



Training Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP)

Inhoud

Introductie

Over het MAP-programma

Introductie	14
Diversiteit aan deelnemers	14
Profiel van de trainer	15
Samenwerking tussen gemeenten en trainers	15
Inhoud van de module	16
Programma op maat	16
Aanpak van de MAP-training	17
Indicatoren voor opdrachten	18
Relatie Kernwaarden PVT en aanpak MAP	18
Een aantal korte suggesties voor de aanpak	19

Opdrachten

Opdracht 1: Stoelenberg (deel 1)	22
Opdracht 2: Kennismaking	24
Opdracht 3: Wie is de baas in deze klas?	25

Onderwerp 1: Beroepsoriëntatie

Introductie	29
Opdracht 4: Werk en zo	30
Tussendoortje 1 Filmpje uit Leiden: Werken in Nederland	32
Tussendoortje 2 Filmpje van het COA met interviews	32
Tussendoortje 3 Sociaal netwerk als voorloper op zakelijk netwerk	33
Opdracht 5: Regels, organisatie en diploma's	34

Onderwerp 2: Realistisch beroepsbeeld

Introductie	40
Opdracht 6: Na kijken komt kiezen	41
Opdracht 7: Het beroep en ik	43
Opdracht 8: Groen of Rood	45
Opdracht 9: Je baas!	47

Onderwerp 3: Beroepskansen

Introductie	51
Opdracht 10: Op zoek	52

Onderwerp 4: Beroepscompetenties verwerven

Introductie	55
Opdracht 11: De Bijspijker	56
Opdracht 11a: Vaktaal	58

Onderwerp 5: Werknemerscompetenties

Introductie	61
Opdracht 12: Hier ben ik! (deel 1)	62
Opdracht 13: Werknemers-competenties	64
Opdracht 14: Ik ben anders dan jij! (deel 1)	67
Opdracht 15: Ik ben anders dan jij! (deel 2)	69
Opdracht 16: Ik in mijn beroep	72

Onderwerp 6: Netwerk opbouwen

Introductie	76
Opdracht 17: Mijn netwerk	77
Opdracht 18: Netwerk inschakelen	79

Onderwerp 7: Werk vinden

Introductie	84
Opdracht 19: Het sollicitatieformulier	85
Opdracht 20: Solliciteren!	86
Opdracht 21: De jager	88

Onderwerp 8: Werkcultuur

Introductie	92
Opdracht 22: De Puzzel	93
Opdracht 23: Glijdende schaal in werkcultuur	95
Opdracht 24: Wat ga ik zeggen: voorbereiding sollicitatiegesprek	97
Opdracht 25: Stoelenberg (deel 2)	99
Opdracht 26: Trots op mij – mijn sollicitatiegesprek	101
Opdracht 27: Hier ben ik! (deel 2)	103

Uitwerking MAP voor arbeidsongeschikten en pre-pensioen

Introductie	108
Opdracht 1: Stoelenberg	110
Opdracht 2: Kennismaking	112
Opdracht 3: Wie is de baas in deze groep?	113
Opdracht 4: Wat valt op aan Nederland?	115
Opdracht 5: Meedoen, ook jij	117
Opdracht 6: Wie ben jij? (deel 1)	119
Opdracht 7: Waar zijn we?	121
Opdracht 8: De Familie	123
Opdracht 9: Oriëntatie op meedoen	126
Opdracht 10: Wie ben jij? (deel 2)	128
Opdracht 11: Familie Nederland	131
Opdracht 12: Tussen de sessies: Excursies	135
Opdracht 13: Reflectie op de excursie	136
Opdracht 14: Wat past bij jou? (deel 1: dieren)	137
Opdracht 15: Wat past bij jou? (deel 2: de haas, de vis en de eekhoorn)	139
Opdracht 16: Proefpresentatie	142
Opdracht 17: Voorbereiding op bezoek!	144
Opdracht 18: Bezoek!	145
Opdracht 19: De vraag	147
Opdracht 20: Eindpresentatie	149
Colofon	151



Introductie

‘Durf het avontuur aan te gaan’

De Wet inburgering 2021 betekent meer regie, meer taken maar vooral meer kansen voor gemeenten en statushouders. In de Module Arbeidsmarkt en Participatie krijgen inburgeraars de kans kennis te maken met de regionale arbeidsmarkt. Divosa ontwikkelde een training die hiervoor ingezet kan worden.

Nisreen Mehho wilde zo snel mogelijk aan de slag toen ze in Nederland kwam. In 2014 vluchtte ze vanuit Syrië naar Nederland. Daar studeerde ze bedrijfskunde en werkte ze als adviseur voor microkredieten bij de Verenigde Naties. Ze liet alles achter voor een veilige toekomst voor haarzelf en haar man. “Ik wilde niet stilstaan, ik wilde zo snel mogelijk de taal leren en weten wat mijn mogelijkheden waren hier in Nederland. Maar ik voelde me vaak op mezelf aangewezen toen ik aan het inburgeren was.”

Nisreen is één van de vele statushouders die een groot deel van de inburgering zelf heeft moeten organiseren bij haar aankomst in Nederland. Iets dat sinds 1 januari 2022 veranderd is voor inburgeringsplichtigen die onder de Wet inburgering 2021 vallen. Gemeenten hebben onder deze wet de regie op de inburgeringstrajecten. Ook de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP), de opvolger van de Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA), valt hieronder.

Zowel voor gemeenten, het Rijk als de inburgeraars zelf was het al langer duidelijk dat de ONA niet goed aansloot op wat inburgeraars nodig hadden. “Uit een evaluatie die wij hebben laten uitvoeren in 2018 door onderzoeksbureau Significant bleek dat de ONA qua inhoud best goed aansloot op wat nodig was, maar qua vormgeving niet”, zegt Annabel Trouwborst. Ze werkte tot juni 2022 als beleidsmedewerker en programmasecretaris Veranderopgave Inburgering bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en coördineert de overgang naar de MAP. “De vorm was erg abstract en theoretisch, heel erg talig en niet erg gericht op de praktijk. En het werd vaak aangeboden door cursusaanbieders die voornamelijk gespecialiseerd zijn in het aanbieden van taalonderwijs, en niet altijd ervaring hadden met het toeleiden van mensen naar werk.”

De ONA voelde daarom vaak als een verplicht sluitstuk van het inburgeringstraject, zegt Karin de Bruin, tot zomer 2022 regiocoördinator Veranderopgave inburgering Holland Midden. “Het idee was: eerst maar de taal leren, en daarna pas oriënteren op de arbeidsmarkt. Terwijl als je aan statushouders vraagt wat ze willen, dan zeggen ze: ‘Werk, ik wil zo snel mogelijk aan het werk.’”

Maatwerk voor het individu

De kennis van lokale en regionale arbeidsmarkt is dan ook de belangrijkste reden geweest voor het ministerie van SZW om de regie bij gemeenten te leggen. Want, zo is de redenering, daar is meeste kennis van de regionale arbeidsmarkt en ervaring met het aan het werk helpen van mensen in die omgeving. Het resultaat is een module waarin gemeenten veel vrijheid hebben om naar eigen inzicht inburgeraars kennis te laten maken met de werkvloer. Toch zijn er wel een paar voorwaarden waar de MAP volgens de wet aan moet voldoen.

De eerste is het aanbieden van acht thema's die te maken hebben met werk en arbeidsmarkt. Dit zijn dezelfde onderwerpen die in de ONA werden behandeld, zoals Werknemersvaardigheden en Netwerken. Per thema zijn specifieke kennis en vaardigheden benoemd die de inburgeraar aan het einde van de module moet kennen.

Maar hoe de gemeente die thema's aanbiedt, daarin zijn ze vrij, zegt Annabel. "En dat kan ook verschillen per inburgeraar." Want waar de ONA nog werkte met vrijstellingen voor bepaalde groepen, werkt de MAP met individueel maatwerk. "Een hoogopgeleide gezinsmigrant uit Canada zal misschien aan een paar uurtjes genoeg hebben voor de vaardigheid solliciteren, terwijl een ongeletterde statushouder uit Eritrea meer begeleiding nodig heeft." Gemeenten beoordelen dus zelf of iemand bepaalde delen wel of niet hoeft te volgen. De enige uitzondering is de groep die succesvol de onderwijstroute afrondt, die heeft wel recht op complete vrijstelling van de MAP.

'Echt het verschil maken'

Om gemeenten zoveel mogelijk op weg te helpen is in het kader van het ondersteuningsprogramma voor gemeenten van Divosa, VNG en het ministerie van SZW een set opdrachten en oefeningen ontwikkeld die de verplichte kennis en vaardigheden behorende bij de acht thema's behandelt.

Agnes Dinkelman van Stillare schreef de set in opdracht van Divosa. "Dat was een eer om te mogen doen. De MAP is een belangrijke bouwsteen in de hele toeleiding naar participatie. Het is geen afvink geheel, maar iets wat echt het verschil kan maken voor de inburgeraars."

De training bestaat uit opdrachten die in groepsverband kunnen worden uitgevoerd, waarbij veel aandacht is voor zowel de regelgeving in Nederland als kernwaarden en cultuurverschillen. "Zakelijke onderwerpen zoals de eisen voor diploma's en kennis van beroepen zijn een belangrijk onderdeel. Maar je moet tegelijkertijd gaan werken aan het zelfbeeld van de inburgeraar, en het bespreken van culturele verschillen. Met de middelen en tijd die beschikbaar zijn voor de MAP, kunnen gemeenten daarin zelf het zwaartepunt kiezen."

Dat kan per individu of groep ook verschillen, zegt Agnes. "De groepen zullen in sommige gemeenten diverser zijn dan ooit. Van hoogopgeleide Westerse migranten tot statushouders die ongeletterd zijn. In de opdrachtenset is daarom ook rekening gehouden met aanpassingen voor opleidingsniveau en ervaring met Westerse kernwaarden."

Uitwerking MAP voor arbeidsongeschikten en pre-pensioen

Verschillende gemeenten hebben Divosa gevraagd naar een aanvullende set MAP-opdrachten om de groep inburgeringsplichtigen die arbeidsongeschikt zijn of met pre-pensioen zijn te introduceren op het thema van Participatie. Je vindt deze opdrachten achterin deze publicatie, [vanaf pagina 108](#).

Het zal met de diversiteit aan inburgeraars vooral in kleine gemeenten best lastig zijn om groepjes te vormen op basis van opleidingsniveau of afkomst, verwacht Karin de Bruin: "Maar, ik heb zelf gezien dat een gemixte groep ook heel goed kan werken. Ze kunnen in zo 'n setting ook van elkaar leren. Mensen met een beperkte taalkennis zijn eerder geneigd te improviseren en hebben daarbij ook meer lef, is mijn ervaring. Terwijl een hoogopgeleide migrant het vaak té goed wil doen en het daardoor lastiger vindt zichzelf te presenteren."

Bij meer homogene groepen kan de inzet van tolken een uitkomst bieden. Maar, de inzet van tolken kan ook leiden tot een schoolse setting waarin een uitleg één op één vertaald wordt en vooral vertragend werkt, zegt Karin. "Andere opties zijn om de uitleg helemaal in het Arabisch of Tigrinya te geven, in combinatie met Nederlandse vrijwilligers. Of je zet juist vrijwilligers in die af en toe kunnen helpen met vertalen als iemand het even niet begrijpt. Dat maakt het dynamischer. De groep kan ook elkaar helpen of deelnemers kunnen moeilijke woorden zelf vertalen op de mobiele telefoon. Bied daar tijdens de training gewoon ruimte voor."

De kennis en ervaring van de trainers en vrijwilligers die de MAP gaan uitvoeren kan veel bijdragen aan het succes van de training, denkt Agnes. "Het allerbelangrijkste is dat het mensen zijn die affiniteit hebben met groep. Maar daarbij ook verstand hebben van de arbeidsmarkt, beroepen toeleiding en lokale vacatures die beschikbaar zijn."

Tips op weg naar de MAP

- **Overweeg een intensief taaltraject van enkele weken of maanden voordat een MAP-training wordt ingezet, met name voor moeilijk leerbare of analfabete inburgeraars.**
- **Zoek op tijd samenwerking met belangrijke partners met kennis van de regionale en lokale arbeidsmarkt en mogelijkheden voor inburgeraars, zoals het Werkgeversservicepunt of een welzijnsorganisatie.**
- **Zet waar mogelijk jobcoaches in en vrijwilligers die een actief maatschappelijk netwerk hebben en kennis van de huidige arbeidsmarkt.**
- **Maak ook gebruik van kennis en samenwerkingen met taalaanbieders, zoals het inzetten van vrijwilligers.**
- **Werk tijdens de MAP aan het opbouwen van een netwerk door partners en ervaringsdeskundigen uit te nodigen tijdens de trainingen. Sluit het traject af met een netwerkbijeenkomst.**

Leren door te doen

Een andere verplicht onderdeel van de MAP is het opdoen van minimaal 40 uur aan praktijkervaring. Om los te komen van het schoolse en theoretische is het uitgangspunt om zoveel mogelijk in te zetten op 'echte' werkervaring, zegt Annabel Trouwborst. "Daarmee bedoelen we werkervaring die aansluit op de capaciteiten en wensen van de inburgeraar. Het is niet wenselijk om alle statushouders in de kas met tomaten te hebben staan. Hoewel een opstart om de taal te leren in elk bedrijf een optie kan zijn."

Ook een snuffelstage, vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek zijn goede opties om te gebruiken voor de verplichte praktijkervaring, zegt Annabel. "Wat we wel hopen is dat het niet enkel wordt ingevuld met bedrijfsbezoeken. Soms zal dat het enige zijn wat haalbaar is. Maar zoiets zou je ook onder een van de thema's kunnen scharen."

De focus op meer verbinding met de praktijk is dus zeker niet beperkt tot de eis van veertig uur. Gemeenten kunnen creatief omgaan met bestaande netwerken om aan vaardigheden zoals benoemd in de acht thema's te werken, zegt Karin de Bruin. "Grote bedrijven zijn bijvoorbeeld vaak enthousiast te maken om mee te werken. Zij vinden het belangrijk om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Ik ben zelf met een groep inburgeraars ergens op werkbezoek gegaan om te oefenen met sollicitatiegesprekken. Het gaat maar om een paar uur en medewerkers vinden het vaak heel leuk om te doen. Soms komen er ook echt betaalde banen voor statushouders uit voort. Je hoeft echt niet alleen maar achter een computer in een klaslokaal een cv te maken."

Het advies is om zo snel mogelijk te starten met de MAP, zegt Karin. "Om de motivatie die mensen vaak hebben aan het begin meteen aan te grijpen. Maar ja, dan zit je natuurlijk wel met een taalprobleem." Zelf heeft ze goede ervaringen met een intensief taaltraject van een paar maanden voorafgaand aan de MAP. "Dan heb je een basis, en kan je toch snel beginnen."

Ook Nisreen heeft zelf ervaren hoe belangrijk het is om te leren door te doen. Ze leerde Nederlands door een taal cursus te volgen aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Ze behaalde daar C1-niveau, maar merkte ze dat ze in de praktijk toch veel bij moest leren. "Ik ben daarna gestart met een opleiding aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Daar werd een vaktaal gebruikt die ik eerder had willen leren tijdens de taal cursus. Ik heb mijn taaldocent om hulp gevraagd, zij heeft mij daarna een tijdje als mentor bijgestaan. Het liefst was ik meteen de taal van mijn vak gaan leren in de praktijk."

Het loslaten van het schoolse denken betekent ook dat de uitvoering van de MAP niet automatisch meer door taalaanbieders zal worden gedaan, zoals bij de ONA wel het geval was. Het Ministerie van SZW vindt het belangrijk dat de module uitgevoerd wordt door partijen die bekend zijn met de lokale arbeidsmarkt", zegt Annabel. "Ik wil taalscholen niet per definitie uitsluiten, want daarmee zou ik ze tekort doen. Maar die kennis en ervaring van werktoeleiding is wel belangrijk om het concreet te maken voor de inburgeraar. Zodat we niet weer in dezelfde valkuil stappen van de ONA."

Om te beoordelen of een inburgeraar aan alle praktijkervaring, kennis en vaardigheden heeft voldaan moeten gemeenten verplicht een eindgesprek voeren. De beoordeling ligt bij gemeenten zelf, zegt Annabel. "Die is regisseur en heeft er ook baat bij om het eindgesprek zelf te doen. Het gaat immers ook om uitkeringsgerechtigden die stappen moeten gaan zetten op de arbeidsmarkt."

Dwarsverbanden

De MAP geeft gemeenten veel vrijheid om inburgeraars de eerste stappen te laten zetten richting werk en participatie. Maar, de module staat natuurlijk niet op zichzelf. Een deel van de inburgeraars zullen tegelijkertijd te maken hebben met eisen en verplichtingen vanuit de Participatiewet. En daar liggen mogelijkheden, zegt Annabel: "Als iemand bijvoorbeeld een re-integratietraject volgt met een werkervaringsplek, dan kan dat ook gelden als de 40 uur praktijkervaring." Praktisch voor inburgeraar en gemeente, maar ook een manier om creatief om te gaan met beschikbare financiële middelen. Gemeenten hebben voor de uitvoering van de MAP een beperkt budget per inburgeraar. Vanuit de Participatiewet zijn er weer andere middelen beschikbaar. "Dat is ook een reden dat we hebben gekozen voor een kaderarme module. We willen zoveel mogelijk barrières wegnemen om het praktisch goed uit te kunnen voeren."

Ook de samenhang met het persoonlijk Plan voor Inburgering en Participatie (PIP) is iets waar gemeente over na kunnen denken. Het PIP moet door gemeenten worden vastgesteld uiterlijk 10 weken na de dag waarop de inburgeringsplichtige in de BRP van de gemeente is ingeschreven, met daarin ook in grote lijnen iets over de MAP. Annabel: "Ik kan me voorstellen dat er nauw contact is tussen degene die de klantmanager is van de inburgeraar, die het PIP opstelt, en degene die de MAP aanbiedt. In sommige (kleinere) gemeenten zou dat zelfs dezelfde persoon kunnen zijn."

Dan is er ook nog de link met de Participatieverklaring. In de Wet inburgering 2021 staat daar 12 uur voor, inclusief het ondertekenen van de verklaring. De kernwaarden die in de verklaring staan, zoals gelijkheid en solidariteit, komen onvermijdelijk terug op de werkvloer en tijdens het bespreken van cultuurverschillen in de MAP. Het echt laten 'landen' van deze kernwaarden is iets waar de MAP bij uitstek voor geschikt is, denkt Agnes Dinkelman. "Dat kost wel wat tijd, om die waarden eigen te maken. In de training staan daarom suggesties en opdrachten die raken aan bepaalde kernwaarden, zoals participatie en gelijkwaardigheid."

Pitch

Ook het 'er mogen zijn' en jezelf presenteren is een essentieel onderdeel van de training. In een van de opdrachten, 'Hier ben ik!', presenteren de inburgeraars zichzelf aan de rest van de groep. Iets wat voor veel inburgeraars in eerste instantie vreemd aanvoelt. Als afsluiting van de module kunnen de deelnemers zich presenteren aan een grotere groep waar ook de klantmanager, het werkbedrijf en familie en vrienden aanwezig zijn. Dit kan door gemeenten meteen worden gebruikt als beoordelend eindgesprek. Agnes: "Hoe mooi is het niet om de MAP af te sluiten met een pitch over jezelf, wat je hebt geleerd en je kwaliteiten. Dat geeft ontzettend veel energie. En het is iets waar de deelnemers tijdens de training naar toe kunnen werken."

De directe manier van communiceren op de werkvloer is voor veel nieuwkomers flink wennen, merkte ook Nisreen. "Dat vond ik heel erg lastig, ik durfde niet altijd 'nee' te zeggen. Maar ook het samenwerken in groepjes, en praktijkopdrachten tijdens je opleiding, zijn dingen waar ik niet aan gewend was. Ik probeerde aan mijn studiegenoten wel uit te leggen dat het in mijn cultuur anders werkt, om misverstanden te voorkomen. Maar nu, na zeven jaar in Nederland, ben ik daar wel beter in geworden." Vorig jaar startte Nisreen met een traineeship op de afdeling Bestuurszaken MVO van het UWV. Inmiddels is

haar contract verlengd en werkt ze als trainee op de afdeling HRM Beleid en Innovatie. Ze hoopt dat de nieuwe wet voor toekomstige inburgeraars meer kansen oplevert. "Veel mensen die hier komen willen heel graag werken maar hebben ook een gezin of last van psychische problemen. En vergeet niet de emoties die zij meenemen door het verlaten van hun land. Kijk dus goed naar het individu en houd ook rekening met de omstandigheden."

De verschillen tussen de werkvloer in Nederland en andere landen kunnen bovendien groter zijn dan je denkt, zegt Annabel. Ook als het gaat om andere Westerse landen, zoals Japan, Australië of Engeland. "Wat wij normaal vinden om te vragen tijdens een sollicitatiegesprek, kan in andere culturen heel gek zijn. Bijvoorbeeld de vraag: Hoe ga je om met een baaldag? In sommige culturen, bijvoorbeeld Aziatische, is het niet heel gebruikelijk om toe te geven dat je een baaldag hebt."

Het kan soms zelfs overkomen alsof een statushouder niet eens geïnteresseerd is in werk, zegt Karin. "Zij moeten heel erg wennen aan hoe onze arbeidsmarkt georganiseerd is, en hoe je jezelf moet verkopen. Dat kost echt tijd. Het is geen kwestie van een paar uurtjes online training organiseren, waarna je de MAP kan afvinken. Dat is penny wise, pound foolish. En daarmee heb je statushouder niet geholpen. Die kan wel een paar jaar nodig hebben om zijn weg in Nederland te vinden. Durf het avontuur aan te gaan en zie de MAP echt als een kans om mensen op weg te helpen. En deel daarbij vooral ervaringen met elkaar."

Over het MAP-programma

Introductie

Om aan de inburgeringsplicht uit de Wet inburgering 2021 te voldoen, moeten alle inburgeringsplichtigen de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) succesvol afronden binnen de inburgeringstermijn van drie jaar. Het doel hiervan is om inburgeringsplichtigen kennis te laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de inhoud en de invulling van de MAP. Deze publicatie geeft handvatten voor het opzetten van een training MAP.

Met de module moeten de competenties en arbeidskansen van de inburgeringsplichtige inzichtelijk worden. De MAP bestaat daarom uit twee delen:

Eerste deel

De acht verplichte onderdelen:

1. Beroepenoriëntatie
2. Realistisch beroepsbeeld
3. Beroepskansen
4. Beroepscompetenties
5. Werknemerscompetenties
6. Netwerk opbouwen
7. Werkcultuur
8. Werk vinden.

Tweede deel

Praktische inzet op de arbeidsmarkt, denk aan vrijwilligerswerk, stage, werkervaringsplaats of betaald werk gedurende minimaal 40 uur.

Ook doen inburgeringsplichtigen tijdens de MAP diepgaander kennis op van de kernwaarden uit de Participatieverklaring om zo het samenleven in Nederland beter te kunnen plaatsen.

In deze introductie gaan we in op de diversiteit van de deelnemers (de inburgeringsplichtigen), het profiel van de trainer en de samenwerking tussen de trainer en de gemeente. Vervolgens gaan we verder in op de inhoud van de module en de aanpak van de MAP-training.

Diversiteit aan deelnemers

Trainers treffen een grote diversiteit aan deelnemers aan. Ze zullen gaan werken met asielmigranten, gezinsherenigers, nareizigers en met gezins- en overige migranten. We hebben in het ene uiterste van het spectrum te maken met mensen die de Nederlandse kernwaarden vrijheid, gelijkwaardigheid,

solidariteit en participatie (zoals genoemd in de Participatieverklaring) kennen, ermee zijn opgegroeid en ze tot hun persoonlijke waarden hebben gemaakt. In het andere uiterste hebben we te maken met mensen die opgegroeid zijn in landen waar de samenleving een grote afstand kent tot deze kernwaarden en ze wellicht nooit in hun persoonlijke omgeving hebben ervaren.

Trainers hebben verder te maken met mensen die verwachten dat ze in Nederland gaan deelnemen aan het maatschappelijke leven en aan het arbeidsproces, en met mensen die zich richten op de huiselijke kring. Sommige inburgeringsplichtigen komen alleen naar Nederland of komen om met Nederlanders te gaan samenleven, anderen herenigen zich met Nederlanders die een migratie-achtergrond hebben, met mogelijke gevolgen voor de aard en de omvang van hun netwerk. In de groepen komen gender- en cultuurverschillen voor, zijn er verschillen in arbeidsparticipatie en scholing en verschillen in rurale of stedelijke achtergronden.

Bovenstaande opsomming is niet uitputtend maar wil aandacht vragen voor hoe groot de diversiteit van de deelnemers zal zijn. Elke inburgeringsplichtige komt uit een andere situatie en brengt andere ervaringen, potentie, motivatie, verwachtingen en voorkeuren mee. Daarom is gekozen voor een basisprogramma MAP waar de trainers zelf mee aan de slag kunnen: ze kunnen het programma volgen of naar eigen inzicht en ervaring opdrachten wijzigen en materiaal toevoegen.

Profiel van de trainer

De trainer die de MAP gaat uitvoeren is op hoofdlijnen op de hoogte van de inhoud van de Wet inburgering 2021 en de praktische uitwerking zoals Brede Intake, PIP, Maatschappelijke Begeleiding, PVT, en MAP. Hij heeft ervaring en affiniteit met statushouders en deelnemers van verschillende nationaliteiten.

De trainer heeft voor het merendeel van de groep kennis van de lokale arbeidsmarkt en ervaring met partijen die daarin een rol spelen. Hij heeft zicht op beschikbare vacatures en wat aan vaardigheden en/of diploma's nodig is om bepaalde beroepen uit te oefenen. Gemeenten die eigen klantmanagers willen inzetten als trainer wordt aangeraden een co-trainer te zoeken in het werkbedrijf in hun gemeente.

Voor de trainer, die pre-pensioengerechtigden en arbeidsongeschikten in de groep heeft, is ook kennis van welzijnswerk en begeleiding van vrijwilligers nodig.

Samenwerking tussen gemeenten en trainers

Voor de samenstelling van de groepen kunnen langs verschillende lijnen keuzes gemaakt worden, afhankelijk van aanbod, grootte van de groepen en mogelijkheden van gemeenten. Trainers, klantmanagers en hun leidinggevenden kunnen samen in overweging nemen welke keuzes tot werkbare samenstellingen van groepen leiden. In de praktijk zullen de voor- en nadelen van verschillende groepssamenstellingen helder worden. Welke keuzes er ook gemaakt worden: de trainer zal het evenwicht moeten vinden tussen het niet overschatten en niet onderschatten van de deelnemers.

Trainer en klantmanagers kunnen elkaar eens in de zoveel tijd spreken om de voortgang en bijzonderheden van de groep(en) te bespreken. De klantmanager kan de begeleiding en het PIP dan bijstellen indien nodig.

De uitvoering van de MAP is een lerend proces waarin trainers belangrijke spelers zijn in de verbetering van de resultaten. Het advies is om de uitvoering van de MAP te zien als een proces dat sturing behoeft, waar evaluaties en verbeterpunten leiden tot een steeds betere oriëntatie op arbeidsmarkt en participatie.

Inhoud van de module

De module kent 8 verplichte onderwerpen:

1. Beroepenoriëntatie
2. Realistisch beroepsbeeld
3. Beroepskansen
4. Beroepscompetenties
5. Werknemerscompetenties
6. Netwerk opbouwen
7. Werkcultuur
8. Werk vinden

Deze onderwerpen komen voort uit het [Besluit inburgering](#) en [Memorie van toelichting](#). In het besluit worden ook de leerdoelen genoemd waar de training op gericht moet zijn. Trainers dienen invulling te geven aan de 8 onderwerpen en de leerdoelen.

Er kan voor worden gekozen om de verplichte onderdelen aan te bieden in de vorm van een training, die kan worden opgevolgd met het praktische onderdeel van 40 uur werkervaring. Dit programma geeft suggesties voor hoe die training eruit kan zien. Het praktische onderdeel dat daarop volgt is maatwerk en voor iedere inburgeringsplichtige anders.

Programma op maat

Voor de acht verplichte onderwerpen die binnen de MAP aan de orde moeten komen bevat dit document een set opdrachten die gezamenlijk een programma vormen. Een klein deel van het programma is gericht op kennisoverdracht. Een veel groter deel gaat over persoonlijke ontwikkeling en empowerment en de vertaling van persoonlijke kracht naar mogelijkheden om te participeren in de Nederlandse samenleving.

De diversiteit van de inburgeringsplichtige deelnemers aan het programma is dermate groot dat een vaste toolkit daaraan voorbij zou gaan. Deze MAP-training is daarom een set opdrachten die trainers ondersteunt in het opstellen van een programma op maat. Het is aan de trainer om creatief om te gaan met de inhoud en daarbij zorg te dragen voor het aan bod laten komen van de acht thema's; daarbij rekeninghoudend met de afspraken die zijn vastgelegd in het PIP. De trainer heeft de groep voor zich en kan bepalen op welke wijze de deelnemers het meest baat hebben bij de opdrachten. In dit document zijn hiervoor in de meeste opdrachten suggesties bijgevoegd.

Verder kan een inburgeringsplichtige (een deel van) de beoogde kennis en/of vaardigheden al beheersen, doordat hij deze al op een andere manier heeft opgedaan. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de inburgeringsplichtige al werkt. Zoals in de regelgeving is geformuleerd: "Indien dit het geval is, kan de gemeente beslissen om over (dat gedeelte van) de MAP geen afspraken op te nemen in het PIP". Werkende inburgeringsplichtigen zijn soms minder gebaat bij de modules over beroepenoriëntatie, beroepskansen en realistisch beroepsbeeld. Voor hen zijn wellicht de modules over beroepscompetenties, werkcultuur en het toewerken naar een persoonlijke presentatie meer van belang.

Andersom geldt dat inburgeringsplichtigen die bijna de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of door medische oorzaken zijn ontheven van de inburgeringsplicht meer baat hebben bij oefeningen waarbij de nadruk ligt op participatie in de Nederlandse samenleving. Speciaal voor deze groep zijn vanaf [pagina 108](#) aanvullende oefeningen opgenomen.

Aanpak van de MAP-training

Taal. De MAP-training zal beter beklijven wanneer de deelnemers zich enigszins kunnen redden in de Nederlandse taal. Toch is een vroege start met de MAP gewenst. Een aantal gemeenten lost dit op door een korte, intensieve taaltraining bij aanvang.

Timing. Gemeenten worden gestimuleerd om de MAP vroegtijdig in het inburgeringstraject aan te bieden. Dit zorgt ervoor dat de oriëntatie op de arbeidsmarkt in een vroeg stadium begint en dat dit motiverend werkt op het leren van de taal.

Vormgeving. Het is mogelijk de MAP uit te besteden aan partners in de regio of reeds bestaande trainingen om te vormen tot MAP-training door ze aan te passen aan de verplichte onderdelen. Het wiel hoeft dus niet altijd opnieuw te worden uitgevonden. Als er al een training is die goede resultaten oplevert en voldoet aan de verplichte onderdelen, voldoet dit ook aan de wettelijke taak. Belangrijker dan enkel voldoen aan de nieuwe wet is natuurlijk de effectiviteit; duurzame participatie en het liefst uiteindelijk betaald werk! De MAP is slechts een middel om dit mede mogelijk te maken.

Tijd. Als alle oefeningen worden uitgevoerd wordt de lengte van een training ingeschat op 30 uur. De trainer kan uit het basisprogramma een programma samenstellen dat past bij de groep.

Een groot deel van de te behandelen onderwerpen gaan over persoonlijke ontwikkeling en de verkenning van competenties en cultuur. De behandeling van dit soort onderwerpen vraagt maatwerk en tijd. Om deelnemers dit proces van ontwikkeling te gunnen is voldoende tijd om het programma te doorlopen een cruciale factor. Afhankelijk van de invulling zoals de trainer die voor zich ziet, zoals vervangende oefeningen, het weglaten van oefeningen en extra tijd voor het begrijpen van de taal zal het programma meer of minder tijd vragen.

De trainer vindt bij elke oefening een indicatie van de tijdsduur per opdracht voor een gemiddeld functionerende groep. Tijd voor taal- en begripsverkenningen zijn niet inbegrepen.

Indicatoren voor opdrachten

De grote diversiteit onder de inburgeringsplichtigen laat nauwelijks toe dat doelgroepen vooraf worden afgebakend. Trainers kunnen in eerste instantie werken met twee indicatoren bij het kiezen van opdrachten. De eerste is de leerroute die de inburgeringsplichtige volgt: B1-route of Z-route. De tweede indicator betreft de mate van bekendheid met de kernwaarden zoals beschreven in de PVT.

1. Rekening houdend met de leerroute:
 - > B1: inburgeringsplichtigen die op weg zijn naar B1-niveau (incl. afschaalmogelijkheid naar A2).
 - > Z: inburgeringsplichtigen die de Z-route volgen.
2. Rekening houdend met de mate van bekendheid met kernwaarden zoals deze zijn beschreven in de Participatieverklaring:
 - > Inburgeringsplichtigen waar in de samenleving van herkomst kernwaarden zoals deze zijn beschreven in de Participatieverklaring min of meer dominant zijn.
 - > Inburgeringsplichtigen waar in de samenleving van herkomst kernwaarden zoals deze zijn beschreven in de Participatieverklaring niet dominant zijn.

Bij het vormgeven van de opdrachten is uitgegaan van inburgeringsplichtigen die de B1-route volgen. Per opdracht worden suggesties gegeven voor aanpassingen om de opdracht beter aan te laten sluiten bij de capaciteiten en de behoeften van de deelnemer.

Relatie Kernwaarden PVT en aanpak MAP

In het basisprogramma is een aantal oefeningen opgenomen die afgeleid zijn van Nederlandse kernwaarden uit de Participatieverklaring: vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en participatie. Voor zover arbeidsgerelateerd zijn de opdrachten voorzien van handvatten om deze kernwaarden te vertalen naar de arbeidspraktijk.

- > Wederkerigheid tussen trainer en deelnemer en tussen deelnemers onderling is belangrijk voor de kwaliteit van de trainingen, en voor de persoonlijke groei van de deelnemer. Die wederkerigheid wordt over het algemeen ook verwacht op de werkvloer. (Met name: Opdracht 1 Stoelenberg, Opdracht 3 Wie is de baas in deze klas?, Opdracht 12 Hier ben ik! Deel 1, Opdracht 25 Stoelenberg Deel 2.)
- > Nederland kent veel regels. De oefeningen over dit onderwerp leiden tot een beter begrip van de functie van documenten, voorschriften, regels en werkafspraken, diploma's en certificaten.
- > In Nederland wil een werkgever dat je als werknemer goed kunt samenwerken, dat je in je werk initiatief neemt, proactief bent, je gedachten weet te formuleren, met collega's overlegt en gezamenlijk toewerkt naar doelen. (Met name: Opdracht 1 Stoelenberg, Opdracht 22 De Puzzel, Opdracht 25 Stoelenberg Deel 2, Opdracht 27 Hier ben ik! Deel 2).

Een aantal korte suggesties voor de aanpak

1. De regievoerder plant het moment van de MAP-training in.
2. Werf cultuursensitieve trainers die goed bekend zijn met de lokale arbeidsmarkt.
3. Stem de uitvoering van de MAP-training af met de taalaanbieder; voorkom overlap of overbelasting voor de inburgeringsplichtige.
4. Geef de trainer heldere instructies mee over monitoring van de resultaten door de gemeente en welke rapportages dienen te worden opgeleverd.
5. Betrek werkgevers die tijdens de training kunnen helpen met het oefenen van sollicitatiegesprekken.
6. Sluit de MAP-training af met een netwerkbijeenkomst waar de deelnemers zichzelf pitchten en hun cv's kunnen uitdelen. Nodig hiervoor de regievoerder van de gemeente uit maar ook WSP-vertegenwoordigers en bijvoorbeeld de matchmaker van het re-integratiebedrijf van de gemeente.



Opdrachten

Opdracht 1:

Stoelenberg (deel 1)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers treffen in het trainingslokaal een berg ongeordende stoelen aan. De groep zal eerst verbaasd zijn, maar dan toch gaan reageren.

De trainer kijkt naar de wijze waarop de groep hierop reageert maar bemoeit zich niet met het proces. Als iedereen zit geeft de trainer terug wat hij/zij gezien heeft in het gedrag van de groep en geeft daarbij ook duiding.



Leerdoel

Kennismaken met het gedrag dat werkgevers in Nederland graag zien.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

10 tot 15 minuten



Benodigheden

- > Net zoveel stoelen als deelnemers en trainer(s), ongeordend op elkaar gestapeld.
- > Tolk.



Handleiding

De groep komt binnen en treft een berg ongeordende stoelen aan: boven op elkaar, ongeordend en niet te gebruiken. De trainer zegt niets, stelt zich niet voor, laat de groep aan het lot over en observeert alleen.

Er zal een moment komen waarop personen uit de groep initiatief nemen, alleen of gezamenlijk. Ze pakken bijvoorbeeld alleen een stoel voor zichzelf en gaan zitten. Ze overleggen misschien met elkaar om een plan te maken of juist niet. Ze vragen wellicht de trainer waar ze de stoelen neer moeten zetten of juist niet. Of ze wachten af en bewegen niet tot de rest een beslissing heeft genomen. Al deze observaties gebruikt de trainer om te vertellen over het gedrag dat werkgevers graag zien.



Suggesties voor de trainer

Ga in op hoe spannend het is om in een onverwachte situatie te belanden. Is het herkenbaar? Benoem dat er uiteindelijk toch initiatief werd genomen en dat dat belangrijk is. In Nederland gaat het vaak over reageren op elkaar en leren met elkaar: jij doet iets, ik doe iets, daardoor verandert de situatie. Samen kom je verder.

Als een groep laat zien dat ze de boodschappen met enig gemak oppakken is er ruimte om verder duiding te geven. Benoem het gedrag dat de deelnemers hebben laten zien en vertel daarbij of een werkgever dan blij is of niet zo blij. Bijvoorbeeld:

- > Tijd actief gebruiken: de tijd die je hebt afgesproken voor je werk is ook de tijd waarvan je werkgever wil dat je die besteedt aan je werk. Als er dus een situatie is ontstaan waardoor je niet kunt beginnen met je werk dan moet je zorgen dat je dat oplost. Alleen of met je collega's. Wachten op de baas is niet de bedoeling. Dan verstrijkt de tijd zonder dat je het werk doet dat moet gebeuren.
- > Zelfstandigheid en Initiatief: als je ziet dat er iets niet in orde is, zoals een werkruimte die niet op orde is of spullen die ontbreken of stuk zijn, dan wordt er van je verwacht dat je kijkt of je de situatie zélf kan oplossen. Je helpt elkaar daarbij en je zorgt er samen voor dat je het werk goed kan doen.
- > Samenwerking en overleg: In de meeste situaties wordt afstemmen met je leidinggevende of je collega's als een normale dagelijkse activiteit gezien. In Nederland wordt over het algemeen verwacht dat medewerkers hun kennis en ervaring in dienst stellen van de resultaten. Ook als dat betekent dat er tegenwicht moet worden gegeven aan collega's en leidinggevenden. Leidinggevenden kiezen daarom vaak voor weinig machtsafstand. Dat leidt tot een goede samenwerking en een hoog rendement van de medewerker en zijn kennis. Ook voor de groep die bekend is met de waarden en normen die afgeleid zijn van de kernwaarden als vrijheid, solidariteit en gelijkwaardigheid is dit onderdeel van belang. In Nederland is de machtsafstand tot leidinggevenden vaak veel minder groot dan in elk ander land van herkomst.

Check of deelnemers de begrippen ook echt begrijpen. Vraag na wat deelnemers hebben begrepen, en geef tijd voor verkenning van deze begrippen. Spreek langzaam, beperk de woordenschat, gebruik Engels, Nederlands en waar mogelijk andere talen die de deelnemers spreken.

Na dit verhaal kan de begroeting tussen trainers en deelnemers beginnen.

Opdracht 2:

Kennismaking



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers leren in een kringspel elkaars namen en maken kort kennis met elkaar.



Leerdoel

De deelnemers leren elkaars namen kennen en horen over elkaars lievelingsgerechten.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

20 minuten



Benodigheden

Een bal om naar elkaar toe te werpen.



Handleiding

De trainer vraagt de deelnemers in een kring te gaan staan. De bedoeling is dat de bal van deelnemer naar deelnemer wordt gegooid. Elke deelnemer vertelt daarbij zijn/haar naam, wat die naam betekent of hoe hij/zij aan die naam komt, land van herkomst en zijn/haar lievelingsgerecht.

De namen kunnen nog een paar keer herhaald worden. Deelnemers noemen bijvoorbeeld de naam van hun buurman/vrouw door eerst linksom de kring langs te gaan en dan rechtsom.



Suggesties voor de trainer

Door hier en daar door te vragen naar de betekenis van een naam of bereidingswijze van een gerecht kan een gesprek ontstaan over iets waar de meeste deelnemers goed thuis in zijn. Doorvragen op en uitwisselen van recepten en bereidingswijzen kan een goede ijsbreker zijn.

Mogelijke vervolgvraag, zeker ook passend voor migranten uit landen waar kernwaarden als vrijheid, solidariteit en gelijkwaardigheid bekend en dominant zijn: Hoe ziet het toekomstbeeld van de deelnemer eruit? Hoe ga je je tijd invullen? Denk aan studie, werk, vrijwillig werk, sport, huishouden, kinderen.

Opdracht 3:

Wie is de baas in deze klas?



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Oefening over de rollen in de klas: de trainer kan niets bereiken als de klas alleen maar luistert. Deze oefening helpt de trainer om gedurende het proces terug te kunnen komen op de noodzaak van interactie en participatie, zowel in de klas als op het werk en breder in de samenleving.



Leerdoel

Deelnemers begrijpen dat interactie en actief deelnemen belangrijk is voor de kwaliteit van een training, werkoverleggen en contacten met leidinggevenden en collega's.



Doelgroep

Afhankelijk van de groep zal interactie met de trainer en tussen deelnemers onderling niet vanzelfsprekend zijn. Gebruik in dat geval deze oefening.



Duur

15-30 minuten



Benodigheden

- > Tolk
- > Foto van iemand op een werkplek.



Handleiding

De oefening gaat over een aantal werknemersvaardigheden die later nog verder aan bod komen:

- > Communicatie: In gesprek gaan, mening zeggen, vragen stellen.
- > Samenwerking: Samen met anderen werken aan een doel.



Suggesties voor de trainer

We gaan in deze training samen praten over werken in Nederland.

Jij bent op zoek naar een baan.

Ik kan je geen baan geven.

Als je een baan wilt vinden is het goed om dingen te weten over Nederland:

- > Welke beroepen er zijn in Nederland.
- > Welk beroep jij kunt uitvoeren in Nederland.
- > Wat je weet, wat je kunt en wat er bij je past in Nederland.

- > Wat een werkgever belangrijk vindt als hij een werknemer zoekt.
- > Hoe je een baan kunt vinden.
- > Hoe het eraan toegaat in een bedrijf of organisatie.

Over al deze dingen gaat deze training. Het is een training voor jou, over jou. Jij weet veel over jou. Ik niet. Ik weet veel over Nederland en werken in Nederland, jij nog niet.

De trainer knipt de foto in twee delen en geeft een deel aan een deelnemer. De trainer herhaalt: Jij weet veel over jou, (wijst naar het deel van de foto in de hand van de deelnemer) en ik weet veel over werk (wijst op het eigen deel van de foto).

Samen kunnen we ver komen. Dat kan niet als jij alleen luistert. Ik ga jou vragen om te vertellen over jezelf. Over wat jij graag zou willen, wat jij al kan en wat jij graag zou willen leren. We gaan dan kijken of dat past bij het werk dat er is in Nederland. Samen komen we ver en ben jij goed voorbereid op het zoeken naar werk.

Als jij mij vertelt over wat je denkt kan ik daarop reageren. Als ik op jou reageer kun jij ook weer op mij reageren. Trainer en deelnemer maken de foto weer heel door de delen bij elkaar te houden of door de delen met plakband aan elkaar te plakken.

Vraag de tolk te benadrukken dat dit niet een school is waar je alleen maar nadoet of opschrijft. Het is een zoektocht die jullie samen doen om uit te vinden welke baan bij jou past.





Onderwerp 1: Beroepsoriëntatie

Introductie

De inburgeringsplichtige is in staat een concrete beroepswens voor zichzelf te formuleren op basis van kennis van de sectoren en branches van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Leerdoelen:

- › Een beroep benoemen dat hij of zij (mogelijk) wil uitoefenen en hiervan de haalbaarheid onderzoeken in de training.
- › Weten dat men op de Nederlandse arbeidsmarkt werk zoekt via sectoren/branches en benoemt relevante sectoren/branches voor zichzelf.
- › Als er sprake is van een relevant diploma en/of relevante werkervaring voor het gewenste beroep: hiervan de mogelijkheden verkennen voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Opdracht 4:

Werk en zo



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Kennismaken met verschillende beroepen en plaatsen waar vrijwilligerswerk wordt gedaan.



Leerdoel

Deelnemers leren dat men op de Nederlandse arbeidsmarkt werk zoekt via sectoren/branches en benoemen relevante sectoren/branches voor zichzelf. Ze maken kennis met verschillende beroepen, bijbehorende taken en relevante opleidingseisen.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen. Afhankelijk van de doelgroep zoekt de trainer geschikte filmpjes uit. Kijk per groep waar behoeften en mogelijkheden liggen en hou ook rekening met de lokale arbeidsmarkt.



Duur

Afhankelijk van het aantal te kiezen filmpjes. Bijvoorbeeld: 20 filmpjes van rond de 3 minuten, inclusief voor- en nabespreking: 2,5 uur. (Zie suggesties voor extra tussendoortjes).

Afhankelijk van de groep kan de trainer 1 of 2 sessies besteden aan de oriëntatie.



Benodigdheden

- > Foto's per sector/beroep.
- > Filmpjes per sector/beroep.
- > Filmpjes van sociale werkplaatsen, buurthuizen, vrijwilligerswerk, taken en activiteiten.
- > Flaps voor aan de muur, een per deelnemer.

Overweeg iemand uit te nodigen die werkt in een sociale werkplaats of buurthuis en laat hen het filmpje presenteren en bespreken, dan is de brug naar een aanspreekpunt gelegd.

Mogelijke sectoren, afhankelijk van lokale situatie:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| > Eten en drinken | > Wonen en bouwen |
| > Agrarisch | > Medische beroepen |
| > Onderwijs en opvoeding | > Zorg/ Hulpverlening |
| > Schoonmaak | > Telefoon/ Communicatie |
| > Maakindustrie | > Techniek |
| > Vervoer en Logistiek | > Informatica |
| > Administratie en informatie | > Detailhandel |
| > Persoonlijke verzorging | > Kleding/ Confectie |
| > Vrije tijd | > Ambtenarij |

Hieronder een aantal voorbeelden van geschikte filmpjes:

- > https://www.youtube.com/watch?v=AXA99JKlkY&list=PLVxz1FXtkavEwE6_XUIDqwL0qm7VhO1Rt&index=131
- > <https://www.roc.nl/default.php?fr=vid&type=BBB>



Handleiding

De trainer bespreekt met de groep:

- > Zijn er mensen die al precies weten welk beroep ze graag willen doen?
- > En waarom dan? Wat is er zo mooi aan dat beroep?
- > Waarom denk je dat je dat goed zou kunnen?
- > Heb je verhalen of voorbeelden waaruit dat blijkt?
- > Wat zijn de verschillen in dit beroep in Nederland en in jouw land?

De trainer heeft foto's uit elke sector klaar staan om te laten zien (of heeft fysieke foto's klaargelegd op verschillende plekken in de ruimte). De trainer nodigt de groep uit de foto's te bekijken en te vertellen welk werk er gedaan wordt in deze sector.

De trainer kan het proces op weg helpen als de groep niet reageert door zelf suggesties te doen. Maak eventueel zelf gebruik van het uitbeelden van handelingen, tekeningen, geluiden, of gebruik gereedschap dat je hebt meegebracht.

Toon na de bespreking van elke foto een filmpje uit de betreffende sector. Laat de films zien en gebruik ze om meer te gaan begrijpen van het beroep of de taak en van Nederland. Bespreek wat er te zien is en wat de mensen doen. Bespreek of ze deze beroepen kennen en of ze ze wel eens in het echt hebben meegemaakt.



Bespreek de filmpjes

- > Wat doen de mensen?
- > Welke taken hebben ze?
- > Wat moet je daarvoor kunnen?
- > Heb je daar diploma's voor nodig?
- > Zijn er mensen hier die dit werk graag zouden willen doen?



Suggesties voor de trainer

Dit onderdeel kan de trainer zo breed en zo smal inzetten als nodig is. Als deelnemers nog niet weten in welke sector ze zouden willen en kunnen werken dan zijn filmpjes over sectoren en beroepen belangrijk om een start te maken met de oriëntatie. Als de deelnemers al precies weten in welke sector ze aan het werk willen, gebruik dan passende filmpjes voor een verdere verkenning.

Voeg indien mogelijk materiaal toe van lokale buurthuizen, verenigingen, vrijwilligerswerk en bibliotheek.

Migranten zonder de directe ambitie of noodzaak om te gaan werken kunnen nadenken over welke sector en welk beroep ze interessant zouden vinden als dat in de toekomst verandert.

N.B. Start hier met het bouwen aan de eindpresentatie voor werkgevers: elke deelnemer verzamelt gedurende de training informatie over zichzelf die hij kan gebruiken om zichzelf steeds beter te

presenteren. Na deze oefening kan de deelnemer naast zijn naam (en zijn lievelingsgerecht of het beeld van de toekomst) zijn gekozen sector benoemen en soms zelfs al een beroep. Hang per persoon een flap aan de wand waarop de informatie kan worden verzameld. De flap zal later in het proces worden gebruikt als voorbereiding op een presentatie voor de groep.

Tussendoortjes

In de lange rij beroepenfilmpjes kan de trainer Tussendoortjes invoegen: korte oefeningen die raken aan de doelen van de MAP-training en de werkcultuur van Nederland.

Het gaat erom dat de lange rij voorlichtingsfilms af en toe wordt onderbroken met interessante informatie. Dat kunnen energizers of spelletjes zijn maar ook informatie uit een andere hoek. Nodig in het geval van een Z-groep bijvoorbeeld een medewerker uit van een sociale werkplaats of buurthuis om de drempel naar kennismaking te verlagen.

Zoek als trainer dus naar oefeningen of materiaal waarmee je de filmpjes over de beroepen kan afwisselen. Hieronder wat voorbeelden.



Tussendoortje 1 | Filmpje uit Leiden: Werken in Nederland

Filmpje met zakelijke informatie over arbeid in Nederland. Te zien in het Nederlands, Tigrynja en Arabisch.



Link

Werken in Nederland https://www.youtube.com/watch?v=OuiwxLe_630 (Nederlands)



Duur

8 minuten

Nabespreking: 10 tot 20 minuten.



Handleiding

Trainer laat dit filmpje zien om de wet- en regelgeving rond werk te presenteren.

Na het filmpje volgt er een nabespreking:

- > Wat viel je op?
- > Waarom mogen kinderen niet werken in Nederland?
- > Welke rechten heb je als werknemer?
- > Waarom regelen Nederlanders dat zo? Wat is het voordeel?



Tussendoortje 2 | Filmpje van het COA met interviews

Filmpje over werken in Nederland vanuit het perspectief van inburgeringsplichtigen van COA. Nederlandstalig, B1 niveau.



Link

Werken in Nederland <https://www.youtube.com/watch?v=NyHYJZ13HUw> (Nederlands)

**Duur**

20 minuten

Nabespreking: 10 tot 20 minuten.

Handleiding

Trainer laat de film zien. Afhankelijk van de groep kun je de film per stukje laten zien of in zijn geheel. De film in delen laten zien heeft als voordeel dat je met de groep kunt samenvatten wat er precies gezegd is, kunt bijhouden of er vragen of opmerkingen over zijn en het biedt een check om te kijken of iedereen de informatie meekrijgt.

**Tussendoortje 3 | Sociaal netwerk als voorloper op zakelijk netwerk****Duur**

30 - 45 minuten

**Handleiding**

Trainer vertelt dat eenzaamheid een groot onderwerp is als je (nog) niet zoveel mensen kent, of als de mensen die je kent druk zijn met werk en gezin. Bespreek met de groep: hoe kun je dat voorkomen in een nieuw land?

Centrale vraag daarbij is: Hoe zorg je voor een netwerk in Nederland?

In Nederland zijn mensen veelal op vrienden, collega's en familie gericht. Als je alledrie niet of maar mondjesmaat hebt, hoe zorg je dan voor een netwerk waar je op kunt terugvallen?

**Suggesties voor de trainer**

Introductie over het Verenigingsleven, eventueel met een filmpje of brochure van de gemeentegidsen, fysiek of online.

Voor de groep die niet bekend is met vrijwilligerswerk: bespreking van werk en vrijwillig werk als sociale activiteit en mogelijkheid om anderen te leren kennen.

Mogelijk zijstapje: introductie van telefonische hulpdiensten en andere manieren om hulp in te roepen als daar behoefte aan is. Een voorbeeld is de Luisterlijn - 088 0767 000.

Bellen met deze telefonische hulpdienst kan anoniem, dag en nacht, alle dagen van de week, het hele jaar door. Want praten lucht op. Wanneer je pijn hebt of ergens over piekert; op de momenten dat je je alleen voelt of juist blij. Zij kunnen je een steuntje in de rug geven. De hulp is vrijblijvend en anoniem.

Wijs nog een keer op het bestaan van buurthuizen en wijkcoaches. Zij kunnen helpen om de juiste hulp in te schakelen.

Opdracht 5:

Regels, organisatie en diploma's

N.B. Ook deze oefening leent zich goed als Tussendoortje.



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

In dit onderdeel verkennen de deelnemers verschillende Nederlandse regels en de voor- en nadelen van die regels.



Leerdoel

Deelnemers krijgen inzicht in de voor- en nadelen van Nederlandse regels en in de reden waarom werkgevers certificaten en diploma's willen zien die in Nederland gewaardeerd zijn.



Doelgroep

Z, B1 en andere inburgeringsplichtigen die niet volledig bekend zijn met de meeste van onze regels en manieren om te ordenen.

De groep die bekend mag worden verondersteld met de hoge regel- en organisatiegraad zoals die in Nederland bestaat kan deze oefening in principe overslaan. De praktijk leert dat ze de oefening wel erg leuk vinden. Er ontstaat doorgaans een enerverend gesprek over de maatschappij terwijl de groep samen bedenkt waarom deze regels er zijn. Het geeft de trainer veel inzicht in de mate van bekendheid met onze samenleving. Ook voor trainers is dit een leuke oefening: ook zij hebben vaak niet zomaar een antwoord op de vraag waarom sommige regels zijn zoals ze zijn en denken net zo hard met de groep mee.



Duur

1 uur



Benodigheden

Voorwerpen om ordening te bespreken (bijvoorbeeld een ordner, een blauwe parkeerkaart, foto's van parkeerplaatsen met netjes geordende auto's, verzekeringspolissen, muntjes voor supermarktkarretjes etc.).



Handleiding

De trainer vraagt aan de groep: In Nederland zijn er veel regels. Herken je dat? Vaak is de reactie van de deelnemers: Ja, veel regels en formuleren.

De trainer laat een aantal voorbeelden zien waarmee Nederlanders hun wereld ordenen: ordners, een blauwe parkeerkaart, zwemdiploma, foto's van parkeerplaatsen met netjes geordende auto's, muntjes van de supermarktkar, verzekeringspolissen, een werkrooster etc.

Hij vertelt welke voordelen Nederlanders zien om dat zo te doen.

- > Blauwe parkeerkaart: vrij parkeren, maar niet te lang zodat anderen ook kunnen parkeren dichtbij winkels/plaats van bestemming.
- > Parkeerplaats met netjes geordende auto's: er kunnen meer auto's op een klein stukje als ze netjes naast elkaar staan.
- > Zwemdiploma: als meer kinderen een zwemdiploma hebben, lopen kinderen minder gevaar in een land met veel water.
- > Ordner: alle belangrijke papieren bewaar je bij elkaar zodat je ze makkelijk terug kunt vinden.
- > Muntjes: zo brengen we de karretjes netjes terug en zwerven ze niet door de buurt.
- > Werkrooster: zo weten alle collega's wanneer ze op het werk moeten komen. Soms moet je wel komen en soms niet. Soms neem je vrije dagen op en soms werk je in een weekend. Op het rooster is het allemaal te zien. Meestal bepaal je het rooster in overleg.
- > Agenda of kalender: zo heb je overzicht over wanneer je wat moet doen. Het helpt mensen vaak om alle afspraken 'uit het hoofd' en op papier te krijgen. Het ruimt op en helpt je te overzien wanneer je bezet bent en wanneer je andere plannen kunt maken.

De

De groep aan zet

De groep maakt nu een inventarisatie van nog meer regels in Nederland. Het niveau van de groep bepaalt wat de trainer van de deelnemers kan vragen. Bij een hoge mate van zelfredzaamheid: laat de groep in kleine groepjes voorbeelden bedenken en uitwerken. Bij beperkte mate van zelfredzaamheid: geef sturing wanneer dat nodig is door zelf voorbeelden te noemen en door het gesprek met de groep aan te gaan. Geef suggesties mee als het niet makkelijk gaat: vraag om regels in het verkeer, op school, in de gezondheidszorg, of in het gebouw waar we trainen.

Mogelijke regels die deelnemers noemen in deze oefening:

- > Verkeersregels: rechts rijden, borden, rotondes, snelheidsbeperkingen.
- > schoolregels: tijden, roosters, routes, spullen opbergen, contact met ouders, 10-minutengesprek, eindmusical.
- > Huisregels: etenstijden, slaaptijden, corvee, vaste plek voor schoenen en jassen, op tijd thuis verwacht worden, op tijd voor het eten thuiskomen.
- > Coronamaatregelen: handen wassen, anderhalve meter, testen, bewijs van vaccinatie.
- > Verzekeringsregels: kloppende informatie geven, taxatieprijzen en schaderegels.
- > Regels bij de dokter: afspraken maken, op tijd komen.
- > Regels in het ziekenhuis: bezoektijden.
- > Regels voor oudere mensen: AOW, indicaties voor medische ondersteuning.
- > Regels bij de gemeente: uitkeringen.

Deze regels inventariseren we niet om de regels te introduceren, maar om met de groep te ontdekken dat regels ook voordelen hebben. Het doel van de oefening is het vergroten van het begrip voor de vele regels en ordeningen. De trainer noteert de inventarisatie op een flap.

De groep denkt vervolgens gezamenlijk na over de redenen die achter de regels kunnen zitten die ze hebben geïnventariseerd. Welk voordelen hebben ze voor de samenleving, voor een werkgever, of voor henzelf?

Hou het eenvoudig door te vragen naar de reden waarom het verkeer rechts moet houden, waarom het belangrijk is om te kunnen lezen en schrijven, of waarom het belangrijk is om een archiefmap te hebben. Mogelijke antwoorden:

- › Verkeersregel behoedt voor ongelukken.
- › Lezen en schrijven helpt mensen om de wereld te begrijpen en zelf kansen te scheppen, je bent niet afhankelijk van iemand voor informatie.
- › Belangrijke formulieren als identiteitspapieren, contracten en diploma's maken het mogelijk dat je in het land mag zijn, dat je in je huis mag wonen of dat je een beroep mag uitoefenen. Als ze bij elkaar in een map zitten kun je ze meteen pakken als dat nodig is.
- › Naar de dokter gaan. Moet je daar afspraken voor maken? Waarom zou dat zijn? Wat zijn de voor- en de nadelen van afspraken? Mogelijk antwoord: We maken een afspraak zodat de dokter meer patiënten kan zien op een dag. We maken een afspraak zodat de patiënten niet lang hoeven te wachten.
- › Restaurants. Je kunt niet zomaar een restaurant beginnen. Er zijn veel voorschriften voor hygiëne bij het bereiden van voedsel en dranken. Waarom zou dat zijn? Wat zijn daar de voor- en nadelen van? Mogelijk antwoord: We moeten zeker weten dat we ergens veilig kunnen eten, dat er geen gevaar is voor vergiftiging of ziekte.
- › Maken van producten. In Nederland maakt de fabrikant voorschriften voor werknemers. Waarom zou dat zijn? Denk aan voorschriften over hoe je een tafel of een auto maakt. Wat zijn de voor- en nadelen van voorschriften? Mogelijk antwoord: Dan weet de klant welk materiaal, afmetingen, kwaliteit en veiligheid hij kan verwachten. Dan zijn producten altijd van dezelfde kwaliteit.

Diploma's

Afhankelijk van het niveau van de groep kan de trainer vragen naar de link tussen regels en diploma's.

Werkgevers hebben regels en voorschriften. Een werkgever moet zich aan die regels houden van de overheid, omdat het veilig is voor jou en je collega's. Een werkgever houdt zich ook aan sommige regels omdat de klant dat wil. Werkgevers willen daarom zeker weten dat jij vaardigheden en kennis hebt die passen bij het bedrijf. Veel werkgevers doen dat door te vragen naar een diploma en werkervaring. Een diploma is een bewijs dat je kennis hebt van hoe iets in een vak hoort: vaardigheden, afspraken, wet- en regelgeving, materialenkennis, veiligheidskennis.

Regels en diploma's zijn voor werkgevers dus een waarborg, een garantie. De werkgever wil een diploma zien om zeker te weten dat jij het werk kunt doen, op het niveau en met de regelgeving die voor het bedrijf gelden. Ze controleren daarom ook of je het diploma of het certificaat hebt.

Op een Nederlandse school krijg je Nederlandse diploma's die voor een groot deel zijn afgestemd op Nederlandse eisen. Daardoor durft een werkgever te vertrouwen op jouw vakmanschap, kennis en kunde.

De trainer vraagt:

- › Waarom zijn er diploma's nodig voor het werk?
- › Vind je het goed dat er diploma's nodig zijn voor je werk?
- › Waarom wel?
- › Waarom niet?



Toelichting voor de trainer

Deze oefening leent zich voor uitwisseling, humor, verbazing van de deelnemers over waarom de dingen in Nederland zijn zoals ze zijn. De trainer kan ook vragen of iedereen zich altijd aan de regels houdt in Nederland. Hebben deelnemers gezien dat dat niet altijd gebeurt? En waarom zijn sommige regels veel belangrijker dan andere?

Doordat er veel verschillende regels de revue passeren en we steeds gezamenlijk een antwoord weten te vinden over waarom een regel bestaat, ontdekken deelnemers dat het iets oplevert als ze zich afvragen waarom iets moet. Het antwoord op die vraag vertelt veel over hoe Nederland is georganiseerd. Nederlandse regels zijn er vaak om risico's af te dekken en waarborgen in te stellen.

In groepen waar de verwachting is dat mensen niet of nauwelijks certificaten en diploma's zullen halen kan de link naar diploma's summier zijn of zelfs worden weggelaten.





Onderwerp 2: Realistisch beroepsbeeld

Introductie

De inburgeringsplichtige heeft een realistisch beeld van de inhoud van zijn gewenste beroep en heeft in zijn keuze ook zijn persoonlijke mogelijkheden meegewogen.

Leerdoelen:

- > Weten wat het gewenste beroep in Nederland inhoudt en welke eisen hiervoor gelden.
- > Bepalen of het gewenste beroep past bij zijn/haar persoonlijke omstandigheden.

Opdracht 6:

Na kijken komt kiezen



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De deelnemer maakt een eerste keuze na de bespreking van verschillende beroepen. Deelnemers verkennen welke eisen er gelden voor het gekozen beroep.



Leerdoel

Deelnemers weten wat hun gewenste beroep in Nederland inhoudt en welke eisen hiervoor gelden.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigdheden

- > Gemeenten kunnen kiezen om deelnemers vooraf een beroepskeuzetest te laten doen. De resultaten daarvan kunnen in deze oefening worden gebruikt.
- > Beroepenkaarten met per kaart kennis over verschillende beroepen, beroepseisen, vacatures, mogelijkheden voor werkstages, relevantie van lokale ondernemers, sociale werkplaatsen, organisaties en vrijwilligersvacatures.
- > Computer(s) met beamer.
- > Persoonlijke flaps.



Handleiding

De trainer legt uit dat we in Nederland gewend zijn aan loopbanen die gedurende de tijd veranderen. Een leven lang leren, jezelf ontwikkelen, nieuwe vaardigheden en kennis opdoen, werkgevers die kansen bieden: het maakt van je werkende leven een slingerpad. Lang niet alle vaardigheden leer je op school. Ook binnen een beroep leer je door regelmatig te evalueren en feedback te krijgen, en door werkenderwijs nieuwe ervaringen en vaardigheden op te doen.

De trainer kijkt met de groep naar de persoonlijke flaps om te zien waar de interesse ligt van de deelnemers. Hij legt per sector de beroepenkaarten op tafel. De deelnemers mogen 3 of 4 beroepen kiezen. Op de beroepenkaarten staan de beroepseisen vermeld (of de trainer noemt deze op). Per deelnemer wordt besproken welke eisen er worden gesteld op het gebied van kennis, vaardigheden, beschikbaarheid en ervaring.



Suggesties voor de trainer

Gebruik bij de uitleg over ontwikkeling in je loopbaan voorbeelden van jou bekende biografieën.

Voorbeelden van loopbanen die via een slingerpad gaan:

- > Opgeleid als fysiotherapeut, nu receptioniste, straks manager van de administratie.
- > Opgeleid als vrachtwagenchauffeur, nu koerier, straks logistiek medewerker op kantoor.
- > Opgeleid als laborant, nu reisleader, straks manager van een reisbureau.
- > Opgeleid als dierenverzorger, nu kassière, straks receptioniste.
- > Opgeleid als kok, als manager van het restaurant verdergegaan.
- > Opgeleid als buschauffeur, nu gehandicapte kinderen naar school halen en brengen.

Voor deze oefening is het noodzakelijk om een adviseur van het werkbedrijf of een re-integratiebureau aan te laten sluiten. Hij/zij heeft immers goed op het netvlies welke eisen gesteld worden aan een beroep.

Opdracht 7:

Het beroep en ik



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

In dit onderdeel inventariseert de deelnemer in hoeverre hij aan de eisen voldoet die gesteld zijn aan het gekozen beroep of interessegebied.



Leerdoel

Deelnemers krijgen inzicht in de persoonlijke aansluiting op het beroep of interessegebied van keuze.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1,5 uur



Benodigheden

- > Beroepenkaarten.
- > Blanco kaarten waarop de deelnemers een kruis tekenen waardoor er vier velden ontstaan, oftewel een kwadrant.



Handleiding

De trainer deelt kaartjes uit waarop de deelnemer het gekozen beroep/vrijwilligerswerk/interessegebied kan zetten. De deelnemers vullen in tweetallen de vier velden van het kwadrant in:

1. Wat moet ik kennen? Kennis, certificaten en diploma's maar ook ervaring.
2. Wat moet ik kunnen? Vaardigheden, taal, kwaliteiten en persoonlijke omstandigheden.
3. Aan welke eisen voldoe je (nog) niet?
4. Wat heb je nog te doen? Contacten leggen, stages, werkervaring opdoen, verder studeren, taal beter leren, iets anders?

In overleg met de trainers bepaalt de deelnemer wat al wel en wat nog niet op orde is voor het beroep/werkplek van zijn keuze.



Suggesties voor de trainer

Als trainer is het belangrijk in het proces voeling te houden met de mogelijkheden van de deelnemers en de lokale arbeidsmarkt en omgeving. In het kader van verwachtingsmanagement is het belangrijk om in een zo vroeg mogelijk stadium realistische doelen te stellen.

Door de deelnemers in tweetallen samen te laten werken kunnen ze elkaar helpen.

Een check voor elke deelnemer door de trainer blijft wel nodig.

Zorg zo mogelijk dat per deelnemer een beroep wordt gekozen waar ook vacatures voor beschikbaar zijn. Zie ook de regionale overzichten van het UWV.

Ook voor inburgeringsplichtigen in de Z-route is het van belang concreet te worden in het benoemen van vacatures, werkplekken of taken.

Voor deze oefening is het aan te raden om een adviseur van het werkbedrijf aan te laten sluiten. Hij/zij heeft immers goed op het netvlies welke eisen gesteld worden aan een bepaald beroep.

In geval van een groep in de Z-route is het belangrijk medewerkers van de sociale werkplaats, de vrijwilligersvacaturebank of het buurthuis te laten aansluiten. De brug is dan gevormd, het eerste contact gelegd.

Denk eraan de uitkomst op te schrijven op de individuele flap voor de individuele presentaties later in het programma.

Opdracht 8:

Groen of Rood



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

In dit onderdeel bekijken trainer en deelnemers in hoeverre het realistisch is om een bepaald beroep te ambiëren.



Leerdoel

Deelnemers bepalen of het gewenste beroep past bij de persoonlijke omstandigheden. De deelnemers besluiten of het gekozen beroep haalbaar is.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

Groen en rood schrijvende stiften.



Handleiding

In dit onderdeel maken deelnemers een keuze. De groep weet nu wat beroepen van ze vragen. Deelnemers weten ook in hoeverre ze toegerust zijn en in staat zijn om het beroep van keuze uit te gaan oefenen.

De deelnemers geven de gekozen beroepenkaarten een groene of rode kleur. Is het beroep binnen haalbaar of met enig realisme haalbaar te maken? Geef de kaart dan een groene kleur met de stift. Is het beroep niet haalbaar en met enig realisme ook niet haalbaar te maken? Maak de kaart dan rood met de stift. Trainer en deelnemer gaan in gesprek over in hoeverre het realistisch is de beroepen te willen uitoefenen.



Suggesties voor de trainer

Voor deze oefening is het noodzakelijk dat de co-trainer/trainer een adviseur is van het werkbedrijf. Hij/zij heeft immers goed op het netvlies welke eisen gesteld worden aan een bepaald beroep en welke mogelijkheden er in de regio bij werkgevers zijn.

Maak in deze oefening een koppeling met de afspraken zoals die in het PIP van de inburgeringsplichtige zijn opgenomen.

Het zal voorkomen dat er deelnemers zijn die door de oefening min of meer teleurgesteld raken of onzeker worden. Als trainer is het belangrijk in het proces voeling te houden met de mogelijkheden van de deelnemers en de mogelijkheden in de lokale arbeidsmarkt en omgeving. In het kader van verwachtingsmanagement is het belangrijk om in een zo vroeg mogelijk stadium realistische doelen te stellen. Het is aan de trainer om uit te leggen:

- > dat broodbaan en droombaan niet altijd hand in hand gaan.
- > dat een baan niet voor een heel leven is. In Nederland is het gebruikelijk om verder te leren, verder te groeien en in de loop van de tijd steeds een stapje te doen.
- > hoe een loopbaan eruit kan zien. Grijp terug op de biografieën, het slingerpad van velen. Veel Nederlanders doen uiteindelijk iets anders dan dat waarvoor ze geleerd hebben. Tijdens hun loopbaan pakken ze ander werk aan, groeien ze door naar andersoortig werk, en krijgen van hun werkgever de kans om zich verder te ontwikkelen.
- > dat iedereen die in Nederland werkt een deel van zijn inkomen afstaat aan een gezamenlijke pot: de Belastingpot. Uit die pot worden de gezamenlijke kosten betaald zoals onderwijs, zorg, infrastructuur en ook het geld voor uitkeringen. In Nederland betalen we met zijn allen om mensen die nog geen werk hebben of ziek zijn bij te kunnen staan. Zodat ook zij hun huur kunnen betalen en hun gezin kunnen voeden. We staan ze bij, en daarom heet het ook de Bijstand. De uitkering is bedoeld voor korte duur. Het is belangrijk dat mensen die een bijstandsuitkering hebben zo snel mogelijk zelf ook geld verdienen. Van daaruit kun je verder werken aan het werk dat je ambieert.

Nodig indien mogelijk personen met een migratieachtergrond uit die al een slingerpad achter de rug hebben en het klappen van de zweep kennen.

Denk eraan de uitkomst van de reality check op te schrijven en toe te voegen op de individuele flap.

Opdracht 9:

Je baas!



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De deelnemers beantwoorden vragen over de mores op een Nederlandse werkvloer.

Bespreek nadien de vragen.



Leerdoelen

Deelnemers krijgen inzicht in de mores op een Nederlandse werkvloer. Ze benoemen de verschillen tussen de Nederlandse cultuur en die van het herkomstland als het gaat om de relatie met de werkgever en de mores op de werkvloer. Deelnemers bereiden zich voor op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigdheden

Touw of tape voor een streep midden in de ruimte.



Handleiding

De trainer stelt vragen en nodigt de deelnemers uit om aan één kant van het touw te gaan staan: in een ja-vak of een nee-vak. De vragen hebben tot doel om deelnemers meer informatie en gevoel te geven bij de mores op een werkvloer en wat daar wel of niet vanzelfsprekend is.



Voorbeeldvragen:

Is het wenselijk om in Nederland:

- > Later te komen dan je hebt afgesproken?
- > Weg te gaan tijdens het werk zonder het met je baas te bespreken?
- > Aandacht te vragen voor wat jij wilt zeggen?
- > Alles te zeggen wat je wilt zeggen?
- > Het niet eens te zijn met je baas en dat te zeggen?
- > Het niet eens te zijn met je collega en dat te zeggen?

Varieer met de vragen, zoals:

- > Hoe was dit in jouw eerdere werk? (Sluit aan op het leerdoel benoemen van de verschillen tussen Nederlandse cultuur en die van het land van herkomst)
- > Welke gevolgen heeft het als je dit wel /niet doet?
- > Wordt je baas boos?
- > Krijg je ontslag?
- > Moet je een boete betalen?
- > Komt de politie je ophalen?
- > Is je baas trots?
- > Zijn je collega's blij?
- > Krijg je promotie?
- > Kun je opslag vragen?



Suggesties voor de trainer

In een groep waar zelfredzaamheid het grootste doel is kan de focus liggen op andere zaken. Bijvoorbeeld dat het belangrijk is om te laten weten aan je omgeving wat je graag zou willen doen, welke vragen je daarover hebt, waar je steun in zou willen en wat je graag terug zou willen doen. Leg uit dat contacten in Nederland erg belangrijk zijn om iets voor elkaar te krijgen. Als er weinig familie is dan heb je andere mensen nodig. De boodschap is: maak contact en kruip niet weg, vraag hulp en overleg. Dat kan bij je baas maar ook bij een vertrouwenspersoon of je collega. Zorg dat je per gemeente een klein lijstje hebt van mensen of organisaties waar ze met zorgen en vragen terecht kunnen.





Onderwerp 3: Beroepskansen

Introductie

De inburgeringsplichtige is in staat om informatie te vinden over de vraag naar het gekozen beroep op de arbeidsmarkt, en kan dit in zijn keuze meewegen.

Leerdoel:

- › De vraag naar het gewenste beroep op de arbeidsmarkt in kaart brengen.

Opdracht 10:

Op zoek



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De deelnemers worden geïntroduceerd op vacaturesites zoals www.indeed.nl en www.werk.nl



Leerdoel

De deelnemers zijn in staat gebruik te maken van zoekprogramma's om vacatures op het spoor te komen.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

45 minuten



Benodigheden

- > Computer en beamer,
- > Relevante sites zoals indeed.nl en werk.nl,
- > Ervaringsdeskundigen die verschillende verhalen over werk, scholing, vrijwilligerswerk kunnen vertellen (indien mogelijk).



Handleiding

De trainer laat via een groot scherm twee of drie sites zien die informatie bieden over het aantal vacatures voor het gekozen beroep. Om de beurt zoeken deelnemers dit voor het eigen beroep uit. De activiteit op het computerscherm is zichtbaar voor de groep. De groep kijkt toe en assisteert de zoeker. Samen komen ze eruit. De trainer ondersteunt.

De herhaling van zetten helpt de andere deelnemers om het pad te onthouden en de layout van de gekozen sites te herkennen.

Verken per deelnemer wie dit samen met ze kan doornemen in de toekomst, als het zelf nog wat onwennig is. Is er iemand in het netwerk die kan helpen?



Suggesties voor de trainer

Bespreek een lijst van het UWV met beschikbare vacatures. Misschien zijn er vacatures (digitaal of op papier) voor vrijwilligerswerk, sociale werkplaatsen etc. die in deze oefening kunnen worden gebruikt. Daar kunnen trainer en deelnemers samen in zoeken.

Zorg voor een trainer die goed op de hoogte is van de lokale arbeidsmarkt en de mogelijkheden bij lokale werkgevers.

De bedoeling is uiteraard dat de trainer zoveel mogelijk met de deelnemers verkent omtrent kansrijke beroepen. Als de trainer in een eerder stadium ziet dat de deelnemer enkel beroepen onderzoekt die kansarm zijn dan geeft de trainer dat in het stadium van de beroepenoriëntatie en realistisch beroepsbeeld al aan.

Als de deelnemer vastbesloten is om zich te richten op een weinig kansrijk beroep zal hij zich wellicht niet laten adviseren om van keuze te veranderen. Als er in zijn beroepskeuze geen vacatures blijken te zijn opent de trainer het gesprek over hoe de deelnemer dan verder denkt te gaan.

Toewerken naar je droombaan kan via een broodbaan, een goed netwerk en verdere ontwikkeling. Die boodschap kan de trainer de deelnemer meegeven.

Het is wenselijk dat de trainer dit terugkoppelt aan de klantmanager zodat deze het in een gesprek verder kan oppakken.

Mogelijke aanpak: Leg het verschil uit tussen zogenaamde 'broodbanen' en 'droombanen'. Vertel over de noodzaak om zo snel mogelijk zelf geld te verdienen. Alleen als iedereen zijn steentje bijdraagt zijn we in staat om gezamenlijk de pot met geld voor zorg, onderwijs, infrastructuur en sociale zekerheid te blijven vullen. Vertel over het slingerpad van een loopbaan, en het hebben van meerdere banen gedurende je leven in het kader van een leven lang leren. Eventueel kunnen er verhalen ingezet worden van andere mensen met een migratieachtergrond die al hebben gebouwd aan hun loopbaan. Ook Nederlanders bouwen hun loopbaan in de loop van hun werkzame leven op. Vertel daarover.

Denk eraan de uitkomst op te schrijven en toe te voegen aan de individuele flap voor de persoonlijke presentatie.



Onderwerp 4:
Beroeps-
competenties
verwerven

Introductie

De inburgeringsplichtige is in staat zijn beroepscompetenties, zowel qua kennis als qua taal en communicatie, te verwerven en onderhouden. Hij/zij kan zo (blijvend) voldoen aan de eisen die de arbeidsmarkt of de opleiding aan het gewenste beroep stelt.

Leerdoelen:

- › Achterhalen waar mogelijkheden zijn om benodigde beroepskennis bij te spijkeren of, indien nodig, een beroepsopleiding te volgen.
- › Op de hoogte zijn van de eisen die aan de taal- en communicatievaardigheden gesteld worden in het gewenste beroep.
- › Ontwikkelen van taal- en communicatievaardigheden voor de werkvloer en eventueel een beroepsopleiding.

Opdracht 11:

De Bijspiijker



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Bespreken van opleidingsprogramma's, ROC, vakopleidingen.



Leerdoel

Deelnemers achterhalen waar ze hun beroepskennis kunnen bijspijkeren of, indien nodig, een beroepsopleiding kunnen volgen.



Doelgroep

Afhankelijk van de groep die de trainer voor zich heeft worden brochures, sites en verhalen aangeboden.



Duur

45 minuten



Benodigdheden

- > Fysieke (vak)opleidingsbrochures,
- > Ervaringsdeskundigen (indien mogelijk),
- > Informatie over mogelijkheden die de gemeente aanbiedt op het gebied van bijscholing.



Handleiding

De trainer legt brochures van de verschillende vakopleidingen op tafel en geeft de groep gelegenheid ze door te kijken. De trainer opent het gesprek over de eisen waar mensen nog niet aan voldoen. In de brochures is te vinden welke opleidingen er zijn. In groepjes van twee of drie gaan ze aan de slag om op een rij te krijgen welke eisen er worden gesteld aan de beroepen die ze hebben uitgekozen. De trainer en (co) trainer assisteren daarbij. Een plenaire terugkoppeling en bespreking volgt hierop.

Kijk of het mogelijk is om ervaringsdeskundigen uit te nodigen en ze te laten vertellen over hoe hun pad er heeft uitgezien.

Denk eraan de uitkomsten toe te voegen aan de individuele flaps.



Suggesties voor de trainer

In een eerdere opdracht is een kwadrant gemaakt. Daar is een overzicht gemaakt van de technische zaken die de deelnemer nog op orde moet krijgen om een bepaald beroep te kunnen uitoefenen.

Pak dat erbij.

Breng lucht in de oefening door te vertellen over leren: dat we leren in Nederland een activiteit vinden die niet alleen op school wordt gedaan maar ook op het werk. Vertel dat fouten maken mag, dat je daarvan kunt leren als je ze bespreekt, en dat je erin kunt vastlopen wanneer je ze niet bespreekt en opnieuw maakt. Vertel dat een werkgever graag wil dat je vragen stelt. Zo kan hij je helpen om het werk beter te doen. Dit inzicht bij de deelnemers is nodig om ze later te nadenken over hun werkcompetenties, persoonlijke kwaliteiten en eigen presentatie. Herinner ze zo nodig aan de oefening met de foto. Als zij jou geen informatie geven over wat er door hun hoofd gaat tijdens de oefeningen dan kun je niet zoveel voor ze betekenen.

Investeer in uitwisseling tussen de deelnemers: vertel ze dat samenwerken en overleggen een belangrijke vaardigheid is als je participeert in de Nederlandse samenleving.

Bereid mensen ook voor op de oefeningen later in de training. Dan gaan we niet alleen kijken naar wat je technisch nodig hebt voor een beroep of taak maar ook naar jou als persoon. Ieder mens is anders. Dat vindt een werkgever een belangrijk onderwerp. Daarom gaan we straks ook aan het werk om te kijken hoe je aan je werkgever duidelijk kunt maken waarom hij precies jou moet kiezen.

Bovenstaande suggesties kan de trainer verspreiden over een aantal oefeningen. Herhaal ze ook, en breng ze in herinnering als dat past. De oefening gaat over bijspijkeren: keren en veranderen staat hier op de agenda. Deze boodschap mag verspreid en herhaald, toegelicht en verhelderd worden gedurende de hele training.

Opdracht 11a:

Vaktaal



Korte omschrijving van de opdracht

De beroepen die gekozen zijn door de deelnemers worden nader bekeken op benodigde vaktaal en vaak voorkomende zinsnedes in communicatie.



Leerdoel

Deelnemers zijn alert op het feit dat het verwerven van vaktaal een belangrijke opdracht is. Er wordt een eerste aanzet gedaan.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

45 minuten



Benodigheden

Computer of smartphones.



Handleiding

De trainer verkent het begrip vaktaal met de groep in plenaire setting. Wat is vaktaal, hebben de deelnemers voorbeelden daarvan? Geef de deelnemers mee dat het belangrijk is voor de uitoefening van een vak, maar ook voor de indruk die een werkgever van je krijgt. Als je vaktaal begrijpt en gebruikt krijgen werkgevers de indruk dat je weet waar je over praat. Het is niet alleen belangrijk dat je laat zien dat je een vakman of -vrouw bent maar ook dat je al stappen hebt gemaakt in de communicatie.

De trainer laat op internet zien dat er sites zijn waarop je vaktaal kunt vinden. Vaak levert de zoektermen vaktaal en beroep van keuze al voldoende materiaal op. Verken samen ook:

- > <http://vaktaaltechniek.weebly.com>
- > <https://docplayer.nl/13027997-Vaktermen-voor-horeca-assistenten-in-de-bediening-en-in-de-keuken-eten-volgens-de-menukaart.html>

Na de plenaire sessie nemen de deelnemers twee aan twee de tijd om op internet op zoek te gaan naar taal die specifiek is voor hun beroep. Laat ze om te beginnen op internet zoeken op vaktaal en de sector of beroep van hun keuze.

Laat de deelnemers plenair een tweetal termen uit de vaktaal presenteren. Noem het Nederlandse woord en beschrijf wat het betekent.



Suggesties voor de trainer

Afhankelijk van de keuzes in de betreffende gemeente is het belangrijk dat deelnemers op taalstage gaan in een relevante omgeving om de vaktaal tot zich te nemen.

Vraag van de deelnemers om thuis verder te gaan en een lijst met relevante termen te maken.

Open in dat geval de volgende bijeenkomst met een inventarisatie van de opbrengst.

Laat elke deelnemer een makkelijke en een moeilijke term presenteren.



Onderwerp 5: Werknemers- competenties

Introductie

De inburgeringsplichtige heeft kennis van de werknemerscompetenties die op de Nederlandse arbeidsmarkt gewaardeerd worden en is in staat bij sollicitaties en op de werkvloer zijn positieve eigenschappen te benoemen.

Leerdoel:

- › Vaak voorkomende termen kennen voor eigenschappen van werknemers.

Opdracht 12:

Hier ben ik! (deel 1)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers bereiden een eerste versie van een presentatie voor waarin zij zichzelf voorstellen.



Leerdoel

Deelnemers doen een eerste stap naar een krachtige presentatie van zichzelf.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1,5 uur



Benodigheden

Individuele flaps met de uitkomsten van alle eerdere oefeningen.



Handleiding

De trainer presenteert zichzelf als voorbeeld voor wat er van de deelnemers wordt verwacht. Gebruik dezelfde gegevens als die op de flaps van de deelnemers staan. Zorg ervoor dat de presentatie een aantrekkelijk, helder geheel wordt. Zo kunnen deelnemers een beeld vormen van waar ze aan gaan werken.

De deelnemer neemt daarna zijn individuele flap en bekijkt wat er tot nu toe allemaal op staat.

Hij of zij gebruikt alle gegevens om een klein verhaaltje over zichzelf te vertellen:

- > naam
- > lievelingsgerecht
- > beroepskeuze
- > de kaart met een ingevuld kwadrant
- > het lijstje met wat deelnemer al te bieden heeft voor het beroep van keuze
- > het lijstje van wat deelnemer nog moet ontwikkelen, leren, ervaren of organiseren
- > een opmerking omtrent de (on)bekendheid met vaktaal.

Dit pakket wordt gebruikt om een eerste presentatie te maken. Check plenair of de deelnemers genoeg taal denken te hebben voor de presentatie. Waar haakt het? Welke woorden of zinsdelen moeten nog eerst geoefend worden? In drietallen gaan de deelnemers vervolgens aan de slag. Ze helpen elkaar om een eenvoudige presentatie te maken.

Plenair doen alle deelnemers een eerste presentatie. De deelnemer richt zich op de groep, niet op de trainer. De groep luistert en krijgt de opdracht een tip en een compliment te formuleren.



Suggesties voor de trainer

Afhankelijk van het niveau van de groep kan de presentatie worden becommentarieerd op:

- > de moed die het vergt om voor een groep te gaan staan en Nederlands te spreken (empowerment).
- > de moed die het vergt om voor een groep te gaan staan en over jezelf te spreken (eerste empowerment).
- > de inhoud van de presentatie (beginners).
- > de wijze van presenteren (gevorderden).
- > de manier waarop een werkgever naar je presentatie kijkt (vergevorderden).

De luisterende deelnemers geven eveneens commentaar op de presentatie. Afhankelijk van de groep kan dat anoniem, op briefjes die de trainer verzamelt en de deelnemer achteraf geeft of in een kringgesprek. Vraag ze bijvoorbeeld een tip te geven en een compliment te maken.

In de loop van de training komen er nog elementen bij zoals een set sterke eigenschappen en een verhaal waaruit motivatie of talent van de deelnemer blijkt. Daar hoeft dus nu nog niet op te worden bevroegd.

Opdracht 13:

Werknemers- competenties



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers worden geïntroduceerd in een aantal belangrijke werknemerscompetenties.



Leerdoelen

- > Deelnemers maken kennis met een aantal belangrijke werknemerscompetenties die op de Nederlandse arbeidsmarkt hogelijk gewaardeerd worden.
- > Deelnemers bereiden zich voor op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

45 minuten



Benodigdheden

- > Kaartjes met werknemerscompetenties.
- > Kaartjes met toelichtingen op deze competenties.



Handleiding

De trainer legt de kaartjes met werknemerscompetenties op een tafel. Elke deelnemer neemt een kaartje met een competentie erop. De trainer legt daarna kaartjes met de toelichtingen op tafel. De deelnemer zoekt bij welke toelichting zijn kaartje past.

De trainer vraagt vervolgens elke deelnemer naar de competentie die hij op zijn kaartje heeft staan en welke toelichting bij het kaartje hoort. Neem met ze door: Wat betekent het woord op de kaartjes? Wat betekent de toelichting? Stimuleer het gebruik van google of apps.

De groep mag elkaar helpen om de antwoorden te formuleren. De trainer geeft suggesties in de vragende vorm.

De deelnemer krijgt nu de kans om een voorbeeld te bedenken bij het woord. De groep kan hem daarbij assisteren. Stimuleer de deelnemers om hierbij hun fantasie te gebruiken. De groep hoeft geen bestaande situatie te noemen en mag volop fantaseren: in welke situatie is er sprake van deze competentie? Wat doet iemand dan? Wat laat hij zien? De trainer vult aan waar nodig.

Onderstaande teksten kan de trainer gebruiken op de kaartjes met competenties en de kaartjes met toelichting:

> **Tijd**

Op tijd op je werk komen, de tijd die je met je baas afspreekt behoort aan het werk besteed te worden.

Voorbeeld: elke dag om 9 uur afgesproken om op je werk te zijn?

Dan niet om vijf over 9 komen!

> **Werkhouding**

We werken geconcentreerd en toegewijd, je doet je best.

Voorbeeld: Geen tijd op je smartphone doorbrengen behalve als je woorden moet opzoeken.

Je aandacht is bij je werk en je collega's.

> **Zelfstandigheid**

Verklein je afhankelijkheid door goed te onderzoeken wat je taak is.

Voorbeeld: werk zelfstandig aan je taak, bij vragen ga je op zoek naar collega's of een leidinggevende.

> **Vragen stellen**

Als je iets niet weet vraag je om uitleg. Niet vragen kan je in moeilijkheden brengen omdat je dan dingen doet die misschien niet gewenst zijn. Check dit dus!

> **Probleemoplossend denken**

Als er een probleem is ga je actief op zoek naar mogelijkheden om het probleem op te lossen.

Je overlegt met je leidinggevende of een collega.

> **Samenwerking**

Samen met anderen werken aan een doel, overleggen, samen bedenken wat de beste oplossing is.

> **Flexibiliteit**

Soms gaan dingen anders dan je dacht, je kunt meebuigen als de situatie verandert en schakelen als het anders loopt.

> **Initiatief nemen**

Zeg het als je denkt dat het beter kan, als je wilt afwijken van afspraken of als je onzeker bent over de voortgang!

Voorbeeld: Zelf het voortouw nemen om uit te zoeken hoe het werk het beste kan worden gedaan en de taken vervolgens uitvoeren.

> **Je eigen rol**

Zelf nadenken over je houding en werk. Wat kan ik beter doen? Wat moet ik nog leren? Hoe kan ik het werk en de samenwerking verbeteren?

Voorbeeld: Fouten maken mag. Een fout is geen probleem. Niet leren van je fouten is wel een probleem.



Suggesties voor de trainer

Zorg dat de begrippen helder zijn en check dat ook. Bijvoorbeeld door voorbeelden van gedrag te relateren aan een rolmodel. Wie ken je die heel goed is in ...? Wat doet die dan precies? Als je daar iets van zou overnemen, wat zou dat dan zijn?

Bij minder talige groepen zijn de kaartjes ongeschikt om zelfstandig te gebruiken. In deze groepen kan de trainer de toelichtingen groepsgewijs doornemen en in gesprek met de groep tot voorbeelden komen.

Verdiepende vraag: de kaartjes gaan over de werknemerscompetenties die in Nederland van belang worden geacht. Hoe is dat in het land van herkomst? Welke verschillen zien de deelnemers? Hoe is dat voor ze?

Opdracht 14:

Ik ben anders dan jij! (deel 1)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

In dit onderdeel reflecteert de deelnemer op het eigen handelen aan de hand van de werknemerscompetenties die in de vorige oefening zijn besproken.



Leerdoel

Deelnemers zijn in staat positieve eigenschappen van zichzelf te benoemen bij sollicitaties en op de werkvloer, en kennen vaak voorkomende termen die gebruikt worden voor eigenschappen van werknemers.

NB: in deze oefening gaat het om werknemerscompetenties, in een volgende oefening pakken we een aantal individuele eigenschappen bij de kop.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigdheden

De kaartjes met werknemerscompetenties en toelichtingen uit de vorige oefening

- > Tijd
- > Open werkhouding
- > Zelfstandigheid
- > Vragen stellen
- > Probleemoplossend denken
- > Samenwerking
- > Flexibiliteit
- > Initiatief nemen
- > Je eigen rol bezien.



Handleiding

Zorg eerst dat de begrippen helder zijn en check dat ook bij de deelnemers. De trainer legt de kaartjes met toelichtingen in een kring op de grond. Vraag de deelnemers precies dat kaartje van het stapeltje

met competenties te pakken die de deelnemer graag wil toevoegen als positief punt aan zijn flap en zijn presentatie. De deelnemer kiest een competentie en gaat naast het bijbehorende kaartje met toelichting staan.

Iedere deelnemer komt met een persoonlijk voorbeeld waaruit blijkt dat hij of zij deze competentie heeft. Voeg de uitkomsten toe op de individuele flaps.



Suggesties voor de trainer

Een tweede opdracht kan zijn dat de deelnemers de competentie kiezen die ze het moeilijkst of het vreemdst vinden (voor alle doelgroepen maar vooral ook voor Westers).

Sommige competenties kunnen ontwikkeld en dus ook geoefend worden. Gebruik daarvoor situaties die je met de groep kunt bedenken en speel deze uit.

Afhankelijk van de groep kan de trainer zelf werknemerscompetenties kiezen om te bespreken. Denk aan feedback geven en ontvangen, voor jezelf opkomen, je mening formuleren. Dit kan in rollenspelen worden uitgespeeld. Gebruik het hier en nu om feedback te geven of te ontvangen, voor jezelf op te komen of je mening te formuleren. Help met de formulering zodat die in 3 of 4 stappen helder wordt.

Opdracht 15:

Ik ben anders dan jij!

(deel 2)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemer maakt kennis met vaak voorkomende termen voor werknemerskwaliteiten.



Leerdoelen

Deelnemers leren vaak voorkomende termen in Nederland die gebruikt worden voor kwaliteiten van werknemers. Ze zijn in staat een set kwaliteiten te kiezen die bij ze past en bereiden zich voor op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

2 uur



Benodigheden

Afbeeldingen van dieren, voertuigen of sporten. Denk aan het gebruik van kwartet spellen of memo-riespellen.



Handleiding

De trainer gebruikt metaforen (dieren, voertuigen of sporten) die zich lenen voor vrolijkheid en luchtigheid. De deelnemers gaan op zoek naar de metaforen die een dier kan verbeelden. Welke associaties hebben ze bij een leeuw, een vogel of een mol? Denk aan kracht, vrijheid of teruggetrokken zijn. Deelnemers omschrijven samen de dieren op de foto in termen van kwaliteiten. De bedoeling is dat de deelnemers bekend raken met de taal en het onderscheiden van kwaliteiten. De groep koppelt dieren en eigenschappen aan elkaar.

Voorbeelden:

- > Leeuw: initiatiefrijk, dominant, sterk, leiderschap.
- > Vogel: overzicht, voorzichtig, doeltreffend in de jacht, vrij.
- > Impala: snel, alert, groepsgericht.
- > Paard: betrouwbaar, sterk, groepsgericht, betrokken.
- > Stokstaartje: afwachtend, conflictmijdend, houdt situatie goed in de gaten.

De trainer draait de opdracht daarna om. De groep zoekt eigenschappen uit de kaarten.

Samen proberen ze een dier te vinden dat past bij de eigenschappen.



Suggesties voor de trainer

Het gaat hier niet om een adequate beschrijving van de dieren maar om de koppeling tussen de kwaliteit die aan een dier wordt toegedicht en de kwaliteit van de deelnemers. Ga in op de verschillende percepties en nuances die de deelnemers inbrengen. Maak duidelijk dat het in Nederland als een voordeel wordt gezien dat we verschillend zijn. De talenten van iedereen zijn anders. Een werkgever wil graag gebruik maken van wat jij goed kunt.

Extra opdracht

Elk groepslid bedenkt in welke eigenschappen hij zichzelf herkent.



Benodigheden

Kaarten met verschillende kwaliteiten erop. Onderstaand vindt de trainer een aantal belangrijke kwaliteiten binnen de Nederlandse context. Kies ervoor juist die kwaliteiten te bespreken die belangrijk zijn in de ambities van de deelnemers uit de groep.

- > Flexibiliteit (aanpassingsvermogen, kunnen schakelen, improvisatievermogen).
- > Precisie (nauwkeurig).
- > Betrokkenheid (gericht op de ander of het geheel, eigenbelang niet voorop).
- > Betrouwbaar (eerlijk, houdt niets achter, zet zich in voor groter geheel, komt afspraken na en komt uit voor fouten en verbeterpunten).
- > Bemiddelen (bruggenbouwer, gevoel voor hoe andere mensen een situatie zien).
- > Een goede collega zijn (ondersteunt collega's, doet graag dingen samen).



Handleiding

De trainer maakt de overgang van de vorige oefening naar deze door bovenstaande woorden toe te voegen, als ze nog niet genoemd zijn. Bespreek de woorden met de groep: kijk of de deelnemers samen tot een aanvaardbare uitleg/uitbeelding/voorbeeld kunnen komen om het begrip betekenis te geven.

De begrippen zijn abstract. Toch is het van belang dat de deelnemers ze leren kennen en ze langzaam steeds meer betekenis kunnen geven. Het zijn woorden die vaak worden gebruikt in het kader van werk en samenwerking.

Vertel gedurende de oefening dat Nederland een land is waarin ouders en kinderen, leerkrachten en scholieren, leidinggevend en werknemers met elkaar overleggen. Van kinderen, leerlingen en werknemers wordt verwacht dat ze meepraten, van ouders, leerkrachten en werkgevers wordt verwacht dat ze actief bevragen. We noemen dat een kleine machtsafstand. Gebruik je eigen positie als trainer om duidelijk te maken wat een kleine machtsafstand betekent. Speel vanuit de positie van ouder, leerkracht of baas en daag uit tot kleine rollenspelen. Laat zien wat de dynamiek is tussen ouder en kind, leraar en leerling, leidinggevende en werknemer. Ook een kind, een leerling en een werknemer mag in Nederland een mening geven, vragen stellen, en het ergens niet mee eens zijn.



Suggesties voor de trainer

Voor groepen die zich gemakkelijk in deze materie bewegen kan de trainer de tegenpolen en valkuilen van kwaliteiten laten bespreken. Plenair of in groepjes, afhankelijk van beschikbare tijd. We geven hieronder een aantal voorbeelden maar de mogelijkheden rondom het thema van de Kernkwaliteiten,

allergieën en valkuilen zijn voor veel trainers en klantmanagers bekend. Zie hiervoor ook de Kernkwadranten en kernkwaliteiten van Daniel Ofman.

Opdracht: zoek in tweetallen of met de groep naar de tegenpool en de valkuil van een aantal kwaliteiten. De deelnemers kiezen allemaal een kwaliteit om te bespreken.

Kwaliteit	Tegenpool	Valkuil
> Flexibiliteit	> Starheid	> Te flexibel: geen eigen kompas
> Precies	> Slordig	> Geen bijzaak onderscheiden
> Betrokkenheid	> Nonchalant	> Vergeet eigenbelang
> Betrouwbaar	> Onbetrouwbaar	> Vergeet trouw te zijn aan eigen belangen
> Bedachtzaam	> Impulsief	> Neemt geen initiatief
> Bemiddelend	> Polariserend	> Te weinig eigen positie innemen
> Collegialiteit	> kritiekloos t.a.v. collega's	> Te close worden, kritisch zijn vermijden
> Initiatief nemen	> Afwachten en volgen	> Zonder afstemming actie ondernemen
> Eigen rol goed kunnen bezien	> Blinde vlekken	> Alles op zichzelf betrekken

De opdracht kan afgesloten worden met een plenaire bespreking. De trainer vraagt naar voorbeelden uit de praktijk. De groep mag samen antwoorden bedenken. Het is niet van belang of ze waargebeurd zijn of niet.

Opdracht 16:

Ik in mijn beroep



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemer kiest kwaliteiten en eigenschappen die belangrijk zijn in beroep van keuze.
Deelnemers komen tot concrete voorbeelden van hun eigen sterke punten



Leerdoelen

- > Werkcompetenties, eigenschappen en kwaliteiten met elkaar verbinden en koppelen aan het beroep van keuze.
- > In staat zijn positieve eigenschappen te benoemen bij sollicitaties en op de werkvloer. Vaak voorkomende termen in Nederland voor eigenschappen van werknemers kennen.
- > Tijdens het zoeken naar werk in staat zijn actief te participeren op een werkplek of een plek met vrijwilligerswerk. Hierdoor leggen ze contacten en maken ze een begin met toetreden tot de arbeidsmarkt.
- > Voorbereiden op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigdheden

- > Kaartjes met afbeeldingen van dieren.
- > Lijst met besproken werknemerscompetenties.
- > Lijst met besproken kwaliteiten.



Handleiding

Deelnemers stellen zelf een pakket samen van werkcompetenties die ze hebben gekozen en kwaliteiten die ze bij zichzelf herkennen.

Ze pakken de lijst met kwaliteiten erbij die nodig zijn bij het gekozenberoep. Met het pakketje werknemerscompetenties en persoonlijke kwaliteiten gaan ze vervolgens aan de slag met de vraag: past jouw pakket bij jouw beroep?

De deelnemers gaan op zoek naar voorbeelden van situaties waarin de persoonlijke kwaliteiten goed te zien zijn. Ze putten daarbij uit eigen ervaring of komen met wat anderen over ze hebben gezegd.

Deelnemers gaan in groepjes van drie zitten en bevragen elkaar op concrete voorbeelden waarin hun positieve eigenschappen en kwaliteiten te zien zijn. De vragen die de groepjes meekrijgen zijn: Heb je een voorbeeld van een situatie waarin we jouw kwaliteit goed kunnen zien?



Suggesties voor de trainer

Leg na verloop van tijd het proces stil en vraag hoe het gaat.

Aanvullende vragen kunnen zijn:

- > Jij hebt ...toegevoegd op jouw individuele flapover. Waarom koos je voor deze kwaliteit?
- > Weet je nog in welk dier je jezelf herkende?
- > Kun je nu voor jezelf bedenken hoe mensen kunnen zien dat jij die eigenschap hebt?
- > In welke situatie was je erg trots op jezelf?
- > In welke situatie gaven andere mensen jou een belangrijk compliment?
- > Aan welke situatie waarin je iets goed deed denk je graag terug?

Op de persoonlijke flap worden de uitkomsten beschreven. Elke deelnemer komt plenair met een terugkoppeling. De groep mag uiteraard helpen met formuleren.





Onderwerp 6: Netwerk opbouwen

Introductie

De inburgeringsplichtige is in staat een netwerk op te bouwen/uit te breiden, waardoor hij de kans vergroot via dit netwerk zelfstandig werk te vinden.

Leerdoel:

- > Netwerken opbouwen en uitbreiden.

Opdracht 17:

Mijn netwerk



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers brengen hun bestaande netwerk in kaart.



Leerdoelen

Deelnemers zijn zich bewust van het eigen netwerk en weten hoe zij een netwerk kunnen opbouwen of uitbreiden. Hierdoor vergroten deelnemers de kans zelfstandig werk te vinden. Naast het leerdoel dat in de MAP verplicht is, is het uiteraard ook voor het algemeen welbevinden belangrijk dat deelnemers zich bewust zijn van hoe ze hun netwerk kunnen inzetten en uitbreiden.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigheden

- > Flipovers en stiften
- > Kaartjes met de volgende rollen erop:
 - > Werkzoekende
 - > Buurvrouw
 - > Broer
 - > Vriend
 - > Baas van je vriend
 - > Vrouw van de baas van je vriend, die taalmaatje is
 - > Taalmaatje
 - > Echtgenoot van het taalmaatje
 - > Voetbaltrainer van je zoon die ook de baas is van je broer/Klantmanager
 - > Een tweede flap voor elke deelnemer.



Handleiding

De trainer maakt een netwerktekening op een flap en zet een fictief persoon in het midden. Vraag de groep om de persoon een naam te geven. De trainer tekent een eerste netwerkgroep en noemt deze 'familie'. Hij vertelt dat familie zowel in Nederland als daarbuiten een belangrijke netwerkpartner is. In Nederland komen vooral mensen uit familiebedrijven aan een baan door de netwerkpartner 'familie'. In veel landen speelt familie een grotere rol dan in Nederland. Daarom is het belangrijk om het verdere

netwerk in kaart te brengen, bewust aan te spreken en uit te breiden. Hoe meer mensen je kent, hoe meer mensen je kunt vertellen dat je een baan zoekt.

De trainer benoemt netwerkgroepen voor de fictieve persoon: hij heeft familie, hij woont in een buurt, hij kent de vaders van alle jongens in zijn voetbalteam, hij kent leeftijdsgenoten die al een baan hebben, hij kent de klantmanager, het taalmaatje, de man van de supermarkt/slager/marktkraam, etc. De tekening die ontstaat laat zien dat er om de fictieve persoon heen een heel netwerk van mensen aanwezig is. Daar kan hij contact mee opnemen over allerlei onderwerpen, waaronder ook werk.

Elke deelnemer pakt nu een kaartje waar een rol op staat. Samen maken ze een levend netwerk in de ruimte. De trainer be vraagt ze op hun rol en helpt ze om hun plek ten opzichte van degene met het kaartje 'werkzoekende' te bepalen. Tijdens het zoeken naar de rollen en relaties helpt de trainer de groep in te zien dat elke rol het netwerk groter en steviger maakt.

Elke deelnemer maakt nu op papier zijn eigen netwerkkaart. De volgende stap is het bewustzijn dat iedereen in het netwerk ook weer een eigen netwerk heeft en daar wellicht iemand kent die een baan heeft voor jou. De bedoeling is dat deelnemers de ketens van netwerken als fenomeen gaan ontdekken. De deelnemers zijn als groep ook een netwerk.

Opdracht 18:

Netwerk inschakelen



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Welke vragen kun je stellen aan je netwerk, en hoe schakel je je netwerk in?



Leerdoel

Deelnemers oriënteren zich op de mogelijkheden om een werkervaringsplaats, stageplaats of vrijwilligerswerk te vinden op een Nederlandse werkvloer. Ze leren daarvoor hun netwerk in te schakelen.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigdheden

- > Het in kaart gebrachte netwerk van elke deelnemer.
- > Vacatures.
- > Vrijwilligersvacatures.
- > Lijsten met werkgevers die open staan voor werkervaringsplaatsen.



Handleiding

De trainer pakt een in kaart gebracht netwerk en benoemt daarbij het doel van de deelnemer. De groep kan samen op zoek gaan naar wat de deelnemer zou kunnen doen in zijn netwerk om in gesprek te raken met mensen die iets kunnen betekenen in zijn loopbaan. Trainers kunnen daarbij voorbeelden geven van eigen ervaringen of ervaringen in hun directe omgeving.



Suggesties voor de trainer

In een groep waarbij initiatief een moeilijke eerste stap is kan de trainer een vraag- en antwoordspel met de groep doen. We komen in een fase van de training dat uitwisseling en samen over onderwerpen nadenken steeds belangrijker wordt. Zaak is om de tongen nog wat meer los te krijgen. 'Over de streep' spelletjes kunnen daarbij helpen. Wijs twee vakken in de ruimte aan: een ja-deel en een nee-deel. De trainer maakt zelf een rijtje vragen van de dingen die hij gedurende de trainingen heeft gehoord en die al zijn behandeld. Gebruik alle informatie die je hebt vergaard.

Denk bijvoorbeeld aan:

- > Kom je uit (noem landen waar mensen vandaan komen/ waar mensen niet vandaan komen)?
- > Ken je andere mensen uit (noem landen waar mensen vandaan komen/ waar mensen niet vandaan komen)?

- > Ken je Nederlanders?
- > Weet je wat Koningsdag is? (of een andere vraag maar gebruik iets luchtigs).
- > Weet je wat oliebollen zijn? (of een andere vraag maar gebruik iets luchtigs).
- > Heb je een huisdier? (of een andere vraag maar gebruik iets luchtigs).
- > Weet je wat patat/friet is? (maak er een grapje van of vervang de vraag door iets wat bij jou als trainer past).
- > Hou je van patat/friet?
- > Ken je Nederlanders die van patat houden?
- > Ken je je buurman?
- > Ken je je buurvrouw?
- > Heb je weleens met je burens gesproken?
- > Heb je wel eens iets aan je burens gevraagd?

Dan legt de trainer het spel stil en bevraagt de groep: wat zou je kunnen zeggen tegen deze mensen uit je netwerk? Speel de situatie samen uit in een rollenspel. Maak gebruik van relevante situaties die voor deze groep belangrijk zijn.

Ga door met deze vragen:

- > Heb je wel eens een netwerkgesprek gevoerd?
- > Weet je welke vragen je kunt stellen?

Leg het spel stil en bevraag de groep: wat zou je kunnen zeggen tegen deze mensen? Speel de situatie samen uit in een rollenspel. Maak gebruik van relevante situaties die in jouw gemeente gelden en voor deze groep belangrijk zijn.

Ga eventueel door met de volgende vragen:

- > Ken je buurthuis (naam)?
- > Heb je wel eens gepraat met (opbouwwerker)?

Dan leg je het spel stil en bevraagt de groep: wat zou je kunnen zeggen tegen deze mensen van een buurthuis? Speel de situatie samen uit in een rollenspel. Laat ze allemaal de vraag stellen of ze mee mogen doen/mogen helpen bij een activiteit. Maak gebruik van relevante situaties die in jouw gemeente gelden en voor deze groep belangrijk zijn.

Extra vraag:

- > Iedereen heeft een netwerk. Soms wil jij gebruik maken van het netwerk van een ander. Wanneer wil iemand je introduceren in zijn netwerk?

Mogelijke antwoorden: Als de ander vertrouwen in jou heeft: als je op tijd komt, betrouwbaar bent, precies bent, betrokken bent, collegiaal bent, initiatief neemt.

Extra vraag:

- > Waarvoor kun je je netwerk inzetten?

Mogelijke antwoorden:

- > Voor het verkrijgen van informatie.
- > Voor het verkrijgen van relevante kennis en documenten, boeken of artikelen.
- > Voor het verkrijgen van de juiste contacten.
- > Voor overleg over wat een goede volgende stap kan zijn.
- > Voor advies over je aanpak.

Maak de groep duidelijk dat zij dan wel een vragende partij zijn maar dat werkgevers dat ook zijn. Het gaat er bij het zoeken naar werk en het inzetten van je netwerk niet om dat je de underdog of de vragende partij bent. Het gaat erom dat mensen die iets voor elkaar kunnen betekenen elkaar vinden.

Afhankelijk van hoe de betreffende gemeente de MAP invult is het mogelijk hier opdrachten te geven waar deelnemers tussen de bijeenkomsten door mee aan de slag kunnen. Denk aan het van tevoren bepaalde vragen durven stellen aan burens en anderen in het netwerk, het voeren van netwerkgesprekken, informatie opzoeken, excursies, etc. In de bijeenkomsten kan de trainer mensen de volgende keer vragen naar hun ervaringen.





Onderwerp 7: Werk vinden

Introductie

De inburgeringsplichtige kan op een bij zijn gewenste beroep passende wijze zoeken naar werk, een werkervaringsplaats, stage of vrijwilligerswerk. Hij weet hoe hij voor het vinden van werk(ervaring) moet solliciteren op de Nederlandse arbeidsmarkt en hoe hij zich moet presenteren. In het proces van zoeken naar werk is hij in staat actief te participeren op een werkplek of een plek met vrijwilligerswerk. Hierdoor legt de inburgeringsplichtige contacten en maakt hij een begin met het toetreden tot de arbeidsmarkt.

Leerdoelen:

- > Voor het gewenste beroep geschikte vacatures kunnen vinden.
- > Zich oriënteren op de mogelijkheden om een werkervaringsplaats, stageplaats of vrijwilligerswerk te vinden op een Nederlandse werkvloer.
- > Weten wat sollicitatieformulieren en sollicitatiebrieven zijn en deze kunnen invullen/schrijven.
- > Zich voorbereiden op het voeren van sollicitatiegesprekken.

Opdracht 19:

Het sollicitatieformulier



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers nemen sollicitatieformulieren en vacatureteksten door, herkennen de termen en weten wat er van ze gevraagd wordt.



Leerdoel

Deelnemers leren vacatureteksten en sollicitatieformulieren lezen en gebruiken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

45 minuten



Benodigheden

- > Sollicitatieformulieren
- > Vacatureteksten



Handleiding

Deelnemers nemen in groepjes van twee een sollicitatieformulier en een vacaturetekst door.
Plenaire nabespreking met de trainer: wat is duidelijk, en waar liggen nog vragen voor de deelnemers.

Opdracht 20:

Solliciteren!



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De groep neemt samen een standaard sollicitatiebrief door. Deelnemers maken de standaardbrief tot een persoonlijke brief.



Leerdoel

Deelnemers weten wat een sollicitatiebrief is en kunnen deze schrijven.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

2 uur



Benodigdheden

- > Vacatures met diverse beroepen passend bij de interesse van de groep.
- > Standaardbrief.



Handleiding

Bespreek wat er in een sollicitatiebrief moet staan en hoe een sollicitatiebrief kan opvallen. Hoe maak je je brief tot een brief waardoor je een uitnodiging krijgt? Bespreek hierbij het belang van persoonlijk contact voorafgaand aan de brief.

In twee- of drietallen verzamelen de deelnemers vervolgens de elementen voor een sollicitatiebrief.

Laat deelnemers op de individuele flappen schrijven:

- > Om welke vacature het gaat.
- > Waarom de keuze voor dit bedrijf of deze organisatie.
- > Wat de ervaring/opleiding/kwaliteiten zijn van de deelnemer.

Schrijf daarna in steekwoorden het antwoord op onderstaande vragen op:

- > Heb je een voorbeeld van de wijze waarop je in het verleden dit soort werk deed?
- > Waar was je trots op?
- > Wat deed je het liefst?
- > Hoe heb je een probleem opgelost?
- > Hoe heb je je baas of collega blij gemaakt?

Zo ontstaat per deelnemer de taal die zij kunnen gebruiken om een brief te maken.

Neem ook het sollicitatieproces kort door. Bespreek de volgende elementen en laat de groep ze in de juiste volgorde zetten:

- > Praten met mensen in je netwerk over werk of activiteiten die je graag zou doen.
- > Vacature of activiteit zoeken.
- > Informatie vragen bij het bedrijf of de organisatie.
- > Sollicitatieformulier invullen of brief schrijven.
- > Gesprek voorbereiden (uiterlijk, gedrag en inhoudelijk).
- > Gesprek voeren.
- > Afwijzingen incasseren.
- > Overnieuw beginnen.
- > Het tweede gesprek: zakelijk, bijzonderheden bespreken waaronder salaris of onkostenvergoeding.
- > Vragen naar rondleiding en kennismaking met collega's.
- > De eerste dag: op tijd en vragen als je iets niet weet!
- > Als er iets misgaat: leidinggevende of vertrouwenspersoon.



Suggestie voor de trainer

In het geval van deelnemers waarvan de verwachting is dat ze geen brieven zullen schrijven richt de trainer zich op de bespreking van ervaringen. Vraag vooral naar mooie momenten terwijl ze taken hebben uitgevoerd. Gevoelens van trots, complimenten en mensen blij maken kunnen soms nieuwe invalshoeken geven. Zowel voor de deelnemer nu als de blik op de toekomst. De uitkomsten worden genoteerd op de flaps. Deze kunnen ook fungeren als onderdelen van een cv.

Fotografeer elke flap.

Opdracht 21:

De jager



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers bedenken samen hoe je initiatief kunt nemen om aan werk te komen of aan activiteiten deel te nemen.



Leerdoelen

In het proces van zoeken naar werk zijn deelnemers in staat actief te participeren op een werkplek of door vrijwilligerswerk te doen. Hierdoor leggen zij contacten en maken ze een begin met toetreden tot de arbeidsmarkt. Deelnemers zijn in staat een netwerk op te bouwen of uit te breiden, waardoor zij de kans vergroten via dit netwerk zelfstandig werk te vinden.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

Flipover en flaps.



Handleiding

De trainer brengt in herinnering dat initiatief in Nederland belangrijk is. Zelf met mensen praten, mensen in je netwerk vragen met je mee te 'jagen' en zelf pro-actief 'op jacht' zijn. Als een jager breng je situatie in beweging.

Vraag hoe de deelnemers denken dat je aan een baan/stage/ervaringsplek kunt komen als ze zelf initiatief nemen. Het gaat erom dat ze deze aanpak een keer langs horen komen en dat ogen geopend worden over de mogelijkheden die er in principe zijn. De praktijk heeft laten zien dat begeleiding hierbij vaak nodig is.

Mogelijke antwoorden:

- > Actief het netwerk bevragen.
- > Systematisch het netwerk bevragen.
- > Het netwerk gebruiken dat in deze groep bestaat.
- > Personen die je beroep al uitoefenen benaderen en bevragen.
- > Bedrijven en organisaties in jouw beroep van keuze op internet opzoeken en erover lezen, vervolgens contact leggen en om een gesprek vragen.
- > Bij bedrijven langsgaan om te vragen of er vacatures zijn.

- > Bedrijven opbellen om te vragen of er vacatures zijn.
- > Vragen of je een keer een gesprek en een rondleiding mag omdat je graag bij een bepaald bedrijf wilt werken.
- > Vragen of er mensen zijn die een keer een half uur vrij willen maken om iets te vertellen over het bedrijf. Vragen of je een dag mag meelopen om meer te leren over het bedrijf.
- > Langsgaan en je motivatie tonen.
- > Andere suggesties uit de groep.
- > Initiatief nemen!



Suggestie voor de trainer

Als groepen niet aanslaan op de suggesties oefen dan met gesprekjes voeren. Soms is iets voor jezelf vragen moeilijk. Laat de groep plenair vragen stellen aan de trainer. Help ze over de hobbel heen om iets voor zichzelf te vragen. Presenteer een aantal begerenswaardige dingen: denk aan fruit of zoetheid. Oefen met de vragen: Mag ik van u...? Ik zou graag...? Kunt u mij een advies geven hoe ik dat voor elkaar krijg?





Onderwerp 8: Werkcultuur

Introductie

De inburgeringsplichtige kan zich op passende wijze gedragen op de Nederlandse werkvloer.

Leerdoel:

- › Verschillen benoemen tussen de Nederlandse cultuur en die van het land van herkomst in de relatie met de werkgever en op de werkvloer.

Opdracht 22:

De Puzzel



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De groep ervaart dat samen werken aan een opdracht soms meer oplevert dan het in je eentje doen.



Leerdoel

Ervaring met samenwerken in een setting met weinig machtsafstand.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigheden

Een puzzel van pakweg 20 stukjes.



Handleiding

De trainer verdeelt de groep in 2 of 3 groepen. De trainer overhandigt elk groepje een envelop met stukjes van de puzzel. De enveloppen zijn geprepareerd: de puzzel is precies verdeeld over het groepen. De opdracht is nu om de puzzel te gaan maken. Geen enkele groep kan dit in zijn eentje. Iedereen heeft de andere groepen nodig om de puzzel compleet te maken.

Geef de groep ruimte om zelf met elkaar oplossingen te bedenken. Als dat niet heel snel gaat kan de trainer het proces stilleggen en een aantal deelnemers vragen naar wat zij van de situatie vinden. Vraag wat ze opvalt. Geef als dat nodig is zelf terug wat je gezien hebt. Was er contact met elkaar of was iedereen individueel bezig? Was er overleg? Stimuleer de groep vervolgens om andere oplossingen te zoeken om toch aan de opdracht te voldoen.



Suggesties voor de trainer

Leg na verloop van tijd het proces opnieuw stil en vraag opnieuw aan de deelnemers hoe het gaat. Reflecteer samen op wat je gezien hebt en bespreek een aantal van onderstaande begrippen.

- > Voor je eigen doelen gaan
- > Grenzen stellen
- > Zelfstandig werken
- > Assertiviteit
- > Boosheid
- > Competitie

- > Concurrentie
- > Mening zeggen
- > Schakelen als het anders loopt
- > Leiderschap
- > Volgen
- > Samenwerken
- > Vragen stellen
- > Plan maken
- > Overleggen
- > Naar de burens kijken.

Zorg ervoor dat er geïnvesteerd wordt in het begrijpen van elk woord. Oefen bovenstaande woorden en zoek samen de betekenis weer even op als het is weggezaakt. Zorg dat de begrippen helder zijn. Check dat bij de deelnemers.

Samenwerken is in veel landen van de wereld geen vanzelfsprekendheid. In Nederland wordt samenwerken op veel plekken belangrijk gevonden. Benoem dat. Benadruk wat er nodig is om samen te werken, refereer daarbij aan wat er in het proces met de puzzels te zien was.

Opdracht 23:

Glijdende schaal in werkcultuur



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers uiten hun verwachtingen over de werkcultuur in het beroep van hun keuze.



Leerdoel

Deelnemers maken kennis met verschillende elementen van een werkcultuur.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

Touw of tape.



Handleiding

De trainer maakt op de grond met tape of een touw een lijn die een glijdende schaal moet voorstellen. De trainer vraagt aan de deelnemers om de foto('s) van hun beroepskeuze te pakken. Ze zoeken vervolgens een punt op de lijn tussen twee begrippen, waarvan aan elke uiteinde van de lijn één staat. De begrippen zijn niet noodzakelijkerwijs tegenstellingen maar wel eigenschappen van verschillende werkculturen.

1. Individuele prestatie, alleen werken - Gezamenlijke prestatie, samenwerken.
2. Weinig uitwisseling over privéleven - Regelmatig uitwisseling over privéleven.
3. Relaties als prioriteit - Taak als prioriteit.
4. Medewerkers als prioriteit - Producten als prioriteit.
5. De leidinggevende staat op afstand - De leidinggevende staat dichtbij.

De deelnemers kiezen een punt op deze glijdende schaal. Bespreek met ze welke overwegingen een rol spelen. Het gesprek over de overwegingen en vragen is belangrijker dan de plek op de schaal.



Suggesties voor de trainer

Zorg dat de begrippen helder zijn. Check dat bij de deelnemers.

Bespreek discriminatie. Onze Grondwet start met Artikel 1, waarin staat:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

De kernwaarde Gelijkwaardigheid uit de Participatieverklaring is op deze wet gebaseerd. Bespreek na deze oefening (of in dit deel van de training) dat mensen elkaar ondanks deze belangrijke wet kunnen beoordelen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele voorkeur of op andere gronden.

Bespreek afhankelijk van de groep dat discriminatie óók voor kan komen tijdens het solliciteren, op de werkvloer en in contacten met anderen. De trainer kan de deelnemers de gelegenheid geven om eigen ervaringen te bespreken. Geef daarbij aan dat er altijd actie zou moeten zijn na discriminatie. Je kunt zelf aangeven dat je niet van dit gedrag gediend bent. In geval van een ervaring op school of werk is het belangrijk de docent of de leidinggevende op de hoogte te stellen, en diegene te vragen om in te grijpen.

Ook aangifte bij de politie is een optie. Bespreek, afhankelijk van de groep, dat de politie niet altijd zal ingrijpen: er is veel aanbod en weinig capaciteit. De politie moet kiezen waar ze haar tijd aan besteedt. Vaak wordt niet gekozen voor de discriminatiemelding. Dit geeft mensen met een migratieachtergrond nog wel eens een onveilig gevoel. Geef daar ruimte voor en benadruk het belang van een gezond en uitgebreid netwerk waar je op waarde wordt geschat. Daardoor heeft de mening van discriminerenden mogelijk minder impact op je.

Opdracht 24:

Wat ga ik zeggen: voorbereiding sollicitatie- gesprek



Korte omschrijving van het programma

De deelnemers werken toe naar een sollicitatiegesprek.



Leerdoel

Deelnemers zijn in staat de eigen positieve eigenschappen te benoemen bij sollicitaties en op de werkvloer. De deelnemers kennen vaak voorkomende termen in Nederland voor eigenschappen van werknemers en bereiden zich voor op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1,5 uur



Benodigheden

Een lijst met vragen die vaak in sollicitatiegesprekken worden gesteld:

- > Wie ben je? Kun je iets over jezelf zeggen?
- > Waarom wil je dit beroep?
- > Kun jij dit beroep? Heb je ervaring?
- > Heb je alle diploma's die voor dit beroep nodig zijn?
- > Wat zijn je sterke punten?
- > Wat moet je nog leren?
- > Vertel hoe jij een moeilijke situatie in het verleden (in je werk) hebt aangepakt.
- > Waarom moet een werkgever jou kiezen?



Handleiding

De trainer neemt met de groep de lijst met vragen door. Elke deelnemer neemt een vraag voor zijn rekening. Groep en trainer helpen de deelnemer om een mogelijk antwoord te formuleren. Zo gaan we de kring rond.

Na het rondje gaan de deelnemers in tweetallen antwoorden formuleren op elke vraag. Plenair wordt teruggekeken, zijn er deelnemers die nog zoekende zijn? Op welke vraag weet je geen antwoord? Kan de groep helpen om een antwoord te vinden?

Plenair zoekt de groep naar dat wat je zeker wel moet doen tijdens een sollicitatiegesprek, zoals een goede persoonlijke hygiëne, de juiste kledingkeuze, je voorstellen bij binnenkomst, je gesprekspartner aankijken en vooraf een aantal vragen bedenken waar je graag antwoord op wilt, waarmee je kunt laten zien dat je over het gesprek en de taak hebt nagedacht. Geef aandacht aan het belang van de eerste indruk.

Ga met de groep ook op zoek naar wat je zeker moet voorkomen: te laat komen, geen antwoord geven op vragen, niet laten zien dat je graag zou willen komen werken.



Suggesties voor de trainer

Onderwerpen als geschiktheid en de redenen waarom een werkgever voor je kiest vragen veel van deelnemers. Neem deze vragen in de groep nog een keer door en check of iedereen een antwoord heeft kunnen formuleren. Denk aan:

- > Ik wil heel graag.
- > Het is belangrijk voor mij.
- > Ik wil voor mijn gezin zorgen.
- > Ik wil graag in Nederland werken.
- > Ik wil graag een begin maken met mijn loopbaan.

Dit zijn waardevolle antwoorden. Maak duidelijk dat vooral de manier waarop deze antwoorden worden gebracht van belang zijn voor je geloofwaardigheid. Je persoonlijke kant wordt door een werkgever zwaar meegewogen. Vraag de groep vooral ook mee te kijken naar hoe iets wordt gezegd. Een vaste vraag kan zijn: Komt de boodschap over? Speel met boodschappen die niet overeenkomen met het nonverbale gedrag van iemand. Bijvoorbeeld:

- > Ik wil heel graag deze baan/taak - terwijl je languit onderuithangt in een stoel.
- > Het is belangrijk voor mij - terwijl iemand geeuwt.

Afhankelijk van de groep kun je de vragen aanpassen.

- > Geef een voorbeeld van hoe jij een probleem op het werk hebt opgelost.
- > Vertel waarom jij vindt dat je leidinggevende kwaliteiten hebt.
- > Denk jij werk en studie te kunnen combineren?

Afhankelijk van hoe de betreffende gemeente de MAP wil uitvoeren zijn oefensituaties met werkgevers en anderen van grote waarde. Als dat georganiseerd kan worden, laat de deelnemers dan in de bijeenkomst vertellen hoe ze het gesprek ervaren hebben.

Opdracht 25:

Stoelenberg (deel 2)



Korte omschrijving van het programma

Deelnemers treffen in het trainingslokaal (voor de tweede keer) een berg ongeordende stoelen aan. De trainer kijkt naar de wijze waarop de groep hierop reageert. De groep herkent de situatie van de eerste dag en gaat aan de slag. Als iedereen zit kan de trainer aan de groep vragen wat het verschil was met de eerste keer, helemaal aan het begin van de trainingscyclus.



Leerdoel

Deelnemers krijgen inzicht in gedrag dat werkgevers over het algemeen graag zien.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

10 tot 15 minuten



Benodigheden

Net zoveel stoelen als deelnemers + 1, ongeordend op elkaar gestapeld.



Handleiding

De groep komt binnen en treft een berg ongeordende stoelen aan, boven op elkaar, omgekeerd en daardoor niet te gebruiken. De trainer zegt niets en laat groep aan het lot over. De trainer observeert het gedrag van de groep. De groep herkent de situatie van de eerste dag en gaat aan de slag. Als iedereen zit kan de trainer aan de groep vragen wat het verschil was met de eerste keer, helemaal aan het begin van de trainingscyclus.

Nodig de groep uit te reflecteren op het gedrag tijdens de opdracht. Deelnemers pakken bijvoorbeeld alleen een stoel voor zichzelf en gaan zitten of niet. Ze overleggen met elkaar en maken een plan of juist niet, ze vragen de trainer waar ze de stoelen neer zullen zetten of niet. Of ze wachten af en bewegen niet tot de rest een beslissing heeft genomen. De trainer voegt daaraan de eigen observaties toe.



Suggesties voor de trainer

Afhankelijk van het niveau van de groep vraagt de trainer waarom werkgevers bepaald gedrag belangrijk vinden. Gedrag dat werkgevers graag zien:

- › Tijd actief gebruiken: de tijd die je hebt afgesproken voor je werk is ook de tijd waarvan je werkgever wil dat je die besteedt aan je werk. Als je om een of andere reden niet kunt beginnen met

- je werk dan moet je daar een oplossing voor zoeken. Dat kan alleen of met je collega's.
- > Zelfstandigheid en Initiatief: als je ziet dat er iets niet in orde is, zoals bijvoorbeeld een werkruimte die niet is opgeruimd, spullen die ontbreken of stuk zijn, of een collega die een probleem heeft, dan wordt er van je verwacht dat je kijkt of je de situatie kunt verbeteren of oplossen.
 - > Samenwerking en overleg: als je met collega's overlegt en afsprekt hoe je het werk aanpakt en verdeelt heb je vaak het beste resultaat. Als je met je collega's kijkt wat er moet gebeuren dan weet je samen vaak meer dan alleen.

Door als groep te reflecteren herhalen de deelnemers gezamenlijk een aantal van de werknemerscompetenties en kwaliteiten die in het algemeen van belang zijn in een beroep.

Opdracht 26:

Trots op mij – mijn sollicitatiegesprek



Korte omschrijving van het programma

De deelnemers oefenen een sollicitatiegesprek.



Leerdoelen

Deelnemers zijn in staat bij sollicitaties en op de werkvloer positieve eigenschappen te benoemen. Ze bereiden zich voor op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

2,5 uur



Benodigdheden

In opdracht 24 heeft de deelnemer antwoorden geformuleerd op de volgende vragen:

- > Wie ben je? Kun je iets over jezelf zeggen?
- > Waarom wil je dit beroep?
- > Kun jij dit beroep? Heb je ervaring?
- > Heb je alle diploma's die voor dit beroep nodig zijn?
- > Wat zijn je sterke punten?
- > Wat moet je nog leren?
- > Vertel hoe jij een moeilijke situatie in het verleden (in je werk) hebt aangepakt.
- > Waarom moet een werkgever jou kiezen?



Handleiding

De trainer bespreekt met de groep eerst de voorbereidingen die ze voorafgaand aan het sollicitatiegesprek thuis moeten doen (douchen, netjes kleden, extra aandacht aan kapsel, nagels en schoenen), bij het binnenkomen, en tijdens het elkaar begroeten.

Laat de groep zich vervolgens in groepjes van twee voorbereiden op hun gesprek. Bepaal wie de vragensteller is en wie de sollicitant. Het gesprek wordt geoefend vanaf het moment van binnenkomen. Als iedereen tijd heeft gehad om een gesprek te oefenen is het tijd de oefening plenair opnieuw te doen.

De trainer vraagt wie uit de kring het interview aan wil gaan. Hij neemt het interview af en onderbreekt het gesprek ter plekke voor tips, verbeteringen, herhalingen en nadruk op de beste onderdelen van het gesprek. Bespreek welke vraag de deelnemer zelf zou kunnen stellen. De gespreksvaardigheden van elke deelnemer wordt door deze sessie naar een hoger plan geholpen. Na elk gesprek volgen felicitaties en applaus vanuit de groep.



Suggestie voor de trainer

Kies voor een positieve insteek en passende eisen voor het niveau van de deelnemers. De persoonlijkheid van de trainer is hier van belang. Gedurende de training is er een band ontstaan, gebruik die om de trots van de deelnemer (verder) wakker te maken. Werk expliciet aan empowerment. Dat kan zowel bij de minst makkelijk presterende deelnemer als de deelnemer waarvan je denkt: wat kan ik deze persoonlijkheid nog leren. Bevestiging is in dit stadium belangrijk.

Als deze opdrachten te veel eisen van een groep kan de trainer overschakelen naar een lichtere variant. Denk aan onderwerpen en vragen als:

- > Welke activiteiten heb je gezien? (bijvoorbeeld in een buurthuis of tijdens lokale bijeenkomsten van groepen).
- > Welke activiteiten zou je willen doen? (bijvoorbeeld in een buurthuis of tijdens lokale bijeenkomsten van groepen).
- > Wat zou je willen leren?
- > Wanneer ben je trots op jezelf?
- > Wanneer zijn anderen trots op jou?
- > Van welke activiteit geniet jij het meest?

Vertel dat sollicitatiegesprekken en kennismakingsgesprekken situaties zijn waarin de ander kijkt of jij misschien past in een vacature. Jij krijgt daarbij ook de gelegenheid om meer te weten te komen over de werkplek. Neem die gelegenheid dus ook!

Opdracht 27:

Hier ben ik! (deel 2)

(Kan over 2 sessies verdeeld worden).



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers presenteren zichzelf aan de hand van alle stukjes informatie die zij hebben verzameld gedurende de training.



Leerdoelen

Kennis van de werknemerscompetenties die op de Nederlandse arbeidsmarkt gewaardeerd worden en in staat zijn bij sollicitaties en op de werkvloer positieve eigenschappen van zichzelf te benoemen. In staat zijn zichzelf te presenteren. Voorbereiden op het voeren van sollicitatiegesprekken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

3 tot 4 uur



Benodigdheden

Alle verzamelde informatie per deelnemer die te vinden zijn op de persoonlijke flaps.



Handleiding

Elke deelnemer bekijkt zijn persoonlijke flipover. Is hij tevreden? Ontbreekt er iets om een goede presentatie te bouwen?

Geef de deelnemers de opdracht om in tweetallen te werken aan elkaars presentatie. Geef ze de tijd om eerst een presentatie aan elkaar te geven en elkaar te helpen om de presentatie te verbeteren.

Geef daarna elke deelnemer plenair de ruimte voor een presentatie voor de groep. Sluit af met applaus en het uitdelen van een certificaat.



Suggesties voor de trainer

Dit onderdeel kan in twee sessies worden gesplitst.

Vorbereiding en uitvoering van de presentatie kunnen op verschillende momenten worden gedaan. De oefening vraagt immers veel tijd en is wellicht gebaat bij een energizer of een actieve oefening tussendoor.

De presentaties zijn de eindactiviteit van een periode van gezamenlijk werk en gezamenlijke ontwikkeling. De trainer kan voor een eenvoudige afsluiting of een uitgebreide afsluiting kiezen. Bij een eenvoudige vorm presenteren de deelnemers zich bijvoorbeeld aan elkaar en aan de trainers. In een uitgebreide vorm wordt de presentatie een netwerkevent waarin de deelnemers hun netwerk uitnodigen. Hier kunnen klantmanagers, medewerkers van het werkbedrijf, werkgevers en mensen uit het welzijns- en verenigingsleven aanwezig zijn. Zorg er in beide gevallen voor dat de deelnemers actief naar elkaar luisteren en dat elke deelnemer een applaus krijgt na de presentatie.

Na de presentaties zijn speeddates mogelijk die wellicht al door klantmanagers kunnen worden voorbereid. Op deze manier kunnen deelnemers al direct na hun training met de juiste mensen in contact worden gebracht.

Zorg bij de eindpresentatie voor een mooi uitziend certificaat, een korte toespraak over elke deelnemer en eventueel bloemen. De aanbeveling is om een hapje en drankje te organiseren als afsluiting waarin een centrale figuur zoals een klantmanager of wethouder iets vertelt over de volgende stappen.

Let op!


Het moet duidelijk zijn dat het certificaat wordt uitgereikt voor dit onderdeel van de MAP-training. De 40-urige werkervaring en het eindgesprek moeten nog worden gedaan.

Overzicht benodigdheden

- > Een bal om naar elkaar toe te werpen.
- > Foto's van mensen op een werkplek.
- > Foto's per relevante sector/beroep.
- > Filmpjes per relevante sector/beroep.
- > Filmpjes van sociale werkplaatsen, buurthuizen, vrijwilligerswerk, taken en activiteiten.
- > Flaps voor aan de muur, een per deelnemer.
- > Voorwerpen om ordening te bespreken (bijvoorbeeld een ordner, een blauwe parkeerkaart, foto's van parkeerplaatsen met netjes geordende auto's, verzekeringspolissen, muntjes voor supermarktkarretjes etc.).
- > Beroepenkaarten, met per kaart kennis over verschillende beroepen, beroepseisen, vacatures, mogelijkheden voor werkstages; en relevantie van lokale ondernemers, sociale werkplaatsen, organisaties en vrijwilligersvacatures.
- > Computer(s) met beamer.
- > Blanco kaarten.
- > Groen en rood schrijvende stiften.
- > Touw of tape.
- > Kaartjes met werknemerscompetenties.
- > Kaartjes met toelichtingen op deze competenties.
- > Afbeeldingen van dieren, voertuigen of sporten. Denk aan kwartetsspellen of memoriespellen.
- > Een puzzel van pakweg 20 stukjes.
- > Kaartjes met werknemerskwaliteiten.
- > Kaartjes met verschillende rollen erop (buurvrouw, taalmaatje, etc.).
- > Lijsten met werkgevers die open staan voor werkervaringsplaatsen.
- > Sollicitatieformulieren.

- > Vacatureteksten.
- > Vacatures met diverse beroepen passend bij de interesse van de groep.
- > Standaard sollicitatiebrief.
- > Een lijst met vragen die vaak in sollicitatiegesprekken worden gesteld.





Uitwerking MAP voor arbeids- ongeschikten en pre-pensioen

Introductie

Verschillende gemeenten hebben Divosa gevraagd naar een aanvullende set MAP-opdrachten om de groep inburgeringsplichtigen die arbeidsongeschikt zijn of met pre-pensioen zijn te introduceren op het thema van Participatie.

In het geval van pre-pensioen gaat het om inburgeraars die voortijdig met pensioen zijn en een bewijsstuk van de SVB of pensioenverstrekker kunnen overleggen waarin iemand bijvoorbeeld is vrijgesteld van de premieplicht.

Bij de standaard MAP-training, zoals beschreven in het eerste deel van deze publicatie, wordt uitgegaan van trainers die kennis en ervaring hebben in het domein van arbeidsmarkt en vacatures. Bij de invulling van de MAP voor arbeidsongeschikten en mensen die met pre-pensioen zijn is het uitgangspunt dat trainers kennis en ervaring hebben binnen het domein van het welzijnswerk of begeleiding van vrijwilligers in het welzijnswerk.

Het is voor zowel de samenleving als voor de individuele inburgeraar belangrijk om een oriëntatie op participatie in Nederland te doen. Deze oriëntatie zal in tegenstelling tot de standaard Module Arbeidsmarkt en Participatie niet gericht zijn op instroom op de arbeidsmarkt maar op meedoen in onze samenleving in het algemeen.

Nieuw concept

Voor sommige inburgeraars is vrijwillig werk een nieuw concept en wordt arbeidsongeschiktheid gezien als een vanzelfsprekende reden om niet te kunnen participeren. In dit programma krijgt de trainer handvatten om de beelden over vrijwillig werk en meedoen in onze samenleving te kantelen of toe te lichten.

De opdrachten uit dit programma zijn erop gericht om met nieuwkomers die arbeidsongeschikt of met pre-pensioen zijn overwegingen te verkennen om onbetaald mee te willen doen in hun gemeente. In het programma leren de deelnemers ook meer over de mogelijkheden die er zijn in hun gemeente. Elke opdracht draagt ertoe bij dat de deelnemers zich in de laatste opdracht zelfbewust en geïnformeerd kunnen presenteren aan een relevant publiek. Gedurende deze bijeenkomst brengen zij naar voren waar hun belangstelling ligt en welke vaardigheden zij kunnen en willen inzetten. Zo zetten ze heel concreet een volgende stap op weg naar participatie.

In beginsel zijn alle opdrachten geschikt voor alle nieuwkomers. Zowel voor asielmigranten, nareizigers en gezinsherenigers zijn de onderwerpen relevant.

Het programma bevat 20 opdrachten die de volgende onderwerpen bestrijken:

- > Basishouding ten opzichte van participatie.
- > Realistisch beeld van participatie.
- > Persoonlijke situatie.
- > Persoonlijke ontwikkeling.
- > Presentatie.

Opdracht 1:

Stoelenberg



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers treffen in de ruimte een stapel stoelen aan die op elkaar, ondersteboven of midden in de ruimte staan. De trainer laat het initiatief in deze opdracht bij de groep.



Leerdoel

Meedoen als belangrijk onderdeel van onze samenleving introduceren.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

20 minuten



Benodigdheden

- > Net zoveel stoelen als deelnemers en trainer(s), ongeordend op elkaar gestapeld.
- > Tolk.



Handleiding

Zorg ervoor dat de deelnemers als een groep de ruimte in komen. De trainer zegt niets waardoor de focus van de groep als vanzelf naar de berg met stoelen gaat. De deelnemers bekijken de berg, pakken de stoelen op en gaan zitten. Observeer het proces van moment van binnenkomen tot het moment waarop de deelnemers allemaal een zitplek hebben.

Heet de groep welkom zodra iedereen zit en vraag wat de deelnemers dachten toen ze binnenkwamen. Laat de groep reflecteren op wat er gebeurde. Deel vervolgens de eigen observaties over de groepsdynamiek en het gedrag per individu.

Mogelijke observaties:

- > De deelnemers zagen de stoelenberg en twijfelden over wat ze moesten doen.
- > Iemand nam het initiatief.
- > Iemand anders hielp mee.
- > Sommigen bleven staan kijken.
- > Weer anderen hielpen mee en lieten zich leiden.
- > Sommigen keken naar de trainer voor goedkeuring of aanwijzingen.
- > Anderen waren gefocust op het fysieke werk.
- > Er was wel of geen overleg over waar de stoelen moesten worden neergezet.

- > Er was wel of geen overleg over de vorm van de rijen of kring.
- > De groep leek uiteindelijk wel of niet tevreden met de gang van zaken.

De trainer gebruikt de berg met stoelen als metafoor: de groep heeft er samen voor gezorgd dat iedereen kan zitten en de training kan starten. Door samen te werken kun je je eigen en elkaars situatie verbeteren. Ga hier verder op in en vertel dat de training gaat over meedoen in Nederland.

Mogelijke tekst

In Nederland doet iedereen zoveel mogelijk mee. Mensen nemen initiatief, leiden, volgen, overleggen, helpen, doen wat ze kunnen. Net als met het opruimen van de berg met stoelen. Als iedereen aan de kant blijft staan is er chaos en kan de training niet beginnen.

In Nederland hebben de meeste mensen een betaalde baan. Veel mensen met een betaalde baan doen ook vrijwilligerswerk. Zij vinden het belangrijk om ook op een andere manier bij te dragen.

Ook veel mensen zonder een betaalde baan doen vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld in de zorg, in de wijk, op de sportclub, binnen de kerk, op school of bij de bibliotheek. Door al het betaalde en onbetaalde werk samen kan onze samenleving draaien.

Sommige nieuwkomers noemen vrijwilligerswerk 'gratis werk'. Ze bedoelen daarmee dat het werk niet wordt betaald. Dat is waar: het werk wordt vaak niet betaald en is een bijdrage aan de gemeenschap.

Vrijwilligerswerk is belangrijk voor ons allemaal. Ook voor jou. Jij woont in Nederland en wilt veilig en prettig leven. Dat gaat niet vanzelf. Daar moeten we samen voor zorgen. Onze samenleving kost geld en vraagt samenwerking. Als iedereen aan de kant staat is er geen geld voor zorg en onderwijs, veel werkloosheid en geen geld voor sociale zekerheid, uitkeringen en de opvang van vluchtelingen. Daarom willen we graag dat jij ook mee gaat doen.



Suggesties voor de trainer

De trainer kan bij groepen die bij binnenkomst blijven aarzelen een eerste aanmoediging geven. Een uitnodigend gebaar of een vriendelijke hoofdknik kan een impasse doorbreken.

Na verloop van tijd zullen er ook inburgeraars zijn die al over de oefening hebben gehoord van oud-deelnemers. Zij weten wat er van ze verwacht wordt. Het is alleen maar toe te juichen dat deelnemers elkaar informeren over hoe het eraan toegaat in Nederland. Als je ziet dat deelnemers initiatief nemen en organiseren, ga dan hierover het gesprek aan. Geef een compliment en vraag of dat in het land van herkomst ook zo zou worden gewaardeerd.

Voorkom in deze opdracht jargon: gebruik geen termen als participatie of inburgering.

Opdracht 2:

Kennismaking



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Speelse kennismaking.



Leerdoel

Deelnemers leren elkaars naam kennen. Door een fysieke oefening te doen legt de trainer een vanzelfsprekendheid neer: wij leren door te doen en te delen.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

10 minuten



Benodigheden

Geen.



Handleiding

De groep staat in een kring. De trainer vraagt elke deelnemer naar zijn of haar naam. Ga zo drie keer de kring rond. Wijs daarna een deelnemer aan en vraag de groep hoe de persoon heet. De groep antwoordt. Voer het tempo langzaam op.



Suggesties voor de trainer

Zorg voor een lichte en vrolijke sfeer tijdens deze oefening. Probeer de namen meteen te onthouden om een grapje te kunnen maken en het ijs te breken.

Opdracht 3:

Wie is de baas in deze groep?



Korte omschrijving

Oefening over de verschillende rollen in de groep. De oefening benadrukt het belang van initiatief nemen en interactie onderling.



Leerdoel

Deelnemers begrijpen dat interactie en actief deelnemen belangrijk is voor de kwaliteit van de training en voor de kwaliteit van de samenleving als geheel.



Doelgroep

Afhankelijk van de groep zal interactie met de trainer en de deelnemers onderling niet vanzelfsprekend zijn. De trainer kijkt naar wat de groep nodig heeft en besluit om de oefening wel of niet in te zetten.



Duur

45 minuten



Benodigdheden

Foto van een groep mensen.



Handleiding

De trainer vertelt over de stoelenberg uit [opdracht 1](#).

Mogelijke tekst

Als niemand meedoet wordt Nederland een chaos zoals in de stoelenberg. Als iedereen meedoet blijft het een fijn en leefbaar land voor alle inwoners. In Nederland vragen we iedereen om mee te helpen. We vragen dit ook aan jou. In deze training gaan we samen kijken naar welke bijdrage jij kunt leveren aan deze stad of dit dorp.

De trainer laat vervolgens een foto zien van een groep mensen en knipt de foto in twee delen. Geef één deel aan een deelnemer, houd het andere deel zelf. Leg uit waarom:

Ik heb één deel van de foto (wijst op het eigen deel). Samen met het deel dat jij in handen hebt is de foto pas compleet. Ik weet veel over Nederland (wijst op eigen deel). Jij weet veel over jezelf (wijst op de foto in handen van de deelnemer). Over wat je kunt. Over wat je belangrijk vindt. Over wat je gedaan hebt in je leven.

Ik vertel veel over Nederland. Jij kunt mij zeggen wat je daarvan vindt. Dan kan ik daarop reageren. Als we elkaar vertellen wat we denken hebben we een gesprek. Ons gesprek gaat over meedoen in Nederland en over welke mogelijkheden er voor jou zijn.

Voeg beide delen van de foto weer samen. Laat de foto aan de groep zien. Ga verder met de uitleg: Jij weet alles over wat jij denkt en het leven dat jij leeft. Ik weet veel over Nederland. Samen kunnen we in gesprek over je verblijf in Nederland. Over wat je van Nederland krijgt en wat Nederland van jou zou willen.

Ga verder door op de gewenste interactie in de klas met de centrale vraag: Wie is de baas in de klas in jouw land? Mogelijke vervolgvragen zijn:

- > Wat doet de leraar?
- > Wat doen de leerlingen?
- > Mag je vragen stellen?
- > Gaat de leraar in gesprek?
- > In deze klas ben ik niet de baas, we zullen samen de oefeningen doen, wat vind je daarvan?
- > Is het spannend om iets te zeggen zonder dat ik je een vraag heb gesteld?

Vraag daarbij door op de reacties. Bijvoorbeeld:

- > Wat bedoel je precies?
- > Heb je een voorbeeld?
- > Betrek ook andere deelnemers bij een reactie.



Suggesties voor de trainer

Neem de tijd voor deze oefening. Deelnemers hebben tijd nodig om hun gedachten te ordenen en te formuleren. Kies zorgvuldig hoe je de boodschap wilt overbrengen en laat dan een stilte vallen. Geef deelnemers op deze manier de ruimte.

De meeste inburgeringsplichtigen kennen een onderwijssysteem dat sterk afwijkt van het systeem in Nederland. Zij zijn gewend te luisteren en te volgen en zullen moeten wennen aan een actieve rol. Plaats ze in die actieve rol door vragen te stellen en ruimte te geven. Zo vormen de deelnemers zich een beeld van wat er verwacht wordt en ervaren de deelnemers meteen de interactie en het nemen van initiatief. Ook leren ze dat de trainer in principe in dienst staat van het leerproces van de deelnemer. De oefening legt hiermee de basis voor de rest van de training.

Voor inburgeraars die analfabeet zijn of nooit naar school zijn geweest is vragen naar ervaringen in het onderwijs niet mogelijk. Vraag in dat geval naar ervaringen met autoriteiten in het algemeen. Zij zullen waarschijnlijk het uitgangspunt hebben dat de trainer de autoriteit is. Vraag ze dan ook: ben ik de baas in deze groep?

De oefening is klaar als de deelnemers iets van de volgende signalen laten zien:

- > Deelnemers vertellen over de lesmethoden in eigen land en de interactie met docenten.
- > Deelnemers zeggen dat het ze opvalt dat professionals in Nederland hen actief vooruit willen helpen.
- > Deelnemers begrijpen dat zij zelf centraal staan in de bijeenkomsten.
- > Deelnemers beginnen meer ontspannen te raken.

Opdracht 4:

Wat valt op aan Nederland?



Korte omschrijving

Deelnemers gaan samen op zoek naar wat hen opvalt aan Nederland.



Leerdoel

Deelnemers worden bewust van wat Nederland biedt en wat Nederland vraagt. Meedoen als vitaal onderdeel van onze samenleving wordt verder verkend.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen, ook gezinsmigranten. Zij zullen wellicht andere opvallende elementen noemen maar ook zij komen in een nieuwe omgeving.



Duur

30 minuten



Benodigdheden

- > Flaps
- > Stiften.



Handleiding

Verdeel de groep in drietallen en vraag de deelnemers samen te bedenken wat ze is opgevallen aan ons land. Bespreek na deze oefening plenair met de drietallen wat ze hebben besproken. De trainer geeft hier en daar een reactie. Denk aan uitleg: waarom is iets zoals het is? Denk aan verdieping en geef context bij iets dat is opgevallen: sociale, economische, politieke redenen, een verhaal, een eigen ervaring.

Sociale voorzieningen

Als het onderwerp sociale voorzieningen nog niet is langsgekomen brengt de trainer dit onderwerp in. Vraag of de deelnemers het fenomeen kennen: de overheid geeft geld aan mensen die niet kunnen werken. Weten ze voor wie de sociale voorzieningen zijn? Geef de deelnemers de ruimte om te reageren.

Vertel dat sociale voorzieningen er zijn voor mensen die niet kunnen werken door ziekte of ouderdom. Wie betaalt deze voorzieningen? Welke rol spelen de volgende organisaties volgens de deelnemers?

Geef de deelnemers de ruimte om te reageren.

- > De VN
- > De Europese Unie
- > De regering van Nederland.

Leg uit dat alle mensen in Nederland die werken geld betalen aan de overheid. Met dat geld worden algemene voorzieningen betaald zoals onderwijs, zorg, politie, justitie, infrastructuur en ook de sociale voorzieningen. Er is dus veel geld nodig om dat te bekostigen. Inwoners van Nederland zorgen samen voor het geld om vluchtelingen op te vangen en te onderhouden. We willen dat vluchtelingen voor zichzelf kunnen zorgen en een goed bestaan kunnen opbouwen. We willen dat iedereen meedoet. Ook jij.



Suggesties voor de trainer

Gezinsmigranten die niet financieel afhankelijk zijn van de gemeente hoeven van wetswege niet aangesproken te worden op de wederkerigheid tussen geld ontvangen en participeren. Toch is het ook voor deze groep wel degelijk belangrijk dit te weten. Nederland biedt een veilige samenleving, en dat gaat niet vanzelf. Iedereen is onderdeel van het grotere geheel en daarmee verantwoordelijk voor hoe veilig en prettig onze samenleving is. Daarom is het belangrijk dat iedereen meedoet.

Westerse gezinsmigranten kennen over het algemeen het belastingsysteem als een manier om publieke diensten in de samenleving te bekostigen. Vraag naar hun ervaringen hiermee in het land van herkomst en hun blik op belasting betalen en belastinggeld uitgeven.

Bespreek ten slotte dat meedoen in Nederland ook de kans biedt om kennissen op te doen, spelenderwijs de taal te leren, nieuwe vaardigheden en ervaringen op te doen, iets te betekenen voor andere mensen, eigenwaarde te verdiepen en zelfvertrouwen te vergroten.

Opdracht 5:

Meedoen, ook jij



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Bespreking van de verwachting dat in Nederland iedereen bijdraagt aan onze samenleving, betaald of onbetaald.



Leerdoel

Deelnemers worden zich bewust van deze verwachting voor zover dat nog niet bekend is. Trainer gaat in op weerstand en twijfels: waarom geldt deze eis ook voor arbeidsongeschikte nieuwkomers en voor ouderen?



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

Geen.



Handleiding

Laat de deelnemers in een kring zitten en start een gesprek over meedoen. Vertel dat er heel veel Nederlanders zijn die vrijwillig en onbetaald werk doen. Daar zijn verschillende redenen voor:

- > Nederland mooier maken en graag aan een bepaald onderwerp willen bijdragen.
- > Je nuttig willen maken.
- > Mensen leren kennen.
- > Nieuwe vaardigheden leren.
- > Vanwege ziekte geen betaald werk kunnen doen.
- > Vanwege ouderdom geen betaald werk kunnen doen.
- > Geen match kunnen vinden tussen vaardigheden en betaald werk.

Arbeidsongeschikte mensen en ouderen krijgen in Nederland een financiële basis, een bescheiden bedrag, zodat ze kunnen wonen en leven. Nederland wil wel graag dat je meedoet en vraagt van je om samen met anderen die ook Nederlands spreken om:

- > Activiteiten uit te voeren.
- > Taken te doen die bij je passen.

Reacties

Stel plenair de vraag: wist je voordat je binnenkwam vandaag dat je in Nederland gevraagd wordt om mee te doen, om een bijdrage te leveren aan de samenleving? Wat vind je daarvan?

Ga in op de reacties en nodig uit om open te zijn. Vul niet alle stiltes op, maar geef ruimte om na te kunnen denken en te formuleren. Laat weten dat je als trainer begrijpt dat er vragen kunnen zijn over deze verwachting.

Mogelijke reacties en antwoorden vanuit de trainer:

"Ik ben ziek, waarom moet ik meedoen?"

We gaan samen kijken naar de dingen die nog wel mogelijk zijn. We willen dat je onderdeel van de samenleving bent en bijdraagt. Ook met jouw ziekte is dat waarschijnlijk mogelijk. Laten we er samen naar kijken.

"Ik ben op leeftijd, jonge mensen kunnen het werk nu doen. Ik hoef dat niet meer."

Juist oudere mensen doen veel vrijwilligerswerk in Nederland. De families zijn niet heel groot in Nederland. Door mee te doen blijven ze in een groep, kennen ze mensen uit hun omgeving en zijn ze belangrijk voor de samenleving. Het is belangrijk voor je gezondheid om niet helemaal alleen te zijn. Laten we samen kijken wat er nog wel kan en naar wat je zou willen doen.

"Ik vind het moeilijk. Ik denk niet dat ik dat kan."

Laten we samen eens kijken naar wat er zou kunnen. Ik begrijp dat het moeilijk lijkt. Samen kunnen we waarschijnlijk een manier vinden om mee te doen. Je hoeft het niet alleen te doen. Er zijn mensen die met je meedenken. In deze training zal ik dat zijn.

"Ik moet voor mijn familie zorgen, ik kan niet meedoen."

Je hebt gelijk. Iedereen moet voor zijn eigen familie zorgen. Hoe ziet je familie eruit? Voor wie moet jij zorgen? Nederland is ook een soort van grote familie. We moeten voor elkaar zorgen. Daarom bespreken we dit samen.

Eindig de oefening als volgt:

Nederland geeft je veel. Nederland vraagt je om ook iets terug te geven. We komen daar later op terug. Dank je voor je openheid.



Suggesties voor de trainer

Ga in gesprek zonder jargon te gebruiken. Vermijd woorden als participatie, inburgering, MAP, in je kracht komen, competenties, perspectief, sleutelpersoon, aangepaste omstandigheden, ggz, transformatie, proces, klantregisseur, activeren, maatwerk, zelfredzaam.

Als er deelnemers zijn die niet geïnteresseerd zijn in het aanbod is dit een goed moment in het programma om hen individueel te spreken, nadat de andere deelnemers zijn vertrokken. Neem ook contact op met de contactpersoon van de gemeente om de situatie door te nemen en samen te overleggen wat er gedaan kan worden.

Opdracht 6:

Wie ben jij? (deel 1)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers introduceren zichzelf.



Leerdoel

Deelnemers leren zichzelf kort te presenteren, zelfbewust en geïnformeerd.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigheden

- > Stift
- > Flaps
- > Een lijst met verschillende activiteiten op een flap
- > Dezelfde lijst met bezigheden op A4-formaat, 1 exemplaar per persoon.

Elke deelnemer krijgt een eigen persoonlijke flap. Deze flap 'reist' mee gedurende alle opdrachten en wordt gebruikt om de uitkomsten van opdrachten te verzamelen. Het is het brondocument met alle belangrijke gegevens voor de persoonlijke eindpresentatie. Ook de trainer heeft een eigen flap en gebruikt die als voorbeeld voor de deelnemers.



Handleiding

De trainer laat de deelnemers onderstaande lijst met activiteiten in het dagelijkse leven zien op de flap.

- > Tijd doorbrengen bij familie en vrienden.
- > Persoonlijke verzorging.
- > Kinderen opvoeden.
- > Mensen in je omgeving helpen.
- > Geld verdienen.
- > Televisiekijken.
- > Gezelligheid.
- > Kunst en cultuur.
- > Huishouden.
- > Activiteiten buitenshuis.

Vraag de groep welke bezigheden ontbreken en voeg ze toe op de plenaire flap. Deel daarna de A4-lijsten uit en vraag de deelnemers achtereenvolgend te omcirkelen:

- > Waar ze dagelijks de meeste tijd aan besteden.
- > De bezigheid te onderstrepen die ze het liefst doen.
- > Te benoemen wat ze graag in de toekomst zouden willen toevoegen aan hun dagelijkse bezigheden.

Doe dat zelf als trainer ook op je persoonlijke voorbeeldflap. Vraag de deelnemers of het gelukt is om alle drie de vragen te beantwoorden. Help plenair de mensen die de vragen niet hebben weten te beantwoorden. Noteer de antwoorden op de vragen op de persoonlijke flap van elke deelnemer. Als iedereen klaar is introduceert de trainer zichzelf met behulp van de eigen flap als volgt:

- > Naam: ik ben...
- > Leeftijd: ik ben ... jaar oud
- > Mijn dagelijkse bezigheden zijn:
- > Het liefst ben ik bezig met:
- > In de toekomst wil ik graag:

Vraag van alle deelnemers om zich voor te stellen zoals je dat zelf als trainer ook hebt gedaan.



Suggesties voor de trainer

Het kan zijn dat de opdracht moeilijk wordt gevonden door de deelnemers. Voor sommigen is reflectie op de eigen situatie of het beschrijven van de dag volledig nieuw. Help deze deelnemers en schakel zo nodig andere deelnemers in ter ondersteuning.

Het kan zijn dat deze opdracht confronterend is voor sommige deelnemers vanwege leeftijd, een beperking of ziekte. Dit kan een moment zijn om de impact daarvan (verder) te verkennen. Geef de deelnemers de ruimte om aan te geven waarom de opdracht moeilijk is of confronteert. Vraag de andere deelnemers of zij iets herkennen.

Voorbijgaan aan gevoelens van rouw en verdriet zal in het proces naar meedoen contraproductief werken. Moeite hebben met ouder worden en de acceptatie van chronisch ziek zijn mogen een plek hebben in de training. Zonder dat zullen veel deelnemers niet gaan meedoen in onze samenleving.

Als oudere nieuwkomers in Nederland zonder familie hier zijn dan is het voor hen van belang om een nieuwe groep om zich heen te vormen waar ze bijhoren en waarin ze een rol spelen. Dat geldt ook voor arbeidsongeschikte deelnemers die veelal wel degelijk een bijdrage kunnen leveren als ze de focus leggen op wat mogelijk is.

Opdracht 7:

Waar zijn we?



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers bekijken samen de wereldkaart en de kaart van de gemeente waarin ze wonen.



Leerdoel

Deelnemers doen ervaring op met het gebruik van de gemeentelijke kaart.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

- > Globe of wereldkaart.
- > Kaart van de gemeente aan de wand of op een tafel.
- > Google Maps op de telefoons van de deelnemers.
- > Foto's van het gemeentehuis, het zwembad, de bibliotheek, het ziekenhuis, het stadion, een of meerdere buurthuizen en andere openbare gebouwen, bekende plaatsen zoals marktpleinen en bekende verkeersknooppunten of straten.



Handleiding

De trainer nodigt de deelnemers uit om bij de globe of wereldkaart te komen staan. Vraag de deelnemers aan te wijzen waar Nederland ligt, en vraag ze vervolgens aan te wijzen waar ze zelf vandaan komen. Gebruik plakkertjes of pionnen om de landen van herkomst te markeren. (In het geval van een hoogopgeleide groep is dit deel van de oefening niet nodig.)

De trainer nodigt de deelnemers vervolgens uit om bij de gemeentelijke kaart te komen staan.

Stel de vragen:

- > Wie kent deze kaart?
- > Waar zijn we nu?

Pak nu de foto's met belangrijke locaties erbij. Vraag of de deelnemers weten waar de plekken zijn. Geef ieder een foto met de opdracht om de locatie of het gebouw op de kaart van de gemeente te vinden. Als blijkt dat het moeizaam gaat kunnen anderen helpen.



Suggesties voor de trainer

Schakel halverwege over naar de mobiele telefoons. Laat de deelnemers elkaar helpen om te ontdekken hoe ze Google Maps kunnen gebruiken om de weg in de gemeente te vinden. Gebruik dezelfde foto's van de bekende punten in de gemeente.

Zorg dat je ontdekt of er deelnemers zijn die niet kunnen kaartlezen. Meld dit bij de klantmanager zodat er ondersteuning komt voor deze vaardigheid.

Opdracht 8:

De Familie



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Uitleg over het functioneren van een familie (om later te gebruiken als metafoor voor Nederland).



Leerdoel

De deelnemers bespreken de onderlinge afhankelijkheid binnen een familie. In opdracht 11 wordt dit inzicht ingezet om de noodzaak van participatie in Nederland te benadrukken.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen behalve Westerse gezinsmigranten. Zij kunnen deze opdracht overslaan.



Duur

50 minuten



Benodigheden

Verschillende rollen binnen families geprint op A4-vellen. Op elk vel staat een andere rol.



Handleiding

1. Familieleden

Vraag aan de deelnemers om de leden van een familie te benoemen. Schrijf mee met de voorstellen van de deelnemers. Bijvoorbeeld:

- > Vader
- > Moeder
- > Kinderen
- > Tantes, ooms, andere familieleden en bureu.

Voeg hieraan toe:

- > Sommige familieleden hebben een baan
- > Sommige familieleden niet.

2. Taken in de familie

De deelnemers staan in een kring. Geef iedereen een papier met daarop een rol als familielid. Vraag de deelnemers om het papier zichtbaar voor anderen vast te houden.

De trainer noemt één voor één alle onderstaande taken uit het dagelijkse leven van een familie. Als een deelnemer vindt dat de taak past bij zijn rol dan doet hij of zij een stap naar voren. Voordat de volgende vraag gesteld wordt stapt iedereen weer terug in de kring.

- > Wie in de familie is de baas?
- > Wie in de familie heeft veel invloed?
- > Wie verdient het geld?
- > Wie bepaalt waar het geld aan wordt uitgegeven?
- > Wie zorgt voor het eten?
- > Wie zorgt voor de kinderen?
- > Wie onderwijst de kinderen?
- > Wie zorgt voor zieke familieleden?
- > Wie regelt een huwelijk?
- > Wie bewaart het geld en het goud?
- > Wie zegt wat goed en wat fout is?
- > Wie gaat bij anderen op bezoek?
- > Wie helpt bij de taken in het huishouden?

Vraag de groep na afloop of er nog taken zijn die niet zijn genoemd.

3. Familie heeft elkaar nodig

Ga vervolgens met de deelnemers in gesprek op basis van onderstaande vragen. Maak aantekeningen om naar terug te kunnen verwijzen in het volgende deel van deze opdracht en in opdracht 11 als we de rollen in een familie gaan vergelijken met de grote Familie Nederland.

Wat gebeurt er in de familie als:

- > Niemand de baas is?
- > Niemand geld verdient?
- > Er niet wordt bepaald waar het geld aan wordt uitgegeven?
- > Er niet voor eten wordt gezorgd?
- > Er niet voor de kinderen wordt gezorgd?
- > De kinderen niet naar school gaan?
- > Er niemand voor de zieken zorgt?
- > De mensen die niet meer kunnen werken geen rol hebben?
- > De ouderen geen rol hebben?
- > Niemand zegt wat goed en wat fout is?
- > Niemand elkaar bezoekt?
- > Niemand helpt in het huishouden?

Geef ruimte aan de reacties en gebruik stiltes om deelnemers gelegenheid te geven te vertalen in hun hoofd en antwoorden te bedenken en te formuleren. Onthoud en straal uit dat geen enkel antwoord goed of fout hoeft te zijn.

Concludeer met elkaar dat familieleden elkaar nodigen hebben. Verifieer of de groep dat ook onderschrijft. Je bent klaar als de groep begrijpt dat je elkaar nodig hebt.

Voel je vrij om hier en daar context te geven aan wat de inburgeraars in Nederland zien en wat ze opvalt. Denk aan man-vrouw verhoudingen en ouderen die in Nederland zelfstandig of bij elkaar wonen.

4. Wie is belangrijk?

Vraag aan deelnemers om een stap naar voren te doen als ze denken dat hun toebedeelde rol het belangrijkste is in de familie. Refereer vervolgens aan onderdelen uit het gesprek uit het vorige deel van deze opdracht. Welke conclusies trokken we ook alweer?

Concludeer met elkaar dat het hoofd van de familie, man of vrouw, weliswaar belangrijk is maar dat zij zonder alle anderen niet in staat zijn om hun rol goed uit te voeren. Vraag nu opnieuw: wie is er het belangrijkste in een familie?

Concludeer met elkaar dat het wegnemen van een willekeurige taak of rol desastreuze gevolgen voor de familie. Familieleden zijn afhankelijk van elkaar. Zonder samenwerking ontstaan problemen.



Suggesties voor de trainer

Als er te weinig deelnemers zijn voor de rollen beperkt de trainer zich tot de belangrijkste rollen binnen deze oefening: vader, moeder, grootouders, kinderen.

De vragen die zijn meegegeven in de handleiding kunnen allemaal helpen om het gesprek op gang te krijgen en een beeld te vormen van de wederzijdse afhankelijkheid in families. Afhankelijk van het gesprek dat ontstaat kunnen vragen worden overgeslagen.

De taak voor de trainer ligt in deze opdracht in de kanteling van hiërarchisch denken naar procesdenken. Is het familiehoofd (m/v) het meest belangrijk? Heeft de familie wel overlevingskansen zonder alle leden als bouwsteen? Je bent klaar als de groep unaniem tot de conclusie komt dat onderlinge afhankelijkheid maakt dat iedereen in principe belangrijk is.

Opdracht 9:

Oriëntatie op meedoen



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers oriënteren zich op activiteiten in Nederlandse gemeenten.



Leerdoel

Deze oriëntatie bestaat uit vijf onderdelen en bijbehorende leerdoelen.

1. Deelnemers krijgen eerste informatie over (onbetaalde) participatie (opdracht 9)
2. Excursie naar organisaties die met en voor vrijwilligers werken (opdracht 12)
3. Reflectie op excursie (opdracht 13)
4. Vragen formuleren voor organisaties in het kader van participeren (opdracht 17)
5. Deelnemers krijgen een uitgebreide introductie over de participatiemogelijkheden in de gemeente (opdracht 18).



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

20 minuten



Benodigdheden

Foto's van diverse activiteiten binnen verschillende organisaties en netwerken. Maak de foto's zelf of laat ze aanleveren door de betreffende organisaties, zodat ze overeenkomen met dat wat deelnemers in de toekomst in hun gemeente en tijdens excursies gaan aantreffen. Vraag om foto's van vrijwilligers in actie.



Handleiding

Leg de foto's een voor een op tafel en nodig de deelnemers uit om erbij te komen. Vraag de deelnemers wat er te zien is op de foto's en ga daarover in gesprek. Leg uit welk soort werk er door vrijwilligers gedaan kan worden. Vertel per organisatie hoeveel tijdsinvestering gevraagd wordt en of er veel collega's zijn of niet.

Ga in gesprek over het belang van het vrijwilligerswerk. Wat als deze organisatie niet zou bestaan? Wat zouden de gevolgen daarvan zijn?

Leg de foto's daarna verspreid over de tafel. Vraag of er deelnemers zijn die belangstelling hebben voor een van de organisaties en vraag door:

- > Wat trekt je aan?
- > Denk je dat het werk leuk is om te doen?
- > Wat moet je ervoor kunnen denken?
- > Etc.



Suggesties voor de trainer

Bij de inventarisatie voorafgaand aan de training en bij de presentatie van de mogelijkheden voor participatie in de gemeente kan het volgende rijtje behulpzaam zijn:

- > Is er sprake van een Nederlandstalige omgeving?
- > Wordt het werk niet in isolement gedaan?
- > Sluit het werk aan bij de ontwikkelmogelijkheden van de deelnemer?
- > Wordt er een actieve inzet gevraagd?
- > Draagt de activiteit direct bij aan zelfredzaamheid?

Opdracht 10: Wie ben jij? (deel 2)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Een beperking, ziekte of ouderdom kan iemand beperken in het uitvoeren van taken. Toch blijven er altijd talenten en mogelijkheden over waarmee men van waarde kan zijn voor zichzelf en de omgeving. Deelnemers reflecteren in deze opdracht op hun eigen situatie.



Leerdoel

Reflectie op de persoonlijke situatie en inzien dat er mogelijkheden en talenten zijn om verder te verkennen ten behoeve van participatie.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen. De opdracht is uitgewerkt voor gezinsmigranten en hoogopgeleiden. In de suggesties vindt de trainer suggesties voor de andere doelgroepen.



Duur

45 minuten



Benodigheden

Persoonlijke flaps uit [opdracht 6](#).



Handleiding

Leg uit dat deze MAP-training gemaakt is voor ouderen en mensen met een beperking. Vertel dat dat in Nederland niet betekent dat er voor jou geen rol en plaats is. Vraag aan de groep waarom mensen mee willen doen in de gemeente. Kijk of ze daar zelf ideeën bij hebben. Zo niet, zet dan de volgende begrippen op een flap:

- > Mensen leren kennen
- > Een doel hebben
- > Nuttig zijn voor anderen
- > Helpen is fijn
- > Laten zien wat je kan
- > Waardering van anderen om je heen
- > Nieuwe dingen leren
- > Ervaring delen
- > Je nuttig voelen
- > Meedoen.

Vraag de groep of er nog andere begrippen zijn die in deze lijst passen.

De groep gaat nu in tweetallen uiteen en neemt daarbij de persoonlijke flaps mee. Vraag ze met elkaar te bespreken welke twee begrippen van de lijst voor hen het meest belangrijk zijn. Loop rond en help waar nodig het gesprek op gang. Vraag de deelnemers om hun keuze op de persoonlijke flap te schrijven.

Bespreek ieders keuze vervolgens plenair. Laat het gesprek centraal staan en gebruik de flaps enkel als input. Zorg wel dat iedereen wordt besproken.

Als er geen input op de flap is gegeven is dat op zichzelf een belangrijk gegeven. De vraag kan dan zijn: vertel eens, waarom is jouw flap leeg? Als er geen antwoord komt kun je samen langs de vragen gaan waarbij je de andere deelnemers expliciet uitnodigt mee te helpen in het denkproces.

Andere gevoelens

Het kan zijn dat deelnemers ingaan op wat niet meer mogelijk is gezien hun leeftijd of hun beperking. Laat aan de deelnemers de ruimte om te bepalen in hoeverre zij willen delen wat ze denken en ervaren. Wellicht is dit onderwerp spontaan al eerder aan de orde geweest. Refereer aan die momenten. Als de deelnemers open durven zijn over hun situatie is het wenselijk om in een groepsgesprek verder in te gaan op wat er leeft onder de deelnemers.

Gebruik daarbij deze handvatten:

- > Het is niet makkelijk om afscheid te nemen van wat je eerder kon.
- > Het is niet makkelijk om iets niet meer te kunnen dat je ooit wel kon.
- > Is het al lang geleden of nog maar kort sinds je met pensioen bent/een beperking hebt?
- > Hoe heeft het je leven beïnvloed?
- > Soms is je uiterlijk erdoor veranderd, dat lijkt me niet makkelijk.
- > Weet je hoe je om moet gaan met de veranderingen?
- > Is ouder worden moeilijk?
- > Is ouder worden in een vreemd land moeilijk?
- > Wat heb je nodig om je leven goed te leven? (Denk aan informatie, contacten om mee te kunnen doen in dit land, een doel, kennis maken met anderen, contact met familie, samen tijd doorbrengen met anderen).
- > Wat kunnen we in deze training samen bedenken om dat te ondersteunen?



Suggesties voor de trainer

Een groep die niet bijzonder zelfstandig en initiatiefrijk is moet bij de hand genomen worden. Kies er in dat geval voor om in de kring de begrippen eerst door te spreken. Wat betekent het? Is het belangrijk voor een mens? Hoe is dat voor jou? Vertel bij elk begrip als inleiding een persoonlijk verhaal om het begrip verder te duiden. Moedig deelnemers aan om te vertellen hoe zij tegen de begrippen aankijken.

Hou de sfeer opbouwend en positief. Het doel is om mensen mee te nemen in een denkwijze: meedoen in Nederland is belangrijk voor jou en voor Nederland. Dat idee heeft wellicht tijd nodig om te landen.

Het kan zijn dat de partner of omgeving van sommige deelnemers niet wil dat zij meedoen in Nederland. Een goede manier om dat te verkennen is om een verhaal te vertellen over mensen die vrijwilligerswerk zijn gaan doen terwijl hun partner of anderen dat eigenlijk niet wilden. Let op lichaamstaal van de deelnemers en vraag of ze begrijpen dat er mensen zijn die meedoen niet goed vinden.

Vertel vervolgens dat partners betrokken kunnen worden en dat ze mogen komen kijken hoe meedoen in zijn werk gaat. Vraag naar hun mening hierover.

Vertel dat je door mee te doen de samenleving beter leert kennen waardoor je je eigen kinderen en kleinkinderen kunt helpen om hun weg te vinden in Nederland.

Er kan weerstand zijn tegen werk zonder betaling. Grijp terug op de vergelijking van de familie en Nederland. We zijn afhankelijk van elkaar. In Nederland en ook in andere landen doen we veel voor elkaar zonder geld te verdienen. Vertel dat er in Nederland heel veel mensen zijn die naast hun betaalde baan nog een onbetaalde baan hebben. Bedenk samen waarom dat zou kunnen zijn. Maak gebruik van de begrippen op de flap.

Opdracht 11:

Familie Nederland



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Het functioneren van een familie als metafoor voor Nederland. Vervolg op [opdracht 8](#).



Leerdoel

In Nederland zijn we als inwoners net zo afhankelijk van elkaar als leden van een familie. Deelnemers vergroten hun inzicht in de Nederlandse samenleving en de rol die vrijwilligerswerk daarin inneemt.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen behalve Westerse migranten. Zij kunnen deze opdracht overslaan.



Duur

50 minuten



Benodigheden

Een reeks fysieke foto's van Nederlanders in diverse rollen. Bijvoorbeeld: minister-president, ministers, voorzitters, bestuurders, jongeren en kinderen op school, op stage of net aan het werk, politiemensen, rechters, aanklagers en advocaten, artsen, onderwijzers en bankiers, notarissen en ondernemers, buschauffeurs, winkelpersoneel, medewerkers op kantoren, in de zorg en op de markt etc.



Handleiding

1. Nederland als familie

De trainer presenteert de reeks foto's op een tafel. De groep verkent wat er op de foto's te zien is en benoemt samen wat de mensen beroepsmatig doen.

Leg uit dat als we Nederland kunnen vergelijken met een familie. Nederland kent ongeveer dezelfde rollen maar dan in het groot. Pak de flap erbij waarop de verschillende familieleden staan genoteerd en vraag aan de deelnemers welke beroepen passen bij de rollen in een familie:

- > Wie is de vader van het land?
- > Wie is de moeder?
- > Wie zorgt voor de kinderen, mensen die zorg nodig hebben, wie bouwt de huizen, vervoert de passagiers?

Laat de deelnemers rustig even zoeken, sommige zijn sneller in het leggen van de verbanden dan anderen. Vraag ze elkaar te helpen.

Bespreek vervolgens samen de rollen in het land. De minister-president, minister, directeur of voorzitter kan de vader van het land zijn. Ook de moeder kan deze rol hebben. Tantes, ooms, andere familieleden en burens bekleden de andere rollen en beroepen op de foto's. Samen vormen we de grote eenheid 'familie Nederland'.

2. Taken in de familie Nederland

Laat de deelnemers in een kring staan. Geef de deelnemers een rol als leden van de 'familie Nederland'. Een iemand vertegenwoordigt de vader, een ander de moeder, totdat iedereen een rol heeft. Elke deelnemer zoekt vervolgens een van de foto's uit die symbool staat voor zijn rol. De rest van de foto's worden door de trainer verdeeld onder de deelnemers, passend bij hun rollen.

De trainer noemt dan een voor een alle onderstaande taken uit het dagelijkse leven van de familie Nederland. Als een deelnemer vindt dat de taak past bij zijn rol dan doet hij/zij een stap naar voren. Voordat de volgende vraag gesteld wordt gaat iedereen weer in de kring staan.

- > Wie in de familie Nederland is de baas?
- > Wie in de familie Nederland heeft veel invloed?
- > Wie verdient het geld in Nederland?
- > Wie bepaalt in Nederland waar het geld aan wordt uitgegeven?
- > Wie zorgt voor het eten in dit land?
- > Wie zorgt voor de kinderen in dit land?
- > Wie onderwijst de kinderen in dit land?
- > Wie zorgt voor zieke familieleden in dit land?
- > Wie regelt een huwelijk in dit land?
- > Wie bewaart het geld en het goud in dit land?
- > Wie zegt wat goed en wat fout is in dit land?
- > Wie gaat bij elkaar op bezoek in dit land?
- > Wie helpt bij de taken in het huishouden in dit land?

3. Iedereen draagt bij

Ga in het volgende deel van deze opdracht plenair in gesprek met onderstaande vragen als uitgangspunt. Wat gebeurt er in de familie Nederland als:

- > Niemand de baas is?
- > Niemand geld verdient?
- > Er niet wordt bepaald waar het geld aan wordt uitgegeven?
- > Er niet voor eten wordt gezorgd?
- > Er niet voor de kinderen wordt gezorgd?
- > De kinderen niet naar school gaan?
- > Er niemand voor de zieken zorgt?
- > De mensen die niet meer kunnen werken geen rol hebben?
- > De ouderen geen rol hebben?
- > Niemand zegt wat goed en wat fout is?
- > Niemand elkaar bezoekt?
- > Niemand helpt in het huishouden?
- > Niemand zorgt dat er gesport kan worden?
- > Niemand elkaar helpt?

Geef ruimte aan de reacties. Gebruik stiltes om deelnemers gelegenheid te geven te vertalen in hun hoofd en antwoorden te bedenken en te formuleren. Onthoud en straal uit dat geen enkel antwoord goed of fout hoeft te zijn.

Benadruk dat de leiders van dit land burgers zijn van dit land. Het gaat hier niet om rijke en machtige families of geestelijken. Iedereen mag politiek actief worden, we doen het dus samen in dit land.

Concludeer met elkaar dat je net als in een kleine familie ook in de grote familie Nederland elkaar nodig hebt. We zijn verbonden met elkaar. Onze regering en volksvertegenwoordigers komen uit de bevolking voort. Het gaat niet altijd goed maar we doen erg ons best om samen een veilige en prettige samenleving te vormen. Daar is ieder lid bij nodig.

4. *Wie is belangrijk?*

Vraag deelnemers een stap naar voren te doen in de kring als zij denken dat de rol die zij toebedeeld hebben gekregen de belangrijkste is in de familie Nederland. Refereer aan onderdelen uit het gesprek van het vorige onderdeel: welke conclusies trokken we ook alweer? Pak ook de flap over familie uit opdracht 8 erbij.

Concludeer dat een groep mensen met elkaar een familie vormt. Hoe groter de familie, hoe meer mensen kunnen helpen. Als er mensen wegvallen heeft dat grote gevolgen. De taken en rollen moeten worden overgenomen: wie zorgt er nu voor het geld, de kinderen of zieken? Familieleden zijn dus afhankelijk van elkaar.

Concludeer dat Nederland eigenlijk ook één grote familie is. Ook in dit land hebben we elkaar nodig om het land veilig en prettig te houden. Daar hebben we ook jou bij nodig. We gaan later verder in op Nederland als een familie.

De taak van de trainer tijdens deze opdracht is het begeleiden van de kanteling van hiërarchisch denken naar procesdenken. Is het hoofd van de familie (m/v) het meest belangrijk? Heeft de familie wel overlevingskansen zonder een diversiteit aan leden met ieder hun eigen rollen?

Je bent klaar als de groep begrijpt dat onderlinge afhankelijkheid betekent dat iedereen belangrijk is in het geheel. Dat biedt mogelijkheden maar vraagt ook verantwoordelijk gedrag en meedoen.



Suggesties voor de trainer

Als er te weinig deelnemers zijn voor de rollen, dan beperkt de trainer zich tot de belangrijkste rollen binnen deze oefening. Bijvoorbeeld: vader, moeder, grootouders, kinderen.

De vragen die zijn meegegeven in de handleiding kunnen allemaal helpen om het gesprek op gang te krijgen en een beeld te vormen van wederzijdse afhankelijkheid in families. Hoe het gesprek zich ontwikkelt bepaalt of alle vragen nodig zijn.

Het is in deze oefening niet de bedoeling om een les staatsinrichting te geven. Focus op een beter begrip van de wederzijdse afhankelijkheden. Het helpt deelnemer en trainer naar de volgende fase: welke rol pak jij?

Vertel afhankelijk van het niveau van de groep over onze maatschappelijke debatten en de zorgen die we in onze samenleving hebben zoals vergrijzing, ondermijning, discriminatie, armoede en inclusie.

Elke trainer zal een eigen aanpak in dit onderdeel willen kiezen. Bovenstaande zijn suggesties die elke trainer, afhankelijk van de eigen expertise en de groep met wie hij of zij werkt, zelf kan invullen.

Opdracht 12:

Tussen de sessies:

Excursies



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

De groep gaat op excursie naar twee uiteenlopende activiteiten in de gemeente in verenigingen of buurthuizen. De trainer gaat mee en observeert.



Leerdoel

Deze oriëntatie bestaat uit vijf onderdelen en bijbehorende leerdoelen.

1. Deelnemers krijgen eerste informatie over (onbetaalde) participatie ([opdracht 9](#))
2. Excursie naar organisaties die met en voor vrijwilligers werken ([opdracht 12](#))
3. Reflectie op excursie ([opdracht 13](#))
4. Vragen formuleren voor organisaties in het kader van participeren ([opdracht 17](#))
5. Deelnemers krijgen een uitgebreide introductie over de participatiemogelijkheden in de gemeente ([opdracht 18](#)).



Handleiding

Kijk of je excursies kunt organiseren waarin deelnemers in de praktijk kunnen ervaren hoe het op er deze werkplek aan toegaat. Een voorbeeld: bied aan om onder begeleiding van een betaalde kracht een vaardigheid uit te proberen. Dat kan het voeren van dieren zijn, koffie schenken en rondbrengen, samen met een ander een technische klus doen, bedienen van een machine of het ophalen van kinderen van een schoolplein.

Opdracht

Deelnemers bedenken tijdens de excursie wat ze kunnen vertellen over hun ervaringen in de volgende bijeenkomst.

Opdracht 13:

Reflectie op de excursie



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers oriënteren zich op activiteiten in de gemeente.



Leerdoel

Deze oriëntatie bestaat uit vijf onderdelen en bijbehorende leerdoelen.

1. Deelnemers krijgen eerste informatie over (onbetaalde) participatie ([opdracht 9](#))
2. Excursie naar organisaties die met en voor vrijwilligers werken ([opdracht 12](#))
3. Reflectie op excursie ([opdracht 13](#))
4. Vragen formuleren voor organisaties in het kader van participeren ([opdracht 17](#))
5. Deelnemers krijgen een uitgebreide introductie over de participatiemogelijkheden in de gemeente ([opdracht 18](#)).



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

Flaps.



Handleiding

Verdeel de groep in tweetallen. Vraag ze met elkaar te bespreken wat ze van de excursie vonden. Wat viel op in positieve zin? Wat viel op in niet positieve zin? Elk tweetal krijgt een paar minuten om hun bevindingen op een centrale flap te schrijven en presenteert daarna de bevindingen aan de groep. Ga in gesprek en stimuleer interactie tussen de deelnemers.

Destilleer vragen of gemeenschappelijke twijfels uit de presentaties. Kom ook met eigen observaties: waren mensen actief tijdens de excursie? Gereserveerd? Durfden ze vragen te stellen? Hebben ze mee kunnen doen? En wat zag de trainer toen?



Suggesties voor de trainer

Informeer je goed over het aanbod in de gemeente en de eisen die worden gesteld.

Opdracht 14:

Wat past bij jou? (deel 1: dieren)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Dieren hebben zo hun eigen kwaliteiten. Welke zijn dat? En in welke kwaliteiten herken jij jezelf?



Leerdoel

Deelnemers krijgen (meer) inzicht in eigen kwaliteiten.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

- > Powerpoint met foto's van veel verschillende dieren.
- > Persoonlijke flaps.



Handleiding

Deel de persoonlijke flaps uit en vraag de deelnemers om deze voor zich neer te leggen. Richt je vervolgens op de powerpoint met dierenfoto's. Vertel over het eerste dier en noem de bijbehorende eigenschappen zodat de groep ziet wat de bedoeling is. Laat bij de volgende dieren de groep zelf bedenken welke eigenschappen en kwaliteiten bij het dier passen.

Voorbeelden:

- > Kameleon: past zich makkelijk aan, rustig van aard, oplettend.
- > Vogel: overzicht, sterk, goede bouwer, goede oriëntatie op plaats en tijd.
- > Leeuw: sterk, leiderschap, zelfstandig.
- > Hond: trouw, goed op te leiden, waakzaam, behulpzaam.
- > Etc.

Neem nu jezelf als voorbeeld en vertel welke kwaliteiten van welk dier jij bij jezelf herkent.

Vraag daarna welke kwaliteiten de deelnemers bij zichzelf herkennen. Ga in gesprek over de kwaliteiten die ze nodig hebben voor dingen:

- > Waar ze trots op zijn (zie flap).

- > Die ze goed kunnen.
- > Die ze graag doen.
- > Die ze in de toekomst graag willen doen.

Laat de deelnemers de uitkomsten op de persoonlijke flaps noteren!



Suggesties voor de trainer

Afhankelijk van het niveau van de groep kun je de oefening eenvoudiger maken door zelf de kwaliteiten van de dieren van tevoren op te schrijven. Vertel vervolgens bij elk dier een verhaal waarin de eigenschap van het dier uitkomt.

Vaak wordt gezegd: "Misschien moet je de hond niet kiezen. De relatie tot honden is per volk verschillend". De hond is een belangrijk dier in veel Nederlandse families. Deze oefening biedt tussen neus en lippen door een kans om dit toe te lichten. Veel inburgeraars kennen vooral de zwervhond. Die moet voor zichzelf zorgen, is voortdurend op zijn hoede en soms agressief als je hem benadert. Als een hond een goed thuis heeft ontpopt de hond zich als speels, trouw, behulpzame vriend. We gebruiken de eigenschappen van een hond zelfs om ze op te leiden tot politie- of hulphond. We zien in het straatbeeld ook steeds meer Marokkaanse en Turkse Nederlanders die hun hond uitlaten. Ook zij hadden ooit een ander beeld van de hond. Dit kan een leuk zijstraatje zijn tijdens deze oefening.

Opdracht 15:

Wat past bij jou?

(deel 2: de haas, de vis en de eekhoorn)



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Talent mag aangewend worden, zwakke punten hoeven niet te worden benadrukt. De haas, de vis en de eekhoorn laten ons dat zien.



Leerdoel

Volgende stap naar persoonlijke keuzes door verder te verkennen welke kwaliteiten passen bij welke activiteiten.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen. Afhankelijk van de zelfstandigheid van de groep bepaal je het tempo en de onderwerpen die genoemd worden in de handleiding en de suggesties.



Duur

30 minuten



Benodigheden

- > Flaps.
- > Plaatjes van een eekhoorn, een vis en een haas.
- > Getekend op een flap of op een foto:
 - De hoogste boom tussen middelmatige stammetjes voor de eekhoorn.
 - Een lange rivier die leidt naar de zee voor de vis.
 - Een pad dat slingert ver van ons vandaan, over de bergen voor de haas.



Handleiding

1. Een eekhoorn klimt

Laat plaatjes zien van de eekhoorn, de vis en de haas. Kent iedereen ze? Wat kan de vis goed? Wat kan de eekhoorn goed? Wat kan de haas goed?

Vertel dat de eekhoorn goed kan klimmen, de vis kan zwemmen en de haas snel kan lopen. De dieren weten precies van zichzelf wat ze goed kunnen. Laat de tekeningen of foto's zien van de omgevingen

waarin de eekhoorn, de vis en de haas zich goed voelen: een hoge boom, een lange rivier of een slingerend pad.

Vraag welk dier tot zijn recht komt bij welk plaatje en ga in gesprek:

- > Wat gebeurt er als we de vis vragen om over de bergen te trekken?
- > Wat gebeurt er als we de eekhoorn vragen om naar de zee te zwemmen?
- > Wat gebeurt er als we de haas vragen om in een boom te klimmen?
- > Wat gebeurt er als we een 60-jarige vragen om zwaar werk te doen?
- > Wat gebeurt er als we iemand die niet zo ver kan lopen vragen om koffie rond te brengen in grote kantines?
- > Wat gebeurt er als we iemand die niet goed kan zien vragen om kleding te naaien?

Kom samen tot de conclusie dat dit taken zijn die niet passend zijn.

2. Ontevreden en onzeker

Vraag aan de groep welke gevolgen het heeft voor de dieren als je de vis dwingt om te lopen, de eekhoorn vraagt om te zwemmen en de haas vraagt om te klimmen. Kom samen tot de conclusie dat de dieren niet kunnen voldoen, onzeker worden, verdrietig zijn, boosheid voelen, ongelukjes veroorzaken en onveilig kunnen zijn.

Vraag welke gevolgen het heeft als je niet kunt voldoen en hierdoor onzeker, verdrietig en boos wordt. Je kunt dan bijvoorbeeld niet voor je familie zorgen. Kom samen tot de conclusie dat de dieren zouden moeten doen wat bij hen past. Als mensen en dieren doen wat bij hen past dan voelen ze zich in hun element en komen ze tot hun recht.

3. Welke activiteit?

Vertel dat we het in Nederland belangrijk vinden dat de vis mag zwemmen, dat de haas mag lopen en de eekhoorn mag klimmen! Vraag wanneer de deelnemers zich, net als deze dieren, in hun element voelen en tot hun recht komen. Onderzoek vervolgens welke activiteiten passen bij de kwaliteiten en wensen van de deelnemers. Pak de persoonlijke flaps erbij waarop genoteerd staat welke kwaliteiten zij bij zichzelf hebben gevonden in opdracht 10 en 14.

Welk soort activiteit past hierbij? Wat is jouw rivier, jouw boom, jouw pad? Ga als groep in gesprek en help elkaar aan ideeën. Kleur vooral ook buiten de lijntjes. Doe gekke voorstellen, help de deelnemers om wat breder te kijken. De bepaling van de bruikbaarheid van ideeën komt later.

Noteer de ideeën voor elke deelnemer op een plenaire flap. Deelnemers die niet zelf tot ideeën zijn gekomen worden gevoed door de trainer en deelnemers.

Vraag de deelnemers te omcirkelen welke activiteiten ze interessant vinden om verder te onderzoeken. Voeg de omcirkelde activiteit(en) toe op de persoonlijke flap.



Suggesties voor de trainer

Help de groep op weg door een kwaliteit centraal te stellen en daar samen bij te bedenken in welke soort activiteit die kwaliteit belangrijk is, bijvoorbeeld:

Oplettend - surveilleren op een schoolplein.

Zorgvuldig - de juiste mensen de juiste spullen geven in activiteitenbegeleiding.

Makkelijk contact maken - mensen op hun gemak stellen tijdens een activiteit.

Handig - klussen bij een sportvereniging of speeltuin.

Als de groep de opdracht moeilijk vindt, onderzoek dan ook andere vermoedens. Mogelijk geeft de omgeving geen toestemming voor activiteiten buitenshuis, zijn de deelnemers onzeker of is er sprake van weerstand. Schroom niet het gesprek over deze onderwerpen aan te gaan. Reageer vanuit zorgzaamheid. Die verbinding wordt vaak gevoeld en kan een deurtje doen opengaan.

Handvatten voor een gesprek hierover:

- > Bespreek de mogelijkheid om de partner of iemand anders uit te nodigen om eens mee in gesprek te gaan.
- > Fouten maken mag, elke fout is een leermoment.
- > Is thuisblijven fijner dan meedoen? Vraag waarom hij of zij dat vindt.
- > Benadruk de gevolgen van niet meedoen: er niet bij horen, weinig contact, ontheemd. Het is belangrijk voor je gezondheid, niet meedoen heeft vaak chronische depressie tot gevolg.

Neem eventueel contact op met de klantmanager om samen te werken aan minder weerstand en betrokkenheid van de omgeving als dat helpend is.

Opdracht 16:

Proefpresentatie



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Elke deelnemer presenteert zichzelf aan de groep.



Leerdoel

Elke deelnemer leert door feedback van groep en trainer om zich zelfbewust en geïnformeerd te presenteren.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

2 uur



Benodigdheden

- > Persoonlijke flaps.
- > Losse kaartjes.



Handleiding

Vraag elke deelnemer zich te richten op de eigen flap en de volgende antwoorden op een kaartje te zetten:

- > Naam:
- > Leeftijd:
- > Mijn dagelijkse bezigheden zijn:
- > Het liefst ben ik bezig met:
- > Wat ik goed kan is:
- > In de toekomst wil ik graag:

De trainer maakt voor zichzelf ook een kaartje en presenteert zichzelf aan de hand van de genoemde punten. Elke deelnemer komt daarna met een eigen presentatie aan de beurt. Geef applaus en positieve feedback aan elke deelnemer.



Suggesties voor de trainer

Afhankelijk van de groep kiest de trainer voor een van de volgende werkvormen:

- > Deelnemers in de kring, op volgorde van zitplaats presenteren.
- > Deelnemers in de kring, mensen mogen een opvolger kiezen na hun eigen presentatie.
- > Deelnemers komen voor de groep staan om te presenteren.

Zorg dat elke deelnemer een compliment ontvangt en een tip om het de volgende keer nog beter te doen. Pas de eisen die je stelt aan aan het niveau van de deelnemer. Hou het licht en positief.

Doe vooraf een stemoefening om de aandacht te vestigen op de noodzaak van verstaanbaarheid. Het is belangrijk dat degene die presenteert goed verstaanbaar is.

Opdracht 17:

Vorbereiding op bezoek!



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Vorbereiding op de komst van sprekers en uitgebreide informatie over werkplekken voor onbetaald werk.



Leerdoel

Deze oriëntatie bestaat uit vijf onderdelen en bijbehorende leerdoelen.

1. Deelnemers krijgen eerste informatie over (onbetaalde) participatie ([opdracht 9](#))
2. Excursie naar organisaties die met en voor vrijwilligers werken ([opdracht 12](#))
3. Reflectie op excursie ([opdracht 13](#))
4. Vragen formuleren voor organisaties in het kader van participeren ([opdracht 17](#))
5. Deelnemers krijgen een uitgebreide introductie over de participatiemogelijkheden in de gemeente ([opdracht 18](#)).



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

15 minuten



Benodigdheden

Flap.



Handleiding

Ga met de groep in gesprek over vrijwilligerswerk en de vragen die ze nog hebben:

- > Welke dingen weten we al over vrijwilligerswerk en andere vormen van participatie?
- > Wat was ook alweer positief en niet zo positief tijdens de excursies?
- > Wat zou je nog willen weten?
- > Wat gaan we vragen?

Zet de vragen op een plenaire flap.



Suggesties voor de trainer

Informeert je tussen de trainingsbijeenkomsten goed over het aanbod in de gemeente en de eisen.

Opdracht 18:

Bezoek!



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers krijgen een introductie in de gemeentelijke participatiemogelijkheden.



Leerdoel

Deelnemers krijgen een realistisch beeld van de behoeften en mogelijkheden in de gemeente.

Deze oriëntatie bestaat uit vijf onderdelen en bijbehorende leerdoelen.

1. Deelnemers krijgen eerste informatie over (onbetaalde) participatie ([opdracht 9](#))
2. Excursie naar organisaties die met en voor vrijwilligers werken ([opdracht 12](#))
3. Reflectie op excursie ([opdracht 13](#))
4. Vragen formuleren voor organisaties in het kader van participeren ([opdracht 17](#))
5. Deelnemers krijgen een uitgebreide introductie over de participatiemogelijkheden in de gemeente ([opdracht 18](#)).



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

1 uur



Benodigdheden

- > Brochures.
- > Filmpjes met interviews van plaatselijke organisaties die vrijwilligers werven en begeleiden zoals sportverenigingen, buurthuizen, speeltuinen, sociale of ecologische projecten.
- > Sprekers uit de praktijk met informatie over:
 - Activiteiten: naast abstracte inhoud ook concrete voorbeelden.
 - Kwaliteiten die nodig zijn in het werk.
 - De doelgroep.
 - Foto's en filmpjes.



Handleiding

Zoals eerder gezegd heeft de gemeente de bijdrage van de inburgeraars nodig, en voor de deelnemers is het belangrijk om mee te gaan doen.

Introduceer de verschillende plekken waar deelnemers mogelijk vrijwilligerswerk kunnen doen. Dat kan door middel van brochures, filmpjes met interviews van plaatselijke organisaties die vrijwilligers werven en begeleiden zoals sportverenigingen, buurthuizen, speeltuinen, sociale of ecologische projecten.

Ook kan de trainer sprekers uitnodigen die iets vertellen over de mogelijkheden die er in de gemeente zijn. Denk aan iemand van de vrijwilligersvacaturebank.

Mogelijke onderwerpen voor de sprekers:

- > Wat spreekt deelnemers aan?
- > Wat is spannend?
- > Zien ze mogelijkheden voor een andere invulling van hun dag?



Suggesties voor de trainer

Informeer je tussen de trainingsbijeenkomsten goed over het aanbod in de gemeente en de eisen die de ontvangende partij stelt aan vrijwilligers. De sprekers en gastheren/vrouwen fungeren als vraagbaak, maar de trainer zal ook antwoord moeten kunnen geven op vragen hierover van de deelnemers.

Opdracht 19:

De vraag



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Deelnemers bedenken wat ze aan hun publiek willen vragen in hun eindpresentatie.



Leerdoel

Vastleggen van de volgende stap op het gebied van participatie.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

30 minuten



Benodigheden

- > Foto's van plekken waar vrijwilligerswerk gedaan kan worden.
- > Persoonlijke flaps.



Handleiding

De deelnemers hebben nu alle benodigde informatie:

- > Informatie over Nederland en waarom het belangrijk is om (buiten de eigen familie) mee te doen in dit land.
- > Informatie over de eigen mogelijkheden en kwaliteiten.
- > Informatie over de mogelijkheden in de gemeente.

Ga met de groep in gesprek over het vervolg:

- > Wat is nu de volgende stap?
- > Wie zouden ze willen spreken?
- > Waar zouden ze willen kennis maken?
- > Waar zouden ze een ochtend of middag willen meedoen?

Vraag de deelnemers om in tweetallen tot een vraag te komen die ze kunnen stellen tijdens hun persoonlijke eindpresentatie. Afgevaardigden van vrijwilligersorganisaties zullen daar aanwezig zijn. Bespreek de uitkomsten plenair en help elkaar waar nodig om voor iedereen tot een concrete vraag te komen.



Suggesties voor de trainer

Zorg dat de vragen zo concreet zijn dat afgevaardigden van vrijwilligersorganisaties op de vraag in kunnen gaan door een concrete afspraak te maken om een keertje mee te draaien, een netwerkgesprek te regelen of een afspraak om kennis te komen maken.

Opdracht 20:

Eindpresentatie



Korte omschrijving van het programmaonderdeel

Presenteren voor relevant publiek.



Leerdoel

Deelnemers presenteren zich zelfbewust en geïnformeerd aan een relevant publiek.



Doelgroep

Alle inburgeringsplichtigen.



Duur

2 uur



Benodigheden

- > Kaartjes met puntsgewijze informatie per deelnemer (zie ook [opdracht 16](#)).
- > Powerpoint met een foto van de deelnemer die presenteert en zijn of haar expliciete vraag aan het publiek.



Handleiding

Nodig relevant netwerk uit je gemeente uit voor de presentaties van de groep. Vertel iets over de training en het proces dat de deelnemers hebben doorgemaakt. Kondig elke deelnemer apart aan en zet zelf applaus in. Bedank ook elke deelnemer na afloop voor zijn presentatie.



Suggesties voor de trainer

Maak er een feestelijke bijeenkomst van waarin je ook de familie van de deelnemers betreft. Sluit eventueel af met een bloem, een drankje en een hapje.

Besprek binnen de gemeente hoe de follow-up eruitziet. Is dit het einde van de betrokkenheid van de trainer? Wie begeleidt het verdere proces?



