeizaam verlopen.¹⁰

Als antwoord hierop zijn in gemeenten aanpakken ontwikkeld gericht op de uitdagingen waarmee specifiek Eritrese statushouders te maken hebben¹¹. Dit doen gemeenten omdat zij er in die gevallen van overtuigd zijn dat aanvullende ondersteuning noodzakelijk is om deze 'doelgroep' te bereiken om beleid en ondersteuning ook voor hen effectief te laten zijn. Het blijkt dat gemeenten vaak worstelen met het vraagstuk van 'algemeen' versus specifiek. Bij de vraag of specifiek beleid moet worden ingezet, zijn er ingewikkelde afwegingen te maken als: "Hoe groot moet de groep, of het probleem zijn om specifiek beleid te rechtvaardigen?"; "Wat is het risico op stigmatisering van de groep?"¹². De vraag of specifiek beleid moet worden ingezet is ook bij uitstek een politiek/bestuurlijk vraagstuk. Gemeenten hebben behoefte aan inzicht hoe binnen het generieke beleid aanpakken met oog voor specifieke problematiek een plaats kunnen krijgen.

Met dit KIS-project willen we zicht krijgen op aanpakken die voor het bereiken en bedienen van Eritrese statushouders effectief zijn en deze inzichten vertalen in handvatten voor gemeenten om binnen hun generieke beleid waar nodig gericht beleid of maatwerk in te zetten.

DOELSTELLING

Uiteindelijk maatschappelijk doel is effectief generiek beleid voor alle verschillende bevolkingsgroepen door binnen het generieke beleid ruimte voor specifieke aanpakken vorm te geven. Aan dit doel willen we bijdragen door via onderzoek zicht te krijgen op werkzame elementen van gericht beleid, specifiek op de doelgroep van Eritrese statushouders, en deze inzichten te vertalen richting ondersteuning van andere groepen statushouders binnen het generieke dan wel specifieke beleid.

9 Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties, (2011). Integratie, binding, burgerschap, Den Haag.

10 Zie Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2018). Eritrese statushouders in Nederland. Den Haag: SCP; Ferrier, J., M. Kahmann en L. Massink, 2017, Jullie Nederlanders hebben voor alles een systeem. Handreiking voor ondersteuning van Eritrese nieuwkomers bij hun integratie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving; Gruijter, M. de en I. Razenberg, 2017, Verkenning: Integratiekansen van Eritrese vluchtelingen in Nederland. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

11 Zie bijvoorbeeld de praktijkprojecten die zijn verzameld door de VNG in het kader van het Ondersteuningsteam Asielzoekers en Vergunninghouders (OTAV) <https://vng.nl/ondersteuning-en-advies-asiel-otav>.

12 Zie Dagevos & Odé (2016) Gemeenten volop aan de slag met integratie statushouders. S&D 2016-4, 12-19.



De concrete onderzoeksvraag die aan dit project ten grondslag ligt is: *Wat zijn werkzame elementen, ervaringen en randvoorwaarden bij het ondersteunen van Eritrese statushouders in gemeenten en hoe kunnen deze inzichten bruikbaar worden gemaakt ten behoeve van de ondersteuning van andere groepen statushouders binnen het generieke beleid van gemeenten?*

STAKEHOLDERS

(Beleids)afdelingen van gemeenten en de partijen met wie zij samenwerken om te integratiekansen van nieuwkomers te vergroten, zijn zowel partners als afnemers van het project. We maken gebruik van de expertise van een aantal voorlopers in gemeenteland en experts op het terrein van ondersteuning en begeleiding van Eritrese statushouders in Nederland en sleutelpersonen vanuit de Eritrese gemeenschap.

WAT GAAN WE DOEN

We brengen eerst door middel van research en documentenanalyse in beeld welke (typen) specifieke aanpakken er zijn ontwikkeld in gemeenten om Eritrese statushouders te ondersteunen. We denken aan de inzet van zogenoemde *cultural mediators*, een groepsgerichte aanpak (bijvoorbeeld voorlichting of scholing in (deels) de eigen taal), et cetera. We doen vervolgens in drie gemeenten beknopt onderzoek naar de specifieke aanpakken die daar zijn ontwikkeld en met succes worden ingezet om Eritrese statushouders te ondersteunen. We focussen met name op de aanleiding en de totstandkoming van de aanpakken en de randvoorwaarden waaronder zij worden uitgevoerd. We maken een tipsheet¹³ voor gemeenten en hun samenwerkingspartners waarin we verschillende typen aanpakken, succes- en randvoorwaarden beschrijven die ingezet kunnen worden om de integratiekansen van (Eritrese) nieuwkomers te vergroten. In een expertmeeting verkennen we in hoeverre de specifieke ervaringen met de Eritrese groep kunnen worden vertaald naar beleid voor andere groepen nieuwkomers. We staan daarbij niet alleen stil bij praktische, maar ook bij politiek/bestuurlijke afwegingen die gemeenten maken.

Daarna schrijven we een artikel voor gemeenten met handvatten bij het maken van afwegingen over wanneer en op basis van welke overwegingen (specifiek) beleid moet worden ingezet. Gemeenten kunnen deze handvatten gebruiken om hun keuzes omtrent wel of geen specifiek beleid te expliciteren. Dit kan bijdragen aan politiek en bestuurlijk draagvlak voor het beleid.

RESULTATEN

Het project richt zich op werkzame elementen, ervaringen en randvoorwaarden bij het ondersteunen van Eritrese statushouders in gemeenten. De inzichten zijn vertaald en bruikbaar gemaakt voor de ondersteuning van andere groepen statushouders binnen het generieke beleid van gemeenten.

Er zijn twee concrete producten;

- Een tipsheet voor gemeenten en hun samenwerkingspartners waarin we verschillende typen aanpakken, succes- en randvoorwaarden beschrijven die ingezet kunnen worden om de integratiekansen van (Eritrese) nieuwkomers te vergroten.
- Een artikel met handvatten die gemeenten kunnen gebruiken bij het maken van afwegingen over wanneer en op basis van welke overwegingen (specifiek) beleid moet worden ingezet.

COMMUNICATIE

We verspreiden de producten via diverse kanalen. Vanzelfsprekend via KIS.nl, maar ook via het netwerk van regiocoördinatoren van Divosa, dat alle gemeenten bereikt. Daarnaast zullen we onze bevindingen gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.

¹³ Voor een voorbeeld van een tipsheet, zie <https://www.nji.nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Tipsheet-mediagebruik-6-8-jaar-voor-professionals.pdf>.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING:

Fase 1: In kaart brengen bestaand aanbod

In deze fase brengen we in kaart welke specifieke aanpakken er zijn om Eritrese statushouders te ondersteunen. We doen dit aan de hand van de volgende onderzoeksactiviteiten:

- Documentenstudie. We raadplegen bestaande literatuur, de VNG-praktijkvoorbeelden, de praktijkvoorbeelden uit de tool Integraal werken van TSD, aangevuld met een scan van huidige initiatieven.
- Enkele telefonische interviews (maximaal zes) met experts en gemeenten; via een sneeuwbalmethode brengen we in kaart wat er gebeurt.

Deze fase resulteert in een (niet uitputtend) overzicht van actuele aanpakken, die we beknopt beschrijven.

Fase 2: Verdiepingsslag in drie gemeenten

In deze fase staan we stil bij de vraag hoe de specifieke aanpak tot stand is gekomen. Wat waren redenen om in de gemeente(n) een specifieke aanpak/specifiek project gericht op Eritrese statushouders te ontwikkelen? Hoe is dat uiteindelijk tot stand gekomen? We plannen een groepsinterview in drie gemeenten met betrokken stakeholders die een succesvolle aanpak hebben ontwikkeld om Eritrese statushouders te bereiken en ondersteunen. Hiermee brengen we de aanpak, de aanleiding, de totstandkoming en de randvoorwaarden in beeld.

Fase 3: Tipsheet

In een tipsheet voor gemeenten en hun samenwerkingspartners beschrijven we verschillende typen aanpakken, succes- en randvoorwaarden die ingezet kunnen worden om de integratiekansen van (Eritrese) nieuwkomers te vergroten.

Fase 4: Expertmeeting en artikel

In deze fase organiseren we een expertmeeting waarin we verkennen in hoeverre de specifieke ervaringen met de Eritrese groep kunnen worden vertaald naar beleid voor andere groepen nieuwkomers. Uit te nodigen experts zijn wetenschappers, enkele beleidsmedewerkers en bestuurders van gemeenten, Divosa/VNG, VluchtelingenWerk, et cetera. In de expertmeeting staan we niet alleen stil bij praktische, maar ook bij politiek/bestuurlijke afwegingen die gemeenten maken.

Op basis van de resultaten van ons onderzoek en de uitkomsten van de expertmeeting, schrijven we een artikel voor gemeenten met handvatten bij het maken van afwegingen over wanneer en op basis van welke overwegingen (specifiek) beleid moet worden ingezet. Gemeenten kunnen deze handvatten gebruiken om hun keuzes omtrent wel of geen specifiek beleid te expliciteren. Dit kan bijdragen aan politiek en bestuurlijk draagvlak voor het beleid.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: In kaart brengen bestaand aanbod	■	■	■									
Fase 2: Verdiepingsslag in drie gemeenten			■	■	■							
Fase 3: Tipsheet					■	■	■					
Fase 4: Expertmeeting en artikel						■			■			

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	132	13.992
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	144	10.224
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	87	4.524
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	60	2.400
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	423	5.922
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	423	11.421
Totaal Verwey-Jonker Instituut				48.483
Materiële kosten				1.500
Totaal				49.983



1.4 Positie EU-arbeidsmigranten

EU-migranten uit Polen en andere Midden- en Oost-Europese landen vormen - naast (nieuwe) generaties migranten uit "traditionele" EU-landen als Italië, Griekenland, Spanje en Portugal – een groeiende groep burgers in Nederland. Deze arbeidsmigranten leveren een aanzienlijke bijdrage aan de lokale en regionale economie. Tegelijkertijd luidden werkgeversorganisaties de noodklok over de problemen rondom huisvesting van de doelgroep en neemt de opgave rondom overlast en leefbaarheid in wijken toe. In het afgelopen jaar kwam het thema ook geregeld terug in de media, bijvoorbeeld in het kader van huisvesting op vakantieparken. Gemeenten noemen ook een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal als belemmering in (hun) contact met nieuwe EU-migranten, dat eveneens als obstakel voor integratie in de samenleving geldt. Ook het zoeken naar werk, het contact met ouders van leerlingen en het uitvoeren van administratieve handelingen wordt hierdoor ernstig belemmerd.

AANLEIDING

Na het afschaffen van doelgroepenbeleid door gemeenten en de Wet overleg minderheden door de Rijksoverheid een paar jaar geleden, bleef het vraagstuk rond de integratie en participatie van EU-migranten in de Nederlandse samenleving even urgent. En daarmee ook de vraag: hoe breng je de expertise en ervaringen van partijen die zich lokaal met dit onderwerp bezighouden duurzaam bij elkaar? En hoe benut je deze expertise voor de positieverbetering van deze doelgroep?

Hoewel ongeveer 60 procent van gemeenten geen gericht beleid heeft om EU-migranten te ondersteunen zodat zij succesvol deel kunnen nemen aan de Nederlandse samenleving, zien zij dit wel als hun taak. Er is behoefte aan goede en vruchtbare relaties met deze groepen, omdat dit hen in staat stelt signalen te ontvangen en draagvlak voor beleid te creëren.

DOELSTELLING

Maatschappelijk doel: Het verbeteren van de positie van EU-arbeidsmigranten op het gebied van leefomstandigheden en arbeidsomstandigheden en daarmee zorgen voor een betere leefbaarheid in de wijken.

Afgelopen jaren heeft KIS hierin ondersteuning geboden in de vorm van netwerkbijeenkomsten, transitiearena's, trainingen, Staalkaart EU-migranten et cetera. Deze hebben positieve effecten gehad maar voor een daadwerkelijke, duurzame verandering is meer nodig: cultuurverandering en (her)positionering in het (lokale) speelveld. Met andere lokale stakeholders wil KIS onderzoeken, hoe gezamenlijke doelen bereikt kunnen worden in nieuwe vormen van samenwerking.

Verschillende gemeenten maken zich zorgen over de integratie van EU-migranten die langer in Nederland verblijven. Zij zien voor zichzelf een taak weggelegd om de inclusie te bevorderen of te begeleiden. In dit project zoeken we naar goede voorbeelden en werkzame elementen voor deze inclusie.

STAKEHOLDERS

Gemeentelijke beleidsmakers, ministerie van SZW, migrantenorganisaties, maatschappelijke organisaties, werkgevers, wijkbewoners.

WAT GAAN WE DOEN

Professionals van gemeenten en maatschappelijke organisaties hebben behoefte aan uitwisseling, netwerkvorming en concrete tips om de integratie van EU-arbeidsmigranten te bevorderen. Ook migrantenorganisaties hebben behoefte aan ondersteuning bij het agenderen van relevante onderwerpen bij gemeenten, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Centraal staat het zoeken naar goede voorbeelden van integratie en een tweetal netwerkbijeenkomsten om de kennis met elkaar te delen.

RESULTATEN

Product(en): Artikel met voorbeelden, bevorderende en belemmerende factoren om de integratie van EU-migranten in de wijk te bevorderen.



Impact en implementatie: De ervaringen en goede voorbeelden worden gedeeld met andere gemeenten en mogelijk leidt dit tot agendering van belangrijke vraagstukken.

COMMUNICATIE

- **Vorm:** Artikel
- **Hoe en waar:** Inzet sociale media, kennis- en netwerkbijeenkomsten

PLAN VAN AANPAK

Fase 1: Deskresearch

Door middel van korte literatuursearch inventariseren van welke goede voorbeelden (initiatieven, projecten en methoden) gemeenten inzetten om de integratie van EU-arbeidsmigranten te bevorderen. Deze inventarisatie wordt verspreid tijdens de netwerkbijeenkomsten die later in 2020 volgen.

Fase 2:

Wij organiseren en begeleiden twee netwerkbijeenkomsten waar de kennis van de inventarisatie uit fase 1 wordt ingebracht en waar samen met de betrokken partijen bevorderende en belemmerende factoren voor integratie in de wijk in beeld worden gebracht en het leren van elkaar centraal zal staan.

Fase 3:

De opgedane kennis uit de deskresearch en de netwerkbijeenkomsten bundelen we in een artikel met tips om de integratie van EU-arbeidsmigranten in de Nederlandse samenleving te bevorderen.



PLANNING EN LOOPTIJD:

Januari 2020 - December 2020

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1. Deskresearch	■	■	■	■	■				■		■	
Fase 2. Netwerkbijeenkomsten				■						■		
Fase 3. Artikel met tips											■	■

Begroting in uren en kosten:

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	120	9.960
Movisie	Junior	56	48	2.688
Stafkosten Movisie		11	168	1.848
Overhead Movisie		26	168	4.368
Totaal Movisie				18.864
Materiële kosten				1.200
Totaal				20.064



Thema 2 Sociale Stabiliteit

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 2.1 Openlijke racisme onder de loep
- 2.2 Disseminatie en implementatie van kennis over polarisatie en effectief discriminatie verminderen
- 2.3 Polariserende gebieden
- 2.4 Naar meer wederkerigheid en (h)erkennen van algemeen belang tussen groepen

2.1 Openlijke racisme onder de loep

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Discriminatie op basis van onder meer achtergrond en huidskleur is (helaas) van vrijwel alle tijden en culturen. Maar er is een lange periode in Nederland waarin vooroordelen uitin in het openbaar op basis van huidskleur of achtergrond in veel kringen *not done* was en deels nog steeds is: discriminatie in de openlijke vorm wordt vaak dan stevig afgekeurd en het grootste probleem vormt dan de meer onbewuste 'bias'. De huidige aanpak van discriminatie in Nederland (zoals belegd bij onder meer antidiscriminatiebureaus) op instellingen als scholen en bedrijven is daar dan ook met name op gericht.

Maar er zijn ook groepen/subculturen in Nederland in opkomst die juist heel openlijk discrimineren in onder meer de openbare online ruimte ('blatant racism' in het Engels). Zoals wordt aangegeven in de monitor racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland, zijn er meer nieuwe en groeiende racistische stromingen, die invloed hebben op het maatschappelijk debat, waarbij het niet alleen gaat om het afwijzen van bepaalde culturen en religies, maar waarbij ook ouderwetse theorieën over ras worden hergebruikt (Tierolf, Drost en Van Kapel, 2018). Denk bijvoorbeeld aan uitspraken over het willen hebben van 'een blank Europa'. Behalve cultuurracisme, is ook het biologisch racisme, met de bijhorende rassentheorieën, weer zichtbaar. Dit kan gepaard met complottheorieën over een zogenaamde dreigende 'genocide op het witte ras'. Deze nieuwe opkomende vorm van racisme (gebruik makend van juist oude vormen van racisme) lijkt ook midden- en hogeropgeleiden aan te trekken.

Dit openlijke racisme (waaronder bijvoorbeeld ook antisemitisme, islamfobie en racisme tussen mensen uit minderheidsgroepen) is nog weinig onderzocht in Nederland. Wat zijn de kenmerken? Wat zijn de motieven van de aanhangers en wat is typerend voor hen? Door welke actoren worden zij beïnvloed? En wat zijn mogelijke aanpakken om deze vorm van racisme te verminderen? En hoe kunnen partners in het veld die zich richten op de aanpak van discriminatie, hier concreet mee aan de slag?

KIS wil dit gaan onderzoeken in 2020 en kijkt hierbij niet alleen naar de drijfveren en mogelijke aanpakken voor de 'daders', maar ook naar de rol van de verschillende actoren die van invloed zijn op het gedachtegoed. Ook zicht op de slachtoffers hoort bij dit onderzoek. Tevens worden de ontwikkelingen in een historisch perspectief geplaatst.

DOELSTELLING

1. Inzicht krijgen in opkomende openlijke vormen van racisme. Wat zijn kenmerken van deze vorm van racisme van zowel de individuele aanhangers als de groep als geheel? Waar komt dit racisme vandaan (zoals maatschappelijke positie/ervaren ongelijkheid, religie, persoonlijke ervaringen, informatiebronnen/bubbels van de daders) en wat zijn de motieven van aanhangers? Door welke actoren worden de individuele personen beïnvloed; wie of wat 'voedt' hen?
2. Inzicht krijgen in wat werkt om deze vorm van racisme te verminderen; zowel vanuit *evidence based* kennis (de wetenschappelijke literatuur) als *practice based* kennis (praktijkkennis van experts).
3. Deze inzichten ophalen en delen met het werkveld dat zich bezighoudt met antidiscriminatie en het formuleren van aanknopingspunten voor toekomstige beleid en aanpak.



Onderzoeksvragen zijn de volgende:

1. Wat zijn kenmerken van openlijk racisme van zowel de individuele aanhangers als de groep als geheel?
2. Wat zijn de motieven van aanhangers van openlijk racisme?
3. Door welke actoren worden de individuele personen beïnvloed; wie of wat 'voedt' hen?
4. Welke gevolgen zijn bekend voor slachtoffers?
5. Wat zijn effectieve manieren om deze vorm van racisme te verminderen?
6. Welke aanknopingspunten zijn er voor toekomstig beleid of aanpakken?

STAKEHOLDERS

Verschillende interventieontwikkelaars op het terrein van antidiscriminatie (zoals antidiscriminatiebureaus, sociaal werkers en particuliere aanbieders) lopen aan tegen het probleem hoe om te gaan met openlijke en zeer 'harde' vormen van racisme. Interventies die zij doen, richten zich vaak op bewustzijn creëren onder mensen over het bestaan van vooroordelen en stereotypen en dat dit invloed heeft op ons gedrag. Ook worden er diverse methodes ingezet zoals een dialoog om het inleven in 'de ander' en het ervaren van empathie voor 'de ander' te bevorderen. Echter, de mensen die openlijk racistische geluiden laten horen komen niet snel naar een dialoogbijeenkomst in bijvoorbeeld het buurthuis. En zij hebben vaak ook niet de motivatie om zich in te leven in bijvoorbeeld de positie van vluchtelingen. Ook heeft het creëren van bewustzijn onder deze doelgroep weinig zin; ze zijn zich namelijk wel degelijk bewust van het feit dat ze negatief denken over onder meer moslims, en vluchtelingen maar vinden dit geen probleem. Daarom is het nodig dat deze stakeholders nieuwe kennis en handvaten krijgen over hoe de doelgroep 'openlijk racistische personen' te bereiken en te benaderen.

Stakeholders zijn ook belangen- en zelforganisaties van mensen met een migratie- of vluchtelingenachtergrond. Een deel van hen is ook interventieontwikkelaar. Maar daarnaast treft het openlijk racisme juist vaak hun achterban; zij worden vaak slachtoffer en zijn daarmee belangrijke stakeholders in dit project. In sommige gevallen zijn mensen met een migratieachtergrond ook 'daders', denk bijvoorbeeld aan antisemitisme of islamfobie onder bepaalde groepen jongeren met migrantenachtergrond.

Openlijk racisme op het platteland verdient specifieke aandacht omdat 'daderschap' daar juist relatief vaak voor lijkt te komen. Stichting Plattelandsjongeren is daarom een stakeholder. Zij waren ook eerder betrokken bij de ontwikkeling van de methodiek door Movisie 'Radicaal Jong'.

Dit geldt mogelijk voor sport, in het bijzonder voetbal. Veiligheidscoördinatoren en Supporters Liasons Officer (SLO) van Betaald Voetbal Verenigingen zijn interessante gesprekspartners omdat openlijk racisme (waaronder ook antisemitisme en islamfobie) onder supporters een probleem is dat vaak gesignaleerd en aangepakt wordt.

Een bijzonder belangrijke stakeholder is de Anne Frank Stichting; hun experts hebben veel kennis van het in kaart brengen van extreem-rechts en/of openlijk racisme. Daarnaast willen we ook het OM en de politie hierbij betrekken; veel openlijke vormen van racisme zijn namelijk strafbaar en ook dit aspect moet mee genomen worden in het onderzoek.

WAT GAAN WE DOEN

Het betreft een onderzoeksproject. Het is zowel een literatuuronderzoek als een empirisch onderzoek; door middel van diepte-interviews (kwalitatief) wordt meer inzicht verkregen in de doelgroep.

In dit project worden stakeholders en/of experts nauw betrokken zodat de kennis die opgedaan wordt, meteen met hen gedeeld kan worden en zij hier verder mee aan de slag kunnen.

RESULTATEN

- Een rapportage die antwoord geeft op de onderzoeksvragen 1 t/m 4 (bundeling van zowel het literatuuronderzoek als het kwalitatieve onderzoek).
- Aanknopingspunten voor beleid en aanpak in de toekomst.
- Artikel en/of persbericht met de belangrijkste uitkomsten.
- Kennis is gedeeld met relevante stakeholders en experts.



COMMUNICATIE

Naar gelang de wensen van het ministerie van SZW, zal er een persbericht gemaakt worden of een artikel met de belangrijkste uitkomsten. Indien gewenst zullen media en relevante vakbladen actief hierop benaderd worden.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING:

Het project kent de volgende fases:

(1) Informeren en raadplegen stakeholders:

Peiling bij de stakeholders: belangrijke stakeholders zoals de grotere antidiscriminatiebureaus (onder andere Radar, Artikel 1 Midden Nederland, MDA, Tumba), particuliere interventieontwikkelaars, (onder andere Dander, Playback Theater, Critical Mass), belangenorganisaties (Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders, Inspraak Orgaan Turken et cetera), Betaald Voetbal Organisaties en de Anne Frank Stichting worden via mail en telefoon geïnformeerd over het onderzoek. Ook wordt hen gevraagd naar tips bij het doen van het onderzoek. Tevens worden zij alvast uitgenodigd voor de geplande expertmeeting.

(2) Literatuuronderzoek:

Gezocht wordt naar relevante wetenschappelijke literatuur om onderzoeksvragen 1 t/m 5 die hier boven beschreven staan te beantwoorden. Via *google scholar* wordt relevante wetenschappelijke literatuur verzameld; focus ligt op *peer-reviewed* wetenschappelijke artikelen. Hierbij wordt voortgebouwd op de kennis die KIS eerder al heeft verzameld zoals onder meer gebundeld is in het 'Wat Werkt Dossier discriminatie verminderen'.

(3) Kwalitatief onderzoek

- Opzet vragenlijst voor kwalitatief onderzoek aan de hand van de eerste versie van het literatuuronderzoek. Dit kwalitatieve deel richt zich op onderzoeksvraag 1, 2, 3 en 5.
- Werving van de doelgroep: dit gebeurt door mensen online aan te spreken en te vragen om deel te nemen aan een interview. Een andere manier van werving die wordt gebruikt is het zogeheten 'posten': in relevante buurten/wijken/dorpen of ontmoetingsplekken waar veel mensen komen die openlijk racisme onderschrijven, voorbijgangers aanspreken en vragen om mee te doen aan het onderzoek.
- Het afnemen van tien tot vijftien diepte-interviews bij mensen uit de doelgroep.
- Analyse van de kwalitatieve onderzoeksgegevens; de uitkomsten geven antwoord op de onderzoeksvragen 1,2, 3, en 5.
- Opstellen verslag van het kwalitatief onderzoek. Dit wordt tot een rapport gemaakt met het literatuuronderzoek.

(4) Expertmeeting over de uitkomsten

Op deze expertmeeting zijn de stakeholders uitgenodigd (omdat deze tevens expertise hebben) maar worden ook gestreefd naar het uitnodigen van wetenschappelijke onderzoekers op het thema. Doel is feedback vragen op de rapportage en samen aanknopingspunten formuleren voor nieuw beleid of aanpakken. Daarmee komt ook een antwoord op *onderzoeksvraag 6*.

(5) Afronding van de gehele rapportage

Op basis van de expertmeeting wordt het rapport verder aangepast. Via een persbericht of artikel (naar gelang de wensen van SZW) wordt het rapport bekend gemaakt.

In 2021 is het plan om de kennis verder te implementeren die voortkomt uit dit onderzoek.



Planning

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: stakeholders raadplegen ..	■	■	■									
Fase 2: Literatuuronderzoek	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Fase 3: Kwalitatief onderzoek				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 4: Expertmeeting										■	■	■
Fase 5: Afronding en bekend maken												■

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	46	4.876
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	9	360
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	55	770
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	55	1.485
Totaal Verwey-Jonker Instituut				7.491
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	244	20.252
Movisie	Junior	56	203	11.368
Movisie	Projectassistent	46	12	552
Stafkosten Movisie		11	459	5.049
Overhead Movisie		26	459	11.934
Totaal Movisie				49.155
Materiële kosten				3.350
Totaal				59.996



2.2 Kennisdisseminatie en implementatie 'Van polarisatie naar verbinding' en 'effectief verminderen discriminatie'

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Bij uitvoerende professionals, maatschappelijke organisaties en lokale beleidsmakers is behoefte aan bewustwording, meer kennis en concrete handelingsperspectieven omtrent 'polarisatie' en 'verbinding'. Ze zoeken naar antwoorden op vragen als wat is polarisatie, wanneer is sprake van 'ongewenste' polarisatie, hoe kun je polarisatie tijdig signaleren voordat incidenten en escalatie ontstaan? En wat zijn de mogelijkheden om van 'polarisatie' naar meer verbinding tussen groepen in de samenleving te kunnen komen? Ook over het effectief bestrijden van discriminatie komen veel vragen binnen bij KIS, van onder meer interventieontwikkelaars, onderwijs, zorg en welzijn en gemeenten. Zij willen graag advies op de manier waarop ze inhoudelijk beleid of interventies vorm kunnen geven en effectiviteit kunnen vergroten. Zowel inhoudelijke (prioritaire) kennisbehoeften als de gewenste vormen waarin kennis het beste kan worden aangeboden, variëren per sector. Naast kennisdeling bestaat behoefte aan tools zoals handreikingen en *e-learning*s om kennis concreet toepasbaar te maken voor praktijk. KIS wil met dit project voorzien in deze behoefte.

DOELSTELLING

De maatschappelijke doelstelling van het project is het verminderen van 'ongewenste' polarisatie en discriminatie in de samenleving. Bij discriminatie is het evident dat dit ongewenst is maar bij polarisatie ligt dit meer genuanceerd: polarisatie is vaak ongewenst maar kan anderzijds ook productief zijn om een verandering in de samenleving op gang te brengen. Soms is polarisatie nodig om botsende standpunten, scheidslijnen of conflicterende belangen helder te maken. Maar als een polarisatieproces te lang doorgaat of als tegenstellingen te veel op de spits worden gedreven, raakt de samenleving verdeeld. We spreken van ongewenste polarisatie als het polarisatieproces leidt, of dreigt te leiden tot conflicten tussen groepen, segregatie of geen ruimte meer biedt voor genuanceerde meningen. Deze vorm van polarisatie draagt ook weer bij aan meer discriminatie.

Doelstelling van dit KIS-project is het aanbieden van toepasbare kennis en concrete handelingsperspectieven opdat 'ongewenste polarisatie' tijdig en 'aan de voorkant' kan worden herkend en aangepakt. Daarmee kan worden voorkomen dat ongemak, irritaties en onderhuidse spanningen tussen groepen escaleren tot openlijke spanningen en incidenten. Dit vereist ook het creëren van (meer) bewustwording in het sociale domein van rollen en mogelijkheden om ongewenste polarisatie te voorkomen en te verminderen. En tevens wil dit project toepasbare kennis en concrete handelingsperspectieven op maat aanbieden aan uitvoerend professionals, maatschappelijke organisaties en lokale beleidsmakers in het effectief verminderen van discriminatie.

STAKEHOLDERS

Dit KIS-project adresseert de volgende stakeholders:

1. Gemeenten.
2. Maatschappelijke organisaties.
3. Uitvoerend professionals op lokaal niveau die in hun werk met polarisatie of discriminatie te maken kunnen krijgen. Dit betreffen zowel professionals in het sociaal domein als in het veiligheidsdomein.
4. Onderwijsinstellingen die professionals of beleidsambtenaren opleiden die in hun werk met polarisatie of discriminatie te maken kunnen krijgen. Het gaat hierbij om mbo- en hbo-opleidingen die professionals opleiden binnen het sociaal domein (zoals sociaal werkers) of het veiligheidsdomein (opleidingen integrale veiligheid en politie), en mogelijk ook universitaire opleidingen waarin studenten vakken krijgen op het gebied van polarisatie en discriminatie.
5. Brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland, BV Jong, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, politie.
6. Antidiscriminatiebureaus.
7. Particuliere interventieontwikkelaars.
8. Kennisinstellingen zoals School & Veiligheid en Artikel 1.
9. Expertise-unit Sociale Stabiliteit, Platform JEP en SZW/Samenleven en Integratie.



WAT GAAN WE DOEN

Om de doelstellingen van het project te realiseren zal KIS de volgende activiteiten uitvoeren. De focus ligt daarbij op gemeenten en onderwijs. We bundelen en verspreiden actuele kennis en praktische handelingsperspectieven naar uitvoerende professionals, maatschappelijke organisaties en lokale beleidsmakers. Daarnaast ontwikkelen we tools om kennis praktisch toepasbaar te maken voor verschillende werkvelden. Ook zullen we de implementatie van kennis en tools bevorderen. Zie het plan van aanpak voor de nadere uitwerking hoe we dit zullen gaan doen.

RESULTATEN

De concrete resultaten van het project volgen uit het plan van aanpak:

- Het kennisdossier 'Van polarisatie naar verbinding' en het Wat-Werkt-Dossier 'Discriminatie verminderen' zijn up-to-date gehouden.
- Kennis over het herkennen en verminderen van ongewenste polarisatie en effectieve aanpak discriminatie is gedeeld met relevante stakeholders.
- **E-learning** 'Van polarisatie naar verbinding' is verder toepasbaar gemaakt op basis van feedback door gebruikers.
- Verbreding handreiking/**e-learning** 'Van polarisatie naar verbinding' naar nieuwe domeinen, waaronder het onderwijs.
- Kennis over hoe inclusieve communicatie polarisatie kan voorkomen is toegevoegd aan de **e-learning**.
- Met relevante stakeholders zijn werksessies herkennen en verminderen van ongewenste polarisatie en effectieve aanpak discriminatie georganiseerd.
- Adviezen op maat zijn gegeven aan interventieontwikkelaars, gemeenten en andere vragers die werken aan thema's discriminatie aanpakken.
- Deelname aan actuele discussies over polarisatie en discriminatie via artikelen, blogs, columns et cetera.
- Opname van KIS-producten over polarisatie en discriminatie (handreikingen, **e-learnings** en andere tools) in het Rijksbrede curriculum voor gemeenten, gemeenschappen en professionals.

COMMUNICATIE

Veel activiteiten binnen dit project hebben een communicatiecomponent, waaronder het up-to-date houden van de online kennisdossiers over polarisatie en discriminatie en deze samen met de handreiking en **e-learning** actief onder de aandacht brengen van doelgroepen; deelname aan actuele discussies over polarisatie en discriminatie via artikelen, blogs, columns et cetera.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Het project kent de volgende concrete activiteiten:

Deelproject 2A Kennisdisseminatie en implementatie 'Van polarisatie naar verbinding'

1. Up to date houden van het kennisdossier 'Van polarisatie naar verbinding'.
2. KIS zal bevorderen dat kennis over het herkennen en verminderen van ongewenste polarisatie 'landt in het veld/door het veld wordt benut' door proactief bij beleidsambtenaren en professionals bewustwording te vergroten, kennis te delen en kennis/tools toe te passen en te implementeren. Dit doen we door artikelen, sessies/workshops in of met gemeenten of organisaties, deelname aan conferenties, input voor – en medewerking aan het landelijk curriculum voor gemeenten.
 - a. KIS organiseert in - en in samenwerking met deze gemeenten een of meer sessies waarbij in wijken buurtprofessionals, gemeente en eventueel bewoners aan de slag gaan met de **e-learning** en het analyse-instrument 'Van polarisatie naar verbinding' om op een gestructureerde manier polarisatie te analyseren. Momenteel zijn we in gesprek hierover met de gemeenten Utrecht en Amsterdam, hier kan nog een derde gemeente bijkomen. Op basis van de ervaringen in gemeenten kan worden besloten tot het ontwikkelen van een 'train-de-trainer' methodiek.
 - b. KIS zal waar mogelijk en het meerwaarde heeft samen optrekken met de expertise-unit Sociale Stabiliteit (met betrekking tot het landelijk curriculum voor gemeenten en kennisoverdracht wat werkt bij polarisatie), Platform JEP (signaleren en aanpakken van polarisatie in het jeugddomein). KIS zal in 2020 meerdere keren het initiatief nemen tot overleg met ESS en JEP om activiteiten aan elkaar te verbinden en daardoor meer impact te kunnen genereren.
 - c. Tevens zal KIS samen optrekken met Stichting School & Veilig (signaleren en aanpak van polarisatie in het jeugddomein) en brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland, BV Jong, MBO Raad en Vereniging Hogescholen.



- d. We zullen tevens, in overleg met SZW en ESS, de inzichten omtrent de bruikbaarheid van polarisatiemodellen in verschillende contexten (welke op dit moment door KIS worden ontwikkeld in een portaalproject) actief delen met gemeenten en professionals.
- e. KIS maakt een overzicht van wat er allemaal is ontwikkeld aan producten (handreikingen, **e-learning**s en andere tools) door KIS, SZW en ESS, en maakt op basis daarvan een matrix wat wanneer, waarom en door wie gebruikt kan worden.
- 3. We monitoren hoe vaak KIS-producten worden geraadpleegd. Het gebruik van de gesprekstool 'Van polarisatie naar verbinding' zullen we evalueren door toepassing in de praktijk te toetsen in gemeenten. Ook het gebruik van de e-learning 'Van polarisatie naar verbinding' zullen we evalueren. Op basis van de feedback van gebruikers (zij kunnen onder andere een evaluatieformulier invullen) zullen we de **e-learning** nog verder verfijnen/optimaliseren voor toepassing in de praktijk.
- 4. We verkennen de mogelijkheden van implementatie van de handreiking en **e-learning** 'Van polarisatie naar verbinding' naar nieuwe domeinen, waaronder het onderwijs. Wij stemmen hierbij af met Platform JEP, SSV en ministerie van OCW. KIS is in gesprek met meerdere mbo-instellingen, hbo-instellingen en universiteiten om de handreiking/**e-learning** op te nemen in curricula van studenten. Vanuit voortgezet en hoger onderwijs is belangstelling voor een mogelijke inzet van een analyse-instrument voor signalering en aanpak van polarisatie op school.
- 5. We voegen aanbevelingen over hoe inclusieve communicatie polarisatie kan voorkomen toe aan de handreiking.
- 6. Binnen dit project houden we enige vrije ruimte, zodat het voor KIS mogelijk is om in te kunnen spelen op actuele vragen en behoeften vanuit gemeenten, uitvoerende professionals, maatschappelijke organisaties en onderwijs.
- 7. Aansluiten bij actuele discussies over herkennen, voorkomen en verminderen van ongewenste polarisatie via aantrekkelijke artikelen, blogs, columns.

Deelproject 2B 'Effectief verminderen discriminatie'

- 1. Up-to-date houden van Wat-Werkt-Dossier 'Discriminatie verminderen'. Indien nodig ook het bijhouden van de wegwijzer voor interventieontwikkelaars en de handreiking voor gemeenten over lokaal antidiscriminatiebeleid.
- 2. KIS zal bevorderen dat kennis over het effectief verminderen van discriminatie 'landt in het veld/door het veld wordt benut' door bij beleidsambtenaren en professionals proactief de bewustwording te vergroten, kennis te delen en kennis/tools toe te passen en te implementeren. Dit doen we door artikelen, sessies/workshops in of met gemeenten of organisaties (inclusief train-de-trainer), deelname aan conferenties, input voor – en medewerking aan het landelijk curriculum voor gemeenten. Ook kan gedacht worden aan het organiseren van zogenaamde 'lerende praktijken'.
- 3. Adviezen op maat geven aan maatschappelijke organisaties, antidiscriminatiebureaus, particuliere interventieontwikkelaars, gemeenten en andere vragers die werken aan thema's discriminatie aanpakken.
- 4. Aansluiten bij actuele discussies over discriminatie vanuit een 'wat werkt' perspectief; kennis te delen over 'wat werkt' om discriminatie te verminderen via aantrekkelijke artikelen, blogs, columns et cetera, met daarin concrete tips en adviezen.
- 5. Deelname aan advies- en begeleidingscommissies van onderzoeken en projecten op dit gebied



Planning

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
2A Kennisdisseminatie -en implementatie 'Van polarisatie naar verbinding'												
2a1 Up-to-date houden kennisdossier	■											
2a2 Proactief kennisdelen naar het veld en bevorderen toepassen van kennis/tools	■											
2a3 <i>E-learning</i> monitoren/evalueren/aanpassen op basis van feedback gebruikers	■						■					■
2a4 Verkennen verbreding handreiking/ <i>e-learning</i> naar nieuwe domeinen (onder andere onderwijs)	■							■				■
2a5 Toevoegen aan handreiking van informatie hoe inclusieve communicatie polarisatie kan voorkomen.				■					■			
2a6 Vrije ruimte om in te kunnen spelen op vragen en behoeften bij voorkomen/verminderen van polarisatie	■											
2a7 Aansluiten bij actuele discussies	■											
Deelproject 2B 'Effectief verminderen discriminatie'												
2b1 Up-to-date houden 'wat werkt dossier discriminatie verminderen'	■											
2b2 Proactief kennisdelen naar het veld en bevorderen toepassen van kennis/tools	■											
2b3 Op maat adviezen aanpak discriminatie			■						■			
2b4 Aansluiten bij actuele discussies	■											



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	168	17.808
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	108	7.668
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	96	4.992
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	62	2.480
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	434	6.076
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	434	11.718
Totaal Verwey-Jonker Instituut				50.742
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99	20	1.980
Movisie	Senior	83	94	7.802
Movisie	Junior	56	58	3.248
Movisie	Projectassistent	46	38	1.748
Stafkosten Movisie		11	210	2.310
Overhead Movisie		26	210	5.460
Totaal Movisie				22.548
Materiële kosten				6.710
Totaal				80.000



2.3 Polarisatie in niet-stedelijke gebieden

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

In regio's waar de diversiteit van bevolkingsgroepen beperkt is (niet-stedelijke gebieden, met name buiten de Randstad) is soms sprake van meer polarisatie (zoals een negatieve houding of incidenten tegenover de multiculturele samenleving, specifieke bevolkingsgroepen of vluchtelingen) dan in stedelijke gebieden.¹⁴ In 2019 heeft KIS geïnventariseerd waaraan in regio's buiten de Randstad precies behoefte is (kennis, interventies, trainingen) om polarisatie te voorkomen en te verminderen, waar het gewenst is om bestaande aanpakken aan te passen/te verfijnen of aanvullende aanpakken te ontwikkelen, en hoe kennis tussen professionals en/of tussen gemeenten beter gedeeld kan worden. 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. Ook geven professionals aan behoefte te hebben aan kaders en handelingsperspectieven: wanneer gaat gedrag of een uitspraak van jongeren te ver en moet je ingrijpen? Heldere richtlijnen ontbreken, dit is ook een onderwerp dat weinig wordt besproken met collega's. Tevens is het bewustzijn bij uitvoerend professionals over polarisatie soms laag. Bovendien werken professionals zoals jongerenwerkers in deze landelijke gebieden vaak alleen of met enkele collega's in de kleinere gemeenten, vaak over een groter gebied en hebben ze weinig gelegenheid om met collega's in contact te komen die meer ervaring hebben met racisme en xenofobie. 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.

DOELSTELLING

De maatschappelijke doelstelling van het project is het verminderen van polarisatie en racisme, xenofobie onder jongeren (zonder migratieachtergrond) in niet-stedelijke gebieden. Dit KIS-project wil voorzien in de behoefte bij uitvoerende professionals, maatschappelijke organisaties en lokale beleidsmakers hoe effectief polarisatie en racisme bij jongeren te herkennen en te verminderen. Hiertoe vertalen we de uitkomsten van het KIS-onderzoek uit 2019 naar relevante kennis, kaders en concrete handelingsperspectieven voor sociaal professionals zoals jongerenwerkers en gemeenten in niet-stedelijke gebieden (kleinere gemeenten door middel van regionale aanpak).

STAKEHOLDERS

Dit KIS-project adresseert de volgende stakeholders:

1. Gemeenten in niet-stedelijke gebieden.
2. Uitvoerend sociaal professionals in niet-stedelijke gebieden die in hun werk met polarisatie of racisme te maken kunnen krijgen.
3. Maatschappelijke organisaties als jongerenwerk, sociaal werk, (sport)verenigingen.
4. Brancheorganisaties als Sociaal Werk Nederland, BV Jong als samenwerkingspartner bij het benaderen van lokale sociaal werkers in niet-stedelijke gebieden.
5. Kennisinstellingen zoals Artikel 1, Youthspot, antidiscriminatiebureaus.
6. Expertise-unit Sociale Stabiliteit, Platform JEP en SZW/Samenleven en Integratie.

WAT GAAN WE DOEN

In dit project bundelen we kennis en kaders om polarisatie en racisme, xenofobie onder jongeren te herkennen en te verminderen ten behoeve van sociaal werkers en gemeenten in niet-stedelijke gebieden. De resultaten van het KIS-project in 2019, waarin we in kaart hebben gebracht waaraan in regio's buiten de Randstad behoefte is, benutten we om aan te sluiten op wat volgens sociaal werkers nodig is. We presenteren deze kennis in de vorm van praktische handelingsperspectieven. De kennis en praktische handelingsperspectieven dragen we over aan sociaal professionals en gemeenten door middel van communicatieactiviteiten, workshops en bijeenkomsten.

¹⁴ Dit kan onder meer verklaard worden uit het gebrek aan warme contact tussen verschillende bevolkingsgroepen; er is minder kans om een vriendschap of andere goede relatie op te bouwen met iemand van een andere cultuur of religie, wat juist een bewezen middel is tegen vooroordelen (Pettigrew & Tropp, 2008; Pettigrew et al. 2013); Door minder persoonlijke ervaringen met mensen uit andere bevolkingsgroepen worden beeld- en meningsvorming over andere groepen meer beïnvloed door berichtgeving in media. Deze berichtgeving heeft vaker een negatieve dan positieve teneur, want is veelal gerelateerd aan incidenten (Van Wonderen en Van Kapel, 2017). Bovendien is met name in kleinere dorpen vaker sprake van sterkere sociale normen/groepsdruk, wat ook invloed heeft op de manier waarop er naar andere culturen wordt gekeken.



RESULTATEN

De concrete resultaten van het project zijn:

- Kennis en kaders met betrekking tot het herkennen en verminderen van polarisatie, racisme, xenofobie (zowel hoe dit te doen in direct contact met jongeren, maar ook door 'online jongerenwerk') zijn toepasbaar gemaakt voor sociaal professionals en gemeenten in niet-stedelijk gebied.
- Kennis over het herkennen en verminderen van polarisatie, racisme, xenofobie is gedeeld met sociaal professionals en gemeenten in niet-stedelijk gebied en andere relevante stakeholders.
- Er is een landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst georganiseerd voor niet-stedelijke gemeenten en (organisaties van) sociaal professionals.
- Er zijn enkele (twee á drie) praktische workshops voor sociaal professionals op locaties in niet-stedelijke gebieden georganiseerd.

COMMUNICATIE

Kennis en handelingsperspectieven om in niet-stedelijke gebieden polarisatie en racisme, xenofobie onder jongeren te herkennen en te verminderen wordt actief verspreid in de vorm van een rapport, **factsheet**, artikelen via de KIS-website, nieuwsbrief en communicatie in samenwerking met stakeholders zoals Sociaal Werk Nederland, BV Jong, Youthspot, Platform JEP.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Het project kent de volgende concrete activiteiten:

1. Bij het bundelen en toepasbaar maken van kennis en kaders om polarisatie/racisme/xenofobie onder jongeren in niet-stedelijke gebieden te herkennen en te verminderen, maken we niet alleen gebruik van methodieken die zijn te gebruiken in het contact met jongeren.¹⁵ Ook maken we gebruik van kennis en tools met betrekking tot de randvoorwaarden die nodig zijn om dit succesvol te kunnen doen (waaronder gedeelde kaders, en steun/bespreikbaarheid met collega's en binnen organisaties). Een van de methoden die we hiertoe kunnen gebruiken (naast anderen), is de door KIS ontwikkelde tool omgaan met morele dilemma's.
2. KIS zal ook kennis en handelingsperspectieven ten aanzien van het zogeheten 'online jongerenwerk' (online jongerenwerk neemt een steeds belangrijker plaats in binnen het werk van jongerenwerkers) toepasbaar maken voor sociaal professionals en gemeenten in niet-stedelijk gebied. We kunnen hiervoor onder andere gebruik maken van een door KIS ontwikkelde training die nu al in Nijmegen wordt uitgevoerd, evenals methodieken die zijn ontwikkeld binnen het Europese project "GREY", waarbij zowel Movisie als het Verwey-Jonker Instituut zijn betrokken.
3. Disseminatie van kennis en praktische handelingsperspectieven - toegesneden op de aanpak van polarisatie in niet-stedelijke gebieden - naar professionals/organisaties en beleid in niet-stedelijke gebieden. We verspreiden deze kennis actief via KIS-website en KIS-nieuwsbrief. We werken hierin samen met brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland en BV Jong, kennisinstelling Youthspot, Platform JEP en ESS.
4. Organiseren van een landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst voor niet-stedelijke gemeenten en (organisaties van) sociaal professionals. Deze bijeenkomst met onder meer workshops willen we gezamenlijk organiseren met andere organisaties die over relevante kennis beschikken, zoals Platform JEP, Sociaal Werk Nederland, BV Jong. Op deze wijze willen we de kennis van KIS en de anderen organisaties samenbrengen en aanbieden aan het veld.
5. Organiseren en begeleiden van enkele praktische werksessies op locatie (uitgaande van de lokale situatie/problematieken) voor sociaal professionals in niet-stedelijke gebieden in het herkennen van en omgaan met (ongewenste) polarisatie.

¹⁵ We zullen hiertoe onder meer gebruik maken van de door KIS verzamelde kennis omtrent participatie van jongeren bij aanpakken (Noor & Metwally, 2018).



Planning

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Toepasbaar maken van 'offline' kennis/handelingsperspectieven.												
Toepasbaar maken van 'online' kennis/handelingsperspectieven.												
Disseminatie van kennis / handelingsperspectieven.												
Organiseren landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomsten.												
Organiseren workshops op locatie.												

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	114	12.084
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	84	5.964
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	120	6.240
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	51	2.040
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	369	5.166
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	369	9.963
Totaal Verwey-Jonker Instituut				41.457
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99	16	1.584
Movisie	Senior	83	60	4.980
Movisie	Junior	56	60	3.360
Stafkosten Movisie		11	136	1.496
Overhead Movisie		26	136	3.536
Totaal Movisie				14.956
Materiële kosten				3.587
Totaal				60.000



2.4 Het bevorderen van het samenleven van individuen en groepen met verschillende achtergronden: wat werkt?

In de superdiverse samenleving zijn verschillen en eventuele fricties tussen mensen met verschillende culturele en religieuze achtergronden een logisch en verklaarbaar fenomeen. Om te zorgen dat groepen wel goed met elkaar kunnen samenleven, is het belangrijk te investeren in het bevorderen van onderling begrip, het creëren van wederzijds respect en bevorderen van sociale cohesie. Ofwel, het met elkaar zoeken naar een goed evenwicht en gemeenschappelijkheden waarbinnen we accepteren dat er verschillen zijn.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Er is al veel maatschappelijk initiatief gericht op het bevorderen van onderling begrip, het creëren van wederzijds respect en bevorderen van sociale cohesie. Denk aan aanpakken die ontmoetingen bevorderen tussen verschillende groepen, verschillen, ongemak of fricties bespreekbaar maken (diverse vormen zoals dialoog, opstellen gezamenlijke gedragsregels en dergelijke), mensen uit verschillende groepen verenigen op gemeenschappelijke doelen, het creëren van nieuwe gemeenschappelijke identiteiten of inclusieve religieuze initiatieven. Ook is er in de afgelopen jaren, door onder andere KIS veel kennis ontwikkeld over wat hierin wel en niet werkt. Echter, deze kennis wordt in de praktijk nog onvoldoende gebruikt. In 2019 ontwikkelde KIS een toetsingskader waarin deze beschikbare kennis is gebundeld. 2020 is het jaar van de toepassing van dit toetsingskader in de praktijk. In leer- en verbetersessies gaan we aan de hand van dit toetsingskader interventie-eigenaren, of mensen die een interventie willen opstarten, helpen om een goede interventie te maken of te verbeteren. Voor beleidsmakers bij overheden of bijvoorbeeld fondsen organiseren we masterclasses om hen met het toetsingskader houvast te bieden bij het beoordelen van interventies waarmee ze willen samenwerken of die ze willen financieren.

DOELSTELLING

Maatschappelijke doelen

Met dit project willen we bijdragen aan het vergroten van de sociale cohesie, wederzijds begrip en onderlinge solidariteit tussen mensen uit verschillende etnische en religieuze groepen.

Projectdoel

- Interventie-eigenaren en sociaal professionals concrete handvatten bieden om hun interventies verder te verbeteren of goede nieuwe interventies te ontwikkelen.
- Beleidsmakers bij overheden en fondsen handvatten bieden voor het beoordelen van interventies die zijn willen ondersteunen.

STAKEHOLDERS

Beleidsmakers bij overheden, fondsen, professionals en actieve burgers die zich bezig houden met leefbaarheidsvraagstukken, samenlevingsopbouw en preventie van polarisatie.

WAT GAAN WE DOEN

In dit project zetten we in op het toepassen en toetsen in de praktijk van de kennis over wat werkt om positief samenleven tussen verschillende etnische en religieuze groepen te bevorderen. We maken daarbij gebruik van het in 2019 ontwikkelde toetsingskader waarin bestaande kennis (onder andere de KIS-handreiking 'Van polarisatie naar verbinding'; publicaties over het tegengaan van discriminatie; Wat-Werkt-Dossier 'Discriminatie verminderen') is gebundeld. We organiseren daartoe een serie leer- en verbetersessies en masterclasses. Ook gaan we met (nieuwe) vragen uit de praktijk en onduidelijkheden die uit deze sessies naar voren komen aan de slag en scherpen we met de uitkomsten het toetsingskader aan.



RESULTATEN (OUTPUT)

1. Een uitgewerkt draaiboek gebaseerd op het toetsingskader voor leer- en verbetersessies voor interventieontwikkelaars en sociaal professionals.
2. Een uitgewerkt draaiboek voor masterclasses gebaseerd op het toetsingskader voor beleidsmakers en fondsen.
3. Vier leer- en verbetersessies voor interventieontwikkelaars/sociaal professionals en drie masterclasses voor beleidsmakers/fondsen.
4. Aangescherpt toetsingskader voor het checken van interventies gericht op het bevorderen van samenleven tussen verschillende etnische en religieuze groepen;
5. Een overzicht van interventies gericht op het bevorderen van samenleven tussen verschillende etnische en religieuze groepen;
6. Verdere promotie van het toetsingskader in een artikel en via sociale media met daarin ook ervaringen van deelnemers van de sessies.

COMMUNICATIE

Communicatie dient verschillende doelen in dit project:

1. **Werving van deelnemers** voor de leer- en verbetersessies en voor de masterclasses. Hiervoor maken we een digitale flyer die wij onder andere via de mail verspreiden in het eigen netwerk, via de KIS-nieuwsbrief, en ook bijvoorbeeld via SamenNL, fondsen en Sociaal Werk Nederland.
2. **Het inspireren** van anderen die aan de slag willen met het bevorderen van samenleven tussen verschillende etnische en religieuze groepen. Daarvoor schrijven we een artikel over het toetsingskader, hoe het werkt en wat het oplevert met daarin ook ervaringen van deelnemers van de sessies. Dit bieden we aan via communicatiekanalen van relevante platforms als Zorg & welzijn, KIS.nl en via sociale media.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

FASE 1: Voorbereiding

1. Overzicht van interventies

Overzicht maken van interventies gericht op het bevorderen van samenleven tussen verschillende etnische en religieuze groepen. Daarvoor benutten we diverse bronnen, waaronder eerdere KIS-publicaties, buurtwijs.nl, SamenNL.nl en de databanken van Movisie en NJi; en zullen we een oproep uitsturen naar interventie-eigenaren. Het aldus verkregen overzicht van interventies zal een 'longlist' vormen, waarbinnen een nadere selectie wordt gemaakt om die tijdens de leer- en verbetersessies met interventie-eigenaren nader kunnen toetsen met behulp van het toetsingskader.

2. Aanscherpen toetsingskader

In 2019 is door KIS een toetsingskader ontwikkeld op basis van de bestaande kennis over wat werkt. Indien nodig wordt dit toetsingskader nog verder aangescherpt ten behoeve van dit project.

3. Ontwikkelen leer- en verbetersessies en masterclass

We maken een uitgewerkt draaiboek voor 1) de leer- en verbetersessies voor interventie-eigenaren en sociaal professionals en voor 2) de masterclasses aan beleidsambtenaren, fondsen en anderen over hoe aan de hand van het toetsingskader goede interventies ontwikkeld, verbeterd dan wel beoordeeld kunnen worden.

Voor de eerste maken we gebruik van de publicatie <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-01/Make-it-work.pdf> over hoe interventie-eigenaren en sociaal professionals effectiever interventies kunnen ontwikkelen dan wel verbeteren.

Voor de masterclasses maken we gebruik van de opzet en ervaringen in de masterclasses voor gemeenten over het opzetten van anti-discriminatiebeleid (<https://www.movisie.nl/artikel/deel-aanpakken-discriminatie-werkt-averechts>)

FASE 2: Uitvoering van de leer- en verbetersessies en masterclasses

1. Werving van deelnemers

Hiervoor maken we een digitale flyer die wij onder andere via de mail verspreiden in het eigen netwerk, via de KIS-nieuwsbrief, en ook bijvoorbeeld via SamenNL, fondsen en Sociaal Werk Nederland. Ook verkennen we de mogelijkheid om deze aan te bieden tijdens evenementen of bijeenkomsten van andere stakeholders;

2. Uitvoeren van de leer- en verbetersessies voor interventie-eigenaren/sociaal professionals

Onze ambitie is om vier sessies te organiseren in 2020 in verschillende regio's en gemeenten. Gemeenten zelf kunnen bijvoorbeeld ook ons benaderen om in hun gemeente voor hun lokale professionals en interventie-eigenaren deze sessie aan te bieden;

3. Uitvoeren van de masterclasses

We willen drie masterclasses organiseren voor ambtenaren en fondsen.

FASE 3: Verbetering en verdere verspreiding

1. Verbetering van het toetsingskader

Na de sessies en masterclasses vragen we de deelnemers om een evaluatieformulier in te vullen. Vragen waarop we met de beschikbare kennis in het toetsingskader en onduidelijkheden die tijdens de leer- en verbetersessies en masterclasses naar voren komen zullen we nader uitzoeken. Op basis daarvan scherpen we het toetsingskader aan.

2. Communicatie

Om anderen te inspireren en uit te nodigen om ook met het toetsingskader aan de slag te gaan, schrijven we een artikel over het toetsingskader, hoe het werkt en wat het oplevert met daarin ook ervaringen van deelnemers van de sessies. Dit bieden we aan via communicatiekanalen van relevante platforms als Zorg & welzijn, KIS.nl en via sociale media.



PLANNING/LOOPTIJD

Planning

		2020											
		Jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1													
1	Overzicht interventies	■											
2	Aanscherpen toetsingskader	■											
3	Ontwikkelen leer- en verbeteressies en masterclass	■	■										
Fase 2													
4	Werving van deelnemers		■	■									
5	Acht leer- en verbeteressies		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Drie tot vijf masterclasses			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 3													
7	Evaluatie en verbetering van het toetsingskader			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Communicatie											■	■

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	60	6.360
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	42	2.982
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	18	936
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	5	200
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	125	1.750
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	125	3.375
Totaal Verwey-Jonker Instituut				15.603
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	99	44	4.356
Movisie	Senior	83	134	11.122
Movisie	Junior	56	88	4.928
Movisie	Projectassistent	46	74	3.404
Stafkosten Movisie		11	340	3.740
Overhead Movisie		26	340	8.840
Totaal Movisie				36.390
Materiële kosten				3.000
Totaal				54.993



Thema 3 Intercultureel vakmanschap

Project KIS 2020 binnen dit thema:

3.1A Lokale netwerken intercultureel vakmanschap

3.1B Levensbeschouwelijke competenties sociaal professionals

3.2 Verbetering pedagogische kwaliteit moskeeonderwijs (intercultureel vakmanschap van vrijwilligers)

3.3 Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen nu en straks – implementatie van opgedane kennis en kunde

3.1A Lokale netwerken intercultureel vakmanschap

Uit eerder onderzoek door Kennisplatform Integratie & Samenleving blijkt dat maatschappelijk kwetsbare gezinnen en ouderen met een migratieachtergrond onvoldoende worden bereikt door wijkteams en instellingen voor jeugdhulp, zorg en welzijn (het sociaal domein). Als zij worden bereikt, sluit de hulp niet altijd goed aan.¹⁶ Gevolg is dat er sociaal ondernemers met cultuurspecifieke zorg in het gat springen. Ook informele organisaties en vrijwilligersorganisaties voor en door mensen met een migratieachtergrond trachten van hun expertise een onderdeel te maken van de lokale infrastructuur, maar krijgen weinig vaste grond onder de voeten. Wij hebben de afgelopen jaren handreikingen gemaakt om in het sociaal domein beter 'diversiteitsproof' te kunnen werken en om de expertise van vrijwilligersorganisaties en sociaal ondernemers beter te benutten in de reguliere zorg.

In dit project gaan wij aan de slag met pilots in twee lokale netwerken om de onderlinge kennisuitwisseling te bevorderen. Wij gaan beschrijven hoe dat in zijn werk gaat en of deze netwerkbenadering leidt tot het vergroten van het intercultureel vakmanschap in de praktijk.

In Den Haag laten de Schilderswijkmoeders zien dat zij per jaar tweehonderd multiprobleemgezinnen met een migratieachtergrond bereiken die dringend zorg nodig hebben, maar niet uit zichzelf de weg naar de hulpverlening weten te vinden. De vrijwilligers helpen de kloof naar hulpverlening te overbruggen, maar krijgen weinig gelegenheid om hun expertise met de reguliere zorg te delen. Ondernemers als Sensa Zorg en Akwaaba Zorg dichtten met een cultuursensitief aanbod het gat in de zorg en richten zich speciaal op de groep met een migratieachtergrond. Er wordt wel naar doorverwezen, maar van uitwisseling blijkt weinig sprake.

Het ontbreekt aan prikkels om uit te wisselen. Wij willen sleutelpersonen, cultuursensitieve zorg en reguliere zorg bij elkaar brengen om het intercultureel vakmanschap te versterken en de gemeente een stimulerende en faciliterende rol hierin te geven. Hiermee wordt de toegankelijkheid van de zorg verbeterd en worden de competenties van professionals vergroot. Uiteindelijk profiteren alle bewoners, ook met een vluchtelingen- of migratieachtergrond hiervan.

De urgentie van dit probleem is aanzienlijk. Gezinnen en ouderen met een migratieachtergrond missen een toegankelijk aanbod dat goed bij hun leefwereld aansluit, terwijl de maatschappelijke problematiek groter is dan gemiddeld. Op verschillende thema's is de leefsituatie van kinderen met een migratieachtergrond zorgwekkend¹⁷. De schooluitval is tot twee maal hoger, de armoede vier tot zesmaal hoger, de criminaliteit is drie tot zes maal hoger en er is veel opvoedingsproblematiek. Vergeleken met gezinnen met een Nederlandse achtergrond maken gezinnen met een migratieachtergrond relatief weinig gebruik van jeugdhulp¹⁸ (figuur 1).

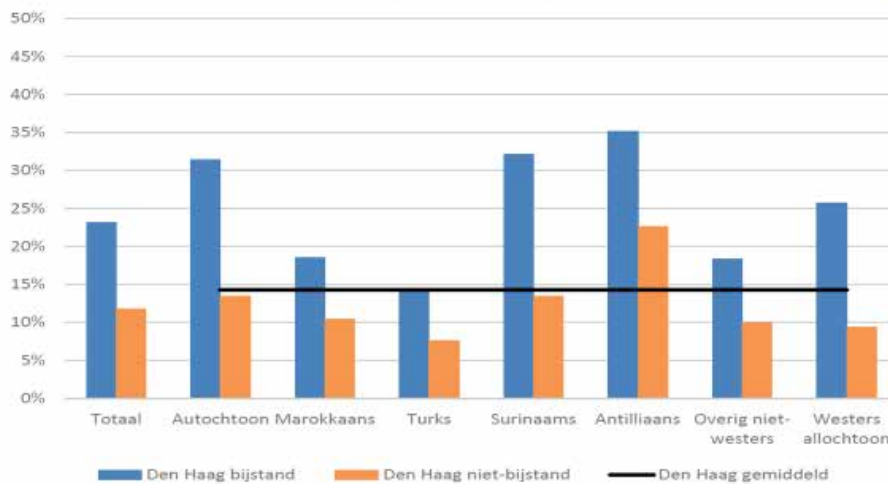
16 Bellaart, H., Day, M. & Hamdi, A. (2017). Wijkteams en diversiteit. Hoe wijkteams inspelen op etnisch-culturele diversiteit. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

17 Tierolf, B., Steketee, M., Gilsing, R. & Bellaart, H. (2017). Leefomstandigheden van kinderen met een migratieachtergrond. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

18 Gilsing, R., Pels, T., Bellaart, H., Tierolf, B. (2015). Grote verschillen in gebruik jeugdzorg naar herkomst. Kennisplatform Integratie & Samenleving analyseert CBS-cijfers 2011-2013. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving



Den Haag: Gebruik jeugdzorg naar bijstand (2016)



Figuur 1

Personen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond ervaren hun gezondheid minder vaak als (zeer) goed dan mensen met een Nederlandse achtergrond. Dit geldt het sterkst voor mensen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond. Bij hen is de ervaren gezondheid tot 20 procentpunten lager.¹⁹ In de zorg ervaren deze personen een mismatch tussen vraag en aanbod.²⁰ Volgens de bevolkingsprognoses van het CBS zal het aantal ouderen met een migratieachtergrond in 2040 stijgen naar 819 duizend. Dat is 12,2 procent van alle 55-plussers die er op dat moment in Nederland wonen. Deze groep heeft vaak moeite met de Nederlandse taal en mede daardoor beperkte 'gezondheidsvaardigheden'. Dit betekent dat zij moeite hebben om informatie over gezondheid te verkrijgen, te begrijpen en toe te passen.

DOELSTELLING

Maatschappelijk doel

Wij willen bereiken dat iedereen tijdig kwalitatief goede zorg en begeleiding krijgt. Een cliënt met een migratieachtergrond zou niet afhankelijk moeten zijn van sleutelpersonen en een cultuurspecifiek aanbod. In sommige regio's is dat niet voor handen en zijn zij afhankelijk van reguliere zorg.

PROJECTDOEL

Het doel van dit project is het bevorderen van de onderlinge kennisuitwisseling op het gebied van intercultureel vakmanschap. Wij gaan in twee pilots beschrijven hoe dat in zijn werk gaat en of deze netwerkbenadering leidt tot het vergroten van het intercultureel vakmanschap in de praktijk.

- Hiermee ondersteunen wij het doel van de overheid, die er vanuit gaat dat reguliere zorgorganisaties toegankelijk zijn voor alle doelgroepen en adequate zorg kunnen leveren aan iedereen, ongeachte de achtergrond.
- Hiermee ondersteunen wij gemeenten en uitvoerende professionals, versterken wij de lokale infrastructuur, de lokale organisaties en de onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling.
- Met dit onderzoek dragen we bij aan een toegankelijke en effectieve zorg.

¹⁹ CBS, 21-11-2018.

²⁰ Hamdi, A., Bellaart, H., Koçak, S. & Toorn, J. van den (2017). Match tussen zorgaanbod en zorgvraag van Hagenaars met een migratieachtergrond. Verkenning van bereik en aansluiting van de gezondheidszorg in Den Haag. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Onderzoeksvraag

“Op welke wijze kunnen lokale netwerken het intercultureel vakmanschap van professionals in de jeugdhulp en ouderenzorg versterken? Wat zijn de werkzame elementen uit de praktijk en organisatorische randvoorwaarden die daar inhoudelijk en procesmatig aan bijdragen?”

AFNEMERS RESULTAAT

Gemeentebtenaren verantwoordelijk voor het sociaal domein, reguliere uitvoerende instellingen voor jeugdhulp en ouderenzorg, wijkteams, professionals, cultuurspecifieke organisaties, informele organisaties, en vrijwilligers van en voor mensen met een migratieachtergrond.

LANDELIJKE SAMENWERKINGSPARTNERS

VNG Programma Zorg voor de Jeugd, NOOM.

PLAN VAN AANPAK

In dit project willen wij pilots gaan uitvoeren waarin organisaties van mensen met een migratieachtergrond en cultuurspecifieke voorzieningen enerzijds en reguliere instellingen op het gebied van ouderenzorg en jeugdhulp anderzijds van elkaar gaan leren. Wij willen in de praktijk onderzoeken onder welke voorwaarden zo'n samenwerking vanuit een win-win situatie kan leiden tot een meer diversiteits sensitief sociaal domein. Dit is een vervolg op de projecten die eerder zijn uitgevoerd en moet uiteindelijk leiden kwalitatief betere zorg. Wij willen nieuwe inzichten verkrijgen over diversiteitssensitief werken, de manier waarop van elkaar geleerd kan worden en hoe bestaande kennis beter en duurzamer geïmplementeerd kan worden.

CONCRETE UITVOERINGSACTIVITEITEN

1. Voorbereidingsfase
 - a. Werving gemeenten en instellingen.
 - b. Vier gesprekken bij gemeenten. Draagvlak bij twee pilot-gemeenten: bijdrage aan stimulering en facilitering netwerken.
 - c. Acht gesprekken bij instellingen. Betrokkenheid instellingen/wijkteams voor jeugdhulp en ouderenzorg, draagvlak bij uitvoering en management.
 - d. In kaart brengen beginsituatie in de gemeente.
 - e. Uitwerking opzet netwerken.
 - f. Uitgewerkt plan per gemeente over organisatorische opzet, afspraken, inzet personeel, et cetera.
 - g. Bijeenkomst klankbordgroep.
2. Uitvoeringsfase
 - a. Opstarten pilots netwerk jeugdhulp en netwerk ouderen.
 - b. Voorbereiden en uitvoeren tien bijeenkomsten (vijf per netwerk).
 - c. Monitoring proces en inhoud in parallel lopend onderzoek.
 - d. Acht interviews en twee focusgroepen evaluatie netwerken.
3. Rapportagefase
 - a. Beschrijving inhoudelijke en procesmatige opbrengsten in rapport.
 - b. Praktische handvatten in een handleiding opzet netwerk.
 - c. Bijeenkomst klankbordgroep.
4. Implementatiefase
 - a. Overdraagbaar maken bevindingen in audiovisuele productie.
 - b. Organiseren twee landelijke bijeenkomsten.
 - c. Publiciteit op website en in nieuwsberichten.
 - d. Ondersteunen opstarten netwerken in twee nieuwe gemeenten.



RESULTATEN

Onderzoeksrapport, handleiding opzet netwerk.

Impact en implementatie

Landelijke presentaties voor jeugdhulp, respectievelijk ouderenzorg, audiovisuele productie, KIS-website, start netwerken in drie nieuwe gemeenten.

Communicatie

Boodschap: gemeenten en reguliere instellingen enthousiasmeren en overtuigen van de win-win situatie. Vorm: website, nieuwsbericht, twee landelijke bijeenkomsten, audiovisuele productie.

LOOPTIJD

Dit project loopt van 1 januari 2020 tot 1 november 2021.

De ervaring leert dat het opzetten van pilots in gemeenten meerdere maanden kost. De pilots lopen minimaal zes maanden effectief. In december 2020 wordt fase 2 afgerond met een rapportage over het proces en verslaglegging van de interviews en focusgroepen. Afhankelijk van de resultaten van het jaar 2020 wordt besloten – in overleg met het ministerie van SZW – of fase 3 en 4 in 2021 worden uitgevoerd. De rapportage en handleiding worden in 2021 beschreven, waarna er tijd besteed wordt aan de ontwikkeling van een audiovisuele productie en landelijke bijeenkomsten in juni – september. In de laatste maanden van 2021 worden drie gemeente ondersteund bij het opzetten van nieuwe netwerken.



PLANNING / BEGROTING

Planning

2020												
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Voorbereiding	█											
Fase 2: Uitvoering pilots en evaluatie					█							
2021 (onder voorbehoud)												
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 3: Rapportage		█										
Fase 4: Implementatie		█										

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	158	16.748
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	92	6.532
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	52	2.704
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	47	1.880
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	349	4.886
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	349	9.423
Totaal Verwey-Jonker Instituut				42.173
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	60	4.980
Stafkosten Movisie		11	60	660
Overhead Movisie		26	60	1.560
Totaal Movisie				7.200
Materiële kosten				627
Totaal				50.000



3.1B Levensbeschouwelijk vakmanschap

Nederland is ook multireligieus. 30 procent van de Nederlandse jongeren beschouwt zich als onderdeel van een kerk of godsdienstige groepering. Onder Nederlands-Turkse en Nederlands-Marokkaanse jongeren is dit zelfs respectievelijk 55 en 60 procent (Van Dijk-Groeneboer, 2010). Noemenswaardig is de toenemende religiositeit onder islamitische jongeren in Nederland, wat indiceert dat steeds meer jongeren bezig zijn met hun religieuze identiteitsontwikkeling. Dit maakt de kans dat een hulpverlener te maken krijgt met een religieuze adolescent groter (SCP, 2018).

Diverse onderzoeken naar de betekenis en de rol van religie in de hulpverleningspraktijk beschrijven voornamelijk de positieve invloeden van levensbeschouwelijke overtuigingen bij de patiënt en de cliënt in de hulpverlening (Ten Kate en van Dijk, 2015). Uit het onderzoek van Ter Avest & Van Voorst, (2014) blijkt dat integratie van de christelijke geloof in de hulpverlening positieve uitkomsten heeft op de effectiviteit van de hulpverlening. Maar bestaand onderzoek onderstreept ook de praktijkervaring dat onder Nederlandse hulpverleners een grote verlegenheid bestaat omtrent hoe nu precies om te gaan met religie en levensbeschouwing (Pieper en Van Uden, 1997, 1998 in Ten Kate en Van Dijk, 2015). Handelingsverlegenheid op dit thema is een bekend gegeven binnen het zorgdomein (Heessels et al., 2013). Naima Azough spreekt in dit kader over professionele eenzaamheid bij jeugdprofessionals (Azough, 2017).

Er zijn wel verschillende initiatieven van overheidsorganisaties die professionals ondersteunen met het ontwikkelen van hun interlevensbeschouwelijke competenties. Alsnog hebben deze een beperkte focus. Zo zien we dat Platform Jeugdpreventie Extremisme en Polarisatie hulpverleners ondersteunt om handelingsverlegenheid weg te nemen wanneer het gaat om religie, maar zich hierbij vooral focust op de inhoudelijke thema's polarisatie, radicalisering en extremisme (Platform JEP, 2019). Daarnaast zijn verschillende gemeentes actief bezig met de islam, maar wederom met focus op vroege signalering van radicalisering (VNG, 2019). Handelingsverlegenheid ten aanzien van radicalisering geeft dus een negatieve insteek aan het thema religieuze identiteitsontwikkeling onder jongeren. Deze focus brengt het gevaar met zich mee dat het stigmatiserend werkt, wat een onbedoeld negatief effect teweeg kan brengen onder de jongeren (Vandepierre e.a., 2018).

WAAROM DIT PROJECT?

Kennis uit de wetenschap en praktijk leert dat religieuze jongeren het als belangrijk ervaren dat hulpverleners begrijpen wat het geloof voor hen betekent en hoe religie hun normen en waarden vormt (Day & Badou, forthcoming; De Koning, 2010) (*Shame sexting* onderzoek, KIS). Tijdens de adolescentiefase moet de identiteit van een individu nog gevormd worden. Het gevoel van inclusie, in dit geval op basis van religieuze achtergrond, is essentieel voor een gezonde identiteitsontwikkeling onder Nederlandse jongeren (Day & Badou, Forthcoming). Tijdens deze identiteitsontwikkeling zijn adolescenten kwetsbaar voor omgevingsfactoren, die zowel beschermend als risicovol kunnen zijn voor hun welzijn (Arnett, & Hughes, 2012). Onbegrip in de hulpverlening over levensbeschouwing zorgt voor het gevoel van miskennis bij jongeren, hetgeen negatieve gevolgen kan hebben voor hun identiteitsontwikkeling. Om deze redenen is het versterken van levensbeschouwelijk vakmanschap onder hulpverleners onmisbaar.

In het onderzoek van Ten Kate en Van Dijk (2015) hebben hulpverleners in grote getale aangegeven behoefte te hebben aan bijscholing en ook onder cliënten is vaak het beeld naar voren gekomen dat veel professionals de vaardigheden missen om met kennis en inlevingsvermogen om te gaan met de waarde die religie voor hen heeft. Deze signalen hebben we ook binnen gekregen vanuit diverse projecten zoals wijkteams, weerbaar opvoeden, de KIS-methodiek This is me!, het onderzoek naar de Koranschool van de AlFitrah-moskee, enzovoort. Met name vanuit jongerenwerk en opvoedondersteuning komen er vragen en zien we een behoefte aan meer basiskennis en vaardigheden hoe om te gaan met uiteenlopende levensbeschouwingen (waaronder religies). Ook het exploratief onderzoek van KIS naar levensbeschouwelijke competenties van jongerenwerkers in 2019 laat zien dat professionals behoefte hebben aan het versterken van hun levensbeschouwelijke competenties.



DOELSTELLING

Maatschappelijk doel: Een positieve identiteitsontwikkeling van jongeren en een effectieve en inclusieve hulpverlening versterken.

Projectdoel: Het doel van dit project is jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners te helpen om effectiever te handelen in relatie tot levensbeschouwelijke vraagstukken binnen een multireligieuze context. Dat doen we door een online module te ontwikkelen om de levensbeschouwelijke competenties van deze professionals te vergroten.

STAKEHOLDERS

- **Afnemers resultaat onderzoek/project:** Professionals werkzaam in jongerenwerk, onderwijs en opvoedondersteuning.
- **Betrekken experts:** KU leuven (Naima Lafrarchi), Vrije Universiteit Amsterdam (Marianne Moyaert), opvoedondersteuners en jongerenwerkers zoals Mohammed Yakini, hogeschool INHOLLAND, Motief.

Bij de uitvoering zullen we waar relevant en mogelijk door andere organisaties ontwikkelde kennis benutten.

WAT GAAN WE DOEN

We gaan een online module 'levensbeschouwelijk vakmanschap' ontwikkelen om de jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners te versterken in het omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit. Deze module is een verdieping/uitbreiding van de reeds ontwikkelde (*e-learning*) en geaccrediteerde module [intercultureel vakmanschap](#). Deze module is beoordeeld met 8,6 en is uitgevoerd door meer dan duizend professionals. De bevindingen en de resultaten van het KIS-onderzoek naar interlevensbeschouwelijke competenties gebruiken we als basis in het ontwikkelen van de online module. We zullen ook diverse jongerenwerkers, opvoedingsondersteuners en experts op dit thema betrekken zowel vanuit Nederland als vanuit België.

In de module komen diverse thema's en vragenstukken aan de orde zoals de betekenis van zingeving/levensbeschouwing/religie in het contact met de jongeren. Welke rol speelt levensbeschouwing in het leven van jongeren? Wat is de pedagogische opdracht van de professionals? Hoe geef je je levensbeschouwing een plek in je werk? Hoe vind je balans tussen je professionele opdracht en professionele identiteit? Je handelingsruimte inschatten en verruimen? Verschil tussen religie en cultuur? Hoe ga je de confrontatie aan met je eigen beperkingen en je blinde vlekken? Hoe blijf je zoeken naar praktijken die recht doen aan een positieve identiteitsontwikkeling van jongeren? Wij-zij-denken balanceren? Vertrouwen opbouwen? Constructief gesprek voeren over levensbeschouwing? Hoe werk je samen met levensbeschouwelijke organisaties? Enzovoort.

We zullen ook diverse werkvormen gebruiken om de thema's uit te werken zoals narratieve methode, persona's en reflectievragen.

RESULTATEN

Het beoogde resultaat is dat jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners versterkt zijn in het omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit en het stimuleren van een positieve identiteitsontwikkeling van jongeren.

Concrete resultaten:

- Geaccrediteerde *e-learning* module (voor onder andere beroepsregistratie).
- Expertmeeting met diverse experts, jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners.
- Streven dat 250 professionals hebben deelgenomen aan de online module in 2020 met de verwachting dat dit aantal het daarop volgende jaar (net als bij de online model 'Intercultureel vakmanschap' zal oplopen naar boven de 750).
- Evaluatiegegevens en verbeter suggesties voor (door)ontwikkelen aanbod.

COMMUNICATIE

De online module is relevant voor alle jongerenwerkers, docenten en opvoedingsondersteuners in Nederland. In 2020 zorgen we voor een publicatie over het ontwikkelde product op www.kis.nl. We zullen diverse kanalen inzetten voor de verspreiding zoals de deelnemers van de online module interculturele vakmanschap, beroepsverenigingen, hogescholen enzovoort. Zie ook stap 5 in het plan van aanpak.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING:

Rekening houdend met allerlei signalen en behoeftes van de professionals, zowel vanuit het KIS-onderzoek als vanuit diverse projecten en stakeholders werken we in dit project aan de volgende activiteiten:

Fase 1: Verzamelen van kennis

We verzamelen en bundelen kennis van diverse projecten van KIS, maar ook van externen. We maken gebruik van de meest recente wetenschappelijke, praktijk- en ervaringskennis. Het gaat hierin allereerst om het verzamelen van kennis om het begrip levensbeschouwelijk vakmanschap stevig te definiëren. Ten tweede gaat het om het verzamelen en in kaart brengen van de relevante spelers/actoren en experts met betrekking tot levensbeschouwelijk vakmanschap. Ten derde gaan we een keuze maken over welke theoretische basis-kennis omtrent levensbeschouwelijke vakmanschap er in ieder geval in de e-module moet worden verwerkt en in welke vorm. Hierbij dient vervolgens onderzocht te worden welke methoden het meest effectief zijn om deze theoretische kennis te integreren in de module (zie stap 4).

Fase 2: Expertmeeting

We organiseren een expertmeeting met diverse experts van levensbeschouwelijk vakmanschap en jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners. Met als doel het kader en de basiselementen van de module vast te ontwikkelen.

Fase 3: e-learning module ontwikkelen en accrediteren

E-learning module ontwikkelen en accrediteren op basis van de input van fase 1 en 2. De module zal tot stand komen in nauwe afstemming met jongerenwerkers en opvoedingsondersteuners. We maken hierbij ook gebruik van de expertise van Movisie op het gebied van zingeving en ontwikkelen van online modules.

Fase 4: e-learning module testen

Tijdens het ontwikkeltraject houden we contact met relevante partijen voor casuïstiekverdieping, inhoudelijke ontwikkeling, de testfase bij de pilot-groep en de definitieve lancering aan het eind van het jaar.

Stap 5: e-learning module lanceren en verspreiden

De *e-learning* module zal in KIS lay-out via de online academie van Movisie worden aangeboden met verwijzing vanuit de KIS-website. Ook worden de stakeholders, die meedenken tijdens de ontwikkeling van de *e-learning*, gevraagd om de deze via hun kanalen onder de aandacht te brengen.

Via diverse kanalen zal de module onder de aandacht worden gebracht.

Adviesgesprekken, nieuwsbrief, website Wijkteamswerkenmetjeugd.nl, zorg en welzijn vereniging hogescholen enzovoort.



PLANNING/LOOPTIJD:

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Verzamelen	■	■										
Fase 2: Expertmeeting		■	■	■								
fase 3: E-learning module ontwikkelen en accrediteren		■	■	■	■	■	■	■	■			
fase 4: E-learning module testen						■	■	■	■			
fase 5: E-learning module lanceren en verspreiden										■	■	■

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	14	1.484
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	3	120
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	17	238
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	17	459
Totaal Verwey-Jonker Instituut				2.301
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	193	16.019
Movisie	Junior	56	145	8.120
Movisie	Projectassistent	46	20	920
Stafkosten Movisie		11	358	3.938
Overhead Movisie		26	358	9.308
Totaal Movisie				38.305
Materiële kosten				9.900
Totaal				50.506



3.2 Verbetering pedagogische kwaliteit informeel moskeewonderwijs

Veel islamitische jongeren in Nederland volgen wekelijks informeel islamitisch onderwijs, veelal bij een moskee. Ze krijgen lessen in de Arabische taal, het lezen van de Koran, de geschiedenis van de profeten en islamitische opvoeding. Deze lessen hebben een vormende invloed op de jongeren en worden verzorgd door vrijwilligers die daarmee medeopvoeder zijn. Ondanks dat de pedagogische kwaliteit de afgelopen jaren in het algemeen sterk is verbeterd, mede in verband met de verwachtingen van nieuwe generatie ouders, blijft het niveau vaak nog onvoldoende en is er nog een groot verschil met wat de jongeren in het reguliere onderwijs gewend zijn. Dit betreft aspecten als de (voer)taal, de manier van interactie tussen de vrijwillige leraren en de leerlingen, handhaven van orde in de klas, manieren van straffen, inzet op zelfkritisch vermogen en zelfstandig nadenken van leerlingen.

Daarnaast is meer aandacht nodig voor reflectie op de identiteitsvorming. Er is een gebrek aan aanbod in de lessen met betrekking tot de relatie tussen de verschillende leefwerelden van jongeren. Er vindt in de lessen nauwelijks een vertaalslag plaats naar de dagelijkse beleving van jongeren. Verbinden van de verschillende deelidentiteiten in verschillende sociale contexten kan hierdoor moeilijker worden dan dat het al is. Dit kan doorwerken op hun identiteitsontwikkeling, een gebrek aan *sense of belonging* in stand houden en mogelijk van invloed zijn op de verdere maatschappelijke ontwikkeling van jongeren (onder meer in het onderwijs en op de arbeidsmarkt). Bovendien zien we een trend dat ouders en jongeren op zoek gaan naar pedagogisch beter aanbod. Dit is echter slechts beperkt beschikbaar in Nederland en wordt ofwel (internationaal) online aangeboden ofwel door enkele relatief goed georganiseerde en gefinancierde vooral fundamentalistische organisaties aangeboden.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Zowel vanuit de islamitische gemeenschappen als daarbuiten is in Nederland een toenemende interesse in het informele moskeewonderwijs. Vanuit ouders zien we blijvende behoefte aan ondersteuning bij de religieuze kennisontwikkeling van hun kinderen gekoppeld aan een toenemende wens tot kwalitatief betere lessen. Moskeewerkeorganisaties zien dit en hebben zelf vaak ook de behoefte de pedagogische kwaliteit van hun educatieve aanbod te verbeteren. In meerdere organisaties zijn hiertoe ook (beperkte) stappen ondernomen, maar een brede kwaliteitsontwikkeling is tot nu toe uitgebleven. Kennis, ervaring en middelen ontbreken veelal. Daarnaast is het moskeelandschap van ruim vijfhonderd moskeeën in Nederland behoorlijk versnipperd, wat een brede gezamenlijke ontwikkeling bemoeilijkt. Ook vanuit de nationale en lokale overheden en in de media is er een toenemende aandacht voor informeel moskeewonderwijs. Veelal gebaseerd op incidenten en in de breedte zorgen over de invloed van dergelijke lessen op de (sociaal-emotionele) ontwikkeling en maatschappelijk participatie (en/of integratie) van de jonge leerlingen. Specifiek richtte de aandacht zich in eerdere jaren vooral op de disciplineren van leerlingen (lijfstraffen), terwijl het de laatste jaren toenemend gaat om de inhoudelijke boodschap van moskeeën die een meer fundamentalistische en rechtlijnige geloofsleer volgen.

In het algemeen constateren we een grote mate van handelingsverlegenheid, bij zowel ouders, moskeeën als overheden. Terwijl velen juist professionalisering en een verbetering van deze lessen wensen. Daarnaast constateren we dat er, ondanks verschillende initiatieven, een gedegen kennisbasis en kwaliteitskader, die moskeeën richting kunnen bieden, ontbreken.

DOELSTELLING

Maatschappelijk doel: Een ongestoorde pedagogische ontwikkeling van islamitische jongeren die deelnemen aan religieuze lessen binnen de context van de moskee met daarbij een stabiele identiteits- en maatschappelijke ontwikkeling van deze jongeren.

Projectdoel:

Samen met islamitische organisaties bijdragen aan het verbeteren van de pedagogische opzet en competenties binnen het informele moskeewonderwijs en het ondersteunen bij het leggen van verbinding tussen de verschillende leerwerelden van jongeren. Met dit project beogen we tot een kennisbasis, kwaliteitskader en een aanzet te komen voor een ontwikkelproces voor informele moskeescholen. Ook biedt dit project handvatten voor de manier waarop organisaties een dergelijk proces kunnen opstarten en inrichten. Het eindresultaat van het project biedt moskeeën een basis om hun informele scholing stapsgewijs verder te ontwikkelen.



STAKEHOLDERS

De directe stakeholders zijn de in dit traject te betrekken moskeeorganisaties, waarmee we gezamenlijk werken aan het opzetten van een ontwikkelproces. We voorzien de directe samenwerking van twee of drie moskeeorganisaties. We hebben momenteel al concrete gesprekken met twee organisaties hierover.

De koepelorganisaties SPIOR uit Rijnmond is, met mogelijke ondersteuning van het ministerie van SZW, ook van plan om in 2020 een project op te zetten, gericht op het verbeteren van moskeeonderwijs. Om dit initiatief en dat van KIS elkaar te laten versterken, streven we ernaar om een van de SPIOR-moskeeën te selecteren voor ons traject. Of en op welke manier we deze twee initiatieven kunnen bundelen, zal aan het begin van het project in 2020 in samenspraak met het ministerie van SZW en SPIOR definitief worden bepaald.

Ten behoeve van draagvlak in de toekomst voor het te ontwikkelen pedagogisch kwaliteitskader streven we er ook naar om minimaal een Marokkaanse-Nederlandse en een Turks-Nederlandse moskee te laten deelnemen. We zien dit echter niet als een harde voorwaarde.

De definitieve keuze voor samenwerkingspartners maken we bij aanvang van het project begin 2020, waarbij we ernaar streven bovenstaande punten over de selectie te realiseren. Bij de definitieve keuze zal ook rekening worden gehouden met de praktische uitvoerbaarheid van het KIS-traject, en ambities en mogelijkheden van potentiële samenwerkingspartners.

Daarnaast zijn de vrijwilligers in het informele moskeeonderwijs en de islamitische jongeren die lessen volgen (profijtgroep) en hun ouders stakeholders. Indirect zijn ook andere moskeeorganisaties en de diverse moskeekoepels in Nederland stakeholders, aangezien ze bijna allemaal informele lessen aan kinderen verzorgen en hun voordeel kunnen doen met het in te zetten proces. Ten slotte zijn ook de Rijksoverheid en gemeenten stakeholders, gezien de aandacht vanuit deze partijen voor de (kwaliteit) van informeel moskeeonderwijs.

We zullen bij de uitvoering van dit project werken met een brede klankbordgroep bestaande uit personen uit verschillende stakeholdersgroepen. Enerzijds heeft dit als doel om vanuit de breedte relevante kennis en ervaring binnen het traject te kunnen benutten. Anderzijds is het van belang om naast de twee of drie direct betrokken moskeeën goed aan te sluiten bij de ambities en zienswijze van de stakeholders in de breedte en met name andere moskeeorganisaties (inclusief -koepels) en de profijtgroepen (leerlingen en hun ouders). De samenstelling van de klankbordgroep zal begin 2020 worden vastgesteld, we denken in ieder geval aan enkele bestuurders/imams vanuit andere moskeeën en moskeekoepels, vertegenwoordigers van gemeenten en Rijk, en wetenschappers/experts op specifieke thema's (bijvoorbeeld vanuit de onderwijsinspectie) en mogelijk ook ouders.

Ook vanuit overheden en islamitische organisaties wordt de afgelopen jaren aandacht besteed aan informeel moskeeonderwijs. Zo wordt in 2019 in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar informele scholing in brede zin (dus niet alleen islamitisch informeel onderwijs). De nadruk ligt hierbij op het inventariseren van ondermijnd en ongewenst gedrag (binnen informele scholing) en handelingsperspectieven om dat tegen te gaan. Daarnaast hebben meerdere moskeeën en moskeekoepels, waaronder CMO en SPIOR, de afgelopen jaren in verschillende mate aandacht besteed aan het ontwikkelen van beleid en vaardigheidsbevordering voor moskeeonderwijs. Bij de uitvoering van het KIS-traject in 2020 zullen we waar relevant en mogelijk door andere organisaties ontwikkelde kennis betrekken. Verder stellen we voor om regelmatig opgedane kennis en ervaring uit te wisselen met het ministerie van SZW in relatie tot het lopende onderzoek naar informele scholing en andere gerelateerde trajecten.

WAT GAAN WE DOEN

Tot nu toe is nog relatief weinig (onderzoeks)werk verricht naar de pedagogische kwaliteit van informeel islamitisch onderwijs. Er zijn door het Verwey-Jonker Instituut een aantal studies gedaan, waarin de pedagogische kwaliteit van enkele organisaties is beoordeeld of waarin is geïnventariseerd welke lessen worden gegeven en hoe dit is georganiseerd. Ook bevat dit aanknopingspunten voor innovatie van dit informele onderwijs. Verder is bekend uit deze onderzoeken dat er behoefte is aan Nederlandstalig lesmateriaal en dat een basis voor het opzetten van pedagogisch modern informeel onderwijs ontbreekt.

KIS zet in 2020 in op het samen met enkele islamitische organisaties ontwikkelen van een basis pedagogisch kwaliteitskader (met daarin aandacht voor de verbindingen van de leefwerelden van jongeren) en dit in een pilot te testen. Op basis van de al uitgevoerde studies en de inzichten in de pedagogische praktijk in andere omgevingen zoals het reguliere basisonderwijs, dient het kwaliteitskader in ieder geval in te gaan op de volgende aspecten: 1 pedagogische visie, 2 lesprogramma en materialen, 3 vaardigheden (vrijwillige) leskrachten, 4



ouderbetrokkenheid, 5 faciliteiten, 6 contacten met basisscholen en andere moskeeën, 7 kwaliteitsonderhoud en -verbetering. Daarnaast is het idee om mede op basis van de eerste ervaringen een kader voor zelfbeoordeling voor moskeeën te ontwikkelen ten behoeve van ondersteuning van het proces van kwaliteitsverbetering en van de borging van kwaliteitsstappen die worden gemaakt. Hierbij maken we tevens gebruik van de kennis en ervaringen rond zelfinspectie/-beoordeling zoals opgedaan in andere contexten, waaronder regulier onderwijs, jeugdverblijven en ander informeel onderwijs (bijvoorbeeld christelijk) met een langere geschiedenis in Nederland. Het onderzoek kent een action based-karakter, waarmee we de praktijk van het moskeeonderwijs volgen, vanuit onze expertise versterken en op die manier werken aan de ontwikkeling van het kwaliteitskader en een instrument voor zelfbeoordeling. Bijvoorbeeld in de vorm van sessies voor docenten op het gebied van identiteitsontwikkeling van jongeren of pedagogisch-didactische vaardigheden. Deze waarnemingen benutten we weer om data op te halen ten behoeve van de kennisontwikkeling.

RESULTATEN

Met dit project zetten we in op het starten van een ontwikkelproces bij de deelnemende moskeeën. Afhankelijk van de wens en mogelijkheden van de moskeeën ondersteunen we hen bij het ontwikkelen van hun eigen pedagogisch beleidskader voor hun informele lessen aan kinderen.

Als basis hiervoor ontwikkelt KIS in 2020 in ieder geval een basis pedagogisch kwaliteitskader, inclusief handvatten voor belangrijke processtappen, gericht op verbetering door systematische periodieke zelfbeoordeling.

In 2020 ligt de nadruk op het starten van het ontwikkelproces bij de betrokken moskeeën en het ontwikkelen van de benoemde producten. Afhankelijk van de behaalde resultaten, het doorlopen proces en afstemming met het ministerie van SZW is het voornemen om in 2021 in te zetten op het verder delen en verspreiden van de ontwikkelde producten en kennis. Op dit moment denken we dan onder meer aan een of meerdere bijeenkomsten om de resultaten te presenteren en met stakeholders tot verdere processtappen te komen.

Uiteraard is het hierbij van belang om al vanaf het eerste begin de verschillende stakeholders te betrekken en aan te sluiten bij de bredere wensen en mogelijkheden van andere moskeeën. Hiertoe werken we in 2020 met een brede klankbordgroep (zie ook onder "Stakeholders").

COMMUNICATIE

De opgedane (praktijk)kennis is relevant voor andere moskeeën in Nederland en kan onder deze groep worden verspreid. Uit lopende contacten van KIS-medewerkers met verschillende moskeeën blijkt dat enkele ook al concreet interesse hebben om samen te werken aan verbetering van hun lessen.

In 2020 zorgen we voor publicatie van de ontwikkelde producten en een artikel op www.kis.nl. Zoals voorgaand beschreven is het de bedoeling om ons in 2020 te concentreren op het op gang brengen van een ontwikkelproces bij de betrokken moskeeën richting de (inhoudelijke) ontwikkeling van een kwaliteitskader, inclusief handvatten voor zelfbeoordeling. Het voornemen is om vervolgens in 2021 in te zetten op het verspreiden van de resultaten en verdere implementatie. Manieren waarop dit het beste kan, bepalen we samen met stakeholders gedurende het traject.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

We hanteren de volgende uitgangspunten bij het project:

1. We ontwikkelen een pedagogisch kwaliteitskader en handvatten voor zelfbeoordeling dat de moskeeën als basis kunnen gebruiken voor beleidsontwikkeling binnen hun eigen organisatie.
2. Het ontwikkelde kader met deze elementen biedt een raamwerk voor meer gedetailleerde uitwerking en implementatie door moskeeën.
3. Vanuit KIS worden binnen dit pilot-project geen curricula, volledige trainingen of lesmaterialen ontwikkeld.
4. We gaan ervan uit dat de volledige uitwerking en met name de implementatie (voor moskeeën) alleen realistisch is in een proces van meerdere jaren. We voorzien dan ook dat de moskeeën in een groeimodel stap voor stap werken aan steeds verdere doorontwikkeling en niet alle aspecten van het moskeeonderwijs in een keer kunnen oppakken. Zeker gezien het feit dat zowel de



moskeebesturen als de uitvoerenden binnen hun onderwijsactiviteiten vrijwel allemaal vrijwilligers zijn en dat er beperkingen zijn in termen van beschikbare tijd en middelen.

5. Het project richt zich op de pedagogische kwaliteit en niet op de geloofsleer/theologie.
6. De deelnemende moskeeën maken hun eigen keuzes, binnen de diverse aanknopingspunten voor verbetering van de pedagogisch-didactische kwaliteit en verbinding tussen de leefwerelden van jongeren.

De uitvoering van het project bestaat uit de volgende vijf stappen:

1. Opstarten van het project

In deze stap starten we het project met het definitief werven van twee of drie moskeeorganisaties en maken we samenwerkingsafspraken met deze organisaties. Hierbij bespreken we ambities, verwachtingen en maken we definitieve afspraken over de inrichting van het te doorlopen proces. In deze stap stellen we ook in samenspraak met de betrokken moskeeën de klankbordgroep in.

2. Inventarisatie

De afgelopen jaren zijn door verschillende (moskee)organisaties op lokaal en nationaal niveau al stappen gezet om tot op verdere verbetering van moskeeonderwijs te komen. Dit heeft niet geleid tot een brede kwaliteitsverbetering, maar de ontwikkelde kennis en producten kunnen zeker nuttig zijn. In deze stap brengen we deze in beeld door literatuuronderzoek en gesprekken. Ook besteden we aandacht aan ervaringen in andere omgevingen zoals het basisonderwijs en ander informeel onderwijs dat al langer in Nederland bestaat (bijvoorbeeld christelijk). We gaan uit van circa vijf gesprekken, bijvoorbeeld met: CMO, SPIOR, *Milli Görüş*, gemeenten (bijvoorbeeld Tilburg, Rotterdam). In deze stap vindt ook de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep plaats.

3. Opzetten kwaliteitskader

In deze stap ontwikkelen we de basis van het pedagogische kwaliteitskader. Op basis van literatuur en gesprekken met thematische (ervarings)deskundigen stellen we een eerste concept op. Voor deze stap gaan we uit van circa vijf gesprekken met bijvoorbeeld de Onderwijsinspectie, GGD-GHOR, ervaringsdeskundigen, theologen en onderwijskundigen. Het concept bespreken we met de deelnemende moskeeën en tijdens de tweede bijeenkomst van de klankbordgroep.

4. Uitwerken van het kwaliteitskader voor de deelnemende moskeeën

Vanuit de basis van het kwaliteitskader dat we in de vorige stap hebben ontwikkeld, werken we in deze stap samen met de deelnemende moskeeën aan de verdere en meer gedetailleerde uitwerking van onderdelen hiervan. Tevens is deze fase de uitwerking van de **action based**-onderzoeksmethode, zoals hierboven toegelicht. Als eerste brengen we in deze stap de specifieke (onderwijs)situatie van de deelnemende moskeeën in beeld, inclusief de al aanwezige beleidsvisie, ambities, prioriteiten, en de mogelijkheden en beperkingen. Hiertoe voeren we een reeks gesprekken met betrokkenen binnen de moskee, bestuderen we de aanwezige beleidsstukken en lesmaterialen en observeren we mogelijk enkele lessen. Vervolgens ondersteunen we de moskeeën bij het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten voor het op te zetten ontwikkeltraject. De precieze werkzaamheden en activiteiten zijn afhankelijk van de keuzes van de moskeeën en zullen in onderling overleg gezamenlijk worden gemaakt, rekening houdend met de beschikbare kennis, tijd en middelen van KIS en de moskeeën.

5. Afronden kwaliteitskader

In deze stap ronden we het kwaliteitskader af, inclusief handvatten voor moskeeën, om via systematische zelfbeoordeling een eigen ontwikkeltraject te starten. Hierbij verwerken we de praktijkervaringen met het uitwerken van het kwaliteitskader voor de deelnemende moskeeën in stap 4. Het eindproduct biedt moskeeën een raamwerk voor hun eigen beleid. Het eindproduct is nadrukkelijk geen complete blauwdruk.

In deze stap werken we ook handvatten voor moskeeën uit voor het opzetten en inrichten van een ontwikkelproces van hun informele scholing. Hierbij beschrijven we processtappen en randvoorwaarden (zoals onderwijscommissie, intern draagvlak, het benodigde voortraject voordat concreet wordt gewerkt aan een kwaliteitskader).



Voorlopig gaan we uit van een eindproduct dat bestaat uit:

1. Het kwaliteitskader.
2. Instrument van zelfbeoordeling.
3. Beschrijving van handvatten voor ontwikkelproces.
 - » Hoe kan te werken met het kwaliteitskader?
 - » Randvoorwaarden om aan de slag te gaan
 - » Belangrijke processtappen.

De conceptresultaten en producten van dit traject worden met de deelnemende moskeeën en de klankbordgroep besproken.

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Opstarten van het project	■											
Inventarisatie	■	■										
Opzetten kwaliteitskader		■	■	■	■							
Uitwerken kwaliteitskader			■	■	■	■	■	■	■	■		
Afronden kwaliteitskader										■	■	■
Klankbordgroep		*			*						*	

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	150	15.900
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	70	4.970
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	41	1.640
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	261	3.654
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	261	7.047
Totaal Verwey-Jonker Instituut				33.211
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	100	8.300
Stafkosten Movisie		11	100	1.100
Overhead Movisie		26	100	2.600
Totaal Movisie				12.000
Materiële kosten				5.000
Totaal				50.211



3.3 Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen nu en straks – implementatie van opgedane kennis en kunde

Vanaf januari 2019 is de jeugdhulp van asielzoekerskinderen van het COA overgedragen aan de gemeenten. Op basis van het KIS-project Jeugdhulp aan asielzoekerskinderen, nu en straks (looptijd van februari 2018 tot april 2019) constateren we dat er met name bij gemeenten behoefte is aan verdergaande verdieping en ondersteuning om de eigen verantwoordelijkheid voor de jeugdhulp aan deze specifieke doelgroep beter te organiseren. Achterliggend doel is – in het verlengde van het voorgaande project – het verbeteren van de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen.

Veel gemeenten organiseren de jeugdhulp in (sociale) wijkteams, buurtteams, of andere constructies. Soms is er een apart team voor jeugd. Daarin zitten professionals op het gebied van jeugdzorg, opvoeding, gezondheidszorg, psychische problemen et cetera. Deze teams verzorgen preventie en ondersteuning, lichte hulp en ze verwijzen door naar gespecialiseerde hulp. Een aantal gemeenten heeft geen gemeentelijke teams, maar hebben de taken van bestaande instanties, zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin of een welzijnsorganisatie, uitgebreid. Hoe ze het ook organiseren, ze moeten het sociaal domein ontwikkelen. Nu er ervaring is opgedaan met de verschillende constructies, wordt ook steeds duidelijker wat wel en niet werkt. Voor asielzoekerskinderen blijken sommige gemeenten, zo geven zij zelf aan, nog niet goed toegerust. Andere gemeenten die eerder de transitie inzetten met behulp van de pilot, zouden deze gemeenten kunnen ondersteunen.²¹

Dit traject is in de afgelopen jaren financieel ook ondersteund door Stichting Kinderpostzegels. Het project heeft een brede klankbordgroep vanuit betrokken partijen, onder meer ministeries van VWS, V&J, VNG, Kind met recht, Kinderpostzegels, Nidos, JGZ/GGD en Jeugdzorg Nederland.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

In het voorgaande traject hebben we tijdens een symposium over dit thema, waar een grote opkomst op af kwam, gemerkt dat er vooral bij gemeenten een behoefte ligt om de jeugdhulp voor deze specifieke doelgroep goed te kunnen organiseren. In dit onderzoek willen we met de volgende twee onderzoeksvragen aan de slag in een korte verkennende fase waarna we een kwaliteits(zelf)scan willen ontwikkelen, zodat gemeenten inzicht krijgen in hoe zij deze doelgroep met specifieke hulpvragen goed kunnen ondersteunen. Belangrijke onderzoeksvragen zijn:

- Hoe moeten gemeenten hun verantwoordelijkheid invullen? Waar lopen ze tegenaan in de praktijk en hoe kunnen gemeenten elkaar inspireren om de jeugdhulp aan deze kwetsbare groep op korte en langere termijn te verbeteren?
- Hoe ondersteunen gemeenten en jeugdhulpaanbieders samen asielzoekerskinderen (en hun ouders) daadwerkelijk? Hoe overwinnen zij de obstakels – die inherent zijn aan de huidige asielprocedure en opvang – om het hulpaanbod bij de doelgroep te krijgen?

DOELSTELLING

Het achterliggende maatschappelijke doel is het concreet verbeteren van de jeugdhulp voor asielzoekerskinderen in nauwe samenwerking met gemeenten.

De subdoelen van een vervoltraject vallen uiteen in:

- Herkenning van het belang van aandacht voor het onderwerp door gemeenten: verantwoordelijkheid voor de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen.
- Activeren van gemeenten om hun verantwoordelijkheid adequaat te organiseren.

²¹ Pilots jeugdteam en jeugd- en gezinscoaches op het AZC. Rapportage 18-07-2017. Versie 2.0.DEF. MCA in opdracht van COA.



Belangrijke aandachtspunten uit het voorafgaande traject:

- Maak gebruik van de expertise die er al is bij de diverse organisaties. Investeer in training en scholing voor jeugdteam. En maak gebruik van consultatiemogelijkheden, vooral onder de pilot-gemeenten die eerder de transitie in gang hebben gezet, zoals Dronten, Katwijk en Utrecht. Deze gemeenten hebben al veel kennis en kunde over deze specifieke doelgroep in huis.
- Jeugdhulpbudgetten: Definieer wat er onder (gemeentelijke) jeugdhulp valt. Is dit voldoende voor de doelgroep in relatie tot wat er beschikbaar is voor 'reguliere kinderen'? Is het nodig om een beroep te doen om bijvoorbeeld minimavoorzieningen van de gemeente? Wat valt er nog (als aanvullende hulp/voorziening onder de RMA of binnen beschikbare budgetten van het COA? Hoe gaat de gemeente om met deze nieuwe doelgroep als er al tekorten in jeugdhulpbudget is?

STAKEHOLDERS

Voor wie

1. Gemeenteambtenaren verantwoordelijk voor jeugdhulp aan asielzoekerskinderen (afnemers);
2. Asielzoekerskinderen en hun ouders (gebruikers).

We zijn van plan om dezelfde klankbordgroep in te zetten als in het eerdere traject met de ministeries van VWS, V&J, VNG, Kind met recht, Kinderpostzegels, Nidos, Pharos, JGZ/GGD en Jeugdzorg Nederland.

Verder zullen we in dit traject weer intensief samenwerken met Kind met recht, Karin Kloosterboer. Zij heeft veel kennis van en ervaring met deze specifieke doelgroep en draaide ook als samenwerkingspartner in eerdere trajecten mee.

WAT GAAN WE DOEN

In de afgelopen anderhalf jaar heeft KIS zich met name gericht op de ontwikkeling van specifieke kennis op dit gebied. Een vervolproject richt zich nu op implementatie in gemeenten met asielopvang, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen.

Kwaliteitsscan

In samenwerking met de pilot-gemeenten en onder begeleiding van de klankbordgroep willen we een kwaliteitsscan voor gemeenten ontwikkelen met als doel het aanbod voor asielzoekerskinderen te verbeteren. De kwaliteitsscan geeft een beeld van de manier waarop de gemeente zijn verantwoordelijkheid voor de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen heeft georganiseerd. In hoeverre heeft de gemeente deze kinderen en ouders in beeld (via andere organisaties zoals scholen, JGZ, kinderopvang, COA)? Wat gaat er goed en wat kan beter? De scans geven inzicht in hoe gemeenten de jeugdhulp voor deze specifieke groep organiseren en op dit onderwerp scoren, al dan niet met rapportcijfers.

RESULTATEN

Scan: kwaliteitsscan ontwikkelen in samenwerking met de pilot-gemeenten, bruikbaar maken en verspreiden onder gemeenten via *twinning* van pilot-gemeenten aan gemeenten die pas recent de transitie hebben ingezet. Tijdens het eerdere symposium in maart 2019 hebben enkele gemeenten zoals Almere, Zutphen en Rijswijk al de wens uitgesproken samen te werken met een pilot-gemeente om zo de transitie beter in te kunnen zetten en gericht voor deze specifieke doelgroep een aanbod te ontwikkelen.

COMMUNICATIE

- In samenwerking met de partners in de klankbordgroep - ministeries van VWS, V&J, VNG, Kind met recht, Kinderpostzegels, Nidos, JGZ/GGD en Jeugdzorg Nederland - zullen we zorgen dat deze kwaliteitsscan via zoveel mogelijk kanalen verspreid zal worden, zoals op de meeste websites van de betrokken organisaties.
- Een uitgebreid KIS-artikel met daarin een interview met een pilot-gemeente en een gemeente die hierin heeft samengewerkt (*twinning*), aangevuld met korte handleiding en link naar de kwaliteitsscan.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Fase 1: Verkenning materiaal kwaliteits(zelf)scan

In deze fase zullen we allereerst een verkenning van bruikbare producten doen die gemeenten kunnen gebruiken voor het verder implementeren van een sluitend aanbod voor asielzoekerskinderen. Hiervoor zullen we vooral gebruik maken van materiaal dat de pilot-gemeenten op de plank hebben liggen. We hebben al goed contact en eerder samengewerkt met de pilot-gemeenten Utrecht, Katwijk en Dronten.

Fase 2: *Twinning* tussen pilot-gemeenten en 'nieuwe' gemeenten

In deze fase zullen we twee pilot-gemeenten aan twee nieuwe gemeenten koppelen. Vooralsnog denken we als pilot-gemeenten aan Katwijk en Dronten en voor de 'nieuwe' gemeenten aan Rijswijk en Almere. We zullen een samenwerkingsgesprek tussen de twee gekoppelde gemeenten initiëren en hen verder begeleiden in dit *twinning*-traject.

Fase 3: Ontwikkelen kwaliteits(zelf)scan

In fase 3 ontwikkelen we op basis van de verzamelde materialen in fase 1 en met behulp van de partners in de klankbordgroep een kwaliteitsscan. Pharos heeft toegezegd dat zij ook kennis en kunde uit het project over knelpunten in de aanmelding van kinderen van asielzoekers en statushouders voor jeugdhulp beschikbaar stelt voor dit KIS-vervolgtraject. De kwaliteitsscan zal de manier waarop de gemeente zijn verantwoordelijkheid voor de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen heeft georganiseerd in beeld kunnen brengen. Ook willen we kunnen scannen in hoeverre een gemeente asielzoekerskinderen en ouders in beeld heeft (via andere organisaties zoals scholen, JGZ, kinderopvang, COA). Wat gaat er goed en wat kan beter? De scan moet inzicht geven in hoe gemeenten de jeugdhulp voor deze specifieke groep organiseren en hoe zij op dit onderwerp scoren. Voor zelfinzicht kunnen gemeenten, al dan niet met behulp van een pilot-gemeente, deze kwaliteitsscan invullen.

Fase 4: Borging en implementatie via partners klankbordgroep

In deze laatste fase zullen we de ontwikkelde scan op zoveel mogelijk websites proberen te plaatsen die voor gemeenten toegankelijk zijn. De scan kan dan op eigen initiatief van gemeenten worden uitgevoerd. Een KIS-artikel over het gevolgde *twinning* traject en de link naar de kwaliteits(zelf)scan moet andere gemeenten aanmoedigen hun beleid op asielzoekerskinderen goed te onderzoeken en waar nodig acties op te ondernemen.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

Maanden	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1 Verkenning materiaal	■	■	■									
Fase 2 Twinning gemeenten		■	■	■								
Fase 3 Ontwikkelen kwaliteitszelfscan				■	■	■	■	■	■			
Fase 4 Borging en disseminatie via partners							■	■	■			

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	88	9.328
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	84	4.368
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	28	1.120
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	200	2.800
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	200	5.400
Totaal Verwey-Jonker Instituut				23.016
Materiële kosten				2.000
Totaal				25.016



Thema 4 Onderwijs

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 4.1 Op- en afstroom van leerlingen met een migratieachtergrond in het vo.
- 4.2 Stagediscriminatie in het mbo: actiebereidheid van onderwijsprofessionals
- 4.3 Antidiscriminatie interventies in onder andere het onderwijs

4.1 Op- en afstroom in het voortgezet onderwijs

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Relatief veel leerlingen met een migratieachtergrond zitten op het vmbo in vergelijking met havo of vwo. In theorie zou het voortgezet onderwijs mogelijkheden moeten bieden om door te stromen naar een hoger onderwijsniveau. Maar dat blijkt in de praktijk niet altijd zo makkelijk te zijn. Zowel op- als afstroom ten opzichte van het schooladvies komt regelmatig voor, waarbij afstroom vaker voorkomt.

KIS doet dit jaar onderzoek naar stapelaars met een migratieachtergrond in het onderwijs om onder andere te kijken hoe hun onderwijs-carrière anders had kunnen lopen. Uit de eerste resultaten van een enquête (uitgezet bij tweeduizend studenten, zowel met als zonder migratieachtergrond) blijkt dat 80 procent van alle²² studenten tevreden is over hun onderwijsroute. Tegelijkertijd denkt 70 procent van hen dat zij sneller op het niveau hadden kunnen belanden waarop zij nu onderwijs volgen (hbo of wo). Ook uit een onderzoek van vorig jaar kwam het signaal dat er mogelijk sprake is van barrières in de doorstroom naar het niveau passend bij de capaciteiten van jongeren met een migratieachtergrond in het onderwijs. Vorig jaar deed KIS onderzoek naar schooladviezen die leerlingen krijgen aan het einde van de basisschool en of daarbij sprake is van onder advisering bij leerlingen met een migratieachtergrond. Daaruit bleek onder andere dat onderwijsprofessionals soms hun beeld over de thuissituatie en de mogelijke ondersteuning van ouders in het voortgezet onderwijs mee laten wegen en dat kan voor leerlingen met een migratieachtergrond negatief uitpakken. Als vervolg op beide projecten, willen we ons dit jaar richten op de doorstroom in het voortgezet onderwijs²³. Bovendien willen we nadrukkelijk de ondersteuning meenemen: wat gebeurt er al? Waar hebben jongeren met een migratieachtergrond behoefte aan? En op welke manier zou dit goed op elkaar afgestemd kunnen worden?

DOELSTELLING

Maatschappelijk doel

Bijdragen aan het verbeteren van de ondersteuningsmogelijkheden in het onderwijs voor leerlingen met een migratieachtergrond zodat hun potentie, zonder vertraging, ten volle wordt benut.

Projectdoel

Kennis over het doorstromen van jongeren met een migratieachtergrond en de eventuele barrières daarbij verkrijgen, verdiepen en delen met het onderwijsveld.

ONDERZOEKSVRAGEN

- Inzichtelijk maken hoe leerlingen door het vo gaan: zijn er verschillen tussen groepen jongeren? Wat is de invloed van (brede) brugklassen? Zijn er verschillen zichtbaar tussen scholen die aanvullende begeleiding bieden?
- Tegen welke barrières lopen jongeren met een migratieachtergrond aan binnen het vo, met betrekking tot op- en afstroom? Hoe past de nieuwe wetgeving over doorstroom hierin?
- Welke ondersteuningsbehoeften hebben jongeren met een migratieachtergrond (gehad) binnen het vo? Voor een groot deel kunnen we de informatie gebruiken die opgehaald is binnen de enquête van het onderzoek naar stapelaars, waar ook gevraagd wordt naar ondersteuningsbehoeften.

22 Voor de duidelijkheid: dit gaat om zowel jongeren met en zonder migratieachtergrond én stapelaars en niet-stapelaars.

23 De overheid is de laatste jaren bezig om overgangen in het onderwijs makkelijker te maken, dit zullen we meenemen in het onderzoek.



- Welke aanpakken zijn er om leerlingen (met een migratieachterstand) te ondersteunen in het vo? Op welke mechanismen zijn deze interventies gebaseerd? Wat is bekend over eventuele resultaten?

STAKEHOLDERS

Het onderwijsveld, vooral professionals, zijn de afnemers van het resultaat van het project. Zij kunnen jongeren met een migratieachtergrond wijzen op het ondersteuningsaanbod. Daarnaast hopen we een agenderende functie te hebben voor beleidsmakers om inzicht te bieden in de barrières waar jongeren met een migratieachtergrond in het vo tegenaan lopen.

Ten behoeve van draagvlak en impact van het traject betrekken we gedurende de verschillende fases nadrukkelijk professionals uit het veld. We proberen hierbij zoveel mogelijk ook te samen te werken met onderwijsprofessionals die via de KIS-community als *associate members* aan KIS worden verbonden.

WAT GAAN WE DOEN

We gaan een kwalitatieve studie doen om meer zicht te krijgen over de doorstroom van leerlingen met een migratieachtergrond in het vo.

RESULTATEN

We leveren een beknopte rapportage aan met de belangrijkste resultaten voor de onderwijspraktijk en beleidsmakers.

COMMUNICATIE

Er zal een artikel verschijnen op de KIS-website. Ook kijken we in overleg met de betrokkenen of er behoefte is aan een andere vorm van communicatie, bijvoorbeeld een *podcast*, en hoe dat in het huidige project gewaarborgd kan worden.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Fase 1: Deskresearch en inventarisatie bij stakeholders

Allereerst maken we een overzicht van wat al bekend is over het onderwerp. Wat zijn onderzochte redenen voor op- en afstroom in het vo? Zijn er specifieke factoren die een rol kunnen spelen bij jongeren met een migratieachtergrond? Welke vormen van ondersteuning zijn er op dit moment in het vo en wat zijn de verwachte opbrengsten? Daarna willen we in gesprek met een vijftal stakeholders, zowel onderzoekers als professionals, die kunnen vertellen over de huidige stand van zaken en wat relevante onderwerpen zijn om in de interviews met jongeren terug te laten komen.

Fase 2: Interviews met onderwijsprofessionals en ondersteuningsaanbieders

Om zicht te krijgen op wat het huidige beleid is op scholen en wat voor ondersteuning er op scholen (en daarbuiten) geboden wordt, houden we zes (telefonische) interviews met professionals die werkzaam zijn in het vo. Wat zien zij als mogelijke barrières voor jongeren met een migratieachtergrond in het vo? Wat gebeurt er al in het onderwijs, bijvoorbeeld op het gebied van loopbaan oriëntatie (LOB), en wat kan er nog verbeterd worden? Daarnaast gaan we in gesprek met een aantal initiatieven die ondersteuning bieden aan jongeren in het vo. Wat bieden zij en wat is hun (theoretische) onderbouwing? In hoeverre sluit hun aanbod aan en bereiken zij jongeren met een migratieachtergrond?

Fase 3: Interviews met jongeren in het vo

In dit project willen we graag kijken wat het perspectief van jongeren met een migratieachtergrond is op hun onderwijsloopbaan en de ondersteuning die ze daarbij ontvangen of zouden willen hebben. We gaan in gesprek met minimaal 24 leerlingen met een migratieachtergrond die op verschillende onderwijsniveaus (vmbo, havo en vwo, van iedere richting acht) zitten. We richten ons daarbij op jongeren die in de laatste jaren van hun opleiding in het vo zitten, zodat ze terug kunnen kijken op hun onderwijsloopbaan in het vo. We includeren jongeren verspreid over Nederland, omdat bekend is dat er regionale verschillen bestaan, bijvoorbeeld in de plaatsing op een vo-school door een systeem van loting.



Fase 4: Terugkoppeling van de resultaten aan het onderwijsveld

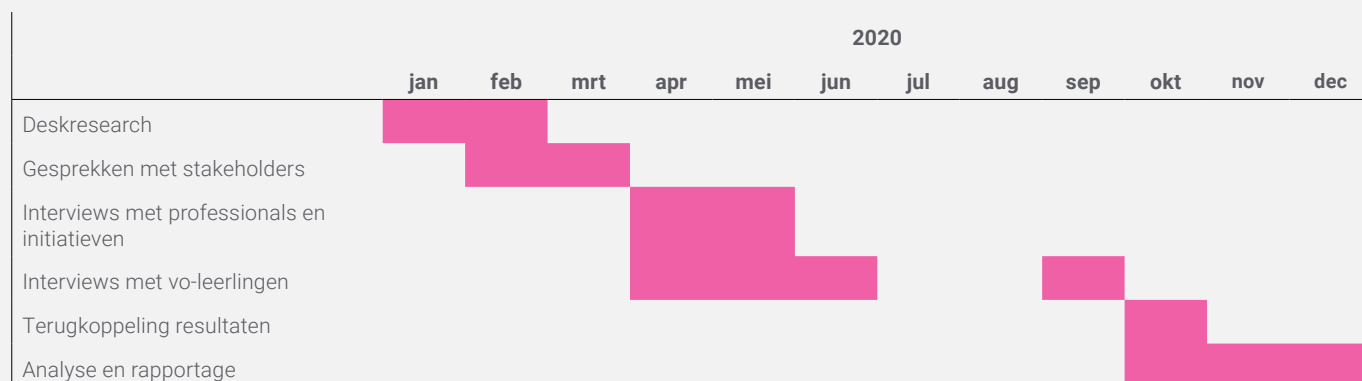
We willen in het huidige onderzoek de visie van jongeren centraal stellen. Maar onderwijsprofessionals en beleidsmakers zijn degenen die met de resultaten aan de slag kunnen. In deze fase van het onderzoek, leggen we (voorlopige) resultaten aan hun voor en bespreken wat zij onderwerpen vinden waar zij als professionals, of waarmee de politiek als beleidsmakers mee aan de slag kunnen.

Fase 5: Analyse en rapportage

In de laatste fase combineren we de data die we verzameld hebben en schrijven een beknopte rapportage waar het onderwijsveld mee verder kan. Als tijdens het onderzoek blijkt dat betrokkenen behoefte hebben aan een andere eindproduct, zullen we daar natuurlijk in tegemoet treden.

PLANNING/LOOPTIJD:

Planning per fase in maanden



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	30	3.180
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	164	11.644
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	136	7.072
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	48	1.920
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	378	5.292
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	378	10.206
Totaal Verwey-Jonker Instituut				39.314
Materiële kosten				9.000
Totaal				48.314



4.2 Stagediscriminatie in het mbo: actiebereidheid van onderwijsprofessionals

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem in het mbo. Studenten met een migratieachtergrond geven aan dat ze vaker moeten solliciteren en gemiddeld langer bezig zijn met het vinden van een stageplek. Vooral voor jongeren is het een negatieve start van hun opleiding en intrede op de arbeidsmarkt. Daarnaast horen we signalen van een 'etnische match' waarbij studenten met een migratieachtergrond terecht komen bij kleine bedrijven, bijvoorbeeld van familie. Met als gevolg dat deze studenten een minder aantrekkelijk CV kunnen opbouwen en minder kansen zouden kunnen hebben op de arbeidsmarkt.

Bij stagediscriminatie spelen verschillende actoren een rol: werkgevers, onderwijsinstellingen en studenten zelf. Er is tegenwoordig meer bekendheid over het onderwerp. Zo heeft SBB een meldpunt ontwikkeld waar studenten kunnen vertellen over hun ervaringen met discriminatie, waar dan naar gekeken wordt. In dit project willen we ons richten op onderwijsprofessionals. Sommige zijn heel betrokken bij het onderwerp en geven aan dat ze bijvoorbeeld het gesprek aangaan met werkgevers/leerwerkbedrijven. Terwijl andere onderwijsprofessionals aangeven dat ze het alleen als hun taak zien om alle studenten een stageplek te laten vinden. Van deze groep geven sommigen aan dat ze niet de tijd en middelen hebben om actie te ondernemen. Of dat ze het niet als hun verantwoordelijkheid zien. Binnen dit project willen we onderzoeken op welke manier onderwijsprofessionals ondersteund kunnen worden om actie te ondernemen op het gebied van stagediscriminatie. Ze kunnen het onderwerp met jongeren bespreekbaar maken, maar hen ook motiveren om bijvoorbeeld stages te lopen bij verschillende bedrijven om te werken aan hun CV. Met werkgevers kunnen ze het gesprek aangaan over het (eventuele) onwenselijke gedrag van discriminatie.

Discriminatie is niet een probleem dat vanzelf verdwijnt, dus stagediscriminatie ook niet. Zoals eerder aangegeven, spelen verschillende actoren een rol. Met dit project willen we onderwijsprofessionals ondersteunen om het gesprek aan te gaan met zowel studenten als werkgevers.

DOELSTELLING

Ons einddoel is om stagediscriminatie te verminderen.

Doel is om inzicht te krijgen in wat onderwijsprofessionals belemmert en wat hen stimuleert wanneer zij het probleem van stagediscriminatie signaleren, om actief het gesprek aan te gaan met het stagebedrijf en/of studenten om te komen tot een oplossing van dit probleem.

Deze kennis kan gebruikt worden:

- door interventieontwikkelaars om de bestaande aanpakken van stagediscriminatie verder te verbeteren en/of
- om toekomstig (landelijk of lokaal) beleid te ontwikkelen, gericht tegen stagediscriminatie en/of
- door mbo's om hun onderwijspersoneel (nog) beter te ondersteunen in het reageren op stagediscriminatie.

STAKEHOLDERS

De uiteindelijke gebruikers van het project zijn onderwijsprofessionals die wel de bereid zijn om in actie te komen, maar niet weten hoe ze dat kunnen doen.

Er zijn verschillende stakeholders betrokken zoals ministerie van OCW, SBB, mbo-instellingen, de MBO Raad en ontwikkelaars van aanpakken gericht op stagediscriminatie. Op dit moment is MBO Diensten in de afrondende fase van het project 'LOB & gelijke kansen', waarbij ook nadrukkelijk aandacht is voor stagediscriminatie. Als het project een vervolg krijgt, zullen we dit zo goed mogelijk met elkaar afstemmen.

WAT GAAN WE DOEN

We willen een kwalitatief onderzoek doen waarbij we in gesprek gaan met mbo-onderwijsprofessionals.



RESULTATEN

Een beknopt onderzoeksrapport waarin de resultaten beschreven worden en waar in wordt gegaan op manieren waarop de actiebereidheid van onderwijsprofessionals op het gebied van stagediscriminatie vergroot kan worden.

Concreet komt dit neer op:

- Een artikel met de resultaten.
- Een filmpje, *podcast* of ander creatief product dat aansluit bij de wensen van mbo's om de resultaten te communiceren.
- Terugkoppeling van de resultaten aan de belangrijkste stakeholders en met hen in gesprek gaan over hoe zij deze resultaten kunnen gebruiken om hun activiteiten, gericht op verminderen stagediscriminatie, kunnen optimaliseren.

Impact en implementatie

Het project levert inzicht in wat onderwijsprofessionals belemmert en wat hen stimuleert wanneer zij het probleem van stagediscriminatie signalen, om actief het gesprek met het stagebedrijf en/of de studenten hierover aan te gaan om te komen tot een oplossing van dit probleem.

COMMUNICATIE

Via een rapport en een artikel. Daarnaast zoeken we naar nog een ander product dat aansluit bij de wensen van de mbo's zoals een *podcast*, infographic of filmpje.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Fase 1: Betrekken van onderwijsinstellingen en onderwijsprofessionals

We weten uit eerdere projecten dat de bereidheid bij onderwijsinstellingen en -professionals om mee te doen aan onderzoek over dit onderwerp niet altijd groot is. Daarom willen we in deze eerste fase nadrukkelijk investeren in het betrekken van mbo's en docenten bij het onderzoek. We zullen deze fase ook gebruiken om een beknopte deskresearch te doen van de huidige kennis op het onderwerp en de projecten die nog lopen. Tot slot gaan we in gesprek met stakeholders op dit onderwerp zoals het ministerie van OCW en ontwikkelaars en aanbieders van aanpakken tegen stagediscriminatie, om input te verkrijgen voor het onderzoek.

Fase 2: Interviews met onderwijsprofessionals

Op verschillende mbo's verspreid over het land, willen we in gesprek gaan met onderwijsprofessionals die betrokken zijn bij stages, zoals BPV-coördinatoren en mentoren. We willen met onderwijsprofessionals bespreken hoe zij hun rol zien in het tegengaan van stagediscriminatie en waar zij behoefte aan hebben. In hoeverre herkennen ze het beeld van stagediscriminatie? Zijn ze gemotiveerd om in actie te komen? Hebben ze het idee dat ze wat kunnen doen (handelingsperspectief) en dat het effect kan hebben? En als ze niet in actie komen, wat zijn voor hen barrières? Hebben ze geen tijd of middelen? Of speelt de relatie met de werkgever of het leerbedrijf een grote rol? Ook zullen we kijken in hoeverre inzichten uit de wetenschap (kennismaking met werkgevers, matching via school en objectivering van werving & selectie) door onderwijsprofessionals als een passende manier worden beschouwd en of ze er eventueel al gebruik van maken. We willen hiervoor graag een brede groep van onderwijsprofessionals betrekken, dus niet alleen de professionals die al gemotiveerd zijn om met het onderwerp stagediscriminatie aan de slag te gaan. We willen hier op twee manieren zorg voor dragen: we zullen de interviews algemener insteken (bijvoorbeeld over stages en ondersteuning vanuit onderwijsinstellingen) en we willen een ruim bedrag als beloning voor professionals reserveren, zodat hopelijk een brede groep van respondenten bereikt wordt.

Fase 3: interviews met werkgevers

Met een kleine groep werkgevers willen we het gesprek aangaan over hoe zij bezig zijn om hun bedrijf inclusiever te maken. Dit heeft als hoofddoel om onderwijsprofessionals voorbeelden te geven van welke mogelijkheden er zijn en hoe bedrijven bezig kunnen zijn met het tegengaan van stagediscriminatie.

Fase 4: Focusgroepen met onderwijsprofessionals

Ter validering en verdieping van de resultaten willen we in gesprek gaan met verschillende stakeholders. Allereerst natuurlijk onderwijsprofessionals zelf: herkennen ze de resultaten? Daarnaast willen we graag horen of er nog meer behoeften zijn en zo ja waar die behoeften dan liggen. Hoe kunnen stakeholders (of KIS zelf) hen ondersteunen (met materialen of goede voorbeelden) om het gesprek met zowel studenten als werkgevers aan te gaan?



Fase 5: Analyse en rapportage

De resultaten van het bovenstaande worden gebundeld in een overzichtelijk rapport en de belangrijkste uitkomsten worden beschreven in een artikel.

Fase 6: Terugkoppeling aan stakeholders

In deze fase gaan we met de stakeholders bespreken hoe zij de resultaten die verzameld zijn in dit onderzoek kunnen toepassen. Bijvoorbeeld als het gaat om partijen die interventies aanbieden of ontwikkelen; hoe zij de kennis kunnen gebruiken in de aanpakken die zij al hebben ontwikkeld tegen stagediscriminatie en deze kunnen optimaliseren. Of om landelijke of lokale overheden waar het gaat om het maken van beleid tegen stagediscriminatie. En natuurlijk met mbo-instellingen: hoe kunnen zij de kennis die verzameld is gebruiken om onderwijspersoneel beter te leren omgaan met stagediscriminatie?



PLANNING/LOOPTIJD:

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Betrekken van onderwijsinstellingen	■	■	■									
Interviews met onderwijsprofessionals				■	■	■	■					
Interviews met werkgevers					■	■						
Focusgroepen									■	■		
Analyse en rapportage									■	■	■	
Terugkoppeling											■	■

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	28	2.968
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	154	10.934
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	120	6.240
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	44	1.760
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	346	4.844
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	346	9.342
Totaal Verwey-Jonker Instituut				36.088
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	88	7.304
Movisie	Junior	56	72	4.032
Stafkosten Movisie		11	160	1.760
Overhead Movisie		26	160	4.160
Totaal Movisie				17.256
Materiële kosten				6.000
Totaal				59.344



4.3 Integreren van wat-werkt-kennis over discriminatie in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs:

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Discriminatie kent vele vormen: bijvoorbeeld islamfobie, afrofobie en antisemitisme. Deze problemen spelen vaak al onder jongeren en docenten lopen hier tegen aan: in 2014 was de helft van de docenten (61 procent) ervan getuige geweest van dat leerlingen grievende opmerkingen maakten over moslims of zich fysiek uitten tegen moslims. En 36 procent was getuige van antisemitisme (Bouma & Ruigrok, 2015).

Andere cijfers geven een vergelijkbaar beeld dat discriminatie veel voorkomt onder de doelgroep van scholieren of jongeren: in een steekproef onder 2350 jongeren geeft 2 procent van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op 6 procent (Van Wonderen en Wagenaar, 2015). En uit een steekproef onder 3792 jongeren komt naar voren dat maar liefst 30 procent van de jongens en 15 procent van de meisjes negatief over moslims denkt (Van Wonderen & Van Kapel, 2017). Kortom: het antidiscriminatieprincipe, artikel 1 van onze grondwet, is voor lang niet alle jongeren vanzelfsprekend.

Docenten hebben behoefte aan een generieke aanpak van discriminatie; ofwel één interventie om discriminatie in de verschillende vormen aan te pakken (Bouma & Ruigrok, 2015). Inmiddels worden al diverse generieke interventies aangeboden voor het onderwijs; van bewustwordingslessen tot *peer-education* tot diverse games en theaterstukken. Echter, lang niet alle interventies blijken te werken en sommige werken zelfs averechts.

KIS investeert daarom al een aantal jaren in onderzoek naar wat werkt (en wat niet) in het verminderen van verschillende vormen van discriminatie binnen het onderwijs. In 2018 is een literatuuronderzoek gepubliceerd, genaamd '[Meerdere vliegen in een klap](#)'. In 2019 is door KIS kwalitatief evaluatieonderzoek gedaan naar drie kansrijke antidiscriminatieinterventies in het onderwijs die gericht zijn op het bestrijden van meerdere vormen van discriminatie tegelijkertijd. Via observaties en interviews kwam er meer zicht op of de veronderstelde werkzame mechanismen zich inderdaad zo voordoen in de praktijk. Op basis daarvan zijn praktische randvoorwaarden en tips geformuleerd voor interventieontwikkelaars. De resultaten van dit evaluatieonderzoek zijn door middel van een folder en artikel eind 2019 verspreid onder diverse interventieontwikkelaars, gericht op antidiscriminatie in het onderwijs.

Wat echter nog ontbreekt is implementatie van de wat-werkt-kennis over antidiscriminatie in het onderwijs zelf. Dat is erg belangrijk want uiteindelijk wordt daar bepaald hoe de verschillende aanpakken van antidiscriminatie precies worden vormgegeven. Voor docenten, zorgcoördinatoren en schoolleiding die interventieontwikkelaars inhuren is het cruciaal om te weten wat werkt (bij hun doelgroep, bij het doel dat zij voor ogen hebben, bij de context van de school et cetera) en waar zij op moeten letten bij het maken van hun keuze. Dat voorkomt dat zij zelf interventies inkopen die niet werken. Daarnaast ontwikkelen veel docenten en/of scholen ook zelf aanpakken tegen discriminatie; zij gaan hierover in gesprek in de klas en grijpen in wanneer zich incidenten voordoen. Ook hierbij is belangrijk dat zij weten wat wel en niet werkt.

Doelstelling

Onze einddoelstelling of maatschappelijke doelstelling is het verminderen van discriminatie onder jongeren in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.

We willen met dit project daaraan een bijdrage leveren door middel van de volgende projectdoelstelling:

De kennis over wat werkt om discriminatie te verminderen integreren in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.



STAKEHOLDERS

De doelgroep vormen uiteindelijk docenten die antidiscriminatie beschouwen als onderdeel van hun vak (veelal docenten maatschappijleer) of zorgcoördinatoren, ander onderwijzend personeel en schoolleiders die dit thema willen oppakken.

Er zijn al diverse partijen die deze doelgroep goed bereiken. Belangrijke stakeholder is allereerst School & Veiligheid, het centrum voor sociale veiligheid in het onderwijs. Andere stakeholders zijn onder meer: NVS-NVL, Anne Frank Stichting, Medilex Onderwijs en de NVLM (vereniging van docenten maatschappijleer). Zij bieden vaak al hulp en ondersteuning aan het onderwijs bij het omgaan met thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding, sociale cohesie, pesten. Maar hierin is de wat-werkt-kennis op discriminatie meestal nog niet geïntegreerd. We willen zorgen met dit project dat deze wat-werkt-kennis daarvan onderdeel wordt, zodat via de gebruikelijke routes en de al bestaande partners voor het onderwijs deze kennis écht gaat landen in het onderwijs.

WAT GAAN WE DOEN

In dit implementatieproject wordt ingezet op de integratie van de kennis over wat werkt in het verminderen van discriminatie (zoals opgedaan in eerdere KIS-projecten). Dit doen we door in al bestaande ondersteuning voor het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs, deze kennis te integreren. Dat betekent dat we in gesprek gaan met partijen als Stichting School en Veiligheid, de Anne Frank Stichting, Medilex of de vereniging voor maatschappijleerdocenten (NVLM), omdat zij al een ondersteuning bieden aan docenten en scholen, als het gaat om thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding, sociale cohesie en pesten. Het gaat om (a) ondersteuning in het bieden van handvaten voor docenten om zelf met leerlingen in gesprek te gaan over thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding, sociale cohesie en pesten en hierop te anticiperen wanneer nodig. En anderzijds om (b) het helpen van docenten en ander onderwijzend personeel in de keuze voor welk type interventie zij kunnen inzetten.

We willen dus in principe nu geen nieuw ondersteuningsaanbod creëren omdat docenten dan door de bomen het bos niet meer zien. Maar wij willen de bestaande ondersteuning optimaliseren door middel van de wat-werkt-kennis toe te voegen. Dit doen we door op-maat-trajecten met deze stakeholders: met hen in gesprek, bekijken wat zij nu al bieden aan ondersteuning aan scholen en bespreken hoe de wat-werkt-kennis over antidiscriminatie hierin meegenomen kan worden. We adviseren en helpen hen bij het verbeteren van hun ondersteuningsaanbod of helpen hen hiaten op te vullen. Mocht blijken dat er een groot hiaat is of aanbod drastisch aangepast moet worden en hier geen budget voor is, dan zal KIS deze partijen ook ondersteunen in het doen van subsidieaanvragen voor het ontwikkelen van nieuw ondersteuningsmateriaal.

KIS sluit dit project af met een artikel met alle *learned lessons* op een rij voor alle stakeholders voor het onderwijs.

RESULTATEN

Beoogd wordt in dit project dat (a) docenten betere (effectievere) handvatten in handen krijgen om om te gaan met vooroordelen, stereotypen en discriminatie in hun klas en hierover beter het gesprek aan kunnen met leerlingen en anderzijds (b) dat docenten en ander onderwijzend personeel beter weten welk type interventie zij het beste kunnen inzetten (voor welke doelgroep, voor welk doel, in welke context et cetera) als het gaat om de omgang met vooroordelen, stereotypen en discriminatie.

Concreet betekent dat de volgende:

1. Er is een overzicht van de bestaande ondersteuning voor het middelbaar- en beroepsonderwijs op thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding of sociale cohesie, en pesten – en het bereik hiervan.
2. Er zijn een reeks op-maat-trajecten gehouden met deze stakeholders; het aantal is afhankelijk van hoe groot de vragen zijn van de stakeholders en hoeveel werk het is per stakeholder, maar geschat wordt dat er ongeveer vier tot acht trajecten kunnen worden gedaan.
3. Bovenstaande mondt er in uit dat in de bestaande ondersteuning voor het voortgezet en beroepsonderwijs op thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding of sociale cohesie, de wat-werkt-kennis over discriminatie verminderen, geïntegreerd is.
4. Er is een artikel geschreven en gepubliceerd op de KIS-website met daarin alle *learned lessons* op een rij voor alle stakeholders voor het onderwijs. Het artikel is ook aangeboden aan onderwijsbladen.

COMMUNICATIE



Het artikel komt op kis.nl en wordt aangeboden aan onderwijsbladen zoals "Van 12 tot 18" of Didactief.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Het project kent de volgende fases:

1: Deskresearch

Er wordt uitgezocht wat het bestaande ondersteuningsaanbod is voor het onderwijs op thema's als vooroordelen, discriminatie, verbinding of sociale cohesie, en pesten. Wat ligt er nu? Hoe bereikt dit het onderwijs? Hiervan wordt een overzicht gemaakt.

2: Op-maat-trajecten met stakeholders

- Met hen in gesprek gaan over wat zij nu doen. Gecheckt wordt ook of het overzicht compleet is en waar nodig wordt deze aangevuld.
- Bespreken hoe in het bestaande ondersteuningsaanbod de wat-werkt-kennis geïntegreerd kan worden.
- Stakeholders ondersteunen in het invullen van hiaten en/of verbeteren van hun bestaande aanbod. Eventueel tips geven voor een subsidieaanvraag hiervoor.

3: Artikel

Er wordt een artikel geschreven op basis van de voorgaande fase over de *learned lessons* voor stakeholders. Dit wordt op de KIS-website gepubliceerd, maar er wordt ook bekeken of dit artikel in magazines voor het onderwijs kan worden gepubliceerd.

PLANNING / BEGROTING

Planning

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Deskresearch	█											
Fase 2: Op maat trajecten stakeholders		█										
Fase 3: Artikel											█	

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	110	9.130
Movisie	Junior	56	120	6.720
Movisie	Projectassistent	46	7	322
Stafkosten Movisie		11	237	2.607
Overhead Movisie		26	237	6.162
Totaal Movisie				24.941
Totaal				24.941



Thema 5 arbeidsmarkt

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 5.1 Vernieuwende aanpakken arbeidsmarktdiscriminatie onder de loep.
- 5.2 Het goede verschil maken: Arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond.
- 5.3 Verbetering arbeidsmarktpositie vrouwen.

5.1 Vernieuwende aanpakken arbeidsmarktdiscriminatie

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Discriminatie op grond van achtergrond, onder meer op de arbeidsmarkt, is een hardnekkig verschijnsel; een niet-Nederlandse achternaam betekent minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, zo is in verschillende experimenten aangetoond door onderzoekers (Andriessen et al, 2010; Blommaert, et al. 2013; Thijsen et al. 2019; Ramos et al. 2019). Alhoewel arbeidsdiscriminatie van onder meer mensen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond ook speelt in omliggende landen, blijkt het in Nederland significant vaker voor te komen dan bijvoorbeeld in Spanje (Ramos, Thijssen, Coenders, 2019) en Duitsland (Thijssen, Lancee, Veit, Yemane, 2019). Tevens blijkt uit experimenteel onderzoek dat ex-gedetineerden zonder migratieachtergrond maar met een strafblad méér kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond maar zonder strafblad (Van den Berg, Blommaert, Bijleveld, en Ruiter, 2017).

Onderzoek van Panteia laat zien dat wat betreft de verschillen in kans om aangeklikt te worden in een CV-bank, er geen veranderingen zijn opgetreden tussen 2015 en 2019: nog steeds hebben mensen met een migratieachtergrond minder kans dat hun CV wordt geopend op een CV-bank. Maar wanneer eenmaal het CV is geopend, lijkt discriminatie iets aan het verminderen. Had iemand met Marokkaanse achtergrond in 2015 11 procent kans om een uitnodiging te krijgen, in 2019 is dat gestegen tot 23 procent. In vergelijking met een controlegroep is te zien dat deze in 2015, 29 procent kans had op een uitnodiging en in 2019 35 procent kans. Resultaten moeten nog voorzichtig geïnterpreteerd worden in verband met de grootte van de steekproef, maar mogelijk is discriminatie dus iets afgenomen. Een verklaring zou kunnen zijn dat het door de lage werkloosheid komt. Maar ondanks de grote vraag naar personeel blijft arbeidsmarktdiscriminatie bestaan.

Er zijn daarom vernieuwde aanpakken nodig om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. Momenteel lopen er drie belangrijke ontwikkelingen waar we in 2020 bij aan willen sluiten en deze verder willen brengen.

KIS volgt momenteel de ontwikkelingen in de gemeente Amsterdam op de voet om te komen tot een (1) keurmerk voor Amsterdamse bedrijven die werk maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Het gaat om een keurmerk (denk aan de chocolade en de bananen) die bedrijven ontvangen als zij kunnen aantonen eerlijke (en dus niet discriminerende) procedures te hanteren voor werving, selectie en doorstroom van personeel. Het idee hierachter is **naming & faming**: het belonen van bedrijven die het goed doen. Momenteel wordt door KIS onderzocht hoe bedrijven in Amsterdam denken over zo'n keurmerk: aan welke voorwaarden moet zo'n keurmerk voldoen willen bedrijven hun best gaan doen voor het krijgen van zo'n keurmerk? Op het eind van het jaar wordt een rapport voor de gemeente Amsterdam opgeleverd en een **leaflet** of artikel ontwikkeld door KIS voor gemeenten met tips voor het invoeren van zo'n keurmerk. Dit sluit goed aan bij de behoeften van gemeenten: andere gemeenten (onder andere Rotterdam, Utrecht en Den Haag) zijn ook geïnteresseerd in zo'n keurmerk. Op basis van onder meer het KIS-rapport gaat de gemeente Amsterdam keuzes maken over hoe zij het keurmerk verder gaan vormgeven.

Er wordt momenteel vanuit het KIS-portaal onderzoek gedaan naar (2) **priming**. Uit dit onderzoek komen kansrijke aanpakken naar voren voor de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld: door een sollicitatiecommissie voorafgaand aan de sollicitatiegesprekken te **primen** met niet-routinematig denken, is de kans op het hanteren van stereotypen tijdens de gesprekken waarschijnlijk kleiner. Dat komt omdat stereotiep denken een manier van routinematig denken is; het is afgaan op je eerste associatie. Door niet-routinematig denken voorafgaand aan een selectieproces, komen de leden van een sollicitatiecommissie in de juiste 'modus': ze denken meer **out of the box** en passen dit waarschijnlijk ook toe op daaropvolgende situaties. Er bestaan verschillende manieren van niet-routinematig denken: onder meer creatief denken en het bedenken van **counter-stereotypes**.



Een derde belangrijke ontwikkeling is dat SZW momenteel onderzoek laat doen door TNO naar (3) *nudging* om te zorgen voor eerlijke werving en selectie. Dat betekent het tegengaan van vooroordelen door middel van eenvoudige aanpassingen in werving- en selectieprocedures bij werkgevers. Een KIS-onderzoeker is betrokken als een van de adviseurs bij dit project.

Een andere belangrijke ontwikkeling is dat het kabinet een (4) nieuwe wet heeft aangekondigd in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Werkgevers zijn straks verplicht om beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie en kunnen hierop gecontroleerd worden door de inspectie SZW.

In het plan voor KIS 2020 tegen arbeidsmarktdiscriminatie wordt ingespeeld op deze vier ontwikkelingen.

DOELSTELLING

Hoofddoelstelling is arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. We willen hier een bijdrage aan leveren door middel van de volgende concrete doelstelling:

Doelstelling A: Inzicht krijgen in hoe elementen van *naming & faming* ingezet worden om werkgevers te motiveren om de nieuwe wettelijke verplichting na te komen en/of werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

Doelstelling B: Inzicht krijgen in de mogelijkheden en kansen voor implementatie van *priming*-methodes in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Concreet betekent dit inzicht krijgen in hoeverre en wanneer werkgevers bereid zijn om *priming*-methodes in te zetten in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie en onder welke voorwaarden. Ook wordt de visie van stakeholders hierin meegenomen.

Bij doelstelling A hoort de volgende onderzoeksvraag: *Hoe kunnen elementen van naming & faming ingezet worden om werkgevers te motiveren om landelijke verplichtingen na te komen en/of werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie?*

Bij doelstelling B hoort de volgende onderzoeksvraag: *Willen werkgevers priming inzetten in hun organisatie en zo ja, onder welke voorwaarden zouden zij overwegen dit te gaan inzetten?*

Het idee achter doelstelling B is dat we op basis hiervan kunnen beslissen of, hoe en waar eventuele pilots in 2021 ingezet kunnen worden om *priming* uit te testen bij bedrijven om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

STAKEHOLDERS

Belangrijke stakeholders zijn onder meer de Inspectie van SZW, het ministerie van SZW, de Commissie gelijke behandeling (CGB), Diversiteit in Bedrijf, de antidiscriminatiebureaus en belangenorganisaties van mensen met een migratieachtergrond. Met deze partijen is al een relatie opgebouwd door KIS en met hen bestaat al geregeld contact over deze onderwerpen. In fase 2 van Plan A (zie plan van aanpak) en fase 1 van Plan B (zie plan van aanpak) zullen wij ook meegenomen worden. Met de inspectie van SZW en SZW zelf zal gedurende het hele project afstemming zijn.

Belangrijke stakeholders zijn ook bedrijven die echt al werk hebben gemaakt van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en als het ware 'koploper' zijn. Ook zij worden betrokken in de onderzoeksfase van beide deelprojecten.

WAT GAAN WE DOEN

Gericht op doelstelling A gaat het om literatuuronderzoek en deskresearch, experts bevragen en om een evaluatie van het keurmerk in Amsterdam.²⁴ Het precieze onderzoeksdesign wordt opgesteld aan het begin van 2020 omdat er dan meer zicht is op hoever Amsterdam is met het invoeren van het keurmerk en welke mogelijkheden er zijn voor evaluatie.

Gericht op doelstelling B gaan we onderzoeken of en wanneer implementatie van *priming*-methodes in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie zinvol is*. Dit wordt deels uitgevoerd in 2021.

24 Indien in Amsterdam door omstandigheden het keurmerk niet in 2020 uitgerold wordt, dan zal in overleg met het ministerie van SZW en de gemeente Amsterdam een alternatief plan worden opgesteld.



*Als hieruit naar voren komt dat implementatie hiervan zinvol is, dan kan overwogen worden om in de tweede helft van 2021 daadwerkelijk over te gaan tot pilots met *priming* in bedrijven. Hiervoor zijn dan al de nodige contacten met bedrijven opgedaan in 2020.

RESULTATEN

Dit project levert een bijdrage aan het vinden van vernieuwde aanpakken voor arbeidsmarktdiscriminatie.

Concrete resultaten zijn:

1. Rapportage over hoe elementen van *naming & faming* ingezet worden om werkgevers te motiveren om landelijke verplichtingen na te komen en/of werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.
2. Artikel of infographic over hoe elementen van *naming & faming* ingezet worden om werkgevers te motiveren om landelijke verplichtingen na te komen en/of werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.
3. Eventueel: lezing(en) of workshop(s) over hoe elementen van *naming & faming* ingezet worden om werkgevers te motiveren om landelijke verplichtingen na te komen en/of werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

2021:

1. Rapportage over de implementatiekansen met betrekking tot *priming*-methoden in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.
2. Artikel en/of infographic met resultaten over hoe *priming* in te zetten in de praktijk.
3. Eventueel: lezing(en) of workshop(s) over implementatiekansen met betrekking tot *priming*-methoden.

COMMUNICATIE

Hoe er gecommuniceerd wordt over het project wordt nauw afgestemd met SZW. In ieder geval wordt naast een rapportage op beide onderdelen ook gezorgd voor een artikel of persbericht en/of infographic. Indien mogelijk worden resultaten ook bekend gemaakt via een lezing of workshop op een congres over arbeidsmarktdiscriminatie en/of diversiteitsbeleid in bedrijven.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

(A) *Naming & faming* en nieuwe wetgeving: het motiveren van werkgevers

1. Literatuuronderzoek en deskresearch naar wat de voordelen zijn van *naming & faming* in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie en in het bijzonder het motiveren van werkgevers. Wat zijn voorwaarden voor succes? Welke verschillende vormen er zijn? Zijn er praktijkvoorbeelden of *good practices* in binnen- of buitenland (bijvoorbeeld bij gemeenten en organisaties) en wat zijn de resultaten daarvan? Welke andere manieren zijn er om werkgevers te motiveren?
2. Binnen- en buitenlandse experts worden geraadpleegd door middel van interviews over hun ervaringen met *naming & faming* van bedrijven bij diversiteit of arbeidsmarktdiscriminatie. Ook gaan we met hen in gesprek over de voordelen daarvan voor het motiveren van werkgevers (en op welke schaal dit moet gebeuren: lokaal, landelijk of internationaal?): het gaat zowel om uitvoeders als onderzoekers als belanghebbenden (belangenorganisaties) en ngo's.
3. Praktijkonderzoek in de gemeente Amsterdam.²⁵ Een evaluatieonderzoek naar zaken als: hoe en wanneer haken bedrijven aan bij het keurmerk? Welke succes- en faalfactoren zijn te benoemen in het motiveren van werkgevers? Hiervoor worden onder meer interviews afgenomen en wordt geobserveerd bij de bijeenkomsten die worden gehouden met werkgevers door de gemeente Amsterdam. Het precieze onderzoeksdesign wordt opgesteld aan het begin van 2020 omdat er dan meer zicht is op hoever Amsterdam is met het invoeren van het keurmerk en welke mogelijkheden er zijn voor evaluatie.
4. Er wordt gezorgd voor een nauwe afstemming met Inspectie SZW met betrekking tot de invoering van landelijke wetgeving en met SZW Integratie: resultaten uit (2) en (3) worden tussentijds gerapporteerd aan deze partijen zodat deze meegenomen kunnen worden in de nieuwe wetgeving en de bekendmaking daarvan.
5. Resultaten van de eerste twee stappen worden gebundeld in een rapport over *naming & faming* en hoe dit werkgevers kan motiveren om werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en/of de nieuwe wetgeving na te leven. Waar nodig worden bestaande KIS-publicaties hierop aangevuld.

25 Indien in Amsterdam door omstandigheden het keurmerk niet in 2020 uitgerold wordt, dan zal in overleg met het ministerie van SZW en de gemeente Amsterdam een alternatief plan worden opgesteld.



6. Resultaten worden gedeeld in een artikel of persbericht (keuzes wordt bepaald op basis van wensen SZW) en/of infographic. Indien mogelijk worden resultaten ook bekend gemaakt via een lezing of workshop op een congres over arbeidsmarktdiscriminatie en/of diversiteitsbeleid in bedrijven.

(B) Priming: een implementatieonderzoek

1. Praktijkonderzoek onder een aantal werkgevers over of en wanneer zij bereid zijn **priming**-methodes in te zetten in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Dit wordt onderzocht door middel van interviews met verschillende type werkgevers. Wanneer er werkgevers zijn gevonden die bereid zijn om **priming**-methodes in te zetten, wordt in een daaropvolgend interview(s) met hen besproken over de voorwaarden hiervoor.

In deze fase zullen tevens stakeholders geïnformeerd en geraadpleegd worden over **priming**; in hoeverre is er draagvlak bij hen om **priming**-methodes in te zetten in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie?

2021:

2. Er wordt nauwe afstemming gezocht met het onderzoek over **nudging**. Waar mogelijk worden resultaten van het **nudging**-onderzoek ook al meegenomen in dit onderzoek.
3. Resultaten worden geanalyseerd en gebundeld in een onderzoeksrapport.
4. Resultaten worden gedeeld in een artikel of persbericht (keuzes wordt bepaald op basis van wensen SZW) en/of infographic. Indien mogelijk worden resultaten ook bekend gemaakt via een lezing of workshop op een congres over arbeidsmarktdiscriminatie en/of diversiteitsbeleid in bedrijven.



PLANNING / BEGROTING

Planning

Onderdeel A	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Literatuuronderzoek en deskresearch	■	■										
Fase 2: Experts		■	■	■	■							
Fase 3: Praktijkonderzoek			■	■	■	■	■	■	■	■		
Fase 4: Afstemming inspectie			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 5: Rapportage										■	■	
Fase 5: Bekend maken												■

Onderdeel B	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Praktijkonderzoek						■	■	■	■	■	■	■

2021												
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 2: Afstemming met nudging												
Fase 3: Rapportage												
Fase 4: Bekend maken												

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	50	3.550
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	8	320
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	58	812
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	58	1.566
Totaal Verwey-Jonker Instituut				6.248

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	380	31.540
Movisie	Junior	56	256	14.336
Movisie	Projectassistent	46	20	920
Stafkosten Movisie		11	656	7.216
Overhead Movisie		26	656	17.056
Totaal Movisie				71.068

Materiële kosten				2.500
Totaal				79.816



5.2 Goed verschil maken in de arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond

De arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond in Nederland ligt een stuk lager dan die van mensen zonder migratieachtergrond. Zo zijn personen met een migratieachtergrond twee tot drie keer vaker werkloos en vaker afhankelijk van een uitkering. 11,8 procent van de potentiële beroepsbevolking heeft een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl 51,4 procent van de mensen in de bijstand een migratieachtergrond heeft (CBS Statline 2e kwartaal 2019). Gemeenten hebben de maatschappelijke opdracht om bijstandsgerechtigden naar werk toe te leiden, waaronder mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Zoals de hiervoor genoemde cijfers laten zien, valt er voor deze groep nog een wereld te winnen.

Het verkleinen van de verschillen tussen de arbeidsparticipatie van mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond is een urgent en ingewikkeld vraagstuk. Klantmanagers van gemeenten spelen hier een belangrijke rol in. Vaak hebben zij generieke interventies tot hun beschikking. De vraag is in hoeverre gemeentelijk beleid en praktijk voldoende toegerust zijn voor de arbeidstoeleiding van inwoners met een migratieachtergrond.

Het denken over en het handelen vanuit 'intersectionaliteit' kan in dit kader inzicht gevend zijn. Intersectionaliteit vertrekt vanuit de vooronderstelling dat iemand niet uit één identiteit bestaat, maar zich verbonden voelt met meerdere identiteiten. En dat heeft ook impact op de praktijk van arbeidstoeleiding: 'Een diverse samenleving vraagt om maatwerk en een meer diverse aanpak in de ondersteuning [...], die alle bevolkingsgroepen kan bereiken en aanspreken. Dit betekent dat er parate kennis en handelwijzen nodig zijn om maatwerk te kunnen bieden, maar niet dat mensen met een migratieachtergrond als groep apart dienen te worden gezet. Je hebt immers niet alleen een Nederlandse achtergrond of een migratieachtergrond; net zoals dat je niet alleen man of vrouw bent, homo of hetero, religieus of niet-religieus. [...] Het is daarom van belang dat je je altijd bewust bent van de achtergrond van een bewoner, maar ook dat je verder kijkt dan enkel deze gegevens. Dit wordt in de literatuur ook wel 'kruispunt denken' of 'intersectionaliteit' genoemd.'

Uit: <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/praktische-gids-tools-voor-wijkteams.pdf>

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Klantmanagers hebben in de begeleiding van werkzoekenden enerzijds te maken met generiek beleid van gemeenten en anderzijds met de specifieke situaties van werkzoekenden, zoals mensen met een niet-westerse migratieachtergrond. Tegelijkertijd, zo is de vooronderstelling, lijken kansen voor effectieve arbeidstoeleiding onbenut, doordat klantmanagers te weinig toegerust zijn om op passende wijze rekening te houden met verschillen waar werkzoekenden met een migratieachtergrond mee te maken hebben. Ook speelt mogelijk - net als in andere beroepsgroepen - (onbewuste) stereotypering in het beoordelen van mogelijkheden en behoeften van klanten. Deze stereotypen zijn vaak gebaseerd op 'harde identiteiten' op basis van bijvoorbeeld achtergrond of religie. Deze beelden doen geen recht aan de specifieke mogelijkheden en begeleidingsbehoeften van klanten. Beter aansluiten bij klanten vraagt dus om het doorbreken van stereotype beelden bij klantmanagers en het faciliteren van een responsieve houding, waarbij zowel oog is voor hoe onder meer gender, etniciteit, sociaaleconomische situatie en reflectief vermogen op elkaar ingrijpen en medebepalend zijn voor individuele mogelijkheden en behoeften.

Ambitie/probleemstelling

Met dit project richten we ons op het toerusten van klantmanagers om op onderbouwde en passende wijze maatwerk toe te passen bij de begeleiding van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond naar werk of participatie. Direct betrokkenen zijn klantmanagers van gemeenten en klanten met een niet-westerse migratieachtergrond die zij begeleiden. Direct betrokkenen zijn ook beleidsmakers en het hoger management van gemeenten, aangezien zij via beleid en verantwoordingskaders de discretionaire ruimte van klantmanagers mede vormgeven. Indirect betrokkenen zijn werkzoekenden met een migratieachtergrond en werkgevers. Door te leren hoe klantmanagers praktisch vormgeven aan de arbeidstoeleiding van personen met een niet-westerse migratieachtergrond en waar ze tegenaan lopen, willen we komen tot handvatten voor effectievere arbeidstoeleiding.



Urgentie

De werkloosheid van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is relatief hoog. Zo zijn personen met een niet-westerse migratieachtergrond twee tot drie keer vaker werkloos en vaker afhankelijk van een uitkering (ligt 13 procentpunten hoger). Gemeenten hebben er alle belang bij om deze situatie te verbeteren. Consequenties van het uitblijven van duidelijke verbeteringen op dit vlak zijn (blijvend) hoge(re) kosten voor bijstandsuitkeringen bij gemeenten en werkloosheidsuitkeringen. Ook degenen om wie het gaat, de doelgroep die de gemeente begeleidt, ervaart de consequenties, doordat de trajecten die zij volgen niet goed (genoeg) passen en daardoor duurt het langer voordat zij aan het werk kunnen of helemaal niet. Er is dus behoefte aan een passend alternatief voor het doelgroepenbeleid, waarbij enerzijds stereotypering en het culturaliseren van verschillen²⁶ aangepakt wordt en anderzijds concrete handelingsperspectieven geboden worden om betekenisvol en onderbouwd onderscheid te maken tussen klanten om, waar nodig, maatwerk te realiseren.

DOELSTELLING

Dit project wil bijdragen aan het bieden en borgen van concrete handelingsperspectieven om betekenisvol maatwerk te bieden aan klanten met een niet-westerse migratieachtergrond. We richten ons hierbij uitdrukkelijk op bijstandsgerechtigde langer gevestigden met een niet-westerse migratieachtergrond en niet op statushouders (aangezien er voor statushouders vaak specifiek beleid is).

Onderzoeksvragen

1. Hoe geven klantmanagers bij gemeenten op dit moment vorm aan de arbeidstoeleiding van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond? En welke vragen en behoeften leven bij hen op dit gebied? [op basis van een praktijkverkenning in twee gemeenten]
2. Wat vraagt het van gemeentelijke klantmanagers (en in het verlengde hiervan van gemeentelijk beleid en management) om op passende wijze klanten met een niet-westerse migratieachtergrond te begeleiden naar werk? [op basis van inzichten uit onderzoeksvraag 1 en werksessies]

STAKEHOLDERS

- **Afnemers resultaat onderzoek/project:** twee van elkaar verschillende gemeenten: doelgerichte selectie op basis van percentage bijstandsgerechtigden met migratieachtergrond; structuur en politieke kleur ten aanzien van arbeidstoeleiding.
- **Gebruikers resultaat onderzoek/project:** Nederlandse gemeenten (beleid, management, praktijk)
- **Personen/organisaties waar de verandering moet plaatsvinden:** klantmanagers, hoger management en beleidsmakers van Nederlandse gemeenten.
- **Te benutten influencers:** Divosa en 'Durf, doe, divers' van SZW.
- **Klankbord:** TNO en VNG, BVK (Beroepsvereniging Klantmanagers).
- **Samenwerkingspartners:** SZW en Divosa.

WAT GAAN WE DOEN

- Onderzoek, ontwikkelen tool, organiseren lerende praktijken, et cetera:
 - a. Praktijkverkenning bij twee Nederlandse gemeenten.
 - b. Interactieve werksessies/reflectiesessies op kennis uit praktijk en literatuur.
 - c. Participatief opstellen van programma van eisen voor 'goed verschil maken'.

RESULTATEN

- Product(en):
 - » Landelijke bijeenkomst waarin eerste bevindingen gedeeld en bediscussieerd worden.
 - » Vakpublicatie met daarin praktijkervaringen over omgaan met verschillen in arbeidstoeleiding niet-westerse burgers met een migratieachtergrond.
 - » Programma van eisen voor 'goed verschil maken' in gemeentelijke arbeidstoeleiding voor niet-westerse burgers met een migratieachtergrond.

26 Zie onder meer Meershoek, A., Krumeich, A., & Vos, R. (2007). Judging without criteria? Sickness certification in Dutch disability schemes. *Sociology of health & illness*, 29(4), 497-514.



De vorm van dit product zal gedurende het onderzoeksproject bepaald worden in afstemming met belanghebbenden. Er zijn materiële kosten begroot om voor ontwikkeling/vormgeving een externe partij in te huren.

- Impact en implementatie:
 - » In de werksessies werken we gericht samen met verantwoordelijken/beslissers op gemeentelijk en landelijk niveau. Dit zet hen al letterlijk en figuurlijk in beweging.
 - » Het participatief opgestelde programma van eisen zet randvoorwaarden voor borging op de kaart.
 - » Verdere borging willen we oppakken in 2021 (vraagt dus continuering van dit project in 2021!).

COMMUNICATIE

- Boodschap:

Het verschil in arbeidsparticipatie verkleinen tussen mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond is een ingewikkeld vraagstuk. Een belangrijke rol hierin is weggelegd voor gemeenten: deskundigen die beleid maken; managers die hier op sturen en klantmanagers die de arbeidstoeleiding uitvoeren. Dit project draagt bij aan inzicht en aangrijpingspunten voor klantmanagers, beleid en management voor de arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigden met een niet-westerse migratieachtergrond.

- Vorm:
 - » Vakpublicatie
 - » Bijeenkomst
 - » Programma van eisen waarvan de vorm gedurende het project bepaald zal worden (zijn materiële kosten voor begroot).
- Hoe en waar:
 - » Gemeenten (lokaal en regionaal);
 - » SZW (landelijk).

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITEN PLANNING EN -BEGROTING

- Concrete uitvoeringsactiviteiten:
 - a. Praktijkverkenning bij drie Nederlandse gemeenten
 - » Doelgerichte werving en selectie in afstemming met SZW (projectleider Doe, durf, divers en VIA-pilot Intensieve Begeleiding van Langdurig Werkzoekenden) en KIS-project naar arbeidstoeleiding vrouwelijke statushouders.
 - » Interviews met klantmanagers (eventueel aangevuld met participerende observaties): minimaal drie interviews per gemeente.
 - » Interviews met klanten (individueel of groepsgesprek): minimaal drie individuele interviews of één groepsgesprek per gemeente.
 - » Aanvullende interviews met hoger management en beleidsmakers van deelnemende gemeenten: minimaal twee interviews per gemeente.
 - b. Interactieve werksessies/reflectiesessies op kennis uit praktijk en literatuur
 - c. Participatief opstellen van programma van eisen voor 'goed verschil maken'



PLANNING/LOOPTIJD

Planning

		2020											
		jan	feb	mrt	apr	mei	Jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase A													
	Praktijkverkenning												
Fase B													
	Werk- en reflectiesessies												
Fase C													
	Programma van eisen												
Fase D													
	Borging												

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	48	5.088
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	188	13.348
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	134	6.968
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	55	2.200
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	425	5.950
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	425	11.475
Totaal Verwey-Jonker Instituut				45.029
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	24	1.992
Stafkosten Movisie		11	24	264
Overhead Movisie		26	24	624
Totaal Movisie				2.880
Materiële kosten				2.500
Totaal				50.409



5.2 Verbetering arbeidsmarktpositie vrouwen met een migratieachtergrond

Veel vrouwelijke asielzoekers en statushouders en gezinsmigranten hebben een afhankelijke verblijfsvergunning, omdat zij hun man zijn nagereisd naar Nederland. Daarnaast is de arbeidsmarktpositie van mannelijke nieuwkomers gunstiger dan die van vrouwen en blijken mannelijke statushouders meer te (kunnen) profiteren van ondersteuning bij arbeidstoeleiding (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018). Als we hier ook patronen van gender-ongelijkheid in het land van herkomst bij optellen, kunnen we veronderstellen dat veel vrouwelijke nieuwkomers nu, en op de langere termijn in meerdere opzichten afhankelijk zijn van hun partner en of onvoldoende zelfredzaam zijn. Niet alleen in financieel opzicht, maar ook wat betreft het contact met Nederlandse instituties en organisaties, en contact met informele organisaties, en sociale relaties met Nederlanders. Dit is problematisch vanuit het oogpunt van emancipatie en participatie, zowel maatschappelijk, als op de arbeidsmarkt.

Nederlandse vrouwen met een migratieachtergrond die al langer in Nederland wonen, kunnen eveneens te maken hebben met belemmeringen bij participatie op de arbeidsmarkt. Bij (sub)groepen is de participatie laag vanwege culturele factoren die participatie belemmeren. Ook speelt soms discriminatie, bijvoorbeeld gerelateerd aan het dragen van een hoofddoek. Daarnaast is in veel gemeenten geen specifiek beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers), en worden ook vrouwen in de bijstand niet altijd even goed ondersteund in hun weg naar werk.

KIS wil bijdragen aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond, nieuw- en oudkomers; daar waar sprake is van achterstanden. KIS heeft nog weinig aandacht besteed aan de specifieke positie van vrouwen, en hier is wel aanleiding toe. Arbeidstoeleiding richt zich vaker vanzelfsprekend op mannen terwijl de positie van vrouwen juist vraagt om meer (op hen afgestemde) ondersteuning. We bouwen in dit project voort op eerdere onderzoeken en kennis; en richten ons – vanuit maatwerk - op lacunes in gemeenten bij de ondersteuning van vrouwen met een migratieachtergrond.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Cijfers laten zien dat bepaalde groepen vrouwen met een migratieachtergrond minder vaak participeren op de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder migratieachtergrond en vaak een nog grotere achterstand op de arbeidsmarkt hebben dan mannen met een migratieachtergrond (onder andere Turks/Marokkaans-Nederlandse vrouwen, nieuwkomers). Uit een kennissynthese die we op dit moment uitvoeren rond de verbetering van arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (waaronder vrouwen met een migratieachtergrond), komt het volgende naar voren:

- Vrouwen met een migratieachtergrond worden vooral ondersteund door projecten die zijn gericht op de culturele aspecten die hen kunnen belemmeren om actief te worden op de arbeidsmarkt.
- Deze projecten zijn weinig ingebed/geborgd in de (reguliere) arbeidstoeleiding.
- De projecten en de synthese leveren wel kennis op over wat werkt. Bijvoorbeeld inzichten over cultuur- en gender-sensitief werken en over wat deze vrouwen nodig hebben om succesvol te kunnen worden toegeleid naar arbeid.
- Een belangrijk vraagstuk ligt bij gemeenten: hoe kunnen zij ertoe worden aangezet om actiever te werken aan de arbeidstoeleiding van vrouwen met een migratieachtergrond? Wat helpt hen daarbij?
- Goede ervaringen zijn opgedaan met de inzet van *persona's of profielen*. Daarbij is wel de toepassing ervan een heel belangrijk vraagstuk.

DOELSTELLING

- Stappen zetten naar een actievere en betere toeleiding van vrouwen met een migratieachtergrond naar werk, voortbouwend op inzichten uit onderzoek en in samenwerking met gemeenten. Met als middel het gebruik van profielen van vrouwen.
- Diversiteit van de doelgroep goed in beeld brengen bij gemeenten door deze een gezicht te geven aan de te onderscheiden groepen via levendige profielen.
- Deze aanvullen met suggesties voor wat nodig is om hun toeleiding naar arbeid te ondersteunen.
- Meer inzicht krijgen in hoe de profielen ingebed kunnen worden in reguliere ondersteuning en dienstverlening van gemeenten.



STAKEHOLDERS

Het project (gezamenlijk uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut en Movisie) voeren we uit in drie verschillende gemeenten, die we waar mogelijk in 2019 al willen werven via onder andere een bijeenkomst op 7 november binnen het huidige project vrouwelijke statushouders en een VIA-bijeenkomst georganiseerd door het ministerie van SZW op 11 november. We zoeken gemeenten die onderling verschillen in grootte en/of populatie. We willen per gemeente een meedenkgroep samenstellen waarvan zowel uitvoerende professionals (bijvoorbeeld klantmanagers) en beleidsmakers als experts uit de gemeenschappen zelf deel uitmaken.

Dit project stemmen we af met andere projecten, zoals het KIS-onderzoek onder klantmanagers, de SZW-pilots voor vrouwelijke statushouders en de VIA-pilots. De (tussentijdse) resultaten worden actief met hen gedeeld. Ook zoeken we waar nodig de samenwerking op met de Alliantie Samen Werkt Het (onder andere van Women Inc). De alliantie wordt benaderd voor advies, feedback op de ontwikkelde profielen en disseminatie en borging van de te ontwikkelen producten.

WAT GAAN WE DOEN

- **Onderzoek, ontwikkelen tool, organiseren lerende praktijken, et cetera:**

Dit project bouwt voort op de kennissynthese die in opdracht van het ministerie van OCW wordt ontwikkeld over (re)integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt (waaronder vrouwen met een migratie- of vluchtachtergrond). Uit de kennissynthese komt naar voren dat er nog geen sprake is van effectieve interventies rondom re-integratie van deze vrouwen. De doelgroep is zeer divers: maatwerk is nodig. Daarnaast blijkt uit de kennissynthese dat op dit moment in projecten of interventies die tot doel hebben om de (arbeids)participatie te verhogen, vooral gesleuteld wordt aan de vrouwen zelf (de aanbodkant). Dit terwijl de kennissynthese laat zien dat aandacht voor contextvariabelen noodzakelijk is om hun achterstand op de arbeidsmarkt te verkleinen, dan wel in te halen.

De kennissynthese levert wel betrekkelijk eenduidige en overlappende werkzame elementen op aan zowel de aanbodkant als aan de vraagkant (arbeidsmarkt/werkgevers): aandacht, maatwerk, intensieve steun op de werkplek, het creëren van draagvlak binnen de organisatie (inclusief werkklimaat) en steun vanuit het sociale netwerk (waaronder een effectieve samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en zorginstaties) zijn algemene, dominante concepten.

Tot slot laat de kennissynthese zien dat in interventies, gericht op het vergroten van de (arbeids)participatie van vrouwen, na de (gesubsidieerde) projectperiode meestal niet geïmplementeerd worden en geen onderdeel worden van reguliere ondersteuning/dienstverlening aan de vrouwen en/of werkgevers. Met andere woorden: als de subsidie stopt, stopt het project. Bovendien zijn veel interventies gericht op het 'arbeidsfit' maken van vrouwen, terwijl maar de vraag is of zij daarna zelfstandig de weg naar een betaalde baan weten te vinden.

Het project bouwt ook voort op de ervaringen die zijn opgedaan binnen het huidige KIS-project rondom arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders, waarbij drie gemeenten worden ondersteund bij het ontwikkelen van een meer emancipatiesensitief beleid en praktijk. Hieruit blijkt dat in de praktijk meer tijd en begeleiding nodig zijn om een deel van deze vrouwen toe te rusten om eerste stappen richting arbeid te kunnen zetten. Ook kan er nog veel winst worden behaald door aanbod voor niet-uitkeringsgerechtigden actief onder de aandacht te brengen en (intensiever) samen te werken met lokale of regionale voorzieningen en initiatieven.

Gegeven deze uitkomsten stellen wij voor om ons in dit KIS-project te richten op het in beeld brengen en toepassen van werkzame elementen volgens de praktijk bij arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond (ten aanzien van de aanbod- en vraagkant) in de reguliere ondersteuning/dienstverlening van gemeenten aan vrouwen en/of werkgevers.

Zoals beschreven, laat de kennissynthese zien dat de groep vrouwen met een migratieachtergrond zeer divers is. Een eerste onderscheid (ten behoeve van de profielen) dat wij op basis van onderzoek maken, is dat tussen nieuwkomers (vrouwelijke statushouders/nareizigers en gezinsmigranten) en Nederlandse vrouwen met niet-westerse migratieachtergrond (zowel oudkomers als vrouwen van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren). Een tweede bepalend onderscheid met betrekking tot het ondersteuningsaanbod van gemeenten en de relatie met de arbeidsmarkt is of men uitkeringsafhankelijk is of niet.



Dit levert een eerste indeling in de volgende subgroepen op:

	Nieuwkomers	Gevestigden
Uitkeringsgerechtigd	Vrouwelijke statushouders/nareizigers	Vrouwen met migratieachtergrond (met Nederlandse startkwalificatie)
Niet-uitkeringsgerechtigd	Vrouwelijk statushouders/nareizigers met werkende partner Gezinsmigranten	Vrouwen met migratieachtergrond (met Nederlandse startkwalificatie)

Binnen deze subgroepen is sprake van een grote diversiteit naar bijvoorbeeld:

- Herkomstgroepering
- Opleidingsniveau/startkwalificatie/werkervaring/beroepsidentiteit
- Leeftijd
- Migratiegeneratie
- Gezinssituatie (wel/geen kinderen)
- Ambitie/motivatie om betaald werk te verrichten
- Taalvaardigheid
- Sociale steun en netwerk
- Wijze waarop men vindbaar/bereikbaar is voor gemeenten, organisaties, werkgevers (participatiewetkader of niet, et cetera).

Voor diverse subgroepen zijn daarnaast diverse randvoorwaarden relevant.

We ontwikkelen op basis van de bevindingen in dit project zogenaamde profielen: dit zijn beschrijvingen van diverse 'typen' vrouwen, die de basis vormen voor de route die men doorloopt om werk te vinden/houden. De profielen die we ontwikkelen zijn levendige beschrijvingen van een bepaald type vrouw dat arbeidstoeleiders kunnen tegenkomen; vrouwen met bepaalde kenmerken. Aan de profielen worden ook mogelijke middelen gekoppeld die gemeenten kunnen inzetten. We bouwen in dit project voort op een dergelijke methode die in Rotterdam wordt toegepast om te komen tot een effectieve en meer op maat ondersteuning van werkzoekenden. De profielen van de gemeente Rotterdam geven handvatten bij de arbeidstoeleiding op drie niveaus:

- Overzicht – Over iemands situatie in het algemeen.
- Inzicht – Zelfinzicht en inzicht in kans op werk.
- Uitzicht – Perspectief, richting en doelen bepalen en de ontwikkeling volgen.

Dat wat nodig is om de gestelde doelen te bereiken, is nadrukkelijk onderdeel van de profielen, dat wil zeggen dat beschreven wordt welke ondersteuning vanuit gemeente/werkgever nodig zijn en aan welke randvoorwaarden tegemoet moet worden gekomen.

De gemeente Rotterdam gebruikt de profielen voor alle werkzoekenden met een uitkering. Wij maken/verfijnen profielen voor vrouwen met een migratieachtergrond (nieuw of gevestigd en met of zonder uitkering; met of zonder werkervaring/duidelijke beroepsidentiteit). We gebruiken hierbij inzichten uit de (internationale) literatuur (zoals verzameld in de kennissynthese), uit eerdere KIS-projecten, onze ervaringen van het ontwikkelen en implementeren van beschrijvingen van typen vrouwen volgens de persona-methodiek zoals in 2013 ontwikkeld door Movisie, en ervaringskennis (zoals verzameld in het projecten/interventieoverzicht van de kennissynthese).

We betrekken gemeenten die interesse hebben in het versterken van de positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt al vanaf de start van het project. We leggen hen de profielen voor, passen ze aan zodat ze voor hen werkbaar lijken; we testen de profielen vervolgens op bruikbaarheid in enkele gemeenten en passen deze indien nodig opnieuw aan. In het tweede deel van dit project ondersteunen we de gemeenten bij de implementatie van de profielen in hun reguliere ondersteuning bij (re)integratie van (nieuwkomende en gevestigde) vrouwen met een migratieachtergrond. Dit betekent dat gemeenten nagaan op welke wijze de profielen concreet kunnen worden gebruikt in de lokale ondersteuningsstructuur en wat ze opleveren. We zijn van plan de opbrengsten van dit project in



2021 te verwerken in een concreet product, wat voor andere gemeenten die aan de slag willen met vrouwen met een migratieachtergrond ook bruikbaar is.

Fase 1: Ontwikkelen profielen en werven gemeenten (parallel)

Fase 2: Test van de concept-profielen in de gemeenten (stedelijk/landelijk, omvang en kenmerken van de doelgroep, et cetera).

Fase 3 Ondersteuning gemeente bij implementatie van de profielen; hierbij zetten we mogelijk eerder beproefde middelen in, zoals een werksessie met het Participatiewiel. Dit betreft een instrument voor integrale participatiebevordering, speciaal ontwikkeld voor gemeenten.

In 2021 zouden we de resultaten van het implementatieproces kunnen vertalen naar een beknopte handreiking voor andere gemeenten met *lessons learned* over toepassing; en een uitwisselingsbijeenkomst voor het verspreiden van inzichten.

RESULTATEN

- Uitgewerkte profielen van verschillende 'type vrouwen' die deze vrouwen een gezicht geven en waarin gemeenten wordt aangereikt wat zij nodig hebben voor arbeidstoeleiding op maat.
- Drie gemeenten hebben de profielen mee ontwikkeld en ingezet in de praktijk van arbeidstoeleiding.
- Kennis is waar mogelijk gedeeld met relevante stakeholders en experts, bijvoorbeeld op bijeenkomsten georganiseerd door bijvoorbeeld Divosa, SZW en/of VNG.
- Artikel op www.KIS.nl en relevante websites voor gemeenten met belangrijkste inzichten en uitkomsten.

Impact/implementatie:

De profielen worden ontwikkeld met een concreet doel voor ogen en in nauwe samenwerking met de gemeenten. Zo voorkomen we dat de profielen uitsluitend iets op papier blijven. Door gemeenten in een vroeg stadium te betrekken, maken we hen mede-eigenaar. Vervolgens besteden we veel tijd aan de inbedding van de profielen, zodat ze daadwerkelijk hiermee aan de slag kunnen en de profielen zijn geborgd binnen de arbeidstoeleiding van de deelnemende gemeenten.

COMMUNICATIE

De primaire doelgroep die we willen bereiken zijn gemeenten, zowel beleidsmakers als klantmanagers die in de praktijk met de profielen gaan werken. We zetten diverse middelen in om hen te bereiken: artikelen via de KIS-website, Binnenlands Bestuur of VNG Magazine en verspreiding van de gemaakte profielen via het netwerk van en bijeenkomsten georganiseerd door Divosa, VNG en SZW.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Het project kent de volgende fases:

Fase 1: ontwikkelen profielen met de gemeenten

Op basis van literatuur (onder andere kennissynthese en onderzoek met interviews met vrouwelijke statushouders in hun zoektocht naar werk, KIS 2019) en ervaringen in projecten, stellen we een eerste concept van de profielen op. Deze profielen worden aan gemeenten voorgelegd in een werksessie en aangescherpt. Bij de werksessie nodigen we ook een aantal sleutelpersonen uit (zie <https://www.pharos.nl/sleutelpersonen/>).

Belangrijke bespreekpunten in de werksessie zijn: werkzaamheid voor de gemeenten; zijn de profielen specifiek genoeg, onderscheidend genoeg, en zijn het er niet te veel; zijn de profielen herkenbaar? Een specifiek aandachtspunt is: hoe zijn de profielen helpend zonder dat ze stereotypering in de hand werken? Ofwel: hoe kunnen ze op maat worden benut? Hoe helpen ze echt om meer vanuit vrouwen en hun leefwereld te denken? Hoe maken we ze levend(ig) genoeg?

Fase 2: testen van profielen

Aan het eind van deze fase testen we de profielen beperkt (samen met de gemeenten en (vertegenwoordigers van) vrouwen uit de doelgroep) en passen we ze waar mogelijk aan.

Fase 3: implementatie profielen in de gemeente



Als de profielen inhoudelijk getest zijn en definitief zijn vastgesteld, willen we gemeenten begeleiden bij de implementatie ervan. We stellen met de gemeente vast wat de beste methode is om de profielen in de praktijk te gebruiken; en waar de voornaamste vragen liggen waar de implementatiefase antwoord op moet geven; dit kan per gemeente verschillen. Mogelijk zetten we elementen in als een implementatiesessie met het Participatiewiel Samenspel XXL, een instrument dat inzichtelijk maakt hoe je aanbod en participatiedoelen aan elkaar verbindt. We halen bij de gemeenten de lessen op rond de implementatie.

In 2021 willen we de ervaringen bij de implementatie – in overleg met het ministerie van SZW - benutten voor het ontwikkelen van een praktisch product voor andere gemeenten die aan de slag willen met profielen; en willen we dit product en inzichten uit het project actief verspreiden via een uitwisselingsbijeenkomst. De profielen zelf komen wel al beschikbaar in 2020.

PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: Werving gemeenten en ontwikkelen profielen	■											
Fase 2: Testen profielen					■							
Fase 3: Ondersteuning gemeenten bij implementatie									■			

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	88	9.328
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	60	4.260
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	55	2.860
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	35	1.400
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	238	3.332
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	238	6.426
Totaal Verwey-Jonker Instituut				27.606
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	74	6.142
Movisie	Junior	56	70	3.920
Movisie	Projectassistent	46	25	1.150
Stafkosten Movisie		11	169	1.859
Overhead Movisie		26	169	4.394
Totaal Movisie				17.465
Materiële kosten				5.000
Totaal				50.071



Thema 6 Jeugd en opvoeding

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 6.1 Opvoeding in de multi-etnische samenleving
- 6.2 Invloed van sociale media op het gedrag van jongeren, met en zonder een migratieachtergrond vergeleken
- 6.3 Samen opgroeien

6.1 Opvoeden tot verbinding in de multi-etnische samenleving

LEREN VAN OUDERINITIATIEVEN, GERICHT OP CONTACT EN VERBINDING VOOR HUN KINDEREN

De toenemende segregatie en relatief zwakke sociale cohesie in multi-etnische wijken vormen een belangrijke uitdaging voor ambtenaren en professionals in de jeugdsector. Ook ouders hebben er als opvoeders mee te maken. Ouders die hun kinderen opvoeden in een multi-etnische stad of wijk, kunnen allerlei vraagstukken tegenkomen die gaan over de verhouding tot de ander. Waar ouders met een migratieachtergrond het vraagstuk van 'etnische socialisatie' moeilijk(er) kunnen ontlopen, zijn veel Nederlandse ouders zonder migratieachtergrond er niet zo sterk mee bezig. Veel van deze ouders, ook in de grote steden, kiezen (al dan niet bewust) voor scholen en omgevingen waar ze minder in contact komen met kinderen en ouders met een migratieachtergrond. Een kleine groep zoekt wel actief de verbinding, omdat zij dit als opvoeders belangrijk vinden voor hun kinderen, bijvoorbeeld via school of buurtactiviteiten. Het is interessant om te leren van dergelijke initiatieven van ouders: waarom kwamen zij in actie, wat zijn hun ervaringen geweest, wat werkt en wat niet?

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Initiatieven van ouders die verbinding zoeken, bijvoorbeeld door te pogen zwarte scholen meer een afspiegeling te laten zijn van de multi-etnische wijk of stad, sterven vaak een vroege dood, doordat er onvoldoende ondersteuning is bij de lastige vragen die het samenleven in de wijk/op school met zich meebrengt. Om bij het voorbeeld van school te blijven: ouders lopen tegen vraagstukken aan die ze vooraf niet hadden voorzien; de school is vaak handelingsverlegen en is niet altijd ondersteunend op initiatieven. De koplopers keren zich daardoor vaak teleurgesteld af, zo komt uit signalen in de praktijk naar voren. Andere initiatieven waar (vooral) ouders en kinderen bij elkaar komen, zoals buurtcampings, gezamenlijke buurtinitiatieven van ouders rond veiligheid rond de school of in de wijk, of gemengde informele oudergroepen in wijkacademies waar opvoeden tot verbinding een belangrijk aandachtspunt vormt, zijn mogelijk succesvoller. Juist initiatieven van ouders zijn interessant; zij brengen kinderen die anders gescheiden opgroeien door hun initiatieven al op jonge leeftijd bij elkaar, en leggen een basis voor een minder gesegregeerde toekomst; althans: als hun initiatieven duurzaam blijven.

Het is van belang om te leren van deze initiatieven en te kijken hoe ze kunnen slagen. Welke factoren dragen bij aan de werkzaamheid ervan? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om initiatieven te laten slagen en verankeren in staand beleid? Wat laten de ervaringen van gezinnen die verbinding zoeken ons zien? Zijn er specifieke ondersteuningsbehoeften bij mensen die verbindingen zoeken en/of professionals als die daarbij betrokken zijn? We leggen de focus op initiatieven van ouders met een Nederlandse achtergrond, omdat deze groep volgens verkenningen van onder andere Maurice Crul en collega's het minst de verbinding met andere etnisch-culturele groepen zoekt. Hier valt dus het meest te winnen. Waar relevant, betrekken we ook eventuele initiatieven van ouders met een migratieachtergrond om tevens van de vergelijking te kunnen leren.

Urgentie

De urgentie van het vraagstuk is hierboven al kort beschreven. Ter aanvulling: voor landelijke en lokale overheden, en ook voor organisaties en professionals in de jeugdsector, vormt het realiseren van verbinding tussen burgers met diverse achtergronden en sociale cohesie een belangrijk beleidsdoel. De heterogene samenstelling van de bevolking in veel wijken en scholen vraagt om extra investering, mede gezien de scheidslijnen tussen bevolkingsgroepen, toenemende polarisatie en negatieve invloed daarvan op de ontwikkeling van kinderen. Juist de initiatieven van ouders, die met hun kinderen een werkelijke ontmoeting op een dieper niveau zoeken (*engaged encounters*), die verder gaat dan gezamenlijke tijdelijke ontmoetende activiteiten in de wijk (*convivial encounters*), verdienen het te kunnen slagen. Zeker omdat kinderen erbij zijn betrokken; de mogelijkheid met elkaar op te groeien van jongs af aan is een kans bij uitstek om scheidslijnen te doorbreken.



DOELSTELLING

Maatschappelijke doelen:

Het bevorderen van sociale cohesie in de wijk/op school.

Het ondersteunen van beleid, gericht op sociale cohesie van het ministerie van SZW en van gemeenten, ondersteunen van organisaties en uitvoerende professionals in de jeugdsector (als dit aangewezen partijen zijn) of ouders zelf.

Onderzoeksdoelstelling

Een verkenning van de ervaringen, opgedaan in initiatieven van ouders met een Nederlandse achtergrond (en waar relevant ouders met een migratieachtergrond) om verbinding tot stand te brengen tussen ouders en kinderen met verschillende etnische achtergronden, met als doel tot inzichten te komen over wat wel/niet werkt. Ervaringen die ook benut kunnen worden voor ondersteuning van ouders die als opvoeders verbinding zoeken en/of van daarbij betrokken professionals.

Onderzoeksvraag

Waarom kiezen ouders ervoor de verbinding te zoeken voor hun kinderen? Op welke manier hebben ze dat gedaan? Wat zijn hun ervaringen daarbij? Wat voor lering is daaruit te trekken, ook uit de vergelijking tussen initiatieven van ouders met en zonder migratieachtergrond? En hoe kunnen we dergelijke initiatieven stimuleren en ouders en/of professionals daarbij ondersteunen?

STAKEHOLDERS

Afnemers resultaat onderzoek/project:

Ministeries SZW, OC&W, VWS, gemeenten, professionals in de jeugdsector (onder andere onderwijs).

Gebruikers resultaat onderzoek/project:

Ministeries SZW, OC&W, VWS, gemeenten, organisaties en professionals in de jeugdsector (onder andere onderwijs), en ouderorganisaties (bijvoorbeeld OCO Amsterdam) en oudergroepen die initiatieven tot verbinding willen nemen.

Personen/organisaties waar de verandering moet plaatsvinden:

Ouders, oudergroepen of -vertegenwoordigers, gemeenten, organisaties en professionals in de jeugdsector.

Klankbord:

Ron van Wonderen (coördinator KIS-thema Polarisatie en Verbinding), ervaringsdeskundigen uit initiatieven, Ouder Consumenten Organisatie (OCO).

Beoogde samenwerkingspartners:

Geen

WAT GAAN WE DOEN

Kwalitatief onderzoek met het accent op verkenning van een aantal initiatieven, gericht op slaag- en faalfactoren en ondersteuningsbehoeften (inhoud en vorm) bij ouders en betrokken professionals in enkele multi-etnische wijken. Streven naar het leren van variatie. We spreken ouders en vertegenwoordigers van scholen of betrokkenen (als vrijwilligers of professionals) bij andere initiatieven.

RESULTATEN

Product(en):

Een artikel met ervaringen van ouders en betrokken vrijwilligers en professionals, en afhankelijk van de uitkomsten tips, aanknopingspunten, te plaatsen op landelijke sites waar gemeenten of organisaties die met ouders/jeugd werken informatie zoeken (onderwijsvakbladen bijvoorbeeld). En een product voor ouders en ouderinitiatieven zelf; te verspreiden via bijvoorbeeld landelijke websites als www.opvoeden.nl, maar ook via lokale ouderbelangenorganisaties zoals OCO. Vorm hangt mede af van de uitkomsten.

Impact en implementatie:

Zie hierboven.



COMMUNICATIE

Twee artikelen. Zie resultaten/producten.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

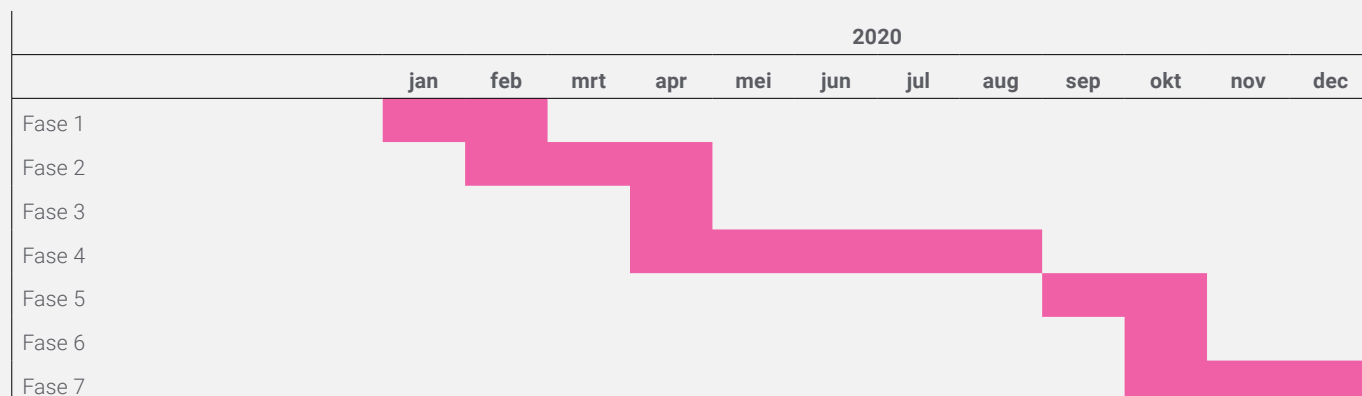
- Concrete uitvoeringsactiviteiten:
 1. Korte inventarisatie van relevante literatuur (bijvoorbeeld onderzoek Talja Blokland rond *community*/binding, onderzoek van Maurice Crul e.a. rond dit onderwerp; link leggen met zijn onderzoeksgroep). Relevante begrippen inbrengen uit aanpalende onderzoeken, bijvoorbeeld *convivial* en *engaged encounters* (uit ons NWA-onderzoek Kracht van Ontmoeting);
 2. Inventarisatie van (lopende en beëindigde) initiatieven in de breedte van de jeugdsector via deskresearch (onder andere websites als www.samennl.nl), netwerkpartners, projecten van KIS (via Ron van Wonderen) en als nodig oproepen sociale media.
 3. Besluitvorming over selectie van nader te verkennen initiatieven (met variatie in aard, als mogelijk).
 4. Verkenning aan de hand van documentatie, interviews (maximaal vijftien).
 5. Analyse bevindingen.
 6. Toetsing en aanvulling van bevindingen in een expertmeeting met ervaringsdeskundigen en met wetenschappers (bijvoorbeeld Ghorashi, Blokland).
 7. Eindproducten.

De projecten 4.1 (Segregatie in het onderwijs), 6.3 (Samen opgroeien) en het voorliggende project zijn nauw aan elkaar verwant. Project 4.1 is een op handelingsmogelijkheden van beleidsambtenaren en professionals gerichte verkenning, project 6.3 is gericht op bindende initiatieven vanuit organisaties, gericht op kinderen en scholen, en het onderhavige op initiatieven vanuit ouders als opvoeders. De uitwisseling en samenwerking tussen de projecten wordt zo vormgegeven dat ze elkaar versterken en overlap wordt voorkomen. Wat betreft het voorliggende project vindt uitwisseling en afstemming plaats zowel bij de inventarisatie van relevante literatuur (met name met 4.1) en initiatieven (met name met 6.3), selectie van nader te verkennen initiatieven (idem) en analyse en toetsing van de bevindingen (met beide projecten).



PLANNING/LOOPTIJD:

Planning per fase in maanden



Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	130	13.780
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	115	8.165
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	135	7.020
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	61	2.440
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	441	6.174
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	441	11.907
Totaal Verwey-Jonker Instituut				49.486
Materiële kosten				500
Totaal				49.986



Invloed van *social influencers* op het gedrag van jongeren, met en zonder migratieachtergrond vergeleken

Jongeren brengen dagelijks veel tijd door op het internet. Ruim 93 procent van de twaalf- tot achttienjarigen bezoeken het internet voor toegang tot sociale media (CBS, 2019). Vooral Instagram en YouTube zijn populair. Op deze kanalen zijn ook veel *social influencers* aanwezig, mensen die veel bereik hebben op een sociaal medium en dit bereik ook weten te activeren. De *influencers* van nu worden ook wel de popidolen van de jaren negentig genoemd. Maar in hoeverre deze *influencers*, en sociale media in het algemeen, van invloed zijn op de identiteitsbeleving en binding van jongeren met een migratieachtergrond is nog nauwelijks onderzocht (Day & Badou, 2019). Wel is het aannemelijk dat sociale mediagebruik invloed heeft op de identiteitsontwikkeling van jongeren, bijvoorbeeld op het zelfbeeld (zie Van Oosten et al., 2018).

Jongeren die worstelen met het vinden van hun plek in de Nederlandse samenleving, worstelen bij de zoektocht naar hun eigen identiteit en/of zich uitgesloten voelen, zijn potentieel extra gevoelig voor invloeden van buitenaf, zoals van de *influencers* die ze dagelijks online volgen. Dit kan resulteren in risicogedrag zoals het kopen van dure designkleding en waardoor ze in de schulden komen. Of, in een extremer geval, een filmpje met een neppistool opnemen en verspreiden via sociale media – met alle gevolgen van dien. KIS wil verkennen hoe jongeren beïnvloed worden door *social influencers* en hoe zich dat uit in gedrag, zowel positief als negatief, en of dat anders is voor jongeren met of zonder migratieachtergrond.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Zoals gezegd zijn *social influencers* de ‘sterren’ van nu. Zij leveren gespreksstof, hebben commerciële invloed op hun volgers en worden vaak als voorbeeld of rolmodel gezien door jongeren²⁷. Tegelijkertijd kunnen *influencers* bewust of onbewust negatief gedrag aansporen. Uit eerder onderzoek blijkt dat bijna de helft van de jongeren zegt dat sociale media een negatieve invloed hebben op een of meerdere onderdelen van hun leven (CBS, 2015). Denk aan verminderde schoolresultaten of slechter slapen. Meisjes hebben vaker last van negatieve invloeden van sociale media. Of jongeren mét een migratieachtergrond (in combinatie met andere specifieke kenmerken als leeftijd, sociaaleconomische status, leefomgeving en gender) meer of minder risicogedrag vertonen door invloed van sociale media dan jongeren zonder migratieachtergrond, is weinig bekend. In dit project willen we daarbij specifiek inzoomen op de invloed van *social influencers*. Deze verkenning kan een opmaat zijn naar eventuele vervolgactiviteiten zoals het opzetten of aanpassen van concrete interventies voor professionals die veel met jongeren werken, zoals docenten en jongerenwerkers.

DOELSTELLING

Dit project wil meer kennis ophalen over de mogelijke invloed van *social influencers* op (risico)gedrag van jongeren met én zonder migratieachtergrond. Risico's op internet worden door onderzoekers (De Moor et al., 2008) onderscheiden in commerciële risico's, zoals dure merkkleding online kopen, content risico's, zoals ongeschikt en/of ongepast beeldmateriaal ontvangen of verspreiden, en contact risico's, zoals *grooming*. In dit project zoomen we in op de eerste twee: commerciële risico's en content risico's.

Onderzoeksvraag:

Wat is de invloed van *social influencers* op het gedrag (zowel positief als negatief) van jongeren zonder én met migratieachtergrond tussen veertien en achttien jaar?

STAKEHOLDERS

Dit project wordt uitgevoerd door Movisie. Hierbij worden waar nodig experts geconsulteerd van organisaties als Platform JEP, EMMA, YoungWorks en worden verbindingen gelegd met activiteiten en projecten van Movisie buiten KIS.

WAT GAAN WE DOEN

In dit project staan de diepte-interviews met de jongeren centraal. Vooraf doen we een beknopte literatuurverkenning. De interviews analyseren we en de resultaten bundelen we in een rapport met aanbevelingen voor vervolgacties, indien wenselijk.

²⁷ Bron: YoungWorks. <https://www.youngworks.nl/jongeren-over-influencers/>.



RESULTATEN

- Inzicht in of én hoe jongeren in hun gedrag beïnvloed worden door **social influencers** en of dit zich anders uit bij jongeren met en zonder migratieachtergrond.
- Rapport met aanbevelingen voor mogelijke vervolgactiviteiten.
- Artikel 'Jongeren over **social influencers**. Tien inzichten' (is werktitel) voor jongerenwerkers en onderwijsprofessionals.

COMMUNICATIE

De resultaten worden in een aantrekkelijk artikel verspreid via KIS.nl, Zorg & Welzijn, Sociaal Werk Nederland, Profielactueel.nl, School & Veiligheid.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING:

In dit project onderscheiden we drie fases:

Fase 1: Verkenning literatuur

Een beknopte verkenning naar wat er al bekend is van de invloed van **social influencers** op jongeren. Via Google Scholar wordt relevante wetenschappelijke literatuur verzameld. Daarbij zoeken we antwoorden op vragen als: wat is de invloed van sociale media, en **social influencers** in het bijzonder, op het gedrag (zowel risicogedrag als positief gedrag) van jongeren? Welk risicogedrag kunnen we onderscheiden? Welke jongeren zijn vooral beïnvloedbaar? En welke achtergrondkenmerken van jongeren spelen daarbij een rol (gender, leeftijd, sociaaleconomische status, migratieachtergrond et cetera)?

Fase 2: Interviews met jongeren

Op basis van de literatuurverkenning stellen we een vragenlijst op voor de kwalitatieve diepte-interviews met jongeren. De jongeren werven we via jongerenwerkers die we kennen vanuit andere projecten (This is me!, Project Grey et cetera) en via scholen voor voortgezet onderwijs. We richten ons op jongeren tussen veertien en achttien jaar. We kiezen de ondergrens van veertien jaar omdat volgens recent onderzoek van Telecompaper op die leeftijd alle kinderen een eigen mobiel toestel hebben.

In totaal nemen we twintig interviews af waarin we jongeren vragen welke **influencers** ze online volgen, wat maakt dat deze rolmodellen zo tot hun verbeelding spreken, hoe ze zelf denken dat ze door hen beïnvloed worden et cetera.

Fase 3: Rapport en aanbevelingen voor vervolgacties

De interviews van de jongeren worden samengevat in een artikel met de belangrijkste inzichten die jongeren zelf geven over de invloed van **influencers**. Dit wordt gedeeld via verschillende kanalen die relevant zijn voor jongerenwerkers en onderwijsprofessionals. Verder wordt deze verkenning gepresenteerd in een rapport met aanbevelingen voor mogelijke vervolgactiviteiten.

Gezien dit project een verkenning betreft met een relatief beperkt aantal uren, willen we het project niet over het gehele jaar 'uitsmeren'. Het doel is om eind van de zomer het rapport af te hebben en daarmee het project af te ronden.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1: literatuurverkenning	■	■										
Fase 2: interviews			■	■	■	■						
Fase 3: rapport en aanbevelingen						■	■	■	■			

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	87	7.221
Movisie	Junior	56	98	5.488
Stafkosten Movisie		11	185	2.035
Overhead Movisie		26	185	4.810
Totaal Movisie				19.554
Materiële kosten				1.000
Totaal				20.554



6.2 Samen opgroeien

Jongeren staan tegenwoordig in Nederland voor extra uitdagingen in opgroeien, zoals het omgaan met vervreemding, segregatie en polarisatie in een pluriforme samenleving. Maatschappelijk lijkt steeds meer behoefte om van elkaars (etnisch-culturele) achtergrond, geschiedenis en identiteit kennis te nemen ter bevordering van sociale cohesie en verbinding. Ook het Rijk en de lokale overheden hebben aandacht voor het versterken van de sociale cohesie in de samenleving, door beleid te ontwikkelen waarbij diverse actoren in de samenleving/lokale gemeenschappen worden betrokken en daarmee de onderlinge samenhang te versterken. Een duidelijk overzicht van wat er op dit vlak bestaat aan nieuwe initiatieven die aansluiten op de jeugd van tegenwoordig ontbreekt; zo ook de kennis over elementen die werkzaam zijn. Welke aanpakken/methodieken worden in Nederland al toegepast en wat zijn de werkzame elementen in de context van jeugd?²⁸

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Een grote mate van verscheidenheid naar achtergrond is voor een groot deel van de Nederlandse samenleving een alledaagse realiteit, met name voor de jongere generaties in grote en middelgrote steden. Uit recent onderzoek van het Platform JEP weten we dat onder jongeren met verschillende achtergronden sprake is van segregatie en groepsvorming (Verkenning Platform JEP, 2019). Verder is een bekende min of meer actuele ontwikkeling segregatie in het onderwijs, waarbij leerlingen eerder kiezen voor een school waar veel leerlingen uit hun etnische groep zitten (Sovago, 2019). Zo heeft het basisonderwijs de laatste decennia doorgaans te maken met 'de witte vlucht'.²⁹

Een ander beeld dat zich laat optekenen zijn signalen dat de etnische achtergrond niet per se bepalend is in groepsvorming bij jongeren, *lifestyle* lijkt hierin eerder een essentiële rol te spelen (Day & Badou, 2019). In de sociologische literatuur worden traditiegetrouw de begrippen *bonding* (binding en oriëntaties binnen de eigen groep) en *bridging* (binding en oriëntaties buiten de eigen groep) van de Amerikaanse socioloog Robert Putnam gebruikt om sociale binding tussen verschillende groepen in kaart te brengen. Ook in het beleidsdiscours zijn deze begrippen nog tamelijk dominant. Tegenwoordig lijken deze inzichten steeds minder van toepassing bij de manier waarop de huidige generatie jongeren de identiteit beleeft en vorm geeft aan de sociale omgeving. Hoewel jongeren zich over het algemeen nog sterk identificeren met de eigen etnisch-culturele gemeenschap, is tegelijkertijd in hun beleving niet altijd te spreken van een 'eigen groep' of de 'andere groep' enkel op basis van de etnische achtergrond, de oriëntaties zijn fluïde en hybride. Per context verschilt het met wie jongeren zich identificeren en of ze zich in de ander herkennen. Begrip voor elkaar en kennis over elkaars *lifestyle* lijken belangrijke voorwaarden voor sterke relaties. Toch zien we dat jongeren op latere leeftijd veelal omgaan met leden uit de eigen etnische groep (Huijnk et al, 2015), ook wanneer zij in het verleden een min of meer gemixte vriendenkring hadden (Ibid.). In beginsel is dit verschijnsel niet problematisch. Scheidslijnen in de samenleving tussen groepen is van alle tijden. De vraag is hoe te voorkomen dat deze relatieve segregatie zich ontwikkelt tot polarisatie onder jongeren. Nu, maar ook later?

Tegen de achtergrond van de ervaren segregatie onder jongeren constateren we anno 2019 een trend van verschillende projecten die de laatste jaren van de grond komen met als doel de nieuwe generatie jongeren met elkaar in verbinding te brengen. Aansluitend op de leefwereld van jongeren beogen deze projecten het samen opgroeien te willen bevorderen door diepgaande contacten te stimuleren. Projecten als De muren hebben oren; Vreedzame school/wijk; Het Weerbare midden Maastricht; Back to the Roots en andere projecten zijn bij KIS bekend. Het is aannemelijk dat meer van dit soort projecten bestaan, vaak geïnitieerd door onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties of sociale ondernemers. Er is echter weinig zicht bij beleidsmakers en professionals welke (beleids)projecten actief zijn, welk programma zich richt op welke aspecten van verbinding en onder welke condities projecten geïmplementeerd kunnen worden voor een succesvolle uitwerking. Onder beleidsmakers bestaat behoefte aan een duidelijk overzicht, professionals willen concrete handvatten.

28 Binnen het KIS-werkplan 2020 hebben drie projecten een duidelijk samenhang binnen het bredere thema van cohesie. Dit project (6.3) focust zich op de initiatieven gericht op jongeren geïnitieerd door onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties, project 6.1 gaat over initiatieven van opvoeders om segregatie te doorbreken/binding aan te gaan (onder meer in het onderwijs, maar ook daarbuiten) en project 4.1 gaat over op handelingsmogelijkheden gerichte verkenning onder beleidsambtenaren en professionals om segregatie in het onderwijs tegen te gaan. Gedurende de uitvoering van deze projecten zal worden voorzien in onderlinge afstemming over de focus en inhoud van de verschillende projecten.

29 <https://www.2doc.nl/documentaires/series/2doc/2017/oktober/de-witte-vlucht.html>.



DOELSTELLING

Probleemstelling:

Afgelopen decennia is een belangrijke toename te constateren in verscheidenheid naar achtergrond in de Nederlandse samenleving. Zo is het aandeel inwoners met een migratieachtergrond anno 2019 bijna een vierde van de bevolking. Komende jaren zal dit aandeel toenemen en wordt de multi-etnische samenleving steeds diverser. Deze verscheidenheid is op vele vlakken de kracht van onze democratische samenleving, tegelijkertijd brengt het ook uitdagingen met zich mee, met name op het gebied van sociale samenhang. Praktijkprofessionals zien dat leerlingen met verschillende achtergronden nauwelijks weet van elkaars leefwereld hebben en weinig met elkaar omgaan. Daar groeien groepen uit elkaar. Dat bergt het risico op vooroordelen over elkaar in zich, die zich ook later door discriminatie en zelfuitsluiting kunnen wreken en aanleiding kan zijn voor polarisatie.³⁰

Projectdoelstelling:

De bestaande methodieken hebben allemaal een eigen karakter en richten zich op verschillende aspecten van verbinding. Om te kunnen achterhalen wat werkt bij de nieuwe generatie jongeren, zullen we door middel van dit onderzoek:

1. in kaart brengen welke initiatieven er überhaupt bestaan en
2. analyseren welke elementen werkzaam zijn bij de huidige generatie jongeren.

De maatschappelijke doelen van het project hebben betrekking op het versterken van de sociale cohesie in de Nederlandse samenleving en tegengaan van polarisatie.

STAKEHOLDERS

De directe stakeholders van het project zijn de in dit traject te betrekken organisaties, waarmee we gezamenlijk zullen onderzoeken welke elementen binnen hun initiatief werkzaam blijken. We voorzien de directe samenwerking met een of enkele initiatieven, inmiddels hebben we concrete gesprekken met drie organisaties. Veelal gaat dit om organisaties die zich bezighouden binnen het onderwijsdomein. De secundaire groep stakeholders zijn de nationale en lokale overheden, andere onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties die zich bezig houden met sociale cohesie en verbinding onder jongeren. Met name het eerste doel van het project, in kaart brengen welke initiatieven er bestaan, zal voor de oriëntatie van deze organisaties van meerwaarde kunnen zijn. De diepgang vinden we in de beschrijving van de werkzame elementen bij de betrokken initiatieven.

We zullen bij de uitvoering van dit project werken met een brede klankbordgroep bestaande uit personen uit verschillende stakeholdersgroepen. Enerzijds heeft dit als doel om vanuit de breedte relevante kennis en ervaring binnen het traject te kunnen benutten. Anderzijds is het van belang om naast de betrokken initiatieven goed aan te sluiten bij de ambities en zienswijze van de bovengenoemde stakeholders. De samenstelling van de klankbordgroep zal begin 2020 worden vastgesteld. We denken in ieder geval aan enkele bestuurders vanuit onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties, vertegenwoordigers van gemeenten en Rijk, en wetenschappers/experts op specifieke thema's (bijvoorbeeld vanuit sociale cohesie en identiteitsontwikkeling) en mogelijk ook (vertegenwoordigers van) jongeren en ouders.

RESULTATEN EN COMMUNICATIE

- **Product:** Infographic met de gevonden initiatieven die zich richten op preventie of aanpak van polarisatie onder jongeren en beschrijving van de werkzame elementen.
- **Impact en implementatie:** Het resultaat van het project beperkt zich niet tot weergave van de verschillende aanpakken en de kwaliteit van de aanpak, maar toont ook welke inzet van de school/maatschappelijke organisatie/overheid qua tijd en personeel gevraagd wordt en wat het kost. Landelijk is het interessant om te laten zien hoe dergelijke aanpakken misschien een plaats kunnen krijgen in het burgerschapsonderwijs. KIS kan hierin stelling nemen en de noodzaak van samen opgroeien publiek/politiek maken. Voor 2020 voorzien we de publicatie van het ontwikkelde product en artikel op www.kis.nl. De opgedane (praktijk)kennis is relevant voor de betrokken stakeholders van het project en kan onder deze groep worden verspreid.

³⁰ Dit geldt overigens ook voor de ouders. Hier wordt aandacht besteedt binnen het project 6.1 'Opvoeding in multi-etnische samenleving' binnen het KIS-werkplan van 2020.



PLAN VAN AANPAK

We zullen met dit project inzetten op het in kaart brengen van bestaande initiatieven op het gebied van sociale cohesie en sociale samenhang onder jongeren, voortbordurend op de verkenning in 2019 van Platform JEP, het Nederlands Jeugdinstituut en het Verwey-Jonker. Uit deze verkenning komt naar voren dat polarisatie niet zozeer toeneemt onder jongeren, mede dankzij goede preventieve activiteiten van (jeugd)professionals. Vaker is sprake van segregatie dan van polarisatie, maar ook dat spanningen vooral onderhuids blijven en zichtbaar of merkbaar worden bij bepaalde gebeurtenissen (bijvoorbeeld berichten in de media) of incidenten (bijvoorbeeld gevoel van uitsluiting). Uit dit onderzoek is een kader ontstaan voor het ontwikkelen en toetsen van activiteiten die gericht zijn op de preventie en aanpak van polarisatie, maar welke initiatieven er nu bestaan en wat precies de goede preventie behelst is nog weinig uitgewerkt. We hopen via dit project te voorzien in deze kennislacune. Het project bestaat uit drie fasen: 1) inventarisatiefase, 2) onderzoeksfase 3) rapportage- en disseminatiefase.

1. In de inventarisatiefase gaan we op zoek naar initiatieven die bestaan op het gebied van preventie en aanpak van polarisatie. Dit doen we onder meer door middel van een online deskresearch, netwerken binnen verschillende gemeenten en **snowball sampling**, waarbij bestaande contacten worden ingezet om nieuwe initiatieven te rekruteren. We stellen inclusie- en exclusiecriteria op om een valide selectie te maken van de aanwezige aanpakken die we in het vervolg willen analyseren.
2. In de onderzoeksfase selecteren we een of enkele aanpakken om nader te analyseren op werkzame elementen. Dit doen we door verschillende onderzoeksmethoden in te zetten. Door op een etnografische manier te werk te gaan zullen we deze aanpakken volgen door observaties uit te voeren, interviews af te nemen bij betrokkenen en een analyse te maken van de werkzame mechanisme(n) binnen elke aanpak. Deze werkzame elementen toetsen we vervolgens aan de bestaande wetenschappelijke literatuur.
3. In de rapportage- en disseminatiefase is het idee om een beknopte rapportage te schrijven in de vorm van een infographic. Via online kanalen van KIS en via de betrokken stakeholders zal deze infographic worden verspreid.



PLANNING / BEGROTING

Planning

	2020											
Planning per fase in maanden	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Opstarten van het project	■											
Inventarisatiefase	■	■	■									
Onderzoeksfase		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Rapportagefase										■	■	
5. Disseminatiefase											■	■
Klankbordgroep			*			*					*	

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	20	2.120
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	71	220	15.620
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	39	1.560
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	279	3.906
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	279	7.533
Totaal Verwey-Jonker Instituut				30.739
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Junior	56	100	5.600
Stafkosten Movisie		11	100	1.100
Overhead Movisie		26	100	2.600
Totaal Movisie				9.300
Materiële kosten				10.000
Totaal				50.039



Thema 7 Emancipatie en zelfbeschikking

Project KIS 2020 binnen dit thema:

- 7.1 Achterlating van jongeren in het buitenland
- 7.2 *Shame sexting/exposing*

7.1 Achterlating van jongeren in het buitenland

Niet alleen het Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating (LHKA) signaleert een mogelijke toename van achterlating, maar ook sleutelfiguren van het ministerie van Buitenlandse Zaken die zich richten op de mogelijke terugkeer van achtergelaten jongeren. Zij spreken het vermoeden uit dat er sprake is van een **dark figure** bij achterlating van jongeren. Problematisch is dat voordat het ministerie van Buitenlandse Zaken een hulpverleningstraject in het buitenland kan opzetten, de jongere zelf om hulp moet hebben gevraagd bij de Nederlandse ambassade in het achtergelaten land. Aangezien bij de jongeren niet alleen paspoort, maar ook mobiele telefoon, laptop en financiële middelen worden afgepakt, is het zeer lastig voor jongeren gebleken zelf een melding van achterlating bij de ambassade te doen. Dit voedt de veronderstelling dat meer jongeren worden achtergelaten dan gemeld staan bij de (Nederlandse) ambassades in het buitenland.

Uit onderzoek naar achterlating (Smits van Waesberghe et al., 2014) bleek eerder al dat de aanleiding voor de achterlating van jongeren vaak plaats vindt door een concreet probleem, bijvoorbeeld wangedrag of opvoedproblemen. Ook een tweede huwelijk na echtscheiding werd als aanleiding genoemd, waarbij de nieuwe partner de kinderen uit het eerste huwelijk niet langer in huis wilde hebben. In de meeste gevallen die professionals beschreven, was het echter het gedrag van de jongere zelf dat de ouders als problematisch ervoeren. Wanneer gedragsproblemen van de jongere de aanleiding voor de achterlating waren, ging het vaak om verkeerde vrienden, het achteruit gaan van schoolresultaten, gebruik van alcohol of drugs of zelfs crimineel gedrag. In het onderzoek van 2018 hebben de onderzoekers van KIS specifiek op de motieven van achterlating van jongeren kunnen doorvragen. Zij hebben toen professionals, waaronder casemanagers van de Raad voor de Kinderbescherming en Jeugdbescherming, gevraagd te reflecteren op motieven van ouders voor achterlating. In de tot stand gekomen handreiking³¹ (Smits van Waesberghe en Bakker, 2018) wordt vooral ook het onderwijs als belangrijke vindplaats voor de problematiek van achterlating benoemd. Voor het signaleren en voorkomen van achterlating blijken professionals in en rond het onderwijs nog concrete handvatten te kunnen gebruiken.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Kijken we naar de urgentie van dit thema dan zien we dat het aantal meldingen van slachtoffers van achterlating jaarlijks toeneemt. Het aantal slachtoffers wordt geschat tussen 182 en 815 per jaar (Smits van Waesberghe, Sportel, I., Drost, L. et al, 2014). Dat is meer dan het aantal meldingen bij het LKHA van 178 per jaar. Het gaat dan vooral om jongeren tussen elf en twintig jaar en volwassen vrouwen tussen twintig en 35 jaar.

De handreiking is volgens het LKHA positief ontvangen bij hulpverlenende organisaties met een migratieachtergrond die aandacht besteden aan achterlating van jongeren. De verankering in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs lijkt weerbarstiger en heeft meer concrete begeleiding nodig. Dit sluit aan bij de oproep van Juf Kiet, bekend van de documentaire De kinderen van juf Kiet. Zij deed begin dit jaar een oproep om achterlating verder op de publieke en politieke agenda te zetten. Hoe kunnen landelijke en lokale overheden, instanties en betrokken docenten bijdragen aan het voorkomen van achterlating. Veel professionals in en rond het onderwijs hebben nog moeite signalen van achterlating te duiden en weten vervolgens ook niet precies bij welke instanties ze terecht kunnen met vragen over mogelijke achterlating van jongeren.

31 Smits van Waesberghe, E. en Bakker, H. (2018) Achterlating van jongeren in het buitenland. Handvatten voor professionals en vrijwilligers: welke motieven hebben ouders voor achterlating, hoe kan je het voorkomen en signaleren? Utrecht: Kennisplatform Integratie en samenleving.



DOELSTELLING

Het maatschappelijke doel van dit project is preventie van onvrijwillige achterlating van jongeren. Het project wil graag uitvoerende professionals in en rond het onderwijs, zoals leerkrachten, zorgcoördinatoren en schoolmaatschappelijk werkers, ondersteunen bij het tijdig voorkomen van achterlating onder jongeren. Doel van dit project is professionals in en rond het onderwijs handvatten aan te reiken om achterlating bespreekbaar te maken en hen toe te rusten met informatiemateriaal over achterlating dat zij modulair kunnen inzetten om achterlating tijdig onder jongeren te voorkomen.

STAKEHOLDERS

Gebruikers van de resultaten van dit project zullen in eerste instantie leerkrachten, zorgcoördinatoren en schoolmaatschappelijk werkers zijn. Afnemers kunnen schoolbesturen zijn, maar ook (zelf) organisaties met een migratieachtergrond. Sleutelfiguren van (zelf)organisaties met een migratieachtergrond kunnen in een later stadium als mogelijke begeleiders worden ingezet om de ontwikkelde toolkit op scholen te introduceren. Deze sleutelfiguren van (zelf)organisaties of adviesorganisaties (zoals Trias Pedagogica) willen we gebruiken als klankbord om te toetsen wat wel en niet werkt in het bespreekbaar maken van achterlating. Omdat opvoedkwesties vaak blijken te spelen bij achterlating willen we voor het te ontwikkelen lesmateriaal graag samenwerken met Trias Pedagogica.

WAT GAAN WE DOEN

Bij het probleem van achterlating verdient preventie prioriteit, omdat kinderen/jongeren die eenmaal in het buitenland zijn achtergelaten moeilijk zijn terug te halen naar Nederland, omdat zij dit proces zelf moeten initiëren (zelfmelding bij consulaat/ambassade). KIS wil aan de hand van de bestaande handreiking een concrete toolkit ontwikkelen voor professionals zoals schoolmaatschappelijk werkers, zorgcoördinatoren en leerkrachten. Onderdelen van deze toolkit kunnen modulair gebruikt worden om achterlating te bespreken met leerlingen. Ook krijgen professionals in het onderwijs adviezen hoe zij het gesprek over achterlating kunnen aanknopen met jongeren, en, in een later stadium, met de ouders.

RESULTATEN

- **Product(en):**

Toolkit over achterlating voor leerkrachten, decanen, zorgcoördinatoren en schoolmaatschappelijk werkers.

- **Impact en implementatie:**

Borging willen we bereiken door in ieder geval in contact te treden met de PO-Raad en de VO-raad en overkoepelende schoolbesturen. Eerder heeft de PO-Raad een expertsessie over achterlating georganiseerd, onder aanvoering van GroenLinks (Kathalijne Buitenweg), om te vragen wat er nodig is in het onderwijs om achterlating tijdig bespreekbaar te maken. Het ontwikkelen van een toolkit kan modulair in het onderwijs worden ingezet, bijvoorbeeld bij een vak als maatschappelijke vorming.

COMMUNICATIE

De boodschap dat achterlating onder jongeren, ook al spelen er opvoedkwesties binnen gezinnen, bespreekbaar gemaakt moet worden. Ook in combinatie met ouders met een migratieachtergrond; er moet gepraat worden over wat het voor een jongere betekent om op te groeien tussen twee 'botsende' culturen.

Dit zal in de vorm van een toolkit zijn die modulair kan worden ingezet door leerkrachten, zorgcoördinatoren, decanen en schoolmaatschappelijk werkers.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

Fase 1: Verkenning en opbouwen samenwerking sleutelfiguren

In deze fase willen we een vijftal verkennende gesprekken voeren met leerkrachten, decanen en zorgcoördinatoren die eerder met achterlating te maken hadden binnen hun school. Deze gesprekken kunnen als een globale behoefteverkenning gezien worden.

Ook willen we in contact treden met tien belangrijke sleutelfiguren die mogelijk na dit project de begeleiding van de toolkit op zich zouden willen nemen. KIS heeft door de contacten met het Platform Eer en Vrijheid zeer veel contacten met dergelijke sleutelfiguren van (zelf)organisaties met een migratieachtergrond. Deze begeleiders van (zelf)organisaties met een migratieachtergrond kunnen na oplevering van de toolkit ingehuurd worden door scholen of schoolbesturen om de implementatie van de toolkit te begeleiden.

Fase 2: Verzamelen van bestaand en ontwikkelen van nieuw materiaal

In deze fase gaan we bekijken wat er al ligt aan bestaand materiaal om achterlating bespreekbaar te maken. De bestaande handreiking over achterlating biedt goede aanknopingspunten voor de intro van de toolkit, maar vervolgens zullen we in verschillende samenwerkingssessies met Trias Pedagogica materiaal ontwikkelen dat leerkrachten, zorgcoördinatoren en decanen modulair kunnen inzetten om achterlating vroegtijdig bespreekbaar te maken. We zullen nieuw schriftelijk materiaal ontwikkelen, maar hoogstwaarschijnlijk ook met veel beeldtaal (pictogrammen, emoticons) dat de jongeren doelgroep zal aanspreken.

Fase 3: Opleveren van toolkit, testfase en bijeenkomst met sleutelfiguren

In fase 3 brengen we de verzamelde en nieuw ontwikkelde materialen bij elkaar en ontwikkelen een concept toolkit. Dit concept willen we in vijf scholen testen onder leerkrachten, zorgcoördinatoren of decanen die dit concept zullen testen in het gebruik en vervolgens evalueren het resultaat in een feedbackbijeenkomst met de 'gebruikers'.

Tevens plannen we een bijeenkomst met de tien sleutelfiguren van (zelf)organisaties met een migratieachtergrond voor de laatste feedback en implementatieoverdracht van de toolkit. Vervolgens passen we het concept aan met de 'gebruikers' feedback en leveren we een definitieve toolkit op.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1 Verkenning en samenwerking	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 2 Verzamelen bestaand en ontwikkelen nieuw materiaal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Fase 3 Opleveren toolkit, testfase en bijeenkomst sleutelfiguren	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	92	9.752
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	52	89	4.628
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	29	1.160
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	210	2.940
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	210	5.670
Totaal Verwey-Jonker Instituut				24.150
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	15	1.245
Stafkosten Movisie		11	15	165
Overhead Movisie		26	15	390
Totaal Movisie				1.800
Materiële kosten				4.000
Totaal				29.950



7.2 Project Shame sexting/exposing

Veel meisjes en jonge vrouwen worden slachtoffer van online shame sexting, of lopen risico daarop. Vooral meiden met een Marokkaanse en Turkse achtergrond worden regelmatig publiekelijk bedreigd en gechanteerd en kunnen te maken krijgen met reputatieschade en eerge relateerd geweld. Er zijn zelfs zogenoemde 'expose-groepen' om hen aan de schandpaal te nagelen. De plegers zijn vooral lager opgeleide jongens/mannen met een islamitische achtergrond. Uit onderzoek weten we dat vooral deze groep zich bedient van de dubbele seksuele moraal (Vanweesenbeeck 2011³²). Vanwege de schending van de familie eer ontstaan niet alleen voor het slachtoffer, maar ook voor haar familie problemen. In Hindoestaanse gezinnen spelen vergelijkbare situaties.

Veel ouders in deze gezinnen praten liever niet over seksualiteit, ze zijn bang dat hun kinderen dit als een legitimatie voor seks zien, en seks voor het huwelijk is niet toegestaan. Deze houding heeft tot gevolg dat jongeren niet met hun vragen en problemen over bijvoorbeeld online **shame sexting** bij hun ouders terecht kunnen. Ze ontberen hun begeleiding, advies en steun. Ook professionals ervaren vaak handelingsverlegenheid om met ouders in gesprek te gaan over deze onderwerpen.

WAAROM DIT PROJECT?

Beeld:

- In 2018 deed KIS onderzoek naar hoe hulpverleners moeders met een islamitische achtergrond hun dochters kunnen ondersteunen als zij slachtoffer worden van **shamesexting/exposing** (Nhass, Hanan, **Niet jouw schuld**; KIS, 2018). In 2019 deden we vanuit het KIS-project 'Dubbele seksuele moraal' een literatuurverkenning naar het verband tussen de dubbele seksuele moraal en **shame sexting**. De denkbeelden over hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen, over het recht op seks van mannen en verantwoordelijkheid van vrouwen voor hun kuisheid en het trekken van grenzen zijn wijdverbreid. Bij met name Nederlands-Turkse en Nederlands-Marokkaanse meisjes leeft voortdurend angst voor reputatieschade. Haar omgeving oordeelt over haar en geeft haar de schuld als er **shame sexting** plaatsvindt. Haar sociale positie als meisje maakt haar kwetsbaar. Schaamte speelt ook mee voor slachtoffers van (online) seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- We interviewden een zestal moeders met Turkse of Marokkaanse achtergrond. Zij zeiden weinig aan de dubbele moraal te kunnen doen, ze denken dat zij hun dochters gelijk opvoeden als hun zoons, en waarschuwen hun kinderen vooral en veel. In hun gezinnen wordt vaak niet of nauwelijks gesproken over seksualiteit, zij betrekken de vaders pas bij de opvoeding als het probleem escaleert. De moeders vragen wel makkelijk advies en verwijzing aan de huisarts.
- In de focusgroep van jongerenwerkers en een paar experts in het werken met mensen met een migratieachtergrond werd gesignaleerd dat profs in het onderwijs en in jongerenwerk (juist ook met bi-culturele achtergrond) het moeilijk vinden met ouders over **shame sexting** te praten.
- Uit het gemaakte overzicht van interventies die (online) seksuele grensoverschrijding aan de kaak stellen en/of de seksuele weerbaarheid vergroten, blijkt dat veel interventies gericht zijn op het vergroten van seksuele weerbaarheid van jongeren, slechts weinig zijn specifiek op ouders gericht.

Ambitie/probleemstelling:

We willen in dit project professionals toerusten om met jongeren en met ouders met een migratieachtergrond online seksuele grensoverschrijdingen op een ondersteunende manier te bespreken. Zodanig dat zij ook ouders kunnen adviseren over het begeleiden en ondersteunen van hun opgroeiende kinderen. Daarbij komt ook aan de orde hoe zij weerstand kunnen bieden tegen de druk van de familie en de gemeenschap vanwege de eer, hoe zij hun dochters hiertegen kunnen beschermen. Hoe kunnen zij hun zoons opvoeden zonder de dynamiek van de dubbele seksuele moraal, van eer en zuivering van de goede naam?

We borduren daarbij verder op de bevindingen uit het onderzoek Niet jouw schuld en uit eerdere KIS-projecten over Weerbaar Opvoeden.

32 Vanweesenbeeck, I. (2011). Diverse verlangens. Seksuele ontwikkeling onder moderne dubbele moraal. Oratie, TvS (2011), 35-4, 232-239



Urgentie:

Bij het meldpunt [Helpwanted.nl](https://www.helpwanted.nl) voor kinderen en jongeren tot en met 25 jaar zijn in 2016 wel 1869 meldingen van online seksmisbruik binnengekomen. Het ging 1851 keer om chantage of bedreiging met een foto of video. In de overige gevallen ging het bijvoorbeeld om personen van wie naaktfoto's of -video's zijn verspreid.

Het gaat om strafbare feiten die de levens van veel jonge meisjes met een migratieachtergrond, verwoesten. De gevolgen voor de slachtoffers zijn ernstig, zowel psychisch als sociaal. Zij krijgen van hun ouders geen of weinig steun, worden in de familie en de gemeenschap met de nek aangekeken. Een deel van de slachtoffers raakt geïsoleerd, psychisch in de problemen, sommigen doen een zelfmoordpoging.

DOELSTELLING

- Maatschappelijke doelen:

Preventie van online shame sexting (door onder andere expose-groepen), en een goede opvang voor meisjes en jonge vrouwen die slachtoffer werden.

Jongerenwerkers en opvoedondersteuners zijn toegerust om online shame sexting te signaleren en bespreekbaar te maken met zowel jongeren als (hun) ouders.

Ouders met een migratieachtergrond kunnen met hun opgroeiende kinderen praten over online seksuele grensoverschrijdingen.

STAKEHOLDERS

- Afnemers resultaat onderzoek/project:

Jongerenwerkers en opvoedondersteuners (in CJG, wijkteams, onderwijs).

- Gebruikers resultaat onderzoek/project:

Ouders met een migratieachtergrond met opgroeiende kinderen (bovenbouw basisschool en voortgezet onderwijs).

- Klankbord:

Een groep van ouders en jongeren met een migratieachtergrond (nog samen te stellen), eventueel ook een klankbord/begeleidingsgroep van bijvoorbeeld Pretty Woman, St. You Matter, BMP, aantal (landelijke) migrantenorganisaties, Rutgers, KIS-collega's Weerbaar opvoeden; en dergelijke.

- Samenwerkingspartners (beoogd):

Trias Pedagogica, Qpido, St. JOU, Basmah Coaching & Training, en dergelijke.

WAT GAAN WE DOEN:

- Onderzoek, ontwikkelen tool, organiseren lerende praktijken, et cetera:

Als eerste zoeken we goede voorbeelden van opvoedingsondersteuning voor ouders met een migratieachtergrond (door bijvoorbeeld Trias Pedagogica, Qpido en Pretty Woman). Via literatuuronderzoek en interviews met een aantal professionals en ouders uit de klankbordgroep verkennen we wat zij nodig hebben, wat hen helpt.

Met de aanbieders en ouders uit de klankbordgroep verkennen we wat mogelijk is om deze kennis te beschrijven, en verder te verspreiden. Een goede methode is ons inziens om via leertrajecten de goede praktijken verder te verspreiden onder professionals en vrijwillige voorlichters/gespreksleiders.

RESULTATEN

- Product(en):

Een tool om de handelingsverlegenheid van professionals te verkleinen om met ouders (en jongeren) te praten over online *shame sexting* en hoe zij de ouders met migratieachtergrond kunnen adviseren over hoe zij het gesprek met hun zoons en dochters kunnen aangaan.

De vorm van de tool wordt afgestemd met de samenwerkingspartners en de klankbordgroep.

- Impact en implementatie

Door organisaties die al met de doelgroepen werken en/of ervaring hebben met online seksuele grensoverschrijdingen en *exposing*, te betrekken bij de ontwikkeling kunnen we, naast KIS.nl en onze sociale media, ook via hun kanalen (websites, vakbladen, trainingen, en dergelijke) de tool verspreiden.



COMMUNICATIE

- Boodschap:

De boodschap dat professionals met ouders, ook met een migratieachtergrond, ook met religieuze en traditionele normen over seksualiteit ('geen seks voor het huwelijk', 'seks is taboe') moeten praten over de risico's en gevolgen van (online) seksuele grensoverschrijdingen. En dat op hun beurt ouders hierover niet hun kop in het zand moeten steken en dit met hun kinderen bespreken.

- **Vorm:** (bijvoorbeeld filmpje, artikel, podcast, nieuwsbericht et cetera)

De vorm waarin is nog open, moeten we in samenspraak met onze partners en doelgroepen vaststellen: wat sluit het beste aan bij hun manier van kennis verwerven en ervaring opdoen?

- **Hoe en waar:** welke podia/kanalen.

Via KIS.nl en relevante media ten behoeve van de doelgroepen jongerenwerkers en opvoedondersteuners, KIS/Movisie-online-leeromgeving voor voorlichters met een migratieachtergrond en gespreksleiders.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN -BEGROTING

- Concrete uitvoeringsactiviteiten:

Fase 1:

- Deskresearch naar goede en bruikbare interventies uit jongerenwerk en opvoedondersteuning ten behoeve van ouders en jongeren met een migratieachtergrond als het gaat om seksualiteit, seksuele weerbaarheid en dergelijke.
- Bevindingen in een overzicht zetten.
- Interviews met vijf tot acht professionals vanuit jongerenwerk en opvoedondersteuning over hun goede ervaringen, mogelijkheden, kansen en knelpunten.
- Samenstellen klankbordgroep van ouders en jongeren en eventueel vertegenwoordigers van (zelf)organisaties van mensen met een migratieachtergrond.
- Op de eerste bijeenkomst gesprek over ervaringen, wensen en adviezen met betrekking tot het thema en een tool;
- Daarnaast een begeleidingsgroep met professionele opvoedondersteuning en jongerenwerk en betrokken (zelf)organisaties van mensen met een migratieachtergrond.;
- Op de eerste bijeenkomst presentatie bevindingen literatuursearch, verzamelen van meer succesvolle interventies, adviezen en dergelijke.
- Verslaglegging en voorlopige conclusies uit alle activiteiten vaststellen.

Fase 2

- Verder verkennen en uitwerken van goede voorbeelden van interventies van gespreksvoering en begeleiding van jongeren en ouders.
- Eerste versie van de inhoud voor de tool maken.
- Deze voorleggen aan klankbordgroep en begeleidingsgroep om de inhoud en vormgeving te bepalen.
- Beschrijving van de tool en de interventies aanpassen.

Fase 3

- Bijeenkomst organiseren voor relevante partijen om de concept-tool te testen en de feedback te gebruiken voor verdere verscherping.
- Plan ontwikkelen ten behoeve van overdracht naar professionals.
- De tool afmaken en vormgeven.
- (Online) beschikbaar stellen van de tool (handreiking, **podcast**, animatie, filmpje,...).
- Afspraken vastleggen met betrekking borging en actualiseren.



PLANNING / BEGROTING

Planning per fase in maanden

	2020											
	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
Fase 1	█											
Fase 2					█							
Fase 3									█			

Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	106	10	1.060
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	40	2	80
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	12	168
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	12	324
Totaal Verwey-Jonker Instituut				1.632
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	83	130	10.790
Movisie	Junior	56	155	8.680
Stafkosten Movisie		11	285	3.135
Overhead Movisie		26	285	7.410
Totaal Movisie				30.015
Materiële kosten				8.800
Totaal				40.447



Bijlage 3 Raad van advies

Naam	Functie	Organisatie
Alexander Rinnooy Kan (voorzitter)	Hoogleraar economie en bedrijfskunde	Universiteit van Amsterdam
Michael van Straalen	Ondernemer en voormalig voorzitter	MKB Nederland
Rinda den Besten	Voorzitter	PO-Raad
Liesbeth Huyzer	Lid korpsleiding	Politie
Domenica Ghidei Biidu	Collegelid	College voor de rechten van de Mens
Fawzia Nasrullah	Voorzitter Raad van Bestuur	Youké, Sterke Jeugd
Naïma Azough	Speciaal rapporteur extremisme	Ministeries van OCW/VWS





**Kennisplatform
Integratie &
Samenleving**

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Verwey-Jonker Instituut
Movisie
Foto omslag: Hollandse Hoogte :
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>.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2019.

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](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie
T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

