**Kinderen van Statushouders in het Jongerenwerk**  
Afbeelding met kleding, persoon, meisje, overdekt

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Evaluaties en Verantwoording**

Gemaakt door: Vadym Odynchuk

Opdrachtgever: Marjolein Lucassen

Begeleider school en onafhankelijke expertreviewer: Marijke Bergman, Wim Cuijten

Organisatie: LEVgroep Geldrop-Mierlo vluchtelingen- en jongerencentrum

Doelgroep: nieuwe jonge statushouders

Openbaar

06-06-2023

Inhoud

[Samenvatting 3](#_Toc137549050)

[Leeswijzer 5](#_Toc137549051)

[Inleiding 6](#_Toc137549052)

[Onderbouwing Interventie 7](#_Toc137549053)

[Evaluaties en aanpassingen 10](#_Toc137549054)

[Evaluatie 1: Interview met de Overdrachtsteam 11](#_Toc137549055)

[Evaluatie 2: Interviews met Ervaringsdeskundigen 12](#_Toc137549056)

[Evaluatie 3: Jongerenwerkers Feedback Presentatie 13](#_Toc137549057)

[Evaluatie 4: Ontwikkeling Rollenspellen 15](#_Toc137549058)

[Evaluatie 5: Feedback Rollenspellen 17](#_Toc137549059)

[Evaluatie 6: Grote Evaluatie 18](#_Toc137549060)

[Discussie 19](#_Toc137549061)

[Implementatie 19](#_Toc137549062)

[Obstakels 22](#_Toc137549063)

[Aanbevelingen 23](#_Toc137549064)

[Uitsmijter 23](#_Toc137549065)

[Bronvermelding 24](#_Toc137549066)

[Bijlage A: Samenvatting Interviews 25](#_Toc137549067)

[Deel Een: Kennis van Ervaringsdeskundigen 25](#_Toc137549068)

[Deel Twee: Advies voor Jongerenwerkers 27](#_Toc137549069)

[Bijlage B: Foto van Flap-over na afloop Rollenspellen 29](#_Toc137549070)

[Bijlage C: Toestemmingsformulier afstudeerscriptie 30](#_Toc137549071)

# Samenvatting

De opdrachtgever voor het onderzoek is de LEVgroep. Een brede welzijnsorganisatie met onder andere de taak om de inburgering en participatie van vluchtelingen en statushouders te stimuleren en faciliteren.

Nieuw landelijk onderzoek betreffende statushouders heeft uitgewezen dat participatie en inburgering in de Nederlandse samenleving niet verloopt zoals de overheid wenst. Dit heeft geleid tot adviezen en aanpassingen in de taakstelling voor elke gemeente. Als belangrijkste redenen voor het niet goed participeren en inburgeren noemt men de fysieke en psychische gezondheidsproblemen en de lage mate van zelfredzaamheid.

De nieuwe, jonge statushouderszijn *jongeren tussen 12 en 23 jaar oud die naar Nederland zijn gevlucht, hier ondertussen minder dan 2 jaar verblijven en een officiële verblijfsstatus hebben gekregen van de overheid*. Ze vormen volgens Marjolein Lucassen (persoonlijke communicatie, 17 september 2022) en Furkan Yücel en Manolya Güngör (persoonlijke communicatie, 10 juni 2022) een kwetsbaar doelgroep binnen het vluchtelingenwerk LEVgroep Geldrop- Mierlo. De organisatie ondervindt problemen bij de omgang met deze groep: *de nieuwe, jongere statushouders maken geen gebruik van de begeleiding ondanks hun verschillende persoonlijke moeilijkheden.* Het vluchtelingenwerk van LEVgroep heeft een adviesvraag: *wat kan de LEVgroep doen om te zorgen dat de nieuwe, jonge statushouders komen en blijven komen voor begeleiding?* Dit zorgt voor de mogelijkheid tot het ontstaan van een samenwerking tussen de afdeling vluchtelingenwerk met jongerenwerk binnen de LEV-groep. De jongerewerkers hebben nog wel aanvullende kennis en vaardigheden nodig voor het omgaan met deze specifieke doelgroep.  
  
Uit het vooronderzoek is gebleken dat de nieuwe, jonge statushouders niet één groep zijn maar behoren tot verschillende groepen binnen de samenleving. Als immigranten kunnen ze zich sneller terugtrekken in hun huis als gevolg van eigen frustraties en negatieve reacties van de maatschappij. Zij hebben behoefte aan een houding die verwelkomt en niet (ver)oordeelt. Als vluchtelingen maken ze tijdens hun reis veel mee waardoor de risico op het verkrijgen van emotionele problemen wordt vergroot. Dit zit het opbouwen van een nieuw leven in de weg. Zij hebben behoefte aan begrip als het even te veel wordt voor hen. Deze groep jongeren streeft naar volwassenheid maar is door hun taal- en kennisachterstand en emotionele problemen, niet in staat deze naar voldoening te bereiken. Deze jongeren hebben behoefte om hun identiteit te vormen, hierbij staat het ontdekken van hun unieke sterke punten met leeftijdsgenoten centraal. Weten wie ze zijn en dat accepteren staat centraal voor iedere jongere. De jonge statushouders kunnen dat echter niet bereiken omdat hiervoor sociale contacten met de leeftijdsgenoten essentieel zijn. Zij hebben moeite met het opbouwen van juist deze contacten. In het veldonderzoek is aan ervaringsdeskundigen gevraagd hoe jongerenwerkers met deze uitdagingen van de nieuwe, jonge statushouders het beste om kunnen gaan.

Uit het literatuuronderzoek van de jongerenwerkers is gebleken dat ook zij complicaties ondervinden. De maatschappij heeft hoge verwachtingen van het jongerenwerk. De opleiding mbo social work bevat echter door de besparingen in de jaren tachtig, te weinig kennis en vaardigheden om aan deze verwachtingen te kunnen voldoen. De jongerenwerkers van LEVgroep lopen tegen dezelfde problemen aan. De mbo social workers vormen vooral de motor achter het jongerenwerk en LEVgroep wil dat zij dus de nieuwe, jonge statushouders gaan betrekken bij de activiteiten in het jongerencentrum. Daarom hebben de jongerenwerkers iemand nodig die hun op de hoogte brengt van de nodige kennis en vaardigheden voor het omgaan met de nieuwe, jonge statushouders.

Daarnaast is er onderzocht hoe de jongerenwerkers in elkaar zitten om het leren in de toekomst zo efficiënt mogelijke te maken. De jongerenwerkers kunnen het meest effectief leren als er rekening wordt gehouden met hun behoefte aan praktijkleren, afwisseling in prikkels en hun voorkeur om zelf de regie in handen te hebben.

In het theoretische kader is gekeken naar welke leermethodes het beste aansluiten bij de jongerenwerkers. Het is gebleken dat rollenspellen een effectief middel vormen voor het aanleren van vaardigheden. Rollenspellen zijn het meest effectief als de casussen aansluiten bij de realiteit, de doelen helder worden geformuleerd en aan het einde van elke casus wordt geëvalueerd. Het is ook van belang om tijdens het overbrengen van nieuwe informatie rekening te houden met de motivatie van de jongerenwerkers en hierbij het onderscheid te maken tussen declaratieve kennis (informatie kennis) en procedurele kennis (vaardigheden). Sleutelbegrippen van Hofstadter geven concrete handvatten om het leren zo effectief mogelijk te maken.

Binnen LEVgroep is er gekozen om jongerenwerkers in te zetten voor het betrekken van de nieuwe, jonge statushouders. De jongerenwerkers moeten echter eerst geschoold worden in bepaalde kennis en vaardigheden. Deze scholing kan gebeuren in een training die aansluit bij jongerenwerkers en waar drie onderdelen (willen en weten, kunnen en praktijk) aan bod komen. Uiteindelijk zullen de jongerenwerkers over de nodige kennis en vaardigheden bezitten. Het toepassen hiervan op de groep nieuwe, jonge statushouders vormt het laatste gedeelte van de training. Het toepassen in de praktijk gebeurt in het kader van het opzetten en het uitvoeren van de activiteiten die passen bij de uitdagingen en de behoeftes van de nieuwe, jonge statushouders. De jongerenwerkers worden vrijgelaten hoe zij vorm willen geven aan hen activiteit omdat zij regie zelf in handen hebben, belangrijk vinden. De trainer begeleidt de jongerenwerkers tijdens deze laatste activiteit zodat zij de opgedane kennis en vaardigheden kunnen integreren.

# Leeswijzer

De ontwikkeling van draaiboek en evaluaties & verantwoording vond tegelijkertijd plaats met het schrijven van het onderbouwingsdocument. Dit komt omdat de interventie goed gekeurd was maar het onderbouwingsdocument nog herkanst (aangevuld) moest worden. Het uitvoeren van de interventie en evalueren daarop bracht nieuwe inzicht met zich mee. Dit had tot het gevolg dat deze inzichten werden verwerkt in het onbouwingsdocument. Tijdens het lezen van het onderbouwingsdocument kunnen daarom de evaluaties en verantwoording die hier beschreven worden, overbodig lijken. Ook kan het zo zijn dat in zowel onderbouwingsdocument als in evaluatie & verantwoording dezelfde dingen staan. Het feit is dat de beschreven evaluaties en verantwoording in deze document al op een of andere manier verwerkt werden in het onderbouwingsdocument. Het veldonderzoek (in onderbouwingsdocument) was bijvoorbeeld in eerste instantie bedoeld als voorbereiding van trainingsbijeenkomst I-willen en weten (presenteren). Tijdens deze voorbereiding zijn twee ervaringsdeskundigen geïnterviewd over hun belevingen over de onderwerpen uit het vooronderzoek. De resultaten van deze interviews maakten echter duidelijk dat de belevingen van de ervaringsdeskundigen het laatste puzzelstukje dat (ook) thuishoorden in het onderbouwingsdocument. De resultaten van deze interviews zijn daarom zowel in het onderbouwingsdocument verwerkt (veldonderzoek) als in de evaluatie & verantwoording (expert review).

# Inleiding

Dit is het evaluatie- en verantwoordingsdocument. In de samenvatting hierboven heb ik de bevindingen uit het onderbouwingsdocument kort weergegeven. Uit dat onderbouwingsdocument is ook een interventie ontstaan. Voor deze interventie is een draaiboek gemaakt. Het draaiboek is bedoeld om de jongerenwerkers te trainen. Ik heb mijn afstudeeropdracht voor de studie toegepaste psychologie gedaan voor de organisatie LEVgroep vluchtelingen- en jongerenwerk. Zij hebben opgemerkt dat de kinderen van statushouders (vluchtelingen die officieel in Nederland mogen verblijven) geen plek hebben waar zij naartoe kunnen gaan om te ontspannen en mee te doen met de Nederlandse maatschappij. We kwamen samen eruit dat het jongerencentrum zo’n plek voor deze jongeren eigenlijk moet zijn. De jongerenwerkers krijgen echter steeds meer diverse wordende jongeren toegeschoven. Het probleem is dat zij niet kunnen bijhouden wat deze jongeren nodig hebben en welke aanpak voor hen het beste werkt. Ik ben daarom als afstudeerder gaan onderzoeken tegen welke uitdagingen deze jongeren aanlopen en waar zij behoefte aan hebben. Deze informatie heb ik vertaald naar kennis en vaardigheden voor de jongerenwerkers. Daarna heb ik ook onderzocht op welke manier ik deze informatie het beste kan overbrengen aan de jongerenwerkers. Het resultaat van het draaiboek zijn drie trainingsbijeenkomsten voor de jongerenwerkers afgestemd op hun leeruitdagingen. Ik heb meest aansluitende leermethodieken uitgekozen die ik kon vinden. De gemaakte keuzes zijn niet alleen het resultaat van literatuuronderzoek en veldonderzoek maar ook van steeds vragen om en luisteren naar feedback en het doorvoeren van verfijningen. Bent u benieuwd naar het draaiboek? Dan verwijs ik u naar ‘’Kinderen van Statushouders in het Jongerenwerk: Draaiboek Interventie Eerst Route’’. Als u interesse hebt in de onderbouwing voor dat draaiboek dan verwijs ik u naar het onderbouwingsdocument ‘’Kinderen van Statushouders in het Jongerenwerk: Onderbouwingsdocument Interventie Eerst Route’’. Dit is het evaluatie- en verantwoordingsdocument waarin is beschreven hoe de trainingsbijeenkomsten uit het draaiboek in praktijk zijn verlopen, wat voor feedback er is verzameld, welke aanpassingen zijn doorgevoerd en wat de conclusie is van het onderzoek en verdere aanbevelingen voor LEVgroep.

# Onderbouwing Interventie

De interventie voor de jongerenwerkers bestaat uit twee gedeeltes. Ten eerste is het belangrijk om achter te komen tegen welke uitdagingen en behoeftes de nieuwe, jonge statushouders aanlopen. Ten twee is het van belang om deze informatie over te brengen aan de jongerenwerkers zodat zij in staat worden om in te spelen op de behoeftes van deze jongeren. De nieuwe, jonge statushouderszijn *jongeren tussen 12 en 23 jaar oud die naar Nederland zijn gevlucht, hier ondertussen minder dan 2 jaar verblijven en een officiële verblijfsstatus hebben gekregen van de overheid*. Uit het vooronderzoek is gebleken dat er drie perspectieven zijn vanuit welke jij deze jongeren kan bekijken: immigrant, vluchteling en jongere. Elke perspectief brengt met zich bepaalde uitdagingen mee. In het veldonderzoek zijn de ervaringsdeskundigen gesproken. Zij zijn in interviews gevraagd hoe de jongerenwerkers het beste om kunnen gaan met de uitdagingen van deze jongeren. Zie tabel 1 voor overzichtelijke weergave van zowel de uitdagingen als de behoeftes (hoe de jongerenwerkers het beste met deze uitdagingen kunnen omgaan).

**Tabel 1**  
*Uitdagingen van nieuwe, jonge statushouders volgens het onderzoek en de bijbehorende behoeftes volgens de ervaringsdeskundigen*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Uitdagingen* | *Behoeftes* |
| Immigrant | verwelkomd worden  erbij horen  integreren | focus overeenkomsten  meteen betrekken  eigen identiteit |
| Vluchteling | impact ervaringen  vrije maatschappij veel lasten | geef ruimte  taboes laten  ontspanning en steun |
| Jongere | gezinsrollen loslaten  diploma verkrijgen  nieuwe waardes | ouders betrekken  nut activiteiten  evenwicht bewaren |

*Noot*. Onder uitdagingen staat informatie uit het vooronderzoek. Onder behoeftes staan resultaten van de interviews. De ondervragingen vonden plaats doormiddel van een semigestructureerde groepsinterview. Deze tabel is zelf samengesteld aan de hand van de verkregen resultaten.

In Bijlage A van het onderbouwingsdocument kunt u de gesprekken met de ervaringsdeskundigen teruglezen. Uit het vooronderzoek zijn de volgende belangrijke begrippen aanbod gekomen, deze begrippen hebben dus het fundament gelegd voor de bovengenoemde interviews:

* Integratie: kan gemeten worden door naar de volgende maatstaven te kijken. Tijd doorbrengen met Nederlanders, moderne opvattingen, religieuze toewijzing en gebruik en beheersing van Nederlands taal vormen hiervoor de maatstaven. In hoeverre een nieuwe, jonge statushouder is geïntegreerd heeft te maken met in hoeverre hij meedoet met de Nederlandse maatschappij
* ‘’Home’’ en ‘’Beloning’’: In hoeverre iemand zich welkom voelt en erbij hoort. Iemand die deze subjectieve waarnemingen weinig of helemaal niet heeft, is eerder geneigd zich terug te trekken in eigen huis.
* Vrije maatschappij: wat de vluchtelingen in Nederland opmerkelijk vinden. Vrije maatschappij heeft te maken met de sociale vrijheid die in Nederland heerst en dat er over alle onderwerpen vrij mag worden gesproken.
* SED: severe emotional disorder. De nieuwe, jonge statushouders hebben meer kans op SED omdat zij erge dingen tijdens hun vluchtreis (kunnen) hebben meegemaakt en in totaal nieuwe maatschappij zijn beland.
* het stadium van identiteit-versus-identiteitsverwarring: De jongeren proberen in deze tijd erachter te komen welke specifieke eigenschappen ze bezitten in tegenstelling tot de anderen. De nieuwe, jonge statushouders gaan met de tijd de Nederlandse waardes overnemen waardoor zij in de toekomst kunnen bootsen met hun ouders.
* Onderwijsaspiratie: geeft aan hoeveel waarde er aan het onderwijs wordt gehecht. De ouders van de nieuwe, jonge statushouders hechten veel waarde aan onderwijs en zijn ervan overtuigd dat buitenschoolse activiteiten geen bijdrage leveren voor het behalen van de diploma.

Uit de bovenstaande informatie is dus duidelijk geworden tegen welke uitdagingen de nieuwe, jonge statushouders aanlopen. Dit vormt de kennis die jongerenwerkers moeten bezitten, willen zij kunnen inspelen op de behoeftes van deze jongeren en deze jongeren bij de activiteiten op het jongerencentrum te betrekken. Deze kennis moet alleen dus nog overgedragen worden aan de jongerenwerkers. Daarom is er gekeken tegen welke leeruitdagingen de jongerenwerkers aanlopen en wat voor leermethodes het beste aansluiten bij de jongerenwerkers. Tabel 2 vormt een overzicht van hoe deze leeruitdagingen -en methodes zijn verwerkt in de interventie.

**Tabel 2**  
Het overzicht van leeruitdagingen -en methodes van de jongerenwerkers en hoe ze zijn verwerkt in de interventie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Trainingsbijeenkomst | Denk -leerniveau | Nadruk op leeruitdagingen(en) | Hoe toepassen |
| I Willen en Weten: Presentatie | onthouden en begrijpen | betrokken, respecteren praktijkervaring | maatschappelijke probleem benoemen, gastsprekers zijn ervaringsdeskundigen |
| II Kunnen  Rollenspellen | integreren | Aanpakken, discussiëren | geen theorie maar rollenspellen, nabespreking van elke casus |
| III Praktijk  Eigen Activiteit | creatief toepassen | regie | Jongerenwerkers bedenken zelf een passende activiteit, nodigen de doelgroep uit en gaan aan de slag |

*Noot*. Interventie zal bestaan uit drie bijeenkomsten. Elke bijeenkomst focust zich op een bepaalde denk- leerniveau. In elke bijeenkomsten wordt rekening gehouden met de leeruitdagingen van de jongerenwerkers. Een bijeenkomst houdt echter meer rekening met bepaalde leeruitdagingen van de jongerenwerkers dan de andere bijeenkomst.

Uit het literatuuonderzoek is gebleken dat de jongerenwerkers betrokken zijn bij maatschappelijke problemen en daar positieve veraderingen in willen brengen. Zij respecteren praktijkervaring en praktijkdeskundigen. Jongerenwerkers houden ook van aanpakken en kunnen de leerstof het beste betekenis geven als zij de ruimte krijgen om daarover de discussiëren. Jongerenwerkers vinden het belangrijk om zelf de regie in handen te hebben. Als laatste hebben zij additionele begeleiding nodig in het structureren en duiden van de gekregen informatie. In tabel 2 is te zien hoe er rekening is gehouden met elke leeruitdagingen van het jongerenwerker in elke trainingsbijeenkomst. Er zijn totaal drie bijeenkomsten. Elke bijeenkomst focust zich op een denk- leerniveau. De theorie hierachter is dat de jongerenwerkers de opgedane kennis en vaardigheden pas goed bezitten (hebben geleerd) als alle denk- leerniveaus zijn toegepast in hun leerproces. Daarnaast zij de zes sleutelbegrippen in elke bijeenkomst verwerkt om de leereffectiviteit te vergroten: ‘’een heldere structuur in de opbouw van de leerstof, het juiste niveau van de leerstof, betekenis geven aan de leerstof, individuele aanspreekbaarheid, zichtbaarheid van leren/ denken en aandacht voor nieuwsgierigheid en motivatie’’.

In het theoretische kader wordt een best practice beschreven. Uit deze best practice blijkt dat rolspellen effectief zijn in generieke vaardigheden, ofwel vaardigheden die nodig zijn in het omgaan met anderen. Dit is precies het soort vaardigheden die de jongerenwerkers nodig hebben. Uit best practice is echter gebleken dat de rollenspellen realistische scenarios moeten bevatten. Daarom is de opdrachtgever ondervraagd. Zij kan als een expert reviewer gezien worden omdat zij ruim twintig jaar met de nieuwe, jonge statushouders werkt en zij kan dus realistische voorbeelden noemen waar de jongerenwerkers in het omgaan met deze jongeren tegenaan kunnen lopen. Zie evaluatie 4 voor deze voorbeelden. Uit deze voorbeelden heb ik casussen gemaakt. De jongerenwerkers gingen met deze casussen aan de slag tijdens de rollenspellen. Als laatste is er additionele literatuur gezocht over het opzet van rollenspellen. De volgende richtlijnen uit de literatuur zijn verwerkt in de interventie:

* Inhoud en vorm van (de casus van) rollenspel komt overeen met het opgestelde **leerdoelen**
* Karakterbeschrijvingen en de bijbehorende **scenario’s zijn** **realistisch** vormgegeven en worden uitgelegd aan de leerling
* De deelnemers die geen rol hebben en geen leerling zijn, worden **observatoren** en geven tijdens de nabespreking feedback
* Feedback wordt gegeven volgens **specifieke** **richtlijnen**

# Evaluaties en aanpassingen

Hierbeneden worden zestal evaluaties en de bijbehorende bevindingen weergegeven. Hier volgt een korte samenvatting van deze evaluaties:

* Interview met het overdrachtsteam. Ruimte voor discussie wordt in elke trainingsbijeenkomst verwerkt. Ook wordt er geprobeerd om ervaringsdeskundigen te vinden voor een van de trainingsbijeenkomsten.
* Interview met ervaringsdeskundigen. De resultaten zijn verwerkt in de inhoud van de bijeenkomst 1: Willen en Weten. Deze ervaringsdeskundigen zijn uitgenodigd als gastsprekers tijdens deze bijeenkomst.
* Feedback presentatie. Jongerenwerkers willen meer aanpakken. De volgende bijeenkomst zal daarom uit rollenspellen bestaan.
* De rollenspellen zijn pas succesvol als de scenarios realistisch zijn. Daarom is een ervaringsdeskundige gevraagd naar voorbeelden. Deze voorbeelden zijn verwerkt in rollenspellen als casusssen voor jongerenwerkers.
* Feedback rollenspellen. Jongerenwerkers willen nog ondersteunt worden in het inzetten van de opgedane vaardigheden. De trainer loopt daarom mee met de laatste trainingsbijeenkomst en stuurt de jongerenwerkers waar nodig bij.

## Evaluatie 1: Interview met de Overdrachtsteam

|  |
| --- |
| Prototype name: **Interview met de overdrachtsteam** |
| Before Prototypen. The Learning Plan: |

05-04-2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Top 3 learning questions this prototype is testing** | **Key Metrics for Successs**  *Ex. number of people who show up, qualitative feedback in exit interview* | **Testing Method**  *Ex. live tests, role play, storyboard* |
| Wat kennen en kunnen jullie?  Hoe willen jullie kennis/vaardigheden  gecommuniceerd krijgen? | Ik draag mijn project over aan Marieke en Dúnja. Marieke en Lindy hebben deelgenomen aan dit gesprek. | **Interviewen**. Een gesprek met openvragen met Marieke en Lindy van een uur. |

|  |  |
| --- | --- |
| **What We Learned**  What answers did we find to our learning questions? Did we see the results we wanted in our key metrics? Did we find out anything about our assumptions? | **Iterations**  Based on our learnings, what do we need to change?  What are we taking forward from this prototype?  What do we need to learn next? |
| Marieke heeft **nooit** met statushouders gewerkt. Lindy heeft **oppervlakkige contact** gehad. Zij geeft aan dat tijdens de eerste contact weinig eisen gesteld moeten worden want een band opbouwen (gezellig hebben, iets samen doen) staat centraal. **Achtergrond informatie** moet in het begin aanbod komen. Geen lange teksten of lang luisteren. Vooral (samen) **doen** of naar **plaatjes en video’s** kijken. Een **dialoog** met de jongerenwerkers aangaan waarin **hun ervaring** centraal staat. Van grote waarde als **een van de nieuwe, jonge statushouders** kan komen vertellen/ mee oefenen. | Rekening houden dat ervaring per jongerenwerker **sterk verschilt**. Twee vliegen in een klap als aan het begin vragen naar ervaring.  De gekregen informatie **bevestigt** veel punten uit de literatuuronderzoek:  Jongerenwerkers. De inschatting van  de behoeftes van de jongerenwerkers was goed, de interventie opzet zit daarom op het  goede spoor. Het is nu van belang om deze punten goed te verwerken in de training. In de training is het vooral belangrijk **in gesprek te treden** met de jongerenwerkers waarin hun  **sterke punten centraal** komen te staan. |

Resultaat: In het begin van de trainingsbijeenkomst worden de jongerenwerkers op de hoogte gesteld wie de nieuwe, jonge statushouders precies zijn omdat de jongerenwerkers oppervlakkig beeld van hun hebben. De ervaringsdeskundigen worden uitgenodigd om te spreken voor de jongerenwerkers. Tijdens de presentatie (bijeenkomst één) mogen de jongerenwerkers vragen stellen aan deze ervaringsdeskundigen en is er ruimte om met elkaar in discussie te treden en bevindingen/ ideeën met elkaar uit te wisselen.

## Evaluatie 2: Interviews met Ervaringsdeskundigen

Ervaringsdeskundigen zijn geïnterviewd over hoe jongerenwerkers met de uitdagingen van de nieuwe, jonge statushouders het best om kunnen gaan. Onder het kopje behoeftes (zie tabel 1) staan de antwoorden van ervaringsdeskundigen kort samgengevat. Deze tabel is ook te vinden in het onderbouwingsdocument. Voor beschrijving van methode’s zie ‘’veldonderzoek’’ in het onderbouwingsdocument. Zie Bijlage A voor de vragen die gesteld zijn tijdens deze interview en samenvatting van de antwoorden.

**Tabel 1**  
*Uitdagingen van nieuwe, jonge statushouders volgens het onderzoek en de bijbehorende behoeftes volgens de ervaringsdeskundigen*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Uitdagingen* | *Behoeftes* |
| Immigrant | verwelkomd worden  erbij horen  integreren | focus overeenkomsten  meteen betrekken  eigen identiteit |
| Vluchteling | impact ervaringen  vrije maatschappij veel lasten | geef ruimte  taboes laten  ontspanning en steun |
| Jongere | gezinsrollen loslaten  diploma verkrijgen  nieuwe waardes | ouders betrekken  nut activiteiten  evenwicht bewaren |

*Noot*. Onder uitdagingen staat informatie uit het vooronderzoek. Onder behoeftes staan resultaten van de interviews. De ondervragingen vonden plaats doormiddel van een semigestructureerde groepsinterview. Het kopje behoeftes van deze tabel is zelf samengesteld aan de hand van de verkregen resultaten.

Resultaat: de inhoud van deze gesprekken is verwerkt in de presentatie (trainingsbijeenkomst één). De geïnterviewde ervaringsdeskundigen zijn uitgenodigd als gastsprekers. Zij komen hun mening met de jongerenwerkers delen tijdens deze bijeenkomst. De antwoorden van de ervaringsdeskundigen zijn samengevat op de slides van de presentatie (Zie Bijlage A in het draaiboek) ter ondersteuning van de ervaringsdeskundigen. Op deze manier behoudt de trainer overzicht op de verhalen en kan hij de bevindingen van ervaringsdeskundigen op een gestructureerde manier presenteren aan de jongerenwerkers.

## Evaluatie 3: Jongerenwerkers Feedback Presentatie

|  |
| --- |
| Prototype name: J**ongerenwerkers Feedback Presentatie** |
| Before Prototypen. The Learning Plan: |

05-04-2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Top 3 learning questions this prototype is testing** | **Key Metrics for Successs**  *Ex. number of people who show up, qualitative feedback in exit interview* | **Testing Method**  *Ex. live tests, role play, storyboard* |
| 1)**Welke aspecten** van de presentatie zijn het meest blijven hangen bij jullie?  2)Wat herinneren jullie van de **inhoud** van de presentatie?  3)Hoe vonden jullie de inbreng van **de vrijwlligers**?  4)Waar hebben jullie **behoefte** aan zodat jullie in de toekomst de kinderen van statushouders kunnen blijven betrekken? | **Zes jongerenwerkers** namen deel aan aan de trainingsbijeenkomst één en gaven feedback op hun bevindingen | **Open vragen aan de groep**. Vijftien minuten wordt aan het eind van de training gereserveerd voor het verkrijgen van de feedback doormiddel van open vragen. Ook wordt er doorgevraagd op de antwoorden. |

|  |  |
| --- | --- |
| **What We Learned**  What answers did we find to our learning questions? Did we see the results we wanted in our key metrics? Did we find out anything about our assumptions? | **Iterations**  Based on our learnings, what do we need to change?  What are we taking forward from this prototype?  What do we need to learn next? |
| 1) -Focus leggen op **positiviteit** en wat je kan doen is goed  -Kennis geeft inzichten welke activiteiten passen 2) -Inhoud kon nauwkeurig worden teruggehaald door de jongerenwerkers  -Goed als er ruimte is om de kennis te laten bezinken doormiddel van deze te **relativeren** aan persoonlijke ervaringen.  3) -Verhalen horen van de vrijwilligers zorgde voor meer **empathie** voor de doelgroep  -Geweldig dat iemand van buiten zich zo durft bloot te geven  -**Gesprekken met de vrijwilligers** was het beste deel  4) -Hoe de jongeren kunnen blijven terugkomen is de vraag waar de jongerenwerkers mee zitten in algemeen  -**Anticiperen** op de nieuwe ontwikkelingen binnen de doelgroep is belangrijk  -Eerst de praktijk ervaren en dan verder nadenken | -Behoefte om eerst in **praktijk** te leren **en eigen inbreng** te hebben zijn overheersend. De volgende onderdeel moet nog minder zenden en nog meer doen worden.  -De jongerenwerkers leren het beste doormiddel van iets **onderzoeken,** zelfstandig of met elkaar.  -De jongerenwerkers vinden belangrijk de kennis te **relativeren** aan hun eigen ervaringen.  De volgende onderdeel moet dus nog minder zenden en nog **meer doen** worden. De jongerenwerkers moeten **eerst praktijk** verkennen en **vervolgens met elkaar onderzoeken** wat wel en wat niet werkt. Tijdens het leren moet er ruimte zijn voor **eigen ervaringen/identiteit**. |

Resultaat: De jongerenwerkers gaan in de trainingstraject twéé aan de slag met rolspellen omdat ze meer willen doen en met elkaar onderzoeken. Tijdens de rolspellen kunnen zij met elkaar oefenen. In rolspellen kunnen zij ook onderzoeken welke vaardigheden het beste aansluiten bij de nieuwe, jonge statushouders door elkaar feedback te geven. Bovendien wordt er benadrukt de verworven vaardigheden niet zo maar over te nemen maar in eigen professionele identiteit/ werkstijl te verwerken.

## Evaluatie 4: Ontwikkeling Rollenspellen

|  |
| --- |
| Prototype name: **Ontwikkeling Rollenspellen** |
| Before Prototypen. The Learning Plan: |

05-04-2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Top 3 learning questions this prototype is testing** | **Key Metrics for Successs**  *Ex. number of people who show up, qualitative feedback in exit interview* | **Testing Method**  *Ex. live tests, role play, storyboard* |
| 1)Waar **lopen** **de nieuwe, jonge statushouders tegenaan** als zij willen meedoen met activiteiten buiten het huis  2)Waar kunnen de **jongerenwerkers tegenaan lopen** als zij de nieuwe, jonge statushouders willen blijven betrekken | **Marjolein Lucassen**, de opdrachtgever, heeft deelgenomen. Zij heeft **tientallen jaren ervaring** met werken met statushouders en hun kinderen. | **Meedenken Casussen voor Rolspellen.** Samen met haar zijn vijf casussen samengesteld voor de jongerenwerkers. Volgens Marjolein komen deze situaties regelmatig voor in het werk met de nieuwe, jongerenwerkers.  *Noot*. Deze casussen zijn niet bedacht maar komen uit de praktijkervaring. |

|  |  |
| --- | --- |
| **What We Learned**  What answers did we find to our learning questions? Did we see the results we wanted in our key metrics? Did we find out anything about our assumptions? | **Iterations**  Based on our learnings, what do we need to change?  What are we taking forward from this prototype?  What do we need to learn next? |
| **Vijftal casussen** worden hier kort benoemd. De nieuwe, jonge statushouder wordt hier voor het gemak een jongere genoemd:  1) Een jongerenwerker voert gesprek met twee jongeren. Een van de jongeren **overheerst** echter het gesprek waardoor de ander zich steeds meer **terugtrekt en afhakt**.  2) Een jongere komt jongerencentrum binnen. Hij kijkt op afstand even mee zonder iemand aan te spreken en wilt dan **weer vertrekken**.  3) Jongerenwerker wilt dat de jongere meedoet. De jongere zegt dat hij dat **niet mag van zijn vader** omdat hij huiswerk moet maken.  4) Het is druk bezig in de jongerencentrum. Een jongere komt binnen maar **kan/durft niet** bij de anderen aan te sluiten.  5) Een jongere komt naar de jongerencentrum. Hij doet mee maar **komt ongemakkelijk over**. | -Door **cultluurverschillen of meegemaakte onveiligheid**/onzekerheid kunnen sommige jongere meer teruggetrokken/overheersend zijn dan de anderen.  -Ze zijn gewend in een **wij-cultuur** te leven en kennen normaal gesproken op een feestje via via wel iedereen. Hier kennen ze vaak niemand en sommigen krijgen daarom moeite met (eerste) contact aan te gaan met anderen.  -**De ouders** kunnen onzichtbaar invloed uitoefenen op het gedrag van de jongere.  -Sleutel tot het betrekken ligt in contact maken. **Ongemakkelijkheid is een signaal** dat er iets persoonlijk speelt. Wilt de jongerenwerker deze jongere betrokken houden dan moet hij onderzoeken waar zijn ongemakkelijkheid in zit. Dit kan te maken hebben met: niemand kennen, gebrekkig taal spreken maar ook omdat hij gewend is dat mensen anders met elkaar omgaan of omdat hij persoonlijke problemen heeft met betrekking tot zijn verblijf regelen en toestand van zijn familieleden. |

Resultaat: Deze casussen zijn verwerkt in de Trainingsbijeenkomst twéé Kunnen: Rolspellen omdat de rollenspellen pas efficiënt zijn als de caussen aansluiten bij de realiteit. De theorie uit de onderbouwingsdocument is geraadpleegd voor het verder uitwerken en verfijnen van deze casussen.

## Evaluatie 5: Feedback Rollenspellen

Tijdens de rollenspellen is na elke casus geëvalueerd doormiddel van gestructureerde vragen. De jongerenwerkers zijn aangespoord om hun bevindingen kort en krachtig te samenvatten in één of twéé woorden omdat de evaluatie plaats vond op een flap-over met beperkte schrijfruimte. De samenvatting van hun bevindingen zijn overgenomen in tabel 2. Zie Bijlage B voor de foto van de flap-over na afloop van de rollenspellen.

**Tabel 2**  
*Resultaten Feedback Rollenspellen*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vaardigheid | Hoe toegepast | Wat ging goed | Wat is lastig | Tips van anderen |
| Iedereen betrekken | authenciteit behouden | terugkoppelen en samenvatten | balans houden | Syrische deelnemer erkenning geven |
| Welkom heten | persoonlijk ontvangen | stopt op tijd (met motiveren) | inkomen in begin | (geen tips. Goed gedaan) |
| Nut uitleggen | rustig en aanvoelen(d) | niet overheersend (proberen mee te krijgen) | ongemak in rol | weg van drukte halen Juist alle ruimte gunnen |
| Aansluiting vinden |  |  |  |  |
| Jongeren op gemak stellen | (aanbieden opties en) afwachten totdat hij iets oppakt | hem laten kiezen (hoe hij zich op gemak wilt stellen) | eerder schakkelen (van overtuigen naar invoelen) | (eigen) constantering(en)  ondervragen (bij jongeren) |

Resultaten: Er is besloten om in de trainingsbijeenkomst III Praktijk de jongerenwerkers daarom niet helemaal los te laten. Zij krijgen nog steeds alle vrijheid in de opzet van activiteit. Alleen worden zij door de trainer begeleidt in het contact met de nieuwe, jonge statushouders. Deze begeleiding heeft als doel het integreren van de opgedane kennis en theorie in de praktijk.

## Evaluatie 6: Grote Evaluatie

Voor de grote evaluatie is gekozen voor Feedback Capture Grid. Drie jongerenwerkers die aanwezig waren bij alle trainingsbijeenkomsten zijn gevraagd naar hun bevindingen: wat heeft gewerkt? (worked), wat is veranderd? (change), welke vragen komen op? (questions) en welke nieuwe ideeën krijg je? (ideas). De vragen zijn niet alleen gesteld over de laatste activiteit (trainingsbijeenkomst drie) maar over alle trainingsbijeenkomsten (willen en weten: presentatie, kunnen: rollenspellen).

|  |  |
| --- | --- |
| Wat heeft gewerkt? (worked) | Wat is veranderd? (change) |
| Echte verhalen van de ervaringsdeskundigen horen  Ruimte tijdens bijeenkomsten voor gesprekken en discussies met elkaar  Ruimte tijdens bijeenkomsten om eigen ervaringen te delen | Bewustwoording |
| Hoe we het beste kunnen zorgen voor doorstroom van de deelnemers van mixed kitchen?  Waarom zijn meer volwassene jongeren stiller en zoeken ze contact met elkaar niet op?  Hoe kunnen wij beter voorbereiden? | Niet perse voor de jeugd. Ouders hebben ook behoefte om samen te komen en samen dingen ondernemen  Apparte activiteiten voor oudere jongeren  We moeten iets anders doen zodat wij in het begin meer bij de deelnemers kunnen zijn |
| Welke vragen komen op? (questions) | Welke niveau ideeën krijg je? (ideas) |

De door LEVgroep ingehuurde onafhankelijk expert-reviewer die met dit project heeft geholpen is ook ondervraagd. Daarnaast heeft de opdrachtgever van deze project ook meegedaan aan deze evaluatie. Hun bevindingen zijn hierbeneden appart samengevat.

|  |  |
| --- | --- |
| Wat heeft gewerkt? (worked) | Wat is veranderd? (change) |
| Ouders erbij betrekken  Voldoende jongerenwerkers om connectie te maken (en connectie maken lukt ook)  Alle jongerenwerkers waren druk bezig  Iedere jongerenwerker leek zelf zijn rol te pakken  Een jongerenwerker was in the lead  Leuke spontane sfeer |  |
| Hoe kunnen de jongerenwerkers de jongeren meer zelf laten doen?  Wanneer hoeft de opdrachtgever niet meer zo actief mee te doen en nemen de jongerenwerkers de verantwoordelijkheid voor deze jongeren helemaal op zichzelf? | Één keer per maand specifiek deze doelgroep (met hun ouders) terug laten komen maar ze mogen zelf eten meenemen  Misschien een of twee moeders als ondersteuning voor de jongerenwerkers  Basis Nederlands is in dit stadium noodzakelijk  Zelfde idee aanhouden en nog meer (nieuwe, jonge) statushouders uitnodigen |
| Welke vragen komen op? (questions) | Welke nieuwe ideeën krijg je? (ideas) |

# Discussie

Wanneer is de interventie succesvol verlopen? Dit is een punt voor discussie. De interventie is aan een kant succesvol verlopen als de jongerenwerkers de nodige kennis en vaardigheden, voor het omgaan met de behoeftes en uitdagingen van de nieuwe, jonge statushouders, eigen hebben gemaakt en in staat zijn om deze toe te passen in het praktijk met de nieuwe, jonge statushouders.  
Aan de andere kant is de interventie succesvol voor LEVgroep verlopen als de jongerenwerkers na deze bijeenkomsten een paar van deze jongeren hebben betrokken bij het jongerencentrum.

Interventie is uitgevoerd in het praktijk en LEVgroep is tevreden met de resultaten. Zestal nieuwe, jonge statushouders hebben afspraak gemaakt om naar andere activiteit te komen in het jongerencentrum. In de evaluaties (zie vooral evaluatie 6) geven de jongerenwerkers meer bewust te zijn geworden van de uitdagingen en behoeftes van de nieuwe, jonge werkers. Het is niet wetenschappelijk of de jongerenwerkers ook op deze behoeftes in praktijk kunnen inspelen. Er zijn wel observaties gedaan. Uit deze observaties kan gezegd dat Mixed Kitchen activiteit voor de jongerenwerkers chaotisch verliep. Jongerenwerkers geven ook zelf aan (evaluatie 6) dat er heel veel gebeurde tijdens Mixed Kitchen activiteit en dat zij niet altijd met de nieuwe, jonge statushouders bezig konden zijn. Bovendien blijkt uit de litaratuur dat er meerdere training nodig zijn voor het aanleren van de generieke vaardigheden (Walter en Grant, 2011). Toch is er uit evaluatie 3 en 5 gebleken dat de jongerenwerkers de nodige kennis en vaardigheden goed hebben opgeslagen. Zij kunnen dus in de toekomst deze kennis en vaardigheden meer integreren in hun werk als zij bezig blijven met de nieuwe, jonge statushouders.

Twee deelnemers hebben deelgenomen aan de interviews in het veldonderzoek. Deze deelnemers zijn ervaringsdeskundigen maar twee deelnemers is te weinig om uitspraken te kunnen doen over de nieuwe, jonge statushouders in het algemeen.

## Implementatie

Het jongerencentrum de Luuk was gesloten in het begin fase van het onderzoek. Pas halfverwege het jaar werden de nieuwe jongerenwerkers aangenomen. Toen werd het idee om de jongerenwerkers de nieuwe, jonge statushouders te laten betrekken een tastbare realiteit. Op dat moment heb ik geprobeerd om samenwerking tussen vluchtelingwerk (mijn opdrachtgever) en jongerenwerk te creëren. In het begin werden de jongerenwerkers niet enthousiast van het idee. De gemeente had hoge verwachtingen van hen en een andere, meer ervaren jongerenwerker had de opdracht gekregen om de nieuwe jongerenwerkers in te werken. Hij was voorzichtig in het aannemen van nieuwe opdrachten voor zijn team omdat hij hen wilde beschermen. Ik heb dat teruggekoppeld aan de opdrachtgever en haar als tip meegegeven om de managers van LEVgroep erbij te betrekken. De opdrachtgever ging in gesprek met de managers. Managers vonden het ook belangrijk dat er binnen LEVgroep meer aandacht wordt besteed aan de nieuwe, jonge statushouders. Uiteindelijk hebben de managers teruggekoppeld aan de jongerenwerkers dat de nieuwe, jonge statushouders officieel ook tot hun werk hoort. Vanaf dat moment zakte de weerstand bij de jongerenwerkers. Zij hadden tijd om met mij en mijn opdrachtgever te gaan overleggen. We gingen samen achter de tafel en toen is het idee om de jongerenwerkers te trainen voor het eerst besproken. De teamleider binnen het jongerenwerkers heeft offcieel twee jongerenwerkers aangewezen. Zij vormed het overdrachtsteam. Ik heb tot nu toe geprobeerd deze twee jongerenwerkers het project over te dragen. Ik heb hen appart achtergrondkennis gegeven over de nieuwe, jonge statushouders. Ook heb ik hen kennis laten maken met de vrijwilligers. Zij hebben onderling contactgegevens uitgewisseld. Daarnaast heb ik hen aangeraden om een whatsapp groep aan te maken. Zij hebben whatsapp groep aangemaakt met mij, de opdrachtgever en de vrijwilligers. De trainingsbijeenkomsten (zie draaiboek) waren bedoeld voor alle jongerenwerkers en niet alleen voor het overdrachtsteam omdat de bedoeling was dat uiteindelijk alle jongerenwerkers in staat worden om met de uitdagingen en behoeftes van de nieuwe, jonge statushouders om te gaan. Alle jongerenwerkers hebben deelgenomen aan de bijeenkomsten. Het overdrachtsteam heeft echter initiatief genomen om de bijeenkomst drie uit te voeren. Dit is als volgend gegaan:

* Het overdrachtsteam heeft eigen expertise in de omgang met jongeren ingezet om een passende activiteit te maken (zie figuur 1 met de bijbehorende uitnodigingstekst). De inhoud van de activiteit is hetzelfde gebleven. Het overdrachtsteam heeft van mij alleen tips gekregen over de opzet en de uitnodiging van de doelgroep
* Het overdrachtsteam ging samenwerking aan met de vluchtelingenwerkers. De vluchtelingenwerkers hebben de jongerenwerkers de nodige contactgegevens gegeven.
* De ouders van de doelgroep zijn eerst op de hoogte gebracht van de komende activiteit door de vluchtelingenwerkers omdat zij vertrouwd zijn met de vluchtelingenwerkers
* De ervaringsdeskundigen (gastsprekers) zijn ingezet als vrijwilligers om te helpen met tolken
* Het overdrachtsteam heeft de uitnodiging eerst naar de ouders gestuurd. De ouders zijn daarna gebeld door de (nieuwe) vrijwilligers om te vertellen wat de activiteit inhoudt. De vrijwilligers hebben als tip gekregen om ook te benoemen waarom deze activiteit nuttig kan zijn voor hun kinderen
* De uitnodiging is ook naar de kinderen verstuurt
* De deelnemers uit de doelgroep zijn de dag van de activiteit nog eens gebeld door de (nieuwe) vrijwilligers

Afbeelding met tekst, kleding, persoon

Automatisch gegenereerde beschrijving

‘’Hi, I would like to invite you to Mixed Kitchens!

This is a new activity for all statushouders aged 10 to 23, along with their parents.

Looking for new stories and experiences?

You do that by blending cultures...and presenting them on one plate.

Will you join us in cooking? And tasting?

In this first edition, we will be baking world pancakes!

During Mixed Kitchens, you'll also have the opportunity to meet the youth workers.

They will give you a taste of the activities for young people in Geldrop.

Join us at De LUUK Molenstraat 8 in Geldrop.

On WEDNESDAY, JUNE 7th from 4 PM until 6 PM.

Reply to me via Whatsapp to sign up!’’

*Figuur 1*. Flyer van Mixed Kitchen activiteit van de jongerenwerkers in Luuk.

Uiteindelijk hebben ook twee andere jongerenwerkers (buiten het overdrachtsteam) de Mixed Kitchen bezocht en contacten met de nieuwe, jonge statushouders gemaakt. Zoals het wordt beschreven in de conclusie, hebben in totaal zeven nieuwe, jonge statushouders zich opgegeven voor andere activiteiten binnen het jongerenwerk. Op deze manier is er eeste stap gezet voor de jongerenwerkers. Nieuwe, jonge statushouders doen voortaan ook mee met hun activiteiten. Daarnaast is het afgesproken met de opdrachtgever en het overdrachtsteam dat zij Mixed Kitchen activiteit elke maand herhalen. Op deze manier krijgen ook andere nieuwe, jonge statushouders binnen Geldrop-Mierlo de kans om kennis te maken met het jongerenwerk en mee te doen aan hun activiteiten. De jongerenwerkers geven aan (in evaluatie en aanpassingen) dat zij nu meer bewust zijn geworden van tegen welke uitdagingen deze jongeren aanlopen en wat hun behoeftes zijn. De jongerenwerkers zijn ook bewust dat zij misschien andere, lopende activiteit voor de nieuwe, jonge statsuhouders moeten opzetten in hun jongerencentrum. De opdrachtgever werkt al ruim twintig jaar in de afdeling vluchtelingenwerk en zij is van plan om daar ook te blijven werken en haar andere collega’s te betrekken bij de samenwerking met de jongerenwerkers. Zij heeft afgesproken dat zij en haar collega’s de jongerenwerkers de contactgegvens van de nieuwe, jonge statushouders blijven verlenen. De jongerenwerkers hebben aangegeven (zie ervaluatie en aanpassingen) dat zij in de toekomst ook de nieuwe, jonge statushouders zelfstandig willen werven doormiddel van bijvoorbeeld poosters ophangen op scholen.

# Obstakels

De interventie is eenmalig uitgevoerd. Het is belangrijk dat de jongerenwerkers deze interventie maandelijk uitvoeren, zoals het afgesproken is met hen en de opdrachtgever. Er zijn echter verschillende randvoorwaarden die de uitvoering in de weg kunnen zitten: tijd, geld maar vooral contactgegevens en meebewegen met de nieuwe doelgroep. De managers binnen LEVgroep hebben de nieuwe, jonge statushouders officieel tot de doelgroep van de jongerenwerkers benoemd. Het is belangrijk dat de managers daarnaast de jongerenwerkers ook daadwerkelijk de tijd en geld (blijven) geven om met deze doelgroep aan de slag te gaan. Voor het organiseren van Mixed Kitchen activiteit moesten de jongerenwerkers geld uitgegeven voor het inkopen van frisdranken en etenswaren. Mixed Kitchen kan niet doorgaan als de jongerenwerkers niet het geld hebben voor de producten. De opdrachtgever vormt nu een belangrijke verbinding tussen de jongerenwerkers en de nieuwe, jonge statushouders. De ouders van de nieuwe, jonge statushouders zijn, zoals het uit de theorie blijkt, zeer bepalend in wat voor activiteiten hun kinderen gaan doen (Pels 2000; Smit & Driessen 2002). De ouders vertrouwen de vluchtelingenwerkers en zullen sneller geneigd zijn om te komen naar de activiteiten van de jongerenwerkers als deze activiteiten door vluchtelingenwerk wordt gepromote. Ook blijven er steeds nieuwe nieuwe, jonge statushouders komen naar vluchtelingenwerk. De jongerenwerkers blijven door de bovengenoemde redenen daarom erg afhankelijk van de inzet van vluchtelingenwerk. Het is belangrijk dat de vluchtelingenwerk, vooral in deze eerste fase, de jongerenwerkers dus blijft steunen.

# Aanbevelingen

Twee deelnemers hebben deelgenomen aan de interviews in het veldonderzoek. Deze deelnemers zijn ervaringsdeskundigen maar twee deelnemers is te weinig om uitspraken te kunnen doen over de nieuwe, jonge statushouders in het algemeen. LEVgroep kan in de toekomst iemand inhuren of weer een student in afstudeerfase het veldonderzoek opnieuw laten doen maar dan met meerdere deelnemers. Op deze manier kunnen de uitdagingen en behoeftes van de nieuwe, jonge statushouders beter in kaart worden gebracht voor de jongerenwerkers.

De jongerenwerkers hebben in het begin weerstand gehad voor het project. Deze weerstand is weggenomen omdat de mangers van LEVgroep de nieuwe, jonge statushouders officieel tot de doelgroep van de jongerenwerkers hebben gemaakt. Deze doelgroep is en blijft nieuw voor de jongerenwerkers. Het is daarom belangrijk om deze project fris te houden door nieuwe doelen te stellen en bijvoorbeeld stagiaires aan tenemen om deze te bereieken. Op deze manier blijft er aandacht voor deze project binnen het jongerenwerk. Bovendien blijft op deze manier de verbinding tussen vluchtelingwerk en jongerenwerk levendig.

## Uitsmijter

Dit document en de bijbehorende onderbrouwingsdocument en draaiboek zijn het product van kritisch blijven en onpartijdig proberen te luisteren naar zowel kinderen van statushouders als jongerenwerkers. De maatschappij verandert en zo veranderen ook de jongeren en de jongerenwerkers mee. Het is belangrijk om kritisch te blijven en vooral te blijven luisteren naar wat deze jongeren en de jongerenwerkers te zeggen hebben.

# Bronvermelding

Smit, F., & Driessen, G. W. J. M. (2002). *Allochtone ouders en de pedagogische functie van de   
 basisschool*. [Sl]: Nijmegen: ITS.

Walter, A., & Grant, S. (2011). *Developing culturally responsive youth workers*. Journal of Extension,   
 49(5), 5FEA9.

# Bijlage A: Samenvatting Interviews

Ter voorbereiding van de trainingsgedeelte één voor de jongerenwerkers ben ik in gesprek gegaan met de twee vrijwilligers. Zij hebben de drie belangrijkste perspectieven (vluchteling, immigrant, jongere) van de nieuwe, jonge statushouders uitgeleged gekregen. Daarna zijn de vragen een voor een behandeld. Eerst mochten de vrijwilligers een score geven in hoeverre ze mee eens (10) of niet mee eens (0) met de vragen waren. Daarna mochten zij hun mening opschrijven en daarbij één voorbeeld geven. De antwoorden werden eerst in stilte opgeschreven zodat iedere vrijwilliger onbeoordeeld zijn mening en score op het papier kon opschrijven. Daarna werden de opgeschreven antwoorden in het groepje besproken en verder aangevuld. Het gezegde werd door mij luidkeels samengevat zodat de vrijwlligers konden terugkoppelen of het klopte met wat zij precies bedoelden.

## Deel Een: Kennis van Ervaringsdeskundigen

Perspectief van de Immigrant

1. Vraag: ‘’How positive is the attitude of native Dutch people to you?’’ (0 not positive, 10 very positive)  
     
   - participant 1  
   - score: 8   
   - citaat: ‘’They are very positive in the contact but I have a feeling that something is off’’  
   - samenvatting: not all Dutch people are so but some of them belief that you are not a part of society and because of that they treat you different.  
   - voorbeeld: during the solicitation he got advise to complete his integration proces first before getting to work although the function has nothing to do with Dutch or Dutch culture.

- participant 2   
- score: 8  
- citaat: ‘’Even if they are so kind I still feel the distance’’  
- samenvatting: Dutch people are doing very kind towards me but the spirit is missing in the conversation. Everything in contact feels more frozen. Maybe it has to do with the culture differences.   
- voorbeeld: I greet someone I know very spontanously and warmly but they look confused and react withdrawn.

1. Vraag: ‘’What is the quality of your contact with the Dutch people?’’ (0 very bad, 10 very good)

- participant 1  
- score: 6  
- citaat: ‘’I visit them, they visit me’’  
- samenvatting: although I have contact with 3 families and they visit me and my family home and I and my family visit them, there is a feeling that they don’t treat me completely normal.  
- voorbeeld: 3 Dutch families I know. We are visiting each other at home.  
  
- participant 2  
- score: -  
- citaat: ‘’No real connections now. I lost those connections because I moved to other place’’  
- samenvating: I moved from the camp bacuse I got a house to live in. I had first very good relationship with volunteers there.   
- voorbeeld: (*de participant had eerst goede relaties maar die zijn verbroken*)

Perspectief van de vluchteling

1. Vraag: ‘’How much impact do your refugee experiences have on you?’’ (0 no at all, 10 very much)  
     
   - participant 1  
   - score: 10  
   - citaat: ‘’It had a lot of impact on me. These were very bad experiences. I am still thinking about it’’  
   - samenvatting: I had go through a lot to leave my country.  
   - voorbeeld: decide in 1 hour or I want to leave my country. Then I needed to cross over a smelling river to get to a airport. When I got in Rammenstein I and my family had no food for five days.

- participant 2   
- score: *de participant vond het moeilijk om een score te geven aan deze vraag*   
- citaat: ‘’It was very difficult. I still struggle a lot with the experiences but I deal with the impact and keep going for my children’’  
- samenvatting: *de* *participant heeft niks concreets genoemd*  
- voorbeeld: *de* *participant heeft niks concreets genoemd*

1. Vraag: ‘’How much help and understanding did you got in Netherlands for your refugee experiences?’’ (0 no help, 10 very much help)  
     
   - participant 1  
   - score: 10  
   - citaat: ‘’Everything was arranged in five months’’  
   - samenvatting: all the paperwork that needed to be done was arranged very fast. In addition the refugee workers found time to listen to the stories I had to tell.  
   - voorbeeld: When I arrivied in Netherlands the refugee workers made exception for many things and worked very hard so that everything was arranged good for me and my family.

- participant 2   
- score: 10   
- citaat: ‘’Sometimes I was amazed how much help I got and still get’’   
- samenvatting: overall people are willing to help and guide me. But understand me is different. I don’t think people can understand me completely because every experience is personal.  
- voorbeeld: people that I know from refugee work help me even now when I am looking for a job.

Perspectief van de Jongere

1. Vraag: ‘’How important is school/ college for you(r children)?’’ (0 not important, 10 very important)

- participant 1  
- score: 10  
- citaat: ‘’It’s better for my future if I have an official paper’’  
- samenvatting: If I tell someone that I have experience in building for example but no certificate he will not accept me. But If I tell I have both, experience and a certificate, I will get the job.   
- voorbeeld: When I arrived I showed my certificate for work. After checking it they accepted it here.

- participant 2   
- score: 10   
- citaat: ‘’It’s not possible to get a job without certificate’’  
- samenvatting: A certificate is especially important for us as a refugee. In my home country I could get to work through my connections. Here I don’t know so many people as good and a certificate is a must by the way.  
- voorbeeld: Here I have a lot of friends in COA but they can’t find me a suitable internship and I can’t find it by myself because I got no suitable certificate.

1. Vraag: ‘’How much influence do the parents have on the behaviour of their child?’’ (0 no at all, 10 very much influence)

- participant 1  
- score: 10  
- citaat: ‘’In some cultures, like where I am from, the parents are very important’’  
- samenvatting: Even after the child becomes an adult the parent has different roles. The parent is there for his child as adviser, as helper and as father.  
- voorbeeld: Some Dutch woman didn’t even knew what her son do for work. We know what our whole family are doing for jobs and are very proud to tell that others

- participant 2   
- score: 10   
- citaat: ‘’For us the parents plays different, a more important role in the life of his children’’  
- samenvatting: We are here as guides for our children. Especially here, in a foreign county.  
- voorbeeld: Even now my parents want to know precisely what I am doing in my life.

## Deel Twee: Advies voor Jongerenwerkers

Open Vragen

**I**n de loop van de interview zijn de volgende openvragen gesteld. Zij hebben geleid tot de concrete tips die de ervaringsdeskundigen hebben richting de jongerenwerkers met betrekking tot omgaan met de nieuwe, jonge statushouders.

1. How should the youthworkers approach the youth?

* Never talk about sex, politics or religion. The parents may feel uncomfortable and forbid them to come anymore if the children tell them that you are talking or asking questions about sex, politics or religion.
* You should treat immigrants here the same as you want them to treat you if you are in their country.
* Noot: It’s very important to replace yourself in their position. The refugees come from a place of war were people were devided. Because of this dividing they are careful whom to trust. This suspicion can take form in caution. Because the refugees are completely new to the host country and are in a vulnerable position, they can even feel more suspicious here and therefore act cautious.

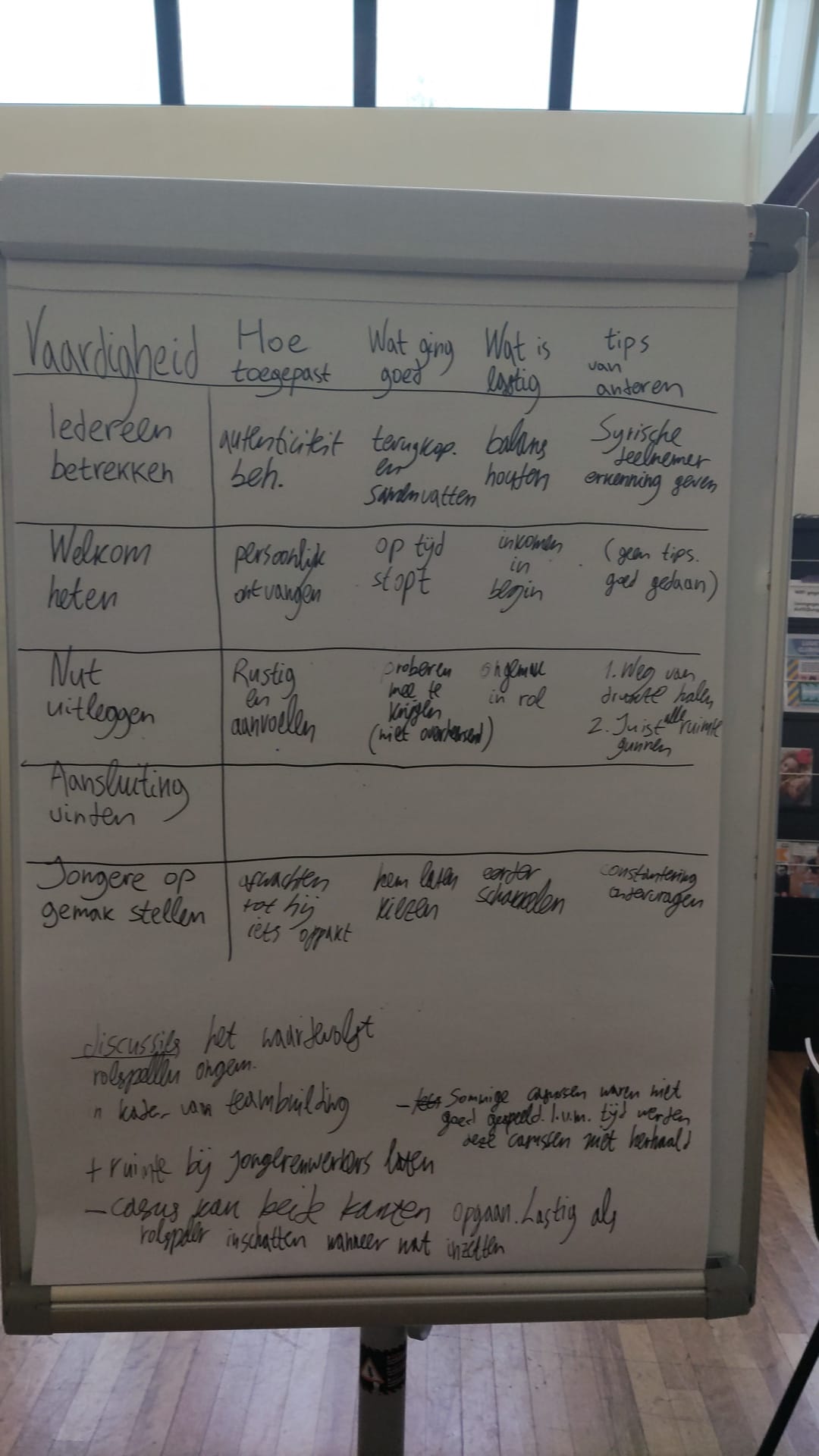
1. What kind of contact are you looking for?

* Attend social activities, find new friendships, contact to improve the language and contact to be an active member of this society.
* It’s sometimes challenging to get the minimum of what you need concerning social contacts to feel comfortable here in the Netherlands.
* Noot: There is a concept called immigrant optimism. New immigrants and/or refugees feel many opportunities at first and are positive about new start. After about a year they face the reality and become less active in exploring and making new contacts.

1. How should others approach you regarding the sensitive topics like your past refugee experiences?

* Some sensitive question shouldn’t be asked in the begin because it will damage the confiedence in the relationship.
* Try to ask nothing about the journey in the beginning.
* Noot: Because of the actuallity, direct questions about internal family should be avoided. The government(s) are taking children away from some refugee parents because they suspect mistreatment. The refugee parents are in a very vulnarble position (they can’t go back and lack communication skills) and become therefore anxious if you ask them or their children questions about internal family.

## Bijlage B: Foto van Flap-over na afloop Rollenspellen



# Bijlage C: Toestemmingsformulier afstudeerscriptie

Toestemmingsformulier afstudeerscriptie

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerscriptie in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken. Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. De scriptie wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. De scriptie zal in het algemeen gedurende 7 jaren in de scriptiedatabank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

|  |  |
| --- | --- |
| Naam student | Vadym Odynchuk |
| Studentnummer | 3571211 |
| Instituut/Hogeschool | Fontys Hogeschool |
| Opleiding | Toegepaste Psychologie |
| Afstudeerrichting | Toegepaste Psychologie, Interventie Eerst Route |

Toetemming

x□ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank “Fontysscripties” en deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verveelvoudigen en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden.

x□ Stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever gaat akkoord met plaatsing zoals hiervoor aangegeven.   
  
Handtekening (invullen naam functie stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever)  
  
Marjolein Lucassen, Coördinator Vluchtelingenwerk in LEVgroep Vluchtelingenwerk Geldrop-Mierlo

Geen Toestemming

□ Hierbij verleen ik geen licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank “Fontysscripties”. Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

□ Mijn stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord

□ Anders: …..…………………………………………………........................................................

□ Stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever verleent geen licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank “Fontysscripties”. Tevens verleent deze geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

Het betreft de navolgende scriptie:

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………

Datum: Handtekening:

12-06-2023 (Vadym Odynchuk en Marjolein Lucassen gaan akkoord)

Dit formulier dient tegelijkertijd met de scriptie ingeleverd te worden bij het secretariaat / stagebureau / examenbureau.

Dienst Onderwijs & Onderzoek, versie mei 2015.