

STICHTING DE KIM – VAN AFKOMST NAAR TOEKOMST

Stichting De KIM is een katholieke organisatie voor maatschappelijke activering, werkzaam in de provincies Flevoland, Utrecht en Gelderland. Hun doel is noden van mensen te signaleren en groepen vrijwilligers te activeren en zodanig toe te rusten dat zij zich kunnen inzetten deze noden te helpen lenigen. Dit om mensen een menswaardig bestaan te geven. Menswaardigheid betekent dat ieder mens van toegevoegde waarde is in de samenleving. Dat is de basishouding waarop hun projecten zijn gebaseerd. In dit project begeleiden vrijwilligers als mentoren nieuwe Nederlanders richting werk. Zo wil De Kim bijdragen aan een zorgzame en rechtvaardige samenleving.

Voor meer informatie kijk op: www.stichtingdekim.nl



EEN NIEUW
BESTAAN
EEN NIEUWE
BAAN

www.instituutgak.nl



Dit project maakte deel uit van het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' van Instituut Gak waarbij nieuwkomers met vluchtelingenstatus aan werk geholpen zijn. Meer weten? www.instituutgak.nl

BEVINDINGEN EVALUATIE REGIOPLAN

Onderzoeksbureau Regioplan voerde het evaluatieonderzoek uit met als doel de resultaten, ervaren opbrengsten en geleerde lessen van het programma in kaart te brengen vanuit het perspectief van de nieuwkomers, de projecten en werkgevers.



DE AANPAK

Kernelementen

- **Doelgroep:** Statushouders uit het Midden-Oosten.
- **Creatieve broedplaats:** ruimte waar organisatie, deelnemers en mentoren kunnen samenkomen.
- **Persoonlijke begeleiding:** Vrijwillige mentoren bespreken wekelijks (2 uur) met deelnemers hoe zij werk kunnen vinden en delen hun netwerk, inclusief 6 maanden nazorg na vinden van werk.
- **Trainingen voor deelnemers en mentoren:** training voor mentoren over o.a. grenzen stellen en culturele achtergrond, training voor deelnemers over o.a. culturele achtergrond en Nederlandse werkcultuur, ruimte voor intervisie tussen mentoren en deelnemers.
- **Matchingevent:** jaarlijks, kleinschalig matchingevent waar deelnemers en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten.

UITVOERING IN 2019 EN 2020

KERNELEMENTEN

- **Motivatie vooral bij mannen een uitdaging:** waar vrouwen in het project vaak gemotiveerd waren om te werken, bleven mannen soms liever een uitkering ontvangen (en soms zwart werken).
- **Maatwerk belangrijk:** de obstakels voor het vinden van werk/opleiding verschilden sterk per deelnemer: relationele problemen, kinderopvang, toeslagen en verzekeringen. De mentoren en projectleiding hebben veel maatwerk toegepast om ieders obstakels weg te nemen.

IMPACT VAN DE CORONAMAATREGELEN

- **Wegvallen werkervaringsplekken:** vanwege Corona zijn werk(ervarings)plekken komen te vervallen, wat een grote teleurstelling was voor deelnemers.
- **Matchingevenement vervangen door directe koppeling:** vanwege Corona ging het matchingevenement waar werkgevers en deelnemers elkaar zouden ontmoeten niet door. In plaats daarvan is direct matching ingezet.

ERVARINGEN BETROKKENEN 2019 EN 2020*

Algemene indruk:

- Een vertrouwensband tussen mentor en deelnemer is een van de kernpunten van dit project. Als het lukt om een band op te bouwen zijn mentor en deelnemer gemotiveerd, wat de kans van slagen vergroot.

Projectleiding en uitvoerders:

'IK GA NAAR HUN HUIS, KEN DE KINDEREN EN MAN. IK HOUD ME OP DE HOOGTE VAN WAT ER GEBEURT IN HUN LEVENS, BIJV. RONDOM DE KINDEREN. IK DENK DAT HET WEZENLIJK IS, DAT DIT IS WAT HET PROJECT EXTRA MAAKT BOVENOP WAT INSTANTIES ALS GEMEENTEN DOEN. TIJD EN PERSOONLIJKE AANDACHT.'

Mentor over persoonlijke begeleiding

'ZE KLAGEN HIER: HET IS MOEILIJK OM AAN WERK TE KOMEN. DUS IK VROEG: HOE KOM IK AAN WERK IN SYRIË? NOU JA, JE LOOPT EEN KAPPERSZAAK IN EN JE KIJKT EEN UUR MEE EN DAN GA JE ZELF AAN DE SLAG. TERWIJL HIER MOET JE SOLLICITEREN, BRIEVEN SCHRIJVEN, VOLDOEN AAN FUNCTIE-EISEN. DAT IS EEN ANDERE WERELD.'

Over kennis van solliciteren

- Er spelen veel persoonlijke belemmeringen bij deelnemers, soms meer dan verwacht. Het is cruciaal om deze vroegtijdig te signaleren en integraal aan te pakken om de weg naar werk/opleiding vrij te maken.
- Nazorg na plaatsing op een werkplek wordt gewaardeerd door werkgever en deelnemers.

Werkgevers:

'DE TAAL VERBETERT TIJDENS HET WERK, IN DE COMMUNICATIE MET DE CLIËNTEN.'

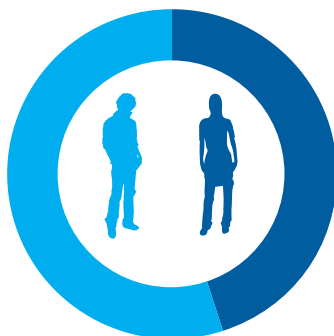
Over taalverwerving

'ZE WETEN WAAR ZE HET VOOR DOEN. ZE LEREN GRAAG; ZIJN IN EEN VRIJ MOMENT OOK MET SCHOOL BEZIG. NOOIT AFWEZIG EN ALTIJD OP TIJD.'

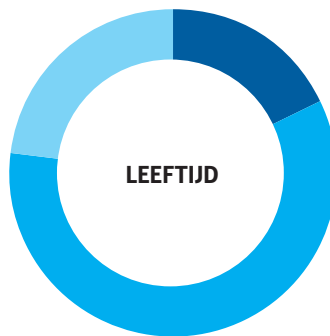
Over motivatie

**De citaten kunnen geredigeerd zijn.*

DE DEELNEMERS IN 2019 EN 2020 (N = 22)



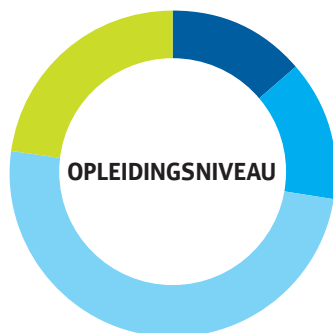
■ Man 55%
■ Vrouw 45%



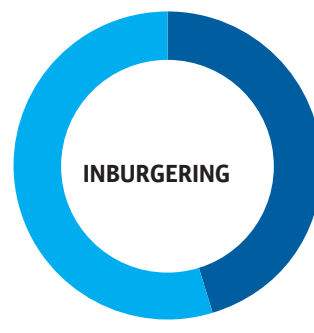
■ 18% 25 t/m 35
■ 59% 36 t/m 45
■ 23% 46 t/m 55



■ 86% Syrië
■ 5% Iran
■ 9% Overig landen



■ 14% Basisonderwijs
■ 14% Lager middelbaar onderwijs
■ 50% Hoger middelbaar beroepsonderwijs
■ 22% Hoger onderwijs of universiteit



■ 46% bezig met de inburgering
■ 54% inburgering afgerond

