

2016

Innovatieve Interventie Opdracht

EMPLOYABILITY

**BAAS IN EIGEN
LOOPBAAN**

Loesje

Postbus 1045
6801 BA Arnhem www.loesje.nl

*Het vergroten van de
employability van nieuwkomers
en vluchtelingen*

Naam: Ines N.J. Witteman

Studentnummer: 2214160

Opleiding: Fontys Hogeschool HRM Tilburg

Klas: HRM4B

Afstudeerbegeleider: Marjolein Jeene

13 mei 2016

Samenvatting

Ook Nederland heeft te maken met de vele vluchtelingen die de afgelopen jaren naar Europa zijn gevlucht, en nog steeds vluchten. De vluchtelingen willen graag een nieuw bestaan opbouwen in Nederland. Een nieuw bestaan in Nederland opbouwen is echter makkelijker gezegd dan gedaan.

Zodra de vluchteling is gevestigd in Nederland begint het echte leven pas. Leven in Nederland betekent op een gegeven moment ook werken in Nederland. Werken is nu eenmaal een belangrijk aspect in een mensenleven. Door het verrichten van werk is iemand in staat om in zijn eigen levensonderhoud te voorzien.

De doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen heeft een aantal belemmeringen als het gaat om het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit zijn belemmeringen die te maken hebben met bijvoorbeeld cultuurverschillen, de gebrekkige kennis van de Nederlandse taal en de specifieke achtergronden van de doelgroep met betrekking tot het vluchten.

Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg biedt vluchtelingen het traject Arbeidsparticipatie aan. Er wordt specifiek aandacht besteedt aan de belemmeringen van de doelgroep om ervoor te zorgen dat de positie van de doelgroep op de arbeidsmarkt verbetert. Er is echter een belemmering dat de doelgroep heeft en waar de afdeling Arbeidsparticipatie nog geen specifieke aanpak voor heeft. De doelgroep heeft namelijk moeite met het opbouwen en onderhouden van een netwerk in Nederland. Het hebben van een netwerk vergroot de employability en is belangrijk tijdens de zoektocht naar een baan.

Voor de Innovatieve Interventie Opdracht heb ik SNV Alumni ontwikkeld. SNV Alumni verlaagt de drempel voor de doelgroep om de arbeidsmarkt te betreden. Ook is SNV Alumni een manier om invulling te geven aan de nazorg van oud- deelnemer van het traject Arbeidsparticipatie. SNV Alumni is een besloten groep op LinkedIn waar (oud-) deelnemers van het traject Arbeidsparticipatie, de arbeidscoaches en werkgevers die deelnemers een kans in hun organisatie hebben gegeven zich kunnen aanmelden.

In de eerste instantie is het sociaal medium LinkedIn geen geschikt medium voor de doelgroep. LinkedIn is een medium waar taal een belangrijke rol speelt. Het is een feit dat de meeste vluchtelingen een gebrekkige kennis hebben van de Nederlandse taal. Als een vluchteling via LinkedIn gaat solliciteren en er verschillende spelfouten in de tekst zitten, dan zal dit niet positief uitwerken voor de vluchteling. Om deze reden is er gekozen om een besloten groep op LinkedIn aan te maken. De deelnemers van SNV Alumni zijn op de hoogte dat Nederlands een tweede taal is van de vluchtelingen en houdt hier rekening mee. De werkgevers die aangesloten zijn bij SNV Alumni hebben ervaring met het werken met de doelgroep en kan, vanwege persoonlijke ervaringen, door de taalfouten heen prikken.

Ter onderbouwing van SNV Alumni heeft er literatuuronderzoek plaatsgevonden. Er is onderzocht wat employability inhoudt en wat het belang is van het vergroten van de employability. Ook is er onderzocht wat de doelgroep kan stimuleren om deel te nemen aan SNV Alumni, namelijk:

- Zelfvertrouwen
- Werk
- Ontmoetingsmogelijkheden
- Ervaringsdeskundigen

Om ervoor te zorgen dat SNV Alumni effectief en efficiënt werkt wordt er gezorgd voor een duidelijk uitleg tijdens de workshop Voorbereiding Stagecafé & workshop LinkedIn en zullen de deelnemers bij

de hand genomen worden tijdens het aanmaken van een LinkedIn- profiel en de aanmelding bij SNV Alumni.

Voorwoord

Voor u ligt mijn uitwerking van de Innovatieve Interventie Opdracht in het kader van mijn afstudeerjaar. Ik volg de opleiding Human Resource Management aan Fontys Hogeschool in Tilburg. De afgelopen maanden ben ik druk bezig geweest met de invulling van de Innovatieve Interventie Opdracht.

Ik heb gekeken naar het geheel van het traject Arbeidsparticipatie dat Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg biedt. Er bleken een paar kleine, maar toch erg belangrijke, aspecten te ontbreken. Naar mijn mening was het erg belangrijk om voor de ontbrekende aspecten een oplossing te vinden. Deze heb ik uiteindelijk gevonden.

Ik vond het heel leuk om invulling te geven aan deze aspecten.

Bij deze wil ik graag mijn praktijkbegeleider Krista van der Heijden bedanken. Dank je wel voor je ideeën en je kritische feedback. Ook wil ik de arbeidscoaches van de afdeling Arbeidsparticipatie bedanken voor hun inbreng tijdens de brainstormsessies.

Veel leesplezier!

Ines Witteman

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
Aanleiding	6
Doelstelling en doelgroep	8
Beschrijving HRM- thema	8
2. Beschrijving IIO	10
Methodische verantwoording	10
Doelstelling en verantwoording keuze onderwerp	10
Dataverzameling en analyse	11
Onderzoekopzet en analyse	11
Verantwoording samenstelling Netwerk SNV	12
3. Theoretische verantwoording	16
Employability	16
Definitie employability	16
Interne en externe employability	17
Het belang van employability	17
Wie is verantwoordelijk voor employability?	17
Verschillende elementen employability	17
Inhoud van het beleid gericht op employability	17
Persoonlijke kenmerken en eigenschappen die de employability beïnvloeden	18
Netwerken	18
Wat is netwerken?	18
Het belang van netwerken tijdens de zoektocht naar een baan	19
Vluchtelingen en hun netwerk	19
4. Relevantie van de werkvorm	22
Relatie Netwerk SNV met sociale innovatie	22
Relevantie Netwerk SNV voor de HR- beroepspraktijk	23
Relevantie Netwerk SNV voor SNV Brabant Centraal in Tilburg	24
Innovatief element Netwerk SNV	24
5. Conclusie	25
Implementatie van de werkvorm	25
Knelpunten in de praktijk	25
Kritische Succesfactoren	25
Overige informatie SNV Alumni	26
6. Literatuurlijst	27
7. BIJLAGE 1: WORKSHOP NETWERK SNV & LINKEDIN	29
8. BIJLAGE 2: DRAAIBOEK WORKSHOP NETWERK SNV & LINKEDIN	34

9. BIJLAGE 3: AANVULLING OP HET DRAAIBOEK.....	37
10. BIJLAGE 4: BEWIJS EPHORUS CHECK.....	40

1. Inleiding

De afgelopen jaren is de komst van vluchtelingen naar Nederland toegenomen. Uit gegevens die UNHCR heeft gepubliceerd blijkt dat er in december 2014 een groep van 82.494 vluchtelingen in Nederland verbleef. Dit waren allemaal vluchtelingen met een verblijfstatus (UNCHR, 2014).

Vluchtelingen zijn op zoek naar een nieuw bestaan in Nederland. Dit kost tijd en veel moeite. Vele vluchtelingen hadden een eigen leven in het land van herkomst. Ze hadden hun eigen baan, opleiding, familie, vriendenkring etc. Door verschillende omstandigheden, zoals bijvoorbeeld oorlog en onderdrukking, hebben ze ervoor gekozen om hun land van herkomst te verlaten en op zoek te gaan naar een nieuw bestaan in een ander land. Een land zoals Nederland.

De overstap naar een ander land met een andere cultuur, andere gebruiken en andere denkbeelden is niet makkelijk. Een organisatie zoals Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg, onderdeel van VluchtelingenWerk Nederland, zet zich in voor de doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen. De stichting biedt de doelgroep hulp op verschillende gebieden zoals hulp bij het leren van de Nederlandse taal, begeleiding op het gebied van financiën, huisvesting en gezondheidszorg en ondersteuning bij gezinshereniging (VluchtelingenWerk Nederland, z.d.).

Hoewel de vluchtelingen een (bijstands-) uitkering ontvangen, wordt er op een gegeven moment van ze verwacht dat ze de arbeidsmarkt gaan betreden en in hun eigen levensonderhoud gaan voorzien. Voor de doelgroep vluchtelingen is het een hele opgave om in Nederland een baan te vinden. Uit het onderzoek naar de arbeidsintegratie van vluchtelingen in Nederland dat Regioplan in 2006 heeft laten uitvoeren, blijkt dat de doelgroep vluchtelingen en nieuwkomers verschillende belemmeringen heeft als het gaat om het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden hiervan zijn; de lange tijd waarin een vluchteling zijn beroep niet uit kan oefenen door het vluchten, traumatische ervaringen die de vluchteling heeft, de hoge leeftijd op het moment dat de vluchteling Nederland is binnengekomen, de gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, laag opleidingsniveau en verschillende culturele verschillen (Desain & Hello, 2006).

De afdeling Arbeidsparticipatie van Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg biedt de doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen het traject Arbeidsparticipatie aan dat ze begeleidt naar Nederlandse arbeidsmarkt. De afdeling Arbeidsparticipatie besteed specifiek aandacht aan de belemmeringen van de doelgroep en probeert deze belemmeringen weg te nemen zodat de positie van de doelgroep op de arbeidsmarkt verbetert. Dit wordt gedaan door de doelgroep te onderwijzen door middel van het geven van workshops, individuele coaching en het organiseren van leerzame bijeenkomsten voor de doelgroep. De arbeidscoaches begeleiden de deelnemers van het arbeidstraject naar werk, een opleiding, een combinatie van werk en opleiding, vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats.

1.1. Aanleiding

Het traject Arbeidsparticipatie van Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg laat nieuwkomers en vluchtelingen kennis maken met de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit onderzoek van Desain & Hello (2006) naar de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in Nederland, is gebleken dat de doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen vooral moeite heeft met het opbouwen van een netwerk in Nederland. Hoewel de doelgroep gebruik kan maken van de diensten van organisaties zoals Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg, ervaart

de doelgroep het ontbreken van een sociaal netwerk als een gemis tijdens hun zoektocht naar een baan.

Uit gesprekken met deelnemers van het traject van Arbeidsparticipatie blijkt dat de doelgroep het moeilijk vindt om contact te maken met Nederlanders. De onderstaande tekst geeft weer hoe een vluchtelingen denkt over het maken van contact met Nederlanders.

Heb je veel vrienden nu dat je in Nederland woont?

Respondent 6= Nederlanders bedoel je?

Maakt niet uit.

Respondent 6= Buitenlanders wel. Een kennis en vrienden. Of op school en buiten de school ook bijvoorbeeld Eritreeërs uit hetzelfde land. Ja en soms Syriërs want ik spreek Arabisch. Mijn moedertaal is Arabisch dus heb goed contact met Eritreeërs en Syriërs.

Vind je het moeilijk om contact te maken met Nederlanders of is het zo dat het contact maken gewoon niet lukt?

Respondent 6= Uh, nou ik vind dat ze in Nederland, Nederlanders zijn afstandelijk. Het is moeilijk om contact te maken. Als iemand de hele dag werkt en geen vrije tijd heeft dan is het moeilijk. Misschien komt dat in de toekomst. Als ik werk dan heb ik contact met mensen, Nederlanders. Maar tegenwoordig heb ik geen contact behalve met drie of vier Nederlanders.

Wil je wel meer contact met Nederlanders?

Respondent 6= Ja het is goed, heel goed om met Nederlanders contact te maken.

Het hebben van een netwerk is belangrijk in Nederland. In Nederland kan men op verschillende manieren aan een baan komen. Volgens Waasdorp (2014) is de top van vijf van de meest effectieve baan-vind kanalen:

- | | |
|-----------------------------|-----|
| 1. Bekenden / netwerk | 22% |
| 2. Vacaturesite | 12% |
| 3. Uitzendbureau | 12% |
| 4. Open sollicitatie | 9% |
| 5. Werving & selectiebureau | 6% |

De zoektocht naar een baan is moeilijk voor de doelgroep en brengt onzekerheden met zich mee, bijvoorbeeld door de gebrekkige kennis van de Nederlandse taal (Desain & Hello, 2006). Het is moeilijk voor de doelgroep om werkgevers te benaderen als ze op zoek zijn naar een baan. Een potentiële werkgever zal vaak stuiten op spel- en taalfouten, bijvoorbeeld als er een sollicitatiebrief geschreven is.

Uit verschillende gesprekken met deelnemers van het traject Arbeidsparticipatie blijkt dat ze graag een netwerk in Nederland willen opbouwen maar niet weten waar ze moeten beginnen.

Het doel van de uitwerking van de innovatieve interventie opdracht is om de drempel naar werk voor de doelgroep te verlagen. De ontwikkeling van “SNV Alumni” is hierbij een geschikte tool.

Daarnaast heeft de afdeling Arbeidsparticipatie nog geen concrete invulling gegeven aan het nazorgtraject van de deelnemers. Deelnemers raken buiten beeld raken zodra ze een baan en/of opleiding hebben gevonden. Door de deelnemers op te nemen in SNV Alumni wordt ook hier een oplossing voor geboden.

1.2. Doelstelling en doelgroep

De doelstelling van SNV Alumni is om de doelgroep een netwerk aan te bieden dat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot en om ervoor te zorgen dat de doelgroep in beeld blijft bij SNV Brabant Centraal nadat ze een baan en/of opleiding hebben gevonden.

SNV Alumni bestaat uit oud- deelnemers die het traject Arbeidsparticipatie binnen SNV Brabant Centraal hebben doorlopen, toekomstige deelnemers waarmee al een intakegesprek is gevoerd, de deelnemers die op dit moment in begeleiding zijn, de arbeidscoaches van SNV Brabant Centraal en werkgevers die via SNV Brabant Centraal vluchtelingen in dienst hebben genomen of een stageplaats hebben aangeboden.

De doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen varieert tussen de groep die de Nederlandse taal mondeling minimaal beheerst en waarvan er niet verwacht wordt dat het taalniveau op korte termijn verbetert en de groep waarvan het mondeling taalniveau op een wat hoger niveau is. Om beide groepen zo goed mogelijk te bedienen is er een onderscheid gemaakt tussen beide groepen. De groep die de Nederlandse taal minimaal beheerst wordt geplaatst in traject 1. Dit traject start vanaf september 2016. Deze groep krijgt een aangepast arbeidstraject aangeboden waarbij er rekening gehouden wordt met het laag taalniveau. Voor deze groep wordt er gebruikt gemaakt van tolken. De overige deelnemers worden geplaatst in traject 2 dat ook in september 2016 start. Met betrekking tot SNV Alumni spelen de arbeidscoaches van de deelnemers van traject 1 een belangrijke rol. Aangezien de arbeidscoaches ook onderdeel zijn van SNV Alumni kunnen zij de deelnemers die onder hun begeleiding vallen ondersteunen. De deelnemers kunnen terugvallen op de steun van hun arbeidscoach.

1.3. Beschrijving HRM- thema

Het HR- thema dat in dit product centraal staat is “employability”. Employability gaat over de optimale inzetbaarheid van mensen. Door employability zijn mensen in staat om werk te krijgen en te behouden (GOC, 2016). De term employability spreekt over een combinatie van kennis, vaardigheden en houding dat ervoor zorgt dat een individu aan het werk kan komen en deze ook werk kan behouden. Employability leert een individu zijn krachten kennen en om een proactieve en flexibele houding te hebben (IVPP, 2016). Hendriksen (2008) concludeerde in haar onderzoek naar employability dat het individu centraal staat in de betekenisgeving van employability en dat deze eigen verantwoordelijkheid hoort te nemen voor de loopbaan en ontwikkeling.

De onderzoekers van het bedrijf Ixly gaan dieper in op de persoonlijke kenmerken en eigenschappen die de employability beïnvloeden, namelijk:

- Basisbronnen
 - Gezondheid
 - Persoonlijke flexibiliteit
 - Lerende houding

- Kernbronnen
 - Vakkennis en bekwaamheid
 - Gedragscompetenties
 - Bewezen resultaten
- Personal Branding
 - Weten wie je bent, wat je kunt en wat je wilt
 - Sollicitatievaardigheden
 - Netwerken (Ixly.nl, 2016).

2. Beschrijving IIO

2.1. Methodische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt er beschreven hoe SNV Alumni tot stand is gekomen.

2.1.1. Doelstelling en verantwoording keuze onderwerp

In de inleiding is duidelijk geworden dat het doel van de afdeling Arbeidsparticipatie is om de kansen van de doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt te vergroten. Om de kansen van de doelgroep te vergroten is het noodzakelijk om de employability van de deelnemers van het traject Arbeidstraject te vergroten. De afdeling doet dit door de doelgroep workshops aan te bieden waarin ze op een theoretische en interactieve wijze kennis maken met de Nederlandse arbeidsmarkt. Het taalniveau van de deelnemers varieert. Voor de deelnemers die de Nederlandse taal minimaal beheersen is er een aparte workshop in ontwikkeling. Tijdens deze workshops wordt er rekening gehouden met het laag taalniveau van de groep en wordt er gebruik gemaakt van tolken. De andere groep die de Nederlandse taal redelijk tot goed beheerst krijgt een uitgebreidere workshop aangeboden. De onderwerpen die tijdens deze workshops worden besproken zijn;

- Opleidingen
- Branche en beroepssector
- Het zoeken van vacatures
- Persoonlijke omstandigheden
- Kwaliteiten en competenties
- cv en sollicitatiebrief schrijven
- Culturele diversiteit
- Het voeren van een sollicitatiegesprek.

Een belangrijk onderdeel om de employability van een individu te vergroten is het hebben van een netwerk (Ixly, 2016). De afdeling Arbeidsparticipatie organiseert regelmatig bijeenkomsten waarbij de deelnemers de mogelijkheid krijgen om te netwerken met werkgevers.

Hoewel de afdeling Arbeidsparticipatie de deelnemers leert hoe te netwerken met bedrijven, missen de deelnemers een sociaal netwerk. De afdeling Arbeidsparticipatie heeft hier echter nog geen concrete invulling aan gegeven. Volgens Werk.nl (z.d.) hebben mensen die op zoek zijn naar een baan meer kans om een baan te vinden via iemand in hun netwerk.

Door het opstarten van de interventie SNV Alumni wordt de doelgroep een middel aangeboden dat ze op weg helpt om een netwerk op te bouwen dat ervoor kan zorgen dat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Deelnemers die het traject Arbeidsparticipatie volgen kunnen in het netwerk in contact staan met andere deelnemers en oud- deelnemers die het arbeidstraject hebben gevolgd. De arbeidscoaches kunnen de (oud-) deelnemers ondersteunen en van informatie voorzien. Ook blijven oud- deelnemers in beeld en kunnen ze betrokken blijven bij alle bijeenkomsten en evenementen die de afdeling Arbeidsparticipatie van Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg organiseert.

2.1.2. Dataverzameling en analyse

De keuze voor het onderwerp is gemaakt na een reeks van brainstormsessies met de leidinggevende van de afdeling Arbeidsparticipatie (Krista van der Heijden) en vier arbeidscoaches (Chaima Achbar, Dulcy Koetje, Emina Nuhanovic en Ruud Schippers). Tijdens deze brainstormsessie is er uitvoerig besproken waar de organisatie en doelgroep behoefte aan heeft. Uit de sessies is gebleken dat de doelgroep moeite heeft met het opbouwen van een netwerk tijdens de zoektocht naar een baan. Ik heb ook teruggekeken naar het onderzoek dat ik in de eerste periode van mijn stage heb ingeleverd. Uit de verschillende interviews dat ik heb gehouden met verschillende deelnemers van het arbeidstraject, bleek dat een groot gedeelte van de deelnemers moeite heeft met het maken van contact met Nederlanders. Ook is er tijdens de brainstormsessies naar voren gekomen dat de afdeling Arbeidsparticipatie de oud- deelnemers van het arbeidstraject in beeld wil laten blijven. Deelnemers die een baan vinden tijdens het traject Arbeidsparticipatie raken buiten beeld. Door de oud- deelnemers in beeld te laten blijven kunnen ze betrokken blijven bij het organiseren van bijeenkomsten, kunnen ze uitgenodigd worden als gastsprekers voor een workshop, kunnen ze op de hoogte gehouden worden van de laatste ontwikkelingen en kunnen ze op de hoogte gebracht worden van vacatures die op de afdeling binnen komen.

De rest van de gebruikte data komt voort uit literatuuronderzoek.

2.1.3. Onderzoeksofzet en analyse

Het idee voor het opstarten van SNV Alumni was er. Vanaf dat moment heb ik een aantal stappen doorlopen. Onderstaand ziet u een weergave van de gemaakte stappen.

Fase		Stappen
1	Oriëntatie onderwerp IIO	Gesprekken met leidinggevende afdeling Arbeidsparticipatie en arbeidscoaches over de verschillende mogelijkheden
2	Oriëntatie verschillende mogelijkheden	Gesprekken met leidinggevende afdeling Arbeidsparticipatie en arbeidscoaches en literatuuronderzoek
3	Bepaling invulling IIO	Literatuuronderzoek
4	Verdieping van het onderwerp	Literatuuronderzoek en verzameling van bronnen
5	Uitwerking van de theoretische verantwoording	Selectie van de relevante bronnen en het uitwerken van de relevante theorieën
6	Keuze maken voor een geschikt online medium voor SNV Alumni	Literatuuronderzoek
7	Het ontwerpen van workshop voor de deelnemers	Bestuderen van de eerder gegeven workshops om te bepalen hoe de invulling van de workshop eruit gaat zien
8	Het maken van het draaiboek voor de workshop voor de deelnemers	Naar aanleiding van de leerstijlen van Kolb.
9	Het schrijven van de aanvulling op het draaiboek voor de workshop	
10	Het creëren van de besloten groep SNV Alumni	

2.1.4. Verantwoording samenstelling SNV Alumni

In deze paragraaf wordt er beschreven welke keuzes er zijn gemaakt en hoe SNV Alumni tot stand is gekomen.

Keuze sociaal medium

SNV Alumni moest een onlinenetwerk zijn dat toegankelijk is voor de (oud-) deelnemers, arbeidscoaches en werkgevers.

Er werden verschillende online sociale netwerken met elkaar vergeleken;

- Google+
Zoals op Facebook kan je op Google+ foto's, video's, berichten, blogs en andere activiteiten plaatsen en delen. Het verschil met Facebook is dat je bij Google+ volgers apart kunt bedienen door middel van de kringen waar je volgers in kunt plaatsen.
- Facebook
Facebook richt zich op een hele brede, diverse doelgroep en wordt vooral gebruikt om kennissen en vrienden op de hoogte te brengen door middel van foto's, video's en berichten. Het is mogelijk om via Facebook evenementen aan te kondigen en winacties te organiseren.
- Instagram
Vooral jongeren tussen 20 en 30 jaar zijn actief op Instagram. Instagram is een medium waarop je vooral foto's kan verspreiden. Met Instagram is het mogelijk om bedrijfsactiviteiten in kaart te brengen, sfeerbeleving te creëren, bedrijfslocaties te promoten en om campagnes of evenementen tot gespreksonderwerp maken.
- LinkedIn
LinkedIn is vooral een zakelijk medium dat gebruikt wordt als online visitekaartje, cv. LinkedIn maakt het mogelijk om je relaties met zakelijke contacten te onderhouden. Via LinkedIn is het mogelijk om vacatures te verspreiden, op zoek gaan naar geschikte kandidaten voor vacatures en het delen van kennis in groepsdiscussies (Sprout, 2016).

Het sociaal medium Instagram is niet geschikt als medium voor SNV Alumni omdat Instagram een medium is waar vooral foto's op worden verspreid en vooral sfeerbeleving centraal staat. Dit is voor het SNV Alumni niet van toepassing.

Wat wel van belang is voor SNV Alumni is dat het netwerk als besloten groep aangemaakt kan worden. De beheerder van de besloten groep kan bepalen of iemand toegelaten wordt tot de groep. Iemand wordt toegelaten als de persoon aan een aantal criteria voldoet. De criteria worden later in deze paragraaf nader toegelicht.

Hoewel Google+ je de mogelijkheid geeft om verschillende berichten te delen ging mijn voorkeur uit naar de social media Facebook of LinkedIn. Google+ geeft de mogelijkheid om contacten in te delen in verschillende 'kringen' oftewel groepen. Google+ is naar mijn mening minder overzichtelijk als het gaat om het maken van een besloten groep. Facebook en LinkedIn zijn in deze tijd ook de meest bekende social media (Gulden, 2012).

De keuze tussen de social media Facebook en LinkedIn was een moeilijker keuze. Om erachter te komen wat het beste medium is om te gebruiken voor SNV Alumni moest ik me meer verdiepen in de twee social media.

Facebook is op dit moment het grootst sociaal medium wereldwijd en wordt zowel zakelijk als privé gebruikt. Facebook stelt iemand in staat om berichten, foto's, video's, nieuws, acties en tips te delen. Het is mogelijk om advertenties te plaatsen, evenementen aan te maken en koppelingen te maken naar je bedrijfswebsite. Op Facebook kan een individu ook aangeven wat zijn favoriete merken, producten en bedrijven zijn (DTG B.V., 2016).

LinkedIn is het grootste zakelijk netwerk in de wereld. Via LinkedIn is het mogelijk om kennis te delen, contact te maken met zakelijke contacten en kunnen er aanbevelingen gedaan worden over diens producten en/of diensten (DTG B.V., 2016).

Gezien het doel van SNV Alumni heb ik ervoor gekozen om het netwerk op te starten op LinkedIn. Hoewel Facebook gebruikt wordt voor zakelijk en privé gebruik, past het zakelijk aspect van LinkedIn beter bij het doel van SNV Alumni.

Introductie SNV Alumni aan de doelgroep

Het gebruik van social media door de doelgroep vluchtelingen varieert. Het is dus van belang om het doel, de aanmelding en het gebruik ervan goed uit te leggen. Vooral de groep Somaliërs heeft behoefte aan uitleg met betrekking tot social media gebruik (VluchtelingenWerk, 2011).

In september 2016 start de volgende reeks workshops. Om de deelnemers zo goed mogelijk te introduceren met het gebruik van het LinkedIn en SNV Alumni is er een workshop ontworpen genaamd: SNV Alumni & LinkedIn.

Tijdens deze workshops krijgen de deelnemers uitleg over het doel, werkwijze en de huisregels van SNV Alumni. De workshop SNV Alumni & LinkedIn, een draaiboek en een toelichting op het draaiboek zijn in de bijlage toegevoegd.

De workshop SNV Alumni en LinkedIn zal gegeven worden aan het eind van de reeks workshops. Er is gekozen om de workshop SNV Alumni & LinkedIn aan het einde van de reeks te geven als afsluiter.

De deelnemers kennen elkaar dan een stuk beter. Aan het eind van de workshops krijgen de deelnemers een arbeidscoach toegewezen. De arbeidscoach kan vanaf dat punt de deelnemer meenemen en begeleiden met betrekking tot SNV Alumni.

Los van het feit dat er tijdens de workshops rekening gehouden zal worden met de taalbarrière van de doelgroep, zal er ook rekening gehouden worden met de verschillende leerstijlen van de deelnemers. Volgens psycholoog Kolb hebben mensen verschillende leerstijlen. Hij onderscheidde vier leerstijlen:

- Doener
Een doener wil graag dingen doen en direct ervaren. Een doener wil graag in het diepe gegooid worden en problemen oplossen. Een doener past zich goed aan in nieuwe situaties.
- Bezinner
De bezinner kijkt naar anderen en hoe zij een probleem aanpakken. Ook denkt hij graag na voordat hij iets doet. Een bezinner kan een probleem vanuit verschillende perspectieven bekijken en ziet veel oplossingen. Hierdoor kan het lang duren voordat een bezinner een beslissing neemt.
- Denker
Een denker is goed in redeneren en logisch denken. Een denker leert het liefst uit boeken en stelt graag onderzoekende vragen.
- Beslisser
De beslisser is gericht op praktische zaken en is niet erg geïnteresseerd in theorieën (Weijers, 2016).

De workshop dat is ontworpen voor de deelnemers heeft als doel om de informatie over SNV Alumni & LinkedIn zo over te brengen dat de deelnemers het begrijpen. De workshop is simpel en duidelijk. Tijdens het geven van de workshop zal er ook rekening gehouden worden met de verschillende leerstijlen die de deelnemers kunnen hebben. Tijdens de ontwikkeling van workshop SNV Alumni & LinkedIn heb ik rekening gehouden met de verschillende leerstijlen. De workshop zal theoretisch, praktisch en uitdagend zijn voor de doelgroep. De deelnemer krijgen uitleg over SNV Alumni & LinkedIn. Ze zullen ook zelfstandig aan de slag gaan met het werken met LinkedIn. Dit is een

uitdagende factor. Ook zullen de deelnemers tijdens de workshop gestimuleerd worden om samen te werken door ze samen de problemen die ze tegen komen te laten oplossen. Op deze manier wordt de informatie op verschillende manieren over gebracht.

Criteria voor (oud-) deelnemers om aangesloten te worden bij SNV Alumni

Om ervoor te zorgen dat er orde is binnen SNV Alumni moeten (oud-) deelnemers van het arbeidstraject van Arbeidsparticipatie aan de volgende criteria voldoen:

- de vluchteling of nieuwkomer heeft deelgenomen aan het traject Arbeidsparticipatie van SNV Brabant Centraal.
- de vluchteling of nieuwkomer volgt het traject Arbeidsparticipatie van SNV Brabant Centraal.

Een belangrijk punt dat overgedragen moet worden

Het is erg belangrijk dat de deelnemers begrijpen dat SNV Alumni niet dient als een plek om werkgevers te benaderen voor een baan. SNV Alumni dient als netwerk voor de (oud-) deelnemers waarbij ze contact kunnen leggen met elkaar en eventuele mogelijkheden met elkaar kunnen delen. De werkgevers die in het netwerk zullen zitten kunnen de (oud-) deelnemers voorzien van informatie en tips. Als er mogelijkheden zijn binnen de organisatie dan kan de werkgever ook deze informatie delen binnen het netwerk. Het is dan de bedoeling dat de arbeidscoach van de deelnemer contact opneemt met de werkgever om de mogelijkheden te bespreken. Oud- deelnemers die geen arbeidscoaches meer hebben maar weer op zoek zijn naar een baan of stage kunnen ervoor kiezen om zelf contact op te nemen met de werkgever of om contact op te nemen met de afdeling Arbeidsparticipatie.

Introductie SNV Alumni aan de arbeidscoaches

Netwerk NSV zal aan de arbeidscoaches van SNV Brabant Centraal in Tilburg geïntroduceerd worden. Dit zal gebeuren door een workshops dat op een nader tijdstip ontwikkelt zal worden voor diegenen die extra uitleg met betrekking tot SNV Alumni en de werking van LinkedIn nodig hebben. De arbeidscoaches krijgen de mogelijkheid om aan te geven of ze nader uitleg nodig hebben met betrekking tot SNV Alumni of de werking van LinkedIn. Aan de hand van het aantal aanmeldingen voor extra uitleg wordt er een workshop voor de arbeidscoaches aangeboden. Tijdens de verschillende teambesprekingen kan er besproken worden waar de arbeidscoaches tegenaan lopen bij het maken van een LinkedIn profiel of het aanmelden bij SNV Alumni.

Criterium voor arbeidscoaches om deel te nemen aan SNV Alumni

Het criterium voor arbeidscoaches om deel te nemen aan SNV Alumni is:

- de arbeidscoaches staan (als vrijwilligers) geregistreerd bij SNV Brabant Centraal.

Introductie SNV Alumni aan werkgevers

De werkgevers die zich aan kunnen melden bij SNV Alumni worden op de hoogte gebracht tijdens een gesprek tussen de werkgever en de arbeidscoach. De arbeidscoaches van de afdeling Arbeidsparticipatie staan regelmatig in contact met de werkgever waar hun cliënt is geplaatst voor een betaalde baan of een stage. De arbeidscoach kan de werkgever na de plaatsing van een cliënt voorstellen om deel te nemen aan SNV Alumni.

Criterium voor werkgevers om deel te nemen aan SNV Alumni

Het criterium voor werkgevers om zich aan te melden zijn:

- de werkgever staat in contact met de afdeling Arbeidsparticipatie en heeft een nieuwkomer of vluchteling een baan of een stage aangeboden.

- de werkgever staat in contact met de afdeling Arbeidsparticipatie is wil graag nieuwkomers en vluchtelingen een baan of stage bieden binnen de organisatie.

Het beheren van SNV Alumni

SNV Alumni zal een besloten groep zijn op LinkedIn. Dit betekent dat de beheerder toezicht houdt op wie deelneemt aan SNV Alumni. De verantwoordelijkheid hiervan zal voorlopig liggen bij de leidinggevende van de afdeling Arbeidsparticipatie, Krista van der Heijden. Deze is namelijk op de hoogte van wie de (oud-) deelnemers van het traject Arbeidsparticipatie zijn, wie de arbeidscoaches zijn en welke werkgevers deelnemers een baan of stage heeft aangeboden.

3. Theoretische verantwoording

In dit hoofdstuk worden theorieën beschreven over de verschillende aspecten die van toepassing zijn voor de ontwikkeling van de innovatieve interventie.

3.1. Employability

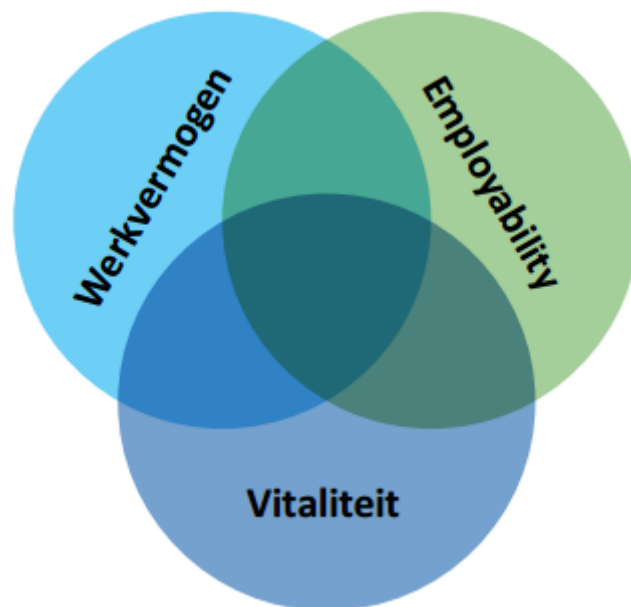
Employability is het thema dat centraal staat in de ontwikkeling van SNV Alumni. Om een beter begrip te krijgen over employability wordt dit nader toegelicht.

3.1.1. Definitie employability

Employability is de Engelse term voor inzetbaarheid. In de loop der jaren heeft het begrip employability verschillende betekenissen gehad. De achterliggende gedachte van de term is al die jaren echter hetzelfde gebleven; men kan werknemers niet garanderen dat zij tijdens hun arbeidzame leven altijd werk zullen hebben. Employability gaat over het verbeteren van de kansen van de werknemer zodat deze in staat is om werk te krijgen of te behouden (Gründemann & de Vries, 2002).

Volgens Intelligence Group staat het begrip employability niet op zichzelf maar is het een onderdeel van het bredere begrip 'duurzame inzetbaarheid'. Intelligence Group verklaart dat employability bestaat uit drie aspecten namelijk:

- Werkvermogen
De mate waarin een individu lichamelijk en geestelijk in staat is om te werken.
- Employability
Het vermogen van een individu om nu en in de toekomst verschillende functies te vervullen, zowel binnen de eigen organisatie of ergens anders.
- Vitaliteit
Dit is een combinatie van energie en motivatie. Vitaliteit hangt samen met plezier, productiviteit en inzetbaarheid. Vitale werknemers hebben doorzettingsvermogen en zijn veerkrachtig (Intelligence Group, z.d.).



Figuur 1: Duurzame inzetbaarheid. (Intelligence Group, z.d.).

3.1.2. Interne en externe employability

Het proces van employability kan zowel in organisaties (intern) als op de externe arbeidsmarkt (extern) plaatsvinden. Interne employability verwijst naar de vaardigheid om binnen een organisatie waar het individu werkt een baan te vinden, behouden of te creëren. Externe employability spreekt over de vaardigheid om dit buiten een organisatie te doen (Sanders & de Grip, 2004).

3.1.3. Het belang van employability

Employability zorgt ervoor dat een individu in staat is om snel over te schakelen naar een andere functie of om makkelijk nieuwe taken uit te voeren. Employability is niet alleen goed voor het individu. Ook werkgevers hebben baat bij een goede employability van hun werknemers. Het vergroot namelijk de flexibiliteit van de organisatie. Een voorwaarde is wel dat de kennis en vaardigheden aansluiten bij de wensen en de behoeften van de organisatie. Een brede kennis en verschillende vaardigheden bieden voor een werkgever ook de mogelijkheid om overbodig personeel los te laten (Intelligence Group, z.d.).

3.1.4. Wie is verantwoordelijk voor employability

Employability raakt de vlakken individu en organisatie. Intelligence Group (z.d.) vermeld in het artikel over het bepalen en vergroten van de employability van werknemers;

- dat werkgevers vinden dat werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen inzetbaarheid.
- dat ongeveer driekwart van de werkgevers niet van plan is om werknemers een opleiding aan te bieden om hun employability te versterken.
- 31% van de HR- professionals vindt dat het essentieel is dat een werknemer zijn competenties op peil houdt en een eventuele opleidingsplan zelf communiceert met zijn leidinggevende.

Uit de bovenstaande tekst blijkt dat werkgevers niet het initiatief neemt om de employability van werknemers te vergroten. Het is dus aan de werknemer om hierin stappen te ondernemen.

3.1.5. Verschillende elementen employability

Employability bestaat uit verschillende elementen. Het eerste element is de aanwezigheid van vaardigheden en competenties. De bereidheid om de vaardigheden en competenties in te zetten in een andere functie of bij een andere werkgever is het tweede element. Het derde element is de kennis van de arbeidsmarkt. Het is namelijk belangrijk dat een werknemer op de hoogte is van zijn eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hoe deze kunnen worden ingezet. Volgens TNO Arbeid is er nog een vierde element namelijk gezondheid en welbevinden om effectief de arbeidsmarkt te betreden (Gründemann & de Vries, 2002).

3.1.6. Inhoud van het beleid gericht op employability

Een brede en duurzame employability van individuen kan op verschillende manieren worden bereikt. Gründemann & de Vries (2002) maken een onderscheid tussen curatieve en proactieve activiteiten.

Curatieve activiteiten

Curatieve activiteiten worden vaak ingezet wanneer werknemers tijdelijk minder goed inzetbaar zijn. De activiteiten hebben het doel om problemen met betrekking tot inzetbaarheid te beperken of op te lossen. Een organisatie kan in zulke gevallen faciliteiten bieden om te voorkomen dat een werknemer definitief uitvalt. Er kan gezocht worden naar mogelijkheden om de werkzaamheden aan te passen. Dit kan bijvoorbeeld door de taken in de functie aan te passen of door iemand tijdelijk een

andere functie te geven. Het aanpassen van de werktijden, aanpassing van de werkplek en extra begeleiding in geval van psychische problemen zijn ook mogelijkheden.

Proactieve activiteiten

Proactieve activiteiten worden ingezet om een brede en duurzame inzetbaarheid op lange termijn zeker te stellen. De activiteiten kunnen inhaken op de eerdergenoemde elementen van inzetbaarheid/ employability: de competenties en vaardigheden, het vermogen en de bereidheid om deze in te zetten en de kennis van de arbeidsmarkt.

Competenties en vaardigheden kunnen verbeterd worden door ervoor te zorgen dat werknemers ervaring opdoen met verschillende taken en/of functies, bijvoorbeeld door te werken met taakverrijking, taakverbreding, taakrotatie of functierotatie. Dit bevordert tevens ook de motivatie, het gezondheid en het welbevinden van werknemers (Gründemann & de Vries, 2002). Het verzorgen van opleidingen en trainingen, of het bieden van faciliteiten om deze elders te volgen, zorgt ook voor bredere competenties en vaardigheden.

Het is moeilijk voor bedrijven om de bereidheid om de competenties en vaardigheid in te zetten van werknemers te bevorderen. Meestal wordt er op dit terrein geen actie ondernomen. Het vermogen om de competenties en vaardigheden in te zetten kan wel direct bevorderd worden. Hierbij gaat het om de gezondheid en welbevinden van de werknemer. Er moet voorkomen worden dat werknemers fysiek of psychisch worden overbelast in de functie dat ze beoefenen (Gründemann & de Vries, 2002).

3.1.7. Persoonlijke kenmerken en eigenschappen die de employability beïnvloeden

De onderzoekers van Ixly benoemen de volgende persoonlijke kenmerken en eigenschappen die de employability beïnvloeden, namelijk;

- Basisbronnen
 - Gezondheid
 - Persoonlijke flexibiliteit
 - Lerende houding
- Kernbronnen
 - Vakkennis en bekwaamheid
 - Gedragscompetenties
 - Bewezen resultaten
- Personal Branding
 - Weten wie je bent, wat je kunt en wat je wilt
 - Sollicitatievaardigheden
 - Netwerken (Ixly.nl, 2016).

3.2. Netwerken

De onderzoekers van Ixly (2016) hebben geconstateerd dat het hebben van een netwerk een effect heeft op de employability. In deze paragraaf wordt er ingezoomd op de reden waarom het hebben van een netwerk de employability ten goede doet.

3.2.1. Wat is netwerken?

Netwerken is het actief aangaan en onderhouden van relaties met als doel het vergaren van informatie en advies. Iedereen is in het bezit van een netwerk. Het netwerk is het geheel van relaties dat iemand heeft opgebouwd (Philips Employability Center, 2010).

Netwerken betekent dus simpelweg 'het aangaan van relaties en deze onderhouden'. Iedereen heeft sociale contacten en elk mens heeft sociale behoeften. Figuur 2 geeft de piramide van Maslow weer. De piramide van Maslow toont dat elk mens sociale behoeften heeft.



Figuur 2. Piramide van Maslow (Profi-leren, z.d.).

De menselijke behoeften heeft Maslow ingedeeld in verschillende niveaus. De volgorde is:

- fysiologische behoeften (primaire levensbehoeften zoals slapen, eten, seksualiteit)
- zekerheid (structuur, stabiliteit, vertrouwen, duidelijkheid en behoefte aan een eigen plek)
- sociale behoeften (liefde, vriendschappen, deel uitmaken van een gemeenschap, een positie hebben in een groep en erbij willen horen)
- respect (zelfrespect en respect van anderen, erkenning voor kennis en kunde, weten dat je gezien wordt en ervaren dat je gewaardeerd wordt)
- zelfverwerkelijking (wijsheid, spontaniteit, uit jezelf halen wat erin zit, laten zien wat je kunt).

Volgens Maslow gelden de basisbehoeften voor ieder mens. De behoeften zijn echter niet voor ieder mens even sterk (Profi-leren, z.d.).

Het hebben van een netwerk voorziet in de sociale behoefte.

3.2.2. Het belang van netwerken tijdens de zoektocht naar een baan

Veel mensen die op zoek zijn naar een baan vinden een baan door iemand die ze kennen. Iemand uit hun netwerk. Hoe meer mensen uit het netwerk weten dat de persoon op zoek is naar een baan, hoe groter de kans is dat iemand uit het netwerk op de hoogte is van een interessante vacature (Werk.nl, z.d.).

Bij het netwerken om een baan te vinden is het niet de bedoeling om de ander te vragen naar een baan. Hiermee kan de ander in verlegenheid gebracht worden. Netwerken is anders dan solliciteren. Het is de bedoeling dat er gevraagd wordt naar advies. Bij het netwerken heeft het individu de regie in eigen handen door gebruik te maken van de gelegenheid om zoveel mogelijk belangrijke informatie te verzamelen. Bij het solliciteren ligt de regie in de handen van de vacaturehouder die constant aan het bepalen is of iemand wel de geschikte kandidaat voor de vacature is (Philips Employability Center, 2010).

3.2.3. Vluchtelingen en hun netwerk

Volgens Vluchtelingenwerk Nederland zijn vluchtelingen gemotiveerd om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit betekent echter wel dat er een aantal drempels overwonnen moeten

worden, zoals het leren van de Nederlandse taal, het inburgeringsexamen halen, omgaan met cultuurverschillen, een baan zoeken etc. Een andere drempel dat overwonnen moet worden is het leren netwerken (VluchtelingenWerk Nederland A, z.d.).

Uit een onderzoek van Prinsen naar de rol van sociale netwerken van vluchtelingen bij de integratie op de arbeidsmarkt, blijkt dat de sociale netwerken van vluchtelingen hun arbeidsintegratie kan bevorderen. Hoe het netwerk van vluchtelingen eruit ziet is verschillend. Sommigen hebben maar één goede vriend. Anderen hebben uitgebreide netwerken. De netwerken van de doelgroep bestaan niet per se uit landgenoten maar taalbeheersing blijkt wel een belangrijk factor te zijn voor netwerkvorming. Het spreken van dezelfde taal bevordert contact. Dit verklaart het feit dat het contact met autochtone Nederlanders beperkt is. De taal is een grote barrière. Uit het onderzoek van Prinsen blijkt ook dat het hebben van sociale netwerken diverse vormen van steun kan bieden zoals; emotionele, financiële, praktische en informatieve steun. Deze steun kan bijdragen aan het opbouwen van een nieuw leven in Nederland. Direct en indirect kan het ook bijdragen aan de arbeidsintegratie van de doelgroep. De steun die vluchtelingen krijgen vanuit hun sociaal netwerk kan echter ook een belemmering zijn. Financiële steun kan bijvoorbeeld betekenen dat de inkomenspositie van de vluchteling niet verbeterd. Er bestaat ook de kans dat vluchtelingen zich teveel vasthouden aan de informatie die ze krijgen vanuit hun netwerk waardoor ze niet verder kijken naar eventuele mogelijkheden die mogelijk beter aansluiten op de kwalificaties die ze hebben (Prinsen, 2009).

Volgens Desain & Hello (2006) ervaren de vluchtelingen het gebrek van een netwerk als een gemis tijdens de zoektocht naar werk.

Belemmeringen van de doelgroep met betrekking tot netwerken

Er zijn verschillende belemmeringen voor de doelgroep als het gaat om het opbouwen en gebruiken van een netwerk. De belemmeringen kunnen per persoon verschillen. Dit blijkt uit een onderzoek van Wouters (2008) naar vluchtelingen en hun sociaal netwerk. De belemmeringen zijn:

- Verlies
Vluchtelingen hebben een geschiedenis die zich kenmerkt door verlies. Verlies van veiligheid, verlies van dierbaren, verlies van bestaanszekerheid, verlies van het land van herkomst (de cultuur, de natuur, de geuren, het eten, de gewoonten etc.), verlies van status en verlies van identiteit (de vluchteling is vaak alles wat hem definieert kwijtgeraakt en moet dit opnieuw opbouwen).
De gevolgen van het verlies kan zorgen voor een moeilijk rouwproces dat het aangaan van nieuwe contacten belemmert.
- Herbeleving
Vluchtelingen volgen het nieuws over het land van herkomst. Dit zorgt voor een herbeleving van traumatische ervaringen.
- Schuldgevoelens
De draagkracht van de vluchteling kan minder zijn door schuldgevoelens. De vluchteling kan bijvoorbeeld een schuldgevoel hebben omdat hij familieleden heeft achtergelaten.
- Gezondheid
Lichamelijke klachten komen vaak voor bij vluchtelingen. Uit het onderzoek van Wouters blijkt dat vluchtelingen niet graag spreken over de (fysieke) problemen die ze hebben omdat ze niemand willen 'lastigvallen'. De contacten binnen het sociaal netwerk die er zijn blijven hierdoor aan de oppervlakte.
- Armoede
Vluchtelingen hebben een slechte inkomenspositie.
- Taal

Het leren van de Nederlandse taal kan een groot probleem zijn. Het kan de vluchteling veel moeite kosten. Dit maakt het moeilijk om contact te maken met autochtone Nederlanders

- Interculturele communicatie

De manier van communiceren kan verschillen door de culturele verschillen. Ook dit is een belemmering als het gaat om het maken en onderhouden van contacten met Nederlanders.

Wat heeft de doelgroep nodig om een netwerk op te bouwen?

Wouters (2008) verklaart in het onderzoek naar vluchtelingen en hun sociaal netwerk dat vluchtelingen behoefte hebben aan een aantal aspecten. Deze aspecten zal de doelgroep, volgens de doelgroep zelf, helpen om een netwerk op te bouwen. De aspecten zijn:

- Zelfvertrouwen

Vluchtelingen hebben vaak veel onzekerheden vanaf het begin van de vlucht. Ook tijdens het verblijf in een asielzoekerscentrum is er bijvoorbeeld veel onzekerheid met betrekking tot de asielaanvraag. Het echte leven begint pas als de vluchteling geplaatst wordt in een gemeente en als hij zelf verantwoordelijk is voor inkomsten en uitgaven, sociale contacten etc.

- Werk

Werk hebben levert verschillende voordelen op zoals financiële onafhankelijkheid. Het hebben van werk verbetert de inkomenspositie. Dit maakt het makkelijker om mee te doen met sociale activiteiten. Het hebben van werk levert ook sociale contacten op en vergroot het gevoel van eigenwaarde.

- Ontmoetingsmogelijkheden

Vluchtelingen hebben meer behoefte aan ontmoetingsmogelijkheden om andere vluchtelingen te ontmoeten in een informele sfeer.

- Ervaringsdeskundigen

Vluchtelingen die al langer in Nederland zijn en die hun weg hebben gevonden in Nederland kunnen nieuwe vluchtelingen adviseren hoe om te gaan met bepaalde zaken die ze tegen kunnen komen. Vluchtelingen kunnen elkaar helpen.

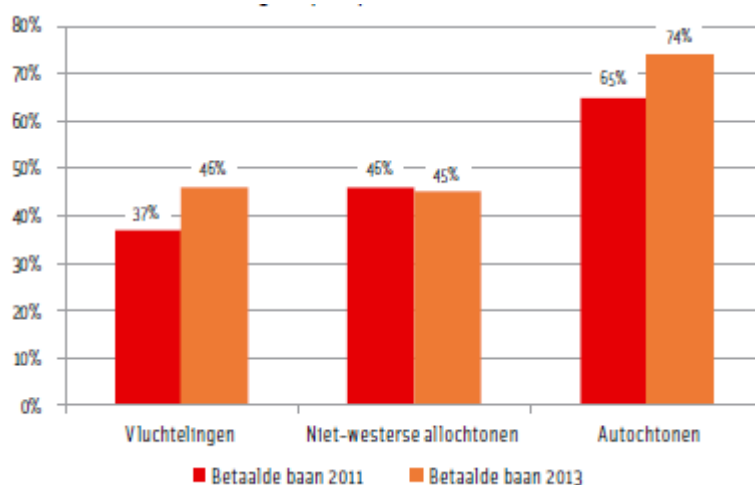
4. Relevantie van de werkvorm

In dit hoofdstuk wordt de relevantie van de werkvorm beschreven.

4.1. Relatie SNV Alumni met sociale innovatie

Sociale innovatie refereert aan nieuwe ideeën, concepten en strategieën die een oplossing bieden voor grote maatschappelijke uitdagingen (Sigaloff & Stikker, z.d.). Zo'n grote maatschappelijke uitdaging is bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktpositie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt is slecht. In 2014 heeft Vluchtelingenwerk Nederland onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen in Nederland. Voor de analyse van de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen is er gebruik gemaakt van een vluchtelingengroep dat bestaat uit 62.451 personen. De personen in deze groep waren op 1 januari 2013 minimaal 15 jaar en maximaal 64 jaar. De vluchtelingen zijn gemiddeld 35,3 jaar en 64,8% is man. Op de onderstaande afbeelding staat de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen weergegeven (Klaver, Paulussen- Hoogeboom, Slotboom e.a., 2014).



Figuur 3: Netto arbeidsparticipatie vluchtelingen en referentiegroepen per 31-12-2011 en 1-1-2013 (Klaver, Paulussen- Hoogeboom, Slotboom e.a., 2014).

Figuur 3 toont dat op 1 januari 2013 46% van de vluchtelingen van de vluchtelingengroep een betaalde baan had. De arbeidsparticipatie van vluchtelingen verschilt niet veel met de arbeidsparticipatie van niet- westerse allochtonen. Het verschil met de autochtone bevolking is aanzienlijk groter (Klaver, Paulussen- Hoogeboom, Slotboom e.a., 2014).

Vluchtelingen die geen betaalde baan hebben zijn afhankelijk van een uitkering om in hun levensonderhoud te voorzien.

Omdat we in Nederland de afgelopen jaren steeds meer te maken krijgen met nieuwkomers en vluchtelingen is het naar mijn mening erg belangrijk voor de Nederlandse samenleving dat er aandacht besteed wordt aan de arbeidsparticipatie van deze doelgroep. Door hier aandacht aan te

besteden kunnen eventuele problemen in de toekomst, met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de doelgroep, voorkomen worden. Een van deze problemen is hoge werkloosheid.

Hoge werkloosheid heeft gevolgen voor de maatschappij. Een aantal gevolgen zijn:

- Werkelozen krijgen een uitkering maar daar staat geen arbeidsproductiviteit tegenover.
- Het arbeidspotentieel wordt niet gebruikt in de maatschappij.
- Mensen die een baan hebben betalen belastingen en premies die worden besteed aan uitkeringen. De sociale premies gaan omhoog als de werkloosheid stijgt omdat er dan meer mensen een uitkering ontvangen.
- Mensen met een uitkering hebben minder te besteden dan mensen die een salaris ontvangen. De vraag naar producten en diensten neemt af als de werkloosheid stijgt (Info.nl, 2007-2016).

Volgens VluchtelingenWerk Nederland B (2014) zijn vluchtelingen erg gemotiveerd om te werken en een nieuw leven op te bouwen in Nederland. Dit is echter een moeilijk proces. Vluchtelingen hebben verschillende belemmeringen, missen een netwerk in Nederland en hebben door het vluchten naar Nederland een lange periode niet gewerkt.

Tijdens de ontwikkeling van SNV Alumni is er rekening gehouden met de verschillende belemmeringen van de doelgroep op de Nederlandse arbeidsmarkt. De achterliggende gedachte van SNV Alumni is om de employability van nieuwkomers en vluchtelingen te vergroten waardoor de kansen van de doelgroep op de arbeidsmarkt worden vergroot.

4.2. Relevantie SNV Alumni voor de HR- beroepspraktijk

HR- professionals en re-integratiebedrijven zullen de komende tijden te maken krijgen met de re-integratie van nieuwkomers en vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Om te zorgen voor een effectieve re-integratie van de doelgroep is het belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de specifieke kenmerken en belemmeringen van de doelgroep. Een van de belemmeringen, waar op ingezoomd is tijdens de ontwikkeling van SNV Alumni, is dat de doelgroep moeite heeft met het opbouwen en behouden van een sociaal netwerk in Nederland. De doelgroep vindt het moeilijk om contact te maken met Nederlanders vanwege het gebrek aan de Nederlandse taal en de cultuurverschillen. Uit de theorie blijkt echter dat er een aantal dingen zijn die de doelgroep kan helpen om een netwerk op te bouwen, namelijk:

- Zelfvertrouwen
- Werk
- Ontmoetingsmogelijkheden
- Ervaringsdeskundigen

Door het inzetten van SNV Alumni leert de doelgroep contact te maken met andere deelnemers en arbeidscoaches die ze kunnen voorzien van tips en informatie. Ook maken ze contact met oud-deelnemers die het traject al hebben doorlopen en al wat ervaring hebben opgedaan op de arbeidsmarkt. Het delen van succesverhalen motiveert de deelnemers. SNV Alumni maakt het ook mogelijk om de (oud-) deelnemers in contact te laten komen met ervaringsdeskundigen. De arbeidscoaches hebben verschillende achtergronden. Een aantal voorbeelden zijn HR- professionals met ervaring in de uitzendbranche, HR- professionals met ervaring op een HR- afdeling en professionals die een eigen onderneming hebben maar die graag de doelgroep wil helpen. Dit zijn allemaal mensen met ervaring. Door te werken met SNV Alumni leert de doelgroep hoe te netwerken. Dit kan ervoor zorgen dat het zelfvertrouwen toeneemt.

Zoals men kan lezen in het de theoretische verantwoording kan lezen is het inzetten van je netwerk de meest effectieve manier om een baan te vinden. Het is belangrijk voor de doelgroep dat deze leert om contact te maken met autochtonen zodat de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. SNV Alumni biedt hier een oplossing voor.

HR- professionals en reïntegratiebedrijven kunnen het concept van SNV Alumni gebruiken en toepassen in hun organisatie. Dit komt de HR- beroepspraktijk ten goede. De HR- professionals en reïntegratiebedrijven die te maken hebben met de doelgroep bieden de doelgroep een tool dat de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. De doelgroep leert daarentegen hun ze hun netwerk in kunnen zetten om een baan te vinden.

4.3. Relevantie SNV Alumni voor SNV Brabant Centraal in Tilburg

Het traject Arbeidsparticipatie van SNV Brabant Centraal is ingericht om de doelgroep nieuwkomers en vluchtelingen te bedienen. Ondanks het feit dat SNV Brabant Centraal in Tilburg rekening houdt met de specifieke kenmerken en belemmeringen van de doelgroep, is er een aspect dat meer aandacht verdient. Dit is het aspect netwerken. De afdeling Arbeidsparticipatie organiseert regelmatig netwerkbijeenkomsten voor de doelgroep. Deze bijeenkomsten zijn echter gericht op het netwerken met bedrijven. Er is nog geen specifieke aandacht voor het creëren van een sociaal netwerk voor de deelnemers met als doel om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De ontwikkeling van SNV Alumni biedt hier een oplossing voor. Tevens biedt SNV Alumni ook een oplossing met betrekking tot de invulling van het nazorgtraject voor oud- deelnemers. Er bestaat geen werkwijze met betrekking tot de nazorg van deelnemers die het traject Arbeidsparticipatie hebben doorlopen. Door SNV Alumni kunnen oud- deelnemers in beeld blijven bij SNV Brabant Centraal en kunnen ze op de hoogte gehouden worden van ontwikkelingen en mogelijkheden. Ook kunnen de oud- deelnemers betrokken blijven bij de stichting en eventueel een bijdrage leveren tijdens workshops en evenementen die de afdeling Arbeidsparticipatie organiseert.

SNV Alumni kan in het vervolg toegepast worden in de overige vestigingen van SNV Brabant Centraal en zelf in heel VluchtelingenWerk Nederland.

4.4. Innovatief element SNV Alumni

Zoals men in de inleiding kon lezen blijkt, uit de gegevens die Waasdorp (2016) in het onderzoek heeft gepubliceerd, dat netwerken op nummer één staat in de top vijf van de meest effectieve kanalen om een baan te vinden. 22% van de werkzoekenden die een baan heeft gevonden heeft dit gevonden via een netwerk. Dit toont aan dat netwerken van belang is tijdens de zoektocht naar een baan. Omdat netwerken belangrijk is tijdens de zoektocht naar een baan is het belangrijk dat de doelgroep leert hoe te netwerken, ondanks het feit dat de doelgroep hier moeite mee heeft. Het is belangrijk dat de doelgroep de waarde van een netwerk inziet en hier gebruik van gaat maken.

SNV Alumni zorgt er ook voor dat SNV Brabant Centraal gebruik maakt van hetgeen waar veelvuldig gebruik van gemaakt wordt in deze tijd: social media. Door gebruikt te maken van het onlinenetwerk LinkedIn doet SNV mee aan de social media trend en leert de doelgroep om te gaan met het gebruik van social media.

Het feit dat SNV Alumni invulling geeft aan het nazorgtraject van de deelnemers van het traject Arbeidsparticipatie is ook vernieuwend, aangezien hier nog geen invulling aan gegeven is.

5. Conclusie

5.1. Implementatie van de werkvorm

Op dit moment wordt er op de afdeling Arbeidsparticipatie hard gewerkt aan de invulling van de workshops van het traject Arbeidsparticipatie. Het nieuwe traject start in september 2016. Vanaf eind mei tot midden juli zullen er echter een aantal pilots gedraaid worden van de workshops. Op 14 juli 2016 zal er een pilot gedraaid worden van de workshop SNV Alumni & LinkedIn. Tijdens deze pilot zal er gekeken worden hoe de deelnemers op de workshop reageren, hoe het werken met LinkedIn bevalt en zal er een start gemaakt worden met SNV Alumni. De deelnemers die mee doen met de pilot kunnen dan aangemeld worden aan het netwerk.

De deelnemers die in het verleden het traject Arbeidsparticipatie hebben gevolgd zullen benaderd worden om deel te nemen aan SNV Alumni. De oud- deelnemers zullen een uitnodiging ontvangen via LinkedIn om deel te nemen aan SNV Alumni.

Na de pilot van de workshop SNV Alumni & LinkedIn zullen er eventuele aanpassingen gedaan worden zodat er in september 2016 gericht aan de slag gegaan kan worden met het netwerk.

5.2. Knelpunten in de praktijk

Een belangrijk knelpunt waar rekening mee gehouden moet worden is de taalbarrière. Dit is namelijk de reden dat het opbouwen van een netwerk moeilijk is voor de doelgroep. Toch zal er rekening gehouden moeten worden met een aantal deelnemers die om bepaalde redenen niet uit de voeten kunnen met SNV Alumni. Bijvoorbeeld door de taalbarrière. Voor deze groep zal ik steun moeten vragen van de arbeidscoaches van de deelnemers. De arbeidscoach kan de deelnemer tijdens de individuele coaching begeleiden zodat de deelnemer op den duur aan de slag kan gaan met SNV Alumni.

De deelnemers worden ondanks de taalbarrière gestimuleerd om deel te nemen aan SNV Alumni. SNV Alumni is immers een goed middel om te leren om contact te leggen met anderen. Binnen SNV Alumni krijgen de deelnemers de ruimte om te oefenen met de Nederlandse taal en kunnen ze zich veroorloven om taalfouten te maken.

Het onderhouden van SNV Alumni vraagt van de (oud-) deelnemers dat ze actief te participeren in het netwerk. Het is aan de arbeidscoaches om de deelnemers te motiveren om actief te participeren in het netwerk en te wijzen op de voordelen van het netwerk

5.3. Kritische Succesfactoren

Een kritische succesfactor van SNV Alumni is dat de deelnemers van SNV Alumni regelmatig participeren in het netwerk. Elke relatie en contact heeft onderhoud nodig. De mate waarin de deelnemers van SNV Alumni gebruik maken van het netwerk zal bepalen of SNV Alumni een succes is of niet.

Een andere belangrijke succesfactor is het combineren van het onlinenetwerk met offline activiteiten. SNV Alumni kan de aandacht van de deelnemers van het netwerk trekken als de deelnemers zien dat er op het onlinenetwerk gerefereerd wordt naar offline activiteiten, en

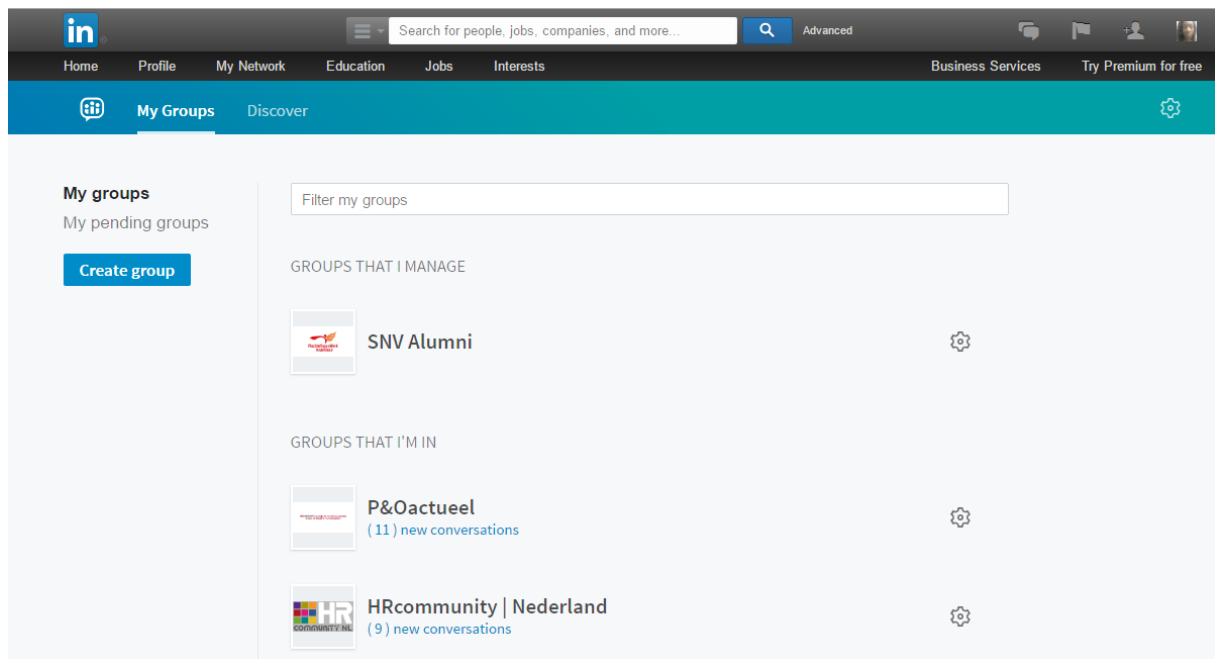
andersom. Er is dan sprake van constante interactie en de deelnemers kunnen dan inzien dat ze gewenste informatie in SNV Alumni kunnen vinden.

5.4. Overige informatie SNV Alumni

De besloten groep SNV Alumni is aangemaakt. Er zijn uitnodigingen verstuurd vanuit LinkedIn aan diverse arbeidscoaches. Omdat het een besloten groep is kan u de groep niet bezoeken via de link. Ik voeg deze link toch toe als bewijs dat de besloten groep SNV Alumni bestaat. De link is:

<https://www.linkedin.com/groups/7053903>

Als extra bewijslast heb ik een afbeelding van de groep gemaakt.



De groep staat op dit moment onder mijn beheer. Aan het eind van mijn stageperiode zal de leidinggevende van de afdeling Arbeidsparticipatie deze taak zelf vervullen of zal de leidinggevende deze taak aan iemand anders overdragen.

Literatuurlijst

- Desain, E.J.P. & Hello, E. (2006). *De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen*. Geraadpleegd op 14 april 2016, http://docs.minszw.nl/pdf/190/2006/190_2006_3_8944.pdf
- DTG B.V. (2016). *Social media voor ondernemers*. Geraadpleegd op 2 mei 2016, <https://www.dtg.nl/kennis/kennisartikelen/social-media/social-media-voor-ondernemers-kies-het-juiste-platform.aspx>
- GOC. (2016). *Wat is employability?* Geraadpleegd op 29 april 2016, <http://www.goc.nl/HRDeveloper/employability/wat-is-employability>
- Gulden, M. (2012). *Geheime wapens van Facebook, Twitter, LinkedIn en Google+*. Geraadpleegd op 4 mei 2016, <http://themarketingfactory.nl/geheime-wapens-van-facebook-twitter-linkedin-en-google/>
- Gründemann, R.W.M. & Vries, S. de. (2002). *Gezond en duurzaam inzetbaar: Employability beleid in Nederland*. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3A55c24d52-59fd-42bf-b9bd-36f48b6e4ee9/>
- Hendriksen, V. (2008). *Scriptie employability*. Geraadpleegd 29 april 2016, <file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/Scriptie%20employability.pdf>
- Info.nl. (2007-2016). *Werkgelegenheid en sociale zekerheid in Nederland*. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/sociaal/6120-werkgelegenheid-en-sociale-zekerheid-in-nederland.html>
- Intelligence Group. (z.d.). *Hoe kun je met HR- en arbeidsmarktdata de employability van werknemers bepalen en vergroten?* Geraadpleegd op 7 mei 2016, <https://intelligence-group.nl/media/files/Downloads/Hoe%20kun%20je%20met%20HR-%20en%20arbeidsmarktdata%20employability%20vergroten.pdf>
- IVPP. (2016). *Employability en duurzame inzetbaarheid*. Geraadpleegd op 29 april 2016, <http://www.ivpp.nl/duurzameinzetbaarheidenemployability/>
- Ixly.nl. (2016). *Employability*. Geraadpleegd op 29 april 2016, <http://www.ixly.nl/employability/>
- Klaver, J., Paulussen- Hoogetboom, M., Slotboom, S. e.a. (2014). *Vluchtelingenwerk Integratiebarometer 2014. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland*. Geraadpleegd op 10 mei 2016, http://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/u2243/VluchtelingenWerk_IntegratieBarometer_2014.pdf
- Philips Employability Center. (2010). *Netwerken*. Geraadpleegd op 7 mei 2016, https://employabilityexperience.com/actions_custom/philips/page/Info_Netwerken_NL.pdf
- Prinsen, P. (2009). *Arbeid, zorg en welzijn: beleid en interventies. Integreren op de arbeidsmarkt... Pardon?!*. Geraadpleegd op 1 mei 2016, [file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/Masterthesis%20Prinsen%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/Masterthesis%20Prinsen%20(2).pdf)
- Profi-leren. (z.d.). *Motivatie: Maslow*. Geraadpleegd op 8 mei 2016, http://www.profi-leren.nl/files/oa_dc_10_maslow.pdf
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
- Sigaloff, C. & Stikker, M. (z.d.). *Manifest investeer in sociale innovatie*. Geraadpleegd op 10 mei 2016, <http://socialeinnovatienederland.nl/wp-content/uploads/manifest-sociale-innovatie.pdf>
- Sprout. (2016). *De 9 social media kanalen van dit moment*. Geraadpleegd op 7 mei 2016, <http://www.sprout.nl/artikel/social-media/de-9-social-mediakanalen-van-dit-moment>

- UNCHR. (2014). *UNCHR Global Resettlement Statistical Report 2014*. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://www.unhcr.org/52693bd09.html>
- VluchtelingenWerk Nederland. (2011). *Meedoen door gebruik social media*. Geraadpleegd op 4 mei 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/noordwestholland/nieuws/meedoen-door-gebruik-social-media>
- VluchtelingenWerk Nederland. (z.d.). *Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal*. Geraadpleegd op 2 mei 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/brabantcentraal>
- VluchtelingenWerk Nederland A. (z.d.). *Project VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren)*. Geraadpleegd op 1 mei 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-vip-vluchtelingen-investeren-participeren>
- VluchtelingenWerk Nederland B. (2014). *SCP: Werkloosheid treft vooral vluchtelingen extra hard*. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://www.vluchtelingenwerk.nl/actueel/nieuws/scp-werkloosheid-treft-vooral-vluchtelingen-extra-hard>
- Waasdorp, G.J. (2014). *Netwerken nog steeds de belangrijkste manier om werk te vinden*. Geraadpleegd op 8 mei 2016, <https://www.hoevindikeenbaan.com/actueel/netwerken-nog-steeds-de-belangrijkste-manier-om-een-baan-te-vinden>
- Weijers, E. (2016). *Leerstijlen*. Geraadpleegd op 11 mei 2015, <http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/leerstijlen>
- Werk.nl (z.d.). *Een baan vinden via uw netwerk*. Geraadpleegd op 24 april 2016, https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/solliciteren/solliciteren-werk-zoeken/netwerk
- Wouters, S. (2008). *Vluchtelingen en hun sociaal netwerk*. Geraadpleegd op 9 mei 2016, <http://chw.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:21628/DS1/>



Workshop SNV Alumni & LinkedIn

Ines Witteman

1

Programma



- ☐ Netwerken
- ☐ SNV Alumni
- ☐ Wat kan je doen met SNV Alumni?
- ☐ Hoe gaan we netwerken?
- ☐ LinkedIn
- ☐ Zelf aan de slag met LinkedIn en SNV Alumni!



2

Netwerken



- Wat is netwerken?
- Heb je een netwerk?



3

SNV Alumni



- Wat is SNV Alumni?
- Waarom?
- Waar is SNV Alumni voor?



4

SNV Alumni



- Wanneer mag je in het netwerk?
- Regels van SNV Alumni



5

SNV Alumni



- Wat kan je doen met SNV Alumni?
 - Contact maken met anderen van SNV
 - Contact houden met anderen van SNV
 - Informatie vinden
 - Informatie delen
 - Advies vragen
 - Ervaringen delen
 - Mensen bij elkaar brengen



6

Hoe gaan we netwerken?



- English
- <https://www.youtube.com/watch?v=wO64unwQNeY>
- Dutch
- https://www.youtube.com/watch?v=wosk9_FRuE

7

LinkedIn



- Hoe werkt LinkedIn?
- Registreren
- Profiel aanmaken
- Personaliseren
- Aanmelden bij groep SNV Alumni



8

Aan de slag!



- ☐ Wat gaan we nu doen?
- ☐ Een LinkedIn profiel aanmaken
- ☐ Aanmelden bij SNV Alumni
- ☐ Volg het stappenplan
- ☐ Roep als je vragen hebt.



9

Vragen?



- ☐ Zijn er vragen?



10

BIJLAGE 2: DRAAIBOEK WORKSHOP SNV ALUMNI & LINKEDIN

Details:

- Datum: 14 juli 2016
- Tijd: 15:00 uur tot 17:00 uur
- Locatie: Stichting Nieuwkomers en Vluchtelingenwerk Brabant Centraal in Tilburg
Wilhelminapark 62, 5041 ED Tilburg

Ter voorbereiding van de workshop:

- Beamer reserveren
- Educatieruimte reserveren
- Laptop voor de trainer
- Toegang tot minimaal 7 computers voor de deelnemers
- Flipover klaarzetten

Workshop SNV Alumni & LinkedIn

Tijd	Duur	Onderwerp	Werkvorm	Resultaat	Materiaal
15:00	5 min.	Welkom & opening	Trainer stelt zich voor aan de groep		
15:05	5 min.	Programma en resultaat van de dag	Programma van vandaag wordt toegelicht. Programma staat in de sheets.	De deelnemers zijn op de hoogte van SNV Alumni en zijn aangemeld. De deelnemers hebben meer inzicht in het werken met LinkedIn	
15:10	10 min.	Netwerken	Toelichting over netwerken: Wat is netwerken? Heb je een netwerk?	De deelnemers hebben een duidelijk beeld van wat netwerken is en zijn in staat om te benoemen of ze een netwerk hebben en uit welke personen	

				het netwerk bestaat.	
15:20	10 min.	SNV Alumni	Toelichting over SNV Alumni: Wat is SNV Alumni? Waarom? (Waarom is het ontwikkeld?) Waar is SNV Alumni voor?	De deelnemers hebben een duidelijk beeld van SNV Alumni is en waar het voor dient.	
15:30	10 min.	SNV Alumni	Wanneer mag je in het Netwerk? Regels van SNV Alumni.	De deelnemers zijn op de hoogte van de voorwaarden en de regels die binnen SNV Alumni gelden	
15:40	10 min	SNV Alumni	Wat kan je doen met SNV Alumni? Hier een duidelijke toelichting op geven.	De deelnemers zijn op de hoogte van waar ze SNV Alumni voor kunnen gebruiken.	
15:50	15 min	Hoe gaan we netwerken?	Toelichting over het gebruik van LinkedIn: Vragen aan de deelnemers of ze LinkedIn kennen en of ze hier ooit mee hebben gewerkt. Tijdens dit onderdeel kunnen de deelnemers een filmpje kijken dat informatie geeft over LinkedIn. Er is een Engelstalig filmpje en een Nederlands filmpje uitgekozen. Afhankelijk van de deelnemers kan er bepaald worden welk filmpje er zal worden getoond.	De deelnemers hebben een algemeen begrip over LinkedIn	De laptop, beamer en de filmpjes. De links van de filmpjes staan op sheet 7 van de workshop.
16:05	10 min	Pauze			
16:15	10 min	LinkedIn	Toelichting over hoe LinkedIn werkt: Informatie over het registreren, het aanmaken van een profiel, het personaliseren en het aanmelden bij de besloten groep SNV Alumni. Dit zal de trainer doen door de stappen voor te doen op de laptop. De deelnemers kunnen dan mee kijken.	De deelnemers krijgen informatie over de stappen die ze moeten doorlopen om zich aan te melden bij SNV Alumni	De laptop en de beamer
16:25	5 min	Aan de slag	Uitleg van het volgend onderdeel, namelijk: Het maken van een LinkedIn-profiel en aanmelden bij SNV Alumni. Als ze ergens tegenaan lopen dan kunnen ze dat aan geven en dan kunnen ze hulp krijgen.	De deelnemers weten dat ze nu zelf aan de slag gaan met de gekregen informatie.	

16:30	20 min	Aan de slag	De deelnemers gaan achter een computer zitten. En gaan naar de website LinkedIn.nl en gaan een LinkedIn- profiel aanmaken en zich aanmelden bij SNV Alumni	De deelnemer is aangemeld bij SNV Alumni	Computers
16:50	10 min	Vragen en opmerkingen?	Inventariseren of de deelnemers opmerkingen of vragen hebben over de workshop.	Eventuele vragen van de deelnemers beantwoorden en feedback ontvangen over de workshop en het gebruik van LinkedIn en SNV Alumni.	

BIJLAGE 3: AANVULLING OP HET DRAAIBOEK

Workshop “SNV Alumni & LinkedIn”

Belangrijk om te weten voordat de workshop gegeven wordt:

De deelnemers hebben moeite met de Nederlandse taal. Het is van belang dat er rustig, duidelijk en simpel uitleg gegeven wordt. Het is van belang dat de informatie op een leuke en creatieve verteld wordt.

Zorg voor interactie! Hierdoor kan je zien hoe de informatie bij de deelnemers binnenkomt en wanneer je eventueel iets anders aan moet pakken.

15:10 – 10 minuten Netwerken

Toelichting over netwerken. Een aantal deelnemers heeft tijdens de reeks workshop al informatie gekregen over wat netwerken inhoudt. De trainer vraagt de deelnemers wat ze verstaan onder netwerken. Hierna geeft de trainer een toelichting. Netwerken is contact maken met mensen en contact blijven houden.

Ook wordt de vraag gesteld of de deelnemers een netwerk hebben. Zo ja, wie zit er in hun netwerk? Vrienden, familie, kennissen?

Waarom is netwerken belangrijk als je werk zoekt?

Hoe meer mensen weten dat je op zoek bent naar werk, hoe meer mensen je advies, tips en informatie kunnen geven. Het kan ook zijn dat iemand in je netwerk een idee heeft waar er mensen gezocht worden om te werken. Je kan elkaar helpen.

15:20 – 10 minuten SNV Alumni

Toelichting over SNV Alumni:

Wat is SNV Alumni?

SNV Alumni is een groep waar deelnemers, arbeidscoaches en werkgevers zichzelf kunnen aanmelden en met elkaar in contact kunnen staan.

Waarom?

Vluchtelingen hebben vaak moeite om contact te maken met anderen en met Nederlanders. Vragen aan de deelnemers of zij hier ook veel moeite mee hebben en wat ze er zo moeilijk aan vinden.

Waar is SNV Alumni voor?

Het doel van SNV Alumni is om de deelnemers te helpen om contact te maken met anderen en Nederlanders. Omdat er mensen in het netwerk zitten die via het traject Arbeidsparticipatie een baan hebben gevonden kunnen deze mensen de deelnemers informatie, tips en adviezen geven. Ook zitten er arbeidscoaches in het netwerk. Deze arbeidscoaches kunnen de deelnemers adviseren en verwijzen naar evenementen die er georganiseerd worden. Ook kunnen de werkgevers de doelgroep voorzien van informatie en mogelijkheden.

Door mee te doen met SNV Alumni bouw je verschillende contacten op. Deze contacten kunnen je helpen tijdens je zoektocht naar een baan.

15:30 – 10 minuten SNV Alumni

Wanneer mag je in het netwerk?

De deelnemer mag zich aanmelden voor SNV Alumni als deze deelneemt aan het traject Arbeidsparticipatie van SNV Brabant Centraal in Tilburg of als deze aan het traject heeft deelgenomen.

Regels van SNV Alumni

Het is de bedoeling dat iedereen elkaar met respect behandelt.

Het is ook erg belangrijk dat de doelgroep begrijpt dat het niet verstandig is om werkgevers buiten de groep SNV Alumni te benaderen voor een baan. De werkgevers binnen het netwerk hebben ervaring met het werken met de doelgroep en is gewend om verder te kijken dan de taalfouten in een sollicitatiebrief. Mocht een werkgever een mogelijkheid binnen de organisatie hebben dan is het verstandig dat de deelnemer contact opneemt met zijn arbeidscoach om de mogelijkheden te bespreken. De arbeidscoach kan dan, eventueel samen met de deelnemer, contact opnemen met de werkgever.

15:40 - 10 minuten SNV Alumni

Wat kan je doen met SNV Alumni?

SNV Alumni kan je op verschillende manieren gebruiken als je op zoek bent naar een baan.

- Je kan contact maken met de andere deelnemers (de deelnemers kennen elkaar nu al een tijdje omdat ze samen de workshops hebben gevolgd. Omdat ze elkaar al een tijdje kennen kan het makkelijker voor ze zijn om contact met elkaar te hebben via SNV Alumni).
- Je kan contact maken met anderen van SNV. Bijvoorbeeld de arbeidscoaches.
- Je kan er informatie vinden over verschillende zaken, bijvoorbeeld sollicitatietips.
- Je kan er informatie delen. Mocht je informatie vinden dat je graag met anderen wilt delen dan kan je dit delen binnen SNV Alumni.
- Je kan anderen advies vragen.
- Je kan je ervaringen delen.
- Je kan ervaringen van anderen lezen.
- Je kan mensen met elkaar in contact brengen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je weet dat een bedrijf mensen zoekt maar dat het niet het soort werk is dat je zoekt. Als je weet wie wel op zoek is naar dat soort werk dan kan je de ander op de mogelijkheden wijzen.

15:50 - 15 minuten Hoe gaan we netwerken?

LinkedIn

SNV Alumni vindt plaats op LinkedIn.

Vragen aan de deelnemers of ze LinkedIn kennen en of ze hiermee werken of hebben gewerkt.

Wat vinden/ vonden ze van LinkedIn?

De deelnemers een filmpje laten zien over LinkedIn. Er zijn twee filmpjes uitgekozen, een Nederlands- talige en een Engelstalige. Deze kan je vinden op sheet 7 van de workshop. Aan de hand van de voorkeur van de deelnemers zal een van deze filmpjes getoond worden.

Na het filmpje zal er een korte samenvatting gegeven worden over wat LinkedIn inhoudt:

Het is een social medium dat vooral zakelijk gebruikt wordt. Mensen kunnen zakelijke contacten maken, hun cv aan hun profiel toevoegen en berichten schrijven en delen. Ook kan je deelnemen aan groepen zoals SNV Alumni. Je kan dan binnen de groep met elkaar communiceren.

16:15 – 10 minuten LinkedIn

Hoe werkt LinkedIn?

De trainer laat de te nemen stappen zien op de laptop. De beamer zal het computerscherm op de muur tonen zodat de deelnemers de stappen kunnen volgen.

De trainer laat zien hoe je je kan registreren, hoe je een profiel aan kan maken, hoe je je profiel kan personaliseren en hoe je je kan aanmelden bij SNV Alumni.

16:25 – 5 minuten Aan de slag

De deelnemers krijgen nu uitleg over dat ze zelf aan de slag gaan door middel van een stappenplan. Ze gaan nu een LinkedIn- profiel aanmaken en zich aanmelden bij SNV Alumni. Als ze vragen hebben dan kunnen ze de trainer roepen. De deelnemers worden op dit moment ook gestimuleerd om elkaar om hulp te vragen als iets niet lukt.

16:30 – 20 minuten Aan de slag

De deelnemers gaan nu aan de slag met LinkedIn en SNV Alumni. De trainer kiest een deelnemer uit die moeite heeft met het werken met LinkedIn. De trainer sluit de laptop aan op de beamer en volgt de stappen met deze deelnemer. De overige deelnemers mogen mee kijken als ze willen. Ze mogen er ook voor kiezen om zelfstandig aan de slag te gaan.

De trainer stelt zichzelf beschikbaar voor vragen. Na de workshop zal de trainer direct de aanmeldingen in SNV Alumni goedkeuren zodat de deelnemers zien hoe SNV Alumni eruit ziet.

16:50 – 10 minuten Vragen en opmerkingen?

De ervaringen van de deelnemers met betrekking tot de workshop worden besproken.

- Waar liepen de deelnemers tegenaan?
- Wat is het beeld van werken met LinkedIn en SNV Alumni?
- Denken de deelnemers dat het werken met SNV Alumni zal helpen bij het vinden van een baan?

Deze vragen zullen gesteld worden om te inventariseren of de deelnemers de informatie hebben begrepen en ze enthousiast zijn over het starten met SNV Alumni. Ook zal er gevraagd worden naar feedback over de workshop en het werken met LinkedIn en SNV Alumni en wat de verwachtingen hiervan zijn bij de doelgroep.

BIJLAGE 4: BEWIJS EPHORUS CHECK