

Vrijwilligerswerk & nieuwkomers



Handreiking voor vrijwilligersorganisaties - 2022

Samenwerken met en voor nieuwkomers

Met ingang van 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering van kracht en zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van deze wet.

In een notendop wil dit zeggen dat een medewerker van de uitvoeringsorganisatie / consulent gekoppeld wordt aan en in gesprek gaat met een **nieuwkomer** d.m.v. een **brede intake**. Deze consulent is gedurende het inburgeringstraject het aanspreekpunt voor deze persoon. Samen stellen zij een **inburgeringsroute** vast en komen tot een **Plan Inburgering & Participatie (PIP)**.

Vrijwilligerswerk kan onderdeel uitmaken van een Plan Inburgering en Participatie. Dat is ook de directe aanleiding voor deze handreiking. Om nieuwkomers / migranten een vrijwilligersplek te bieden is namelijk een samenwerking met veel verschillende vrijwilligersorganisaties gewenst.

De eerste stap is om **vrijwilligersorganisaties** te informeren over de wet en hen te vragen om mee te werken.

Het is niet zo dat vrijwilligersorganisaties overspoeld worden met verzoeken voor een vrijwilligersplek voor een nieuwkomer.

Onze ervaring is dat vrijwilligersorganisaties welwillend zijn, maar niet altijd de tijd of handvatten hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zo ook nieuwkomers) op te vangen in hun midden en te begeleiden. Wat wij terug horen is dat de investering zogezegd groter is dan de opbrengst voor de organisatie zelf.

Vrijwilligerscentrale Doetinchem heeft onderzocht wat de wet in houdt en wat werkt op het gebied van vrijwilligerswerk elders in het land. Daarnaast hebben we vanuit diverse gesprekken met lokale vrijwilligersorganisaties en sleutelpersonen (getrainde migranten / vluchtelingen met vertrouwen vanuit hun eigen gemeenschap die uitleg over en begeleiding geven bij het opbouwen van een leven in Nederland) vernomen wat veelgenoemde knelpunten en aandachtspunten zijn. Met deze handreiking streven wij ernaar om een deel van de knelpunten weg te nemen en wederzijdse verwachtingen op elkaar aan te sluiten.

Wij streven ernaar dat de nieuwkomer op een laagdrempelige en gestroomlijnde manier vrijwilligerswerk kan vinden. En aan de andere kant schetsen we een werkwijze waarmee vrijwilligersorganisaties handvatten krijgen om te begeleiden binnen de bestaande organisatie. We beschrijven een werkwijze waarbij de begeleiding niet ten koste gaat van de dagelijkse werkzaamheden en extra helpende handjes op levert. Kortom een werkwijze waar iedereen wat heeft aan de samenwerking.

Delen van deze handreiking zijn tevens toe te passen op mensen zonder migratieachtergrond, maar met een afstand tot de arbeidsmarkt en / of een behoefte aan extra begeleiding.



Inhoudsopgave

Samenwerken met en voor nieuwkomers	2
--	----------

Samenvatting en stappenplan	4
------------------------------------	----------

Achtergrondinformatie

Welke plek nemen vrijwilligersorganisaties in?	13
---	-----------

Knelpunten, vragen en aandachtspunten	14
--	-----------

Hoe komt een migrant bij een vrijwilligersorganisatie?	18
---	-----------

Bijlagen

- Voorbeelden ter inspiratie	21
- Voorbeeld formulier kennis maken	23
- Voorbeeld getuigschrift & certificaat	27
- Weetjes over bepaalde landen	29
- Onderlegger voor vrijwilligerscentrales / steunpunten	37
- Bronnenlijst	38



Samenvatting en stappenplan

De nieuwe Wet inburgering heeft tot doel dat inburgeringsgerechtigden zo snel mogelijk meedoen in Nederland via een van 3 mogelijke leerroutes.

Het doel van de Wet inburgering 2021 is dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in Nederland. En dat ze daarnaast zo snel mogelijk werk vinden.

Het inburgeren verloopt via een van 3 nieuwe leerroutes:

- De B1 route; een route voor taal en (vrijwilligers)werk.
- De Onderwijsroute; vooral voor jongeren.
- De **zelfredzaamheidsroute**; een route voor inburgeringsplichtigen waarvoor route 1 en 2 te moeilijk is.

Gemeenten zijn verantwoordelijk om statushouders een sluitend inburgeringsaanbod te doen. Dit aanbod bevat:

- Een van de 3 leerroutes
- De module arbeidsmarkt en participatie (MAP)
- En het participatieverklaringstraject (PVT)

Gezinsmigranten en overige migranten kunnen ook gebruik maken van de MAP en de PVT. Zij moeten wel zelf hun leerroute regelen en betalen.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>

De Zelfredzaamheidsroute of Z-route

Deze route is gericht op het beheersen van de Nederlandse taal op een zo hoog mogelijk taalniveau, zodat deze doelgroep uiteindelijk zelfstandig kan deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Hierbij is het streefniveau A1. Deze leerroute is bedoeld voor inburgeringsplichtigen met een lage leerbaarheid waarvan wordt verwacht dat zij veel moeite zullen hebben met het leren van de Nederlandse taal. Dit zijn bijvoorbeeld inburgeringsplichtigen die in het land van herkomst weinig of geen scholing hebben gehad. Het programma bestaat uit twee delen: minimaal 800 uur Nederlandse taalles onder begeleiding van een NT2-docent en minimaal 800 uur aan participatieactiviteiten (dit is inclusief uren voor de Module Arbeidsmarkt en Participatie en het Participatieverklaringstraject). Deze activiteiten worden ingevuld door gemeenten.

Om de Z-route succesvol af te ronden, vindt er een verplicht eindgesprek plaats met de gemeente. Op basis van dit gesprek beslist de gemeente of de inburgeringsplichtige heeft voldaan aan de opgestelde afspraken uit het (PIP). <https://www.nt2.nl/nl/dossier/de-nieuwe-wet-inburgering/het-nieuwe-inburgeringstraject-leerroutes->

Of, en hoe, jullie als vrijwilligersorganisaties meewerken is aan de zelfredzaamheidsroute is aan jullie. Maar op het moment dat jullie plek willen bieden aan nieuwkomers, biedt deze handreiking handvatten om mensen goed op te vangen en mee te laten draaien binnen jullie organisatie.

Door in gesprek te gaan met verschillende vrijwilligersorganisaties en sleutelpersonen van vluchtelingenwerk hebben wij enkele vragen en knelpunten in kaart gebracht. Deze dekken ongetwijfeld de gehele lading niet, maar geven wel richting en inzicht.

Wij horen dat vrijwilligersorganisaties vooral graag willen weten op welke manier ze het beste een plek kunnen bieden aan de nieuwkomer, wat dit organisatorisch vraagt, welke ondersteuning ze kunnen krijgen en wat men moet doen wanneer de samenwerking onprettig verloopt. Van de sleutelpersonen kregen we vooral terug dat zij op zoek zijn naar het belang van het vrijwilligerswerk in relatie tot het, op termijn, verkrijgen van een betaalde baan. Zij hebben, over het algemeen genomen, de verwachting om zo snel mogelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien.

Beide groepen geven aan vooraf inzicht te willen hebben in cultuurverschillen en wederzijdse verwachtingen. Beide groepen hechten aan concrete werkafspraken. Taal, verkeerde verwachtingen en cultuurverschillen worden als voornaamste barrières in de samenwerking genoemd.

Vrijwilligersorganisaties die vrijwilligersplekken willen creëren voor nieuwkomers kunnen gebruik maken van het stappenplan en de verschillende documenten in de bijlagen. Het stappenplan neemt je mee door zes verschillende fasen; voorbereiding, inrichten organisatie, vacature, kennis maken, begeleiden & communiceren en afronden of beëindigen.

Voor wie zich meer in het onderwerp wil verdiepen hebben we achtergrondinformatie opgenomen in deze handreiking. Zowel in enkele aparte hoofdstukken, als via linkjes naar websites en documenten in de teksten.

Wil je aan de slag met nieuwkomers, maar kan je hier extra ondersteuning bij gebruiken of wil je eerst van gedachten wisselen over dit onderwerp? Neem dan contact met ons op via barbara@centrumvrijwilligerswerkhethogeland.nl , of telefonisch via 06-21815772.

1

Vorbereiding

- Verdiep je in de Wet Inburgering
- Bespreek binnen het bestuur / de vrijwilligersgroep of er draagvlak is voor de begeleiding / integratie van (een) nieuwkomer(s) binnen jullie organisatie
- Ga, bij voldoende draagvlak, na wie er een rol wil en kan spelen in de directe begeleiding van de nieuwkomer(s)
- Of **werf hier specifiek een vrijwilligersbegeleider** voor door een vrijwilligersvacature aan te maken.
- [Bespreek als organisatie wat je nodig hebt](#)
- Spreek af wie de verdere voorbereiding op zich neemt

2

Inrichten organisatie

- Ga na of er ondersteuning gewenst is in deze fase. En van wie?
- Bedenk wat de nieuwkomer, zowel zelfstandig als samen met de / een begeleider, binnen jullie organisatie kan doen
- Stel de dag(delen) vast waarop de directe begeleider er is
- Bespreek en bewaak de persoonlijke grens van de vrijwillige directe begeleider
- Bepaal voor welke periode jullie een nieuwkomer willen begeleiden (meerdere vormen zijn mogelijk)
- Informeer eventueel de vrijwilligersgroep dat jullie de organisatie open gaan stellen voor een nieuwkomer (naar eigen inschatting of dit nodig is)

3

Vacature

- Maak een vrijwilligersvacature aan of maak kenbaar bij de vrijwilligerscentrale / steunpunt welke werkzaamheden bij jullie verricht kunnen worden.
- Geef bij een vacature in de tekst aan dat deze specifiek voor een nieuwkomer (duo) is
- Denk goed na over de taal die je gebruikt. Wees kort, bondig en vermijd vaktaal
- Specificeer de periode, dagen en tijden
- Vermeld de juiste contactpersoon. Bij voorkeur met zowel e-mailadres als telefoonnummer.

De vacature wordt / de werkzaamheden worden nu meegenomen in de bemiddelings-gesprekken

Bij interesse wordt er, in principe, per mail contact opgenomen met jullie organisatie.

We verkennen de mogelijkheden voor een zogeheten warme toeleiding (begeleiding naar jullie organisatie toe)

Daar waar nodig wordt er telefonisch contact opgenomen.

4

Kennis maken

- Maak per mail of telefonisch een kennismakingsafspraken
- Wissel telefoonnummers uit en vraag op voorhand waar de persoon van oorsprong vandaan komt
- Verdiep je, voorafgaand aan het kennismakingsgesprek, als begeleider in de cultuur en het land van herkomst van de nieuwkomer
- **Stel een A4 op met informatie over je eigen** organisatie, de werkafspraken en je eigen contactgegevens. Mogelijk tweetalig, wat ook Nederlands en Engels mag zijn. Neem hier ook de contactgegevens van de consulent in op.
- Bevestig de afspraak via mail of WhatsApp. Stuur een routebeschrijving mee en eventueel een foto van de ingang. En biedt de optie dat ze iemand mee mogen nemen als vertrouweling.
- De kans bestaat ook dat ze samen met een begeleider / stagiair vrijwilligerswerk komen doen, als duo.
- **Neem ruim de tijd om kennis te maken** (+/- 2 uur)
- Wacht de nieuwkomer op vlak voor aanvang van de afspraak
- Houdt de begroeting neutraal. Zeg & gebaar "naar binnen", "ga zitten" en "wil je koffie of thee".
- Maak eventueel gebruik van een smartphone tijdens het gesprek voor [Google translate](https://www.google.com/translate) of een andere vertaal app
- Vraag of de nieuwkomer (enigszins) Nederlands spreekt
- Neem de vragen / onderwerpen door van het "voorbeeld formulier kennis maken" (bijlage)
- Geef **eventueel** afsluitend nog een rondleiding

Begeleiden en communiceren

- Communiceer met een mens en niet met 'een vluchteling'
- Bedenk dat wat voor jou vanzelfsprekend is, dit niet zo hoeft te zijn. Zoals zelf lunch meenemen of niet. Of denk juist aan lezen en schrijven. Een nieuwkomer kan tegelijkertijd [analfabeet](#) zijn.
- Zorg voor een welkom gevoel en dat iemand er volwaardig bij hoort
- Geef mensen houvast en vraag naar de beste wijze van communiceren voor hen. Bijvoorbeeld door digitale en papieren ondersteuning; WhatsApp / briefjes
- Helder en concreet communiceren, oftewel simpel en duidelijk houden dus!
- Maak afspraken concreet op verschillende onderwerpen (zie ook vragen en knelpunten pagina 14)
- Stel gesloten vragen of stel juist een concrete keuze voor
- Vat gesprekken samen en toets of het begrepen is
- Spreek waardering uit op momenten dat het goed gaat
- Bespreek met regelmaat of het (nog steeds) aan jullie beide verwachtingen voldoet

Afronden of beëindigen

- Stel vast wat de reden van afronden of beëindigen is
 - a. Nieuwkomer neemt zelf initiatief of termijn is ten einde
 - b. Redenen vanuit de organisatie / moeizame samenwerking
- Plan een exitgesprek / afscheidsmoment
- Bespreek de samenwerking (zie ook formulier kennis maken)
 - a. Bedank de nieuwkomer voor de inzet
 - b. Licht toe waarom je tot het besluit bent gekomen
- Neem op passende wijze afscheid
 - a. Een bedankje (bloemen, lunch etc)
eventueel een getuigschrift of certificaat (bijlage)
 - b. Leg uit of en wat je terugkoppelt aan een consulent
- Bespreek op welke wijze de nieuwkomer later terug kan komen als vrijwilliger (mocht hij / zij en jullie dat willen)
- Ga na, of er / welke werkzaamheden overgenomen moeten worden door een andere vrijwilliger
- Volg de regels van de AVG die jullie organisatie heeft vastgesteld over de termijn van bewaren van de contactgegevens

Wij raden aan om, in het begin, uit te gaan van 1 persoon of duo op te nemen binnen jullie organisatie. Het is van belang dat er voldoende draagvlak is binnen je bestaande vrijwilligersgroep. Is er geen draagvlak? Dan is er mogelijk sprake van weerstand en is nu niet het geschikte moment. Probeer te achterhalen of en welke weerstand er is en stel dezelfde vraag (eventueel) op een later moment nogmaals.

Koppel, bij voorkeur, iemand uit het bestuur aan diegene die de directe begeleiding op zich zal nemen. Dit hoeft overigens niet ingewikkeld of formeel te zijn. Gewoon iemand om een vinger aan de pols te houden. Is er niemand binnen de organisatie die de taak van vrijwilligersbegeleider op zich wil / kan nemen? **Werf hier dan specifiek een vrijwilliger voor.** Een groot voordeel hiervan is dat het geen invloed heeft op het takenpakket van de al bestaande vrijwilliger, dus geen extra 'werkdruk' met zich meebrengt. Daarnaast zal de vrijwilliger die je specifiek hierop werft zich volledig toe kunnen rusten op de begeleiding van de nieuwkomer(s). Het zijn ook hele andere type vrijwilligers die hierop reageren. Affiniteit met de doelgroep en het zijn van een "mensen mens" is van belang bij de persoon die de directe begeleiding op zich neemt. Iemand die streeft naar aansluiten & contact en die bijvoorbeeld ook eens thuis op bezoek gaat bij de mensen / samen gaat eten.

2. Inrichten organisatie

Schrijf verschillende taken op en bedenk wat het de nieuwkomer oplevert. Komt oefenen van taal hier bijvoorbeeld naar voren? Misschien kan iemand rouleren en ervaring op doen met verschillende taken?

Niet alles hoeft samen met de directe begeleider uitgevoerd te worden. Maar het geeft wel houvast wanneer ze samen aanwezig zijn.

LET OP! Op het moment dat je nauw in contact komt met een nieuwkomer bestaat er een kans dat er een beroep op je wordt gedaan met betrekking tot vertalen of instanties. Denk vooraf na over het beroep dat op je vrijwilligers / vrijwillige begeleider kan worden gedaan en [hoe zij nee kunnen zeggen en hun grens aan kunnen geven](#) (info vanaf pag 5). Zie het opbouwen van een netwerk binnen de vrijwilligersorganisatie voor de nieuwkomer **in het teken van vriendschap en niet in de vorm van hulpverlener – cliënt.**

Zie de nieuwkomer (of het duo), in eerste instantie, als een "**boventallige**" vrijwilliger. Houdt er rekening mee dat hij / zij na een bepaalde periode door kan stromen. Maar in de praktijk zijn de mensen in deze leerroute lastiger te bemiddelen naar werk.

3. Vacature

Bij het aanmaken van een vacature is het handig om specifiek te zijn. Geef in de tekst of titel weer dat het specifiek voor een nieuwkomer, of duo, is.

Je kunt er ook voor kiezen om verschillende type werkzaamheden kenbaar te maken bij het Centrum vrijwilligerswerk Het Hogeland. Op die manier voorkom je dat iedereen erop kan reageren. Kun je kiezen voor doelgroep. Dit verwijst alleen naar de doelgroep waarmee de vrijwilliger gaat werken.

Vervolgens wordt de vacature of worden de werkzaamheden meegenomen in bemiddelingsgesprekken.

Bij interesse wordt er, in principe, telefonisch contact opgenomen met jullie organisatie. Daar waar nodig wordt er (samen) telefonisch contact opgenomen. Dit kan het geval zijn wanneer iemand zelf niet kan lezen & schrijven, de taal onvoldoende machtig is of digitaal niet vaardig genoeg.

Het is de bedoeling dat de nieuwkomer zelf terugkoppelt of hij / zij ergens start en wat de werkzaamheden zijn.

4. Kennis maken

Voel je niet ongemakkelijk om met behulp van de telefoon te communiceren. Het kan even vreemd of onpersoonlijk aanvoelen, maar het is een behulpzaam middel wanneer een tolk niet voorhanden is. Een andere optie is om de nieuwkomer zelf iemand mee te laten nemen als vertrouweling. Van belang is om dit af te stemmen. Cultuur en de wijze van kennis maken hangt nauw samen. Geef je een vrouw wel / geen hand bijvoorbeeld.

Door gebruik te maken van WhatsApp, foto's en routebeschrijvingen of door zelf iemand mee te kunnen nemen geef je de migrant houvast. Hij / zij kan bijvoorbeeld de locatie tonen wanneer hij / zij het niet vinden kan. Gebruik van een smartphone is voor de migrant van groot belang. Zij blijven via dit middel dagelijks op de hoogte van hun familie en kennissen die nog verblijven in het land van herkomst en de situatie daar. Daarnaast is het gelijk hun agenda, wegwijzer, vertaalcomputer etc. Je komt ze hier mee tegemoet.

Stel de verwachting over vrijwilligerswerk bij jullie op locatie, waar nodig, bij. Heeft iemand helemaal niet begrepen wat de bedoeling is, verwijs dan eerst terug naar het Centrum vrijwilligerswerk en / of de uitvoeringsorganisatie.

Denk vooraf na wat een goed moment is voor een rondleiding of introductie aan andere collega vrijwilligers. Een eerste afspraak en kennismaking kan namelijk al veel vragen en indrukken achterlaten. De directe begeleider kan (later) een brug slaan tussen de nieuwkomer en de bestaande vrijwilligersgroep zodat deze zich welkom voelt en opgenomen binnen de groep.

5. Begeleiden en communiceren

Voor iedereen is een nieuwe omgeving spannend, maar zeker wanneer gewoonten, taal en omgangsvormen verschillen van wat je gewend bent. Stel vragen om te toetsen of je elkaar begrepen hebt, maar vooral om elkaar te leren kennen. Oprechte nieuwsgierigheid naar en interesse in de ander wordt gevoeld. Mede daardoor voelt iemand zich gezien, begrepen, gewaardeerd en welkom.

Ga met regelmaat na of de nieuwkomer nog op zijn plek is en of jullie samenwerking aan de wederzijdse verwachting voldoet. Hij of zij zal dit namelijk zelf niet snel zeggen. Het helpt om te ervaren dat er ruimte is om zaken uit te spreken.

6. Afronden of beëindigen

De samenwerking stopt wanneer de vrijwilliger hiertoe initiatief neemt (mogelijk vanuit zijn / haar traject) of wanneer jullie als organisatie hiervoor kiezen omdat de samenwerking niet verloopt zoals gewenst.

In beide situaties is het goed de samenwerking zo positief mogelijk af te ronden. Ook beëindigen biedt voor beiden een leermoment.

Neem passend afscheid van elkaar.





Welke plek nemen vrijwilligersorganisaties in?

Bij 'meedoen in Nederland' via een combinatie van taal en participatie en met het streven naar een betaalde baan, denkt men al gauw aan vrijwilligerswerk als 'springplank' voor de volwassen nieuwkomer.

Vrijwilligersorganisaties nemen een belangrijke plek in binnen de uitvoering van deze wet op het gebied van welzijn, het opbouwen van een netwerk, kennis maken met onze taal en de Nederlandse manier van werken.

Het is wenselijk om met een breed scala aan vrijwilligersorganisaties samen te werken. Hoe meer vrijwilligersorganisaties plek en ruimte bieden aan een nieuwkomer, hoe groter de kans is dat iemand op een plek terecht komt die goed bij hem / haar past.

Bij iedere vrijwilliger gaan we uit van interesse en competenties. Dit is bij een nieuwkomer niet anders. Waar de ene persoon zich als een vis in het water thuis voelt binnen een sportkantine, voelt de ander zich prettiger al wandelend achter een rolstoel, op een kinderboerderij, in de natuur of juist in een kantooromgeving etc. Wanneer de werkzaamheden en omgeving aansluiten, zal de motivatie om aan de slag te gaan hoger zijn. Wat vervolgens een positief effect heeft op het inburgeren. Voor de nieuwkomer zelf zal de relatie met toekomstige werkzaamheden daardoor ook makkelijker te leggen zijn. En wanneer zij ervaring op doen in meerdere vrijwilligersfuncties / omgevingen komt dit het leren van de taal ten goede. (na 3 maanden in een keuken ken je het woord bord wel bijvoorbeeld)

En meer organisaties die plek en ruimte bieden aan nieuwkomer(s) betekent ook dat er minder begeleiding nodig is van 1 vrijwilligersorganisatie. Vele handen, maken samen licht werk.

Wanneer jullie binnen de organisatie iemand vrij maken of specifiek werven voor de begeleiding van de nieuwkomer(s), dan kun je beschikken over extra vrijwilligers zonder dat dit ten koste gaat van de dagelijkse werkzaamheden.



Knelpunten, vragen en aandachtspunten

Om zicht te krijgen op verschillende knelpunten en vragen van vrijwilligersorganisaties en migranten zijn we over dit thema in gesprek gegaan met verschillende vrijwilligersorganisaties en met sleutelpersonen die op vrijwillige basis werkzaam zijn bij Vluchtelingenwerk. We sommen op wat we uit die gesprekken als knelpunten, vragen en

aandachtspunten gehoord hebben. Wij realiseren ons dat deze lijst niet alles omvat waar zowel een vrijwilligersorganisatie als een migrant tegen aan kan lopen. De lijst draagt wel bij aan vooraf inzicht te krijgen in elkaar.

Voor vrijwilligersorganisaties

Onderwerp	Knelpunt / Vraag	
Ondersteuning	K V V	Beperkte tijd en menskracht voor begeleiding. Op wie terugvallen in het geval van slechte samenwerking? En zijn er gevolgen voor de migrant? Hoe geven we vorm aan een passende plek binnen onze bestaande organisatie?
Draagkracht	V V	Wat vraagt dit van onze organisatie en manier van werken? Wat vinden en willen onze eigen vrijwilligers?
Cultuurverschil	K V	Omgang met verschillen in cultuur / werkcultuur / omgangsvormen / ongeschreven regels. Hoe wordt de nieuwkomer geïnformeerd over vrijwilligerswerk?
Communicatie	K V V V V	Taalbarrière Hoe maak je een afspraak? Hoe geef je de kennismaking vorm? Hoe weet je of iemand het heeft begrepen of misschien uit beleefdheid ja zegt? Van welke hulpmiddelen kun je gebruik maken?

Voor migranten

Onderwerp	Knelpunt / Vraag	
Het fenomeen vrijwilligersorganisaties	K	Niet bekend met vrijwilligersorganisaties

	K	Associatie met betaald werk
Verwachtingen	K	Wil zo snel mogelijk betaald werk
	K	Verwarring over werkzaamheden en doel
Perspectief	K	Alle handelingen staan in het licht van (een opstap naar) betaald werk
	V	Hoe lang moet men vrijwilligerswerk doen?
	V	Hoe is dit een opstap naar betaald werk?
	V	Met welk doel doet men dit?
Kennis van de cultuur	K	Verkeerd begrepen worden
	K	Ervaren weinig interesse in hun voorgeschiedenis en land van herkomst / cultuur
Afspraken / contract	V / K	Kunnen er vaste afspraken gemaakt worden? Flexibel inplannen is lastig. Regels in contract moeten duidelijk zijn. Hetzelfde geldt voor; werktijden, pauze tijden, roken wel / niet? Waar te eten en eten zelf meenemen of niet?
De taal leren	V	Kan men voldoende Nederlands leren en oefenen?
Kennismaking	V	Vooraf duidelijkheid over de te bespreken onderwerpen zodat men het kan voorbereiden.
Kennismaking	K	Er is geen tolk aanwezig.
Kennismaking	V	Is er ruimte voor uitwisseling over respect, cultuur en tradities?
Afspraken	V	Duidelijkheid over afmelden. Wanneer kan dit, wanneer niet? Wat als je te laat komt? Hoe om te gaan met discriminatie?
Afspraken	V	Is er een vergoeding?
Voortgang	V	Regelmatig de voortgang bespreken, voldoet het van beide kanten nog aan de verwachting?
Taal	K	Nagaan wat behoefte is, juist mondeling of schriftelijk communiceren en waar juist mee te oefenen?
Taal	K	Veel Nederlands kost veel energie. In de pauze helpt het om even in de eigen taal te kunnen spreken (bijvoorbeeld bij een duo of per telefoon). Dit is niet uit desinteresse.

Zichtbaar wordt dat vrijwilligersorganisaties met name vragen hebben en de nieuwkomers meer knelpunten ervaren.

- Vrijwilligersorganisaties willen graag weten hoe ze het beste een plek kunnen bieden aan de nieuwkomer. Wat dit organisatorisch van hen vraagt en welke ondersteuning ze hierbij kunnen krijgen.
- De nieuwkomer is vooral op zoek naar het belang van het vrijwilligerswerk in relatie tot het, op termijn, verkrijgen van een betaalde baan. Zij willen zo snel mogelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien.

Aandachtspunten

- Het eerste aandachtspunt is om aandacht te hebben voor dit bovenstaande verschil. Als vrijwilligersorganisatie wil men de nieuwkomer te helpen, hem of haar kennis te laten maken met ons land, onze werkwijze, onze mensen en onze taal. De migrant ervaart het eerder als een (mogelijk onlogische) tussenstap naar zelfstandigheid.
- Het is belangrijk dat zowel de gemeente als uitvoeringsorganisatie helder voor ogen hebben wat ze van vrijwilligersorganisaties verwachten. En dat zij bij die verwachting nadenken over de **ondersteuning** die hierbij **ook voor vrijwilligersorganisaties** nodig is.
- In het voortraject (brede intake & PIP) is voor de nieuwkomer heldere uitleg over vrijwilligerswerk / vrijwilligersorganisaties van belang.
Met welke **doel** gaat men het vrijwilligerswerk doen **en voor hoe lang**? Is het de bedoeling dat men op meerdere plekken mee gaat draaien of juist op 1 plek voor een langere tijd? Hoe verhoudt het vrijwilligerswerk zich tot betaald werk? Kortom; welk doel dient het?
- Taal; De woorden waar gebruik van wordt gemaakt zijn essentieel om een verkeerde verwachting te voorkomen. De ene persoon heeft baat bij schriftelijke communicatie en de volgende bij mondelinge. Welk niveau heeft iemand? Is er misschien sprake van analfabetisme? Iedereen heeft zo zijn eigen voorkeur om te leren.
- Om een zo goed mogelijke match te maken is een breed aanbod vanuit vrijwilligersorganisaties wenselijk. Er is dan makkelijker een directe relatie met toekomstige werkzaamheden te vinden voor de nieuwkomer. En de (tijds)investering die je als vrijwilligersorganisatie doet is per saldo minder groot.
 - Het helpt wanneer er klussen zijn met een verschillende tijdsduur (een maand, 3 maanden, half jaar etc)
 - Denk aan plekken voor mannen én vrouwen
 - Zeker voor vrouwen kan ontmoeting nog een stap voorafgaand aan vrijwilligerswerk zijn
 - Algemene uitleg over vrijwilligerswerk in meerdere talen is ondersteunend.
 - Bij de uitvoeringsorganisatie
 - En gericht op je eigen vrijwilligersorganisatie
 - Een tolk, Google translate (vertaal app) of zelf iemand meenemen als vertrouweling kan uitkomst bieden bij een kennismaking / gesprek.
- Voor vrijwilligersorganisaties is het van belang dat zij **ondersteuning** kunnen krijgen bij zowel het inrichten van hun organisatie voor deze doelgroep als bij de begeleiding zelf van een

migrant binnen de organisatie. Het Centrum Vrijwilligerswerk kan hier een rol spelen. Samen met Vluchtelingenwerk en de sleutelpersonen kan men wellicht ook trainingen organiseren wanneer hier behoefte aan is.

- Kennis maken met en inzicht hebben in andere culturen is aan te raden op het moment dat vrijwilligersorganisaties de stap zetten om specifieke vacatures aan te maken voor deze doelgroep. In deze handreiking is beperkte informatie opgenomen over een aantal landen. Het betreft de gebieden waar, op dit moment, de meeste migranten vandaan komen. In direct contact helpt het om **oprecht nieuwsgierig** te zijn naar de ander en diens gewoonten en gebruiken. Een goede tweede stap is een training voor vrijwilligers in cultuur sensitief werken, inclusief gesprekken met sleutelpersonen. Wanneer hier behoefte aan is kan het Centrum Vrijwilligerswerk dit, samen met vluchtelingenwerk, organiseren. Vooral de vrijwilliger binnen de organisatie die direct met de migranten aan het werk zal gaan doet er goed aan zich te laten informeren en trainen.
- Op het gebied van communicatie zijn er tegenwoordig een behoorlijk aantal hulpmiddelen waarover men direct kan beschikken, zonder tussenkomst van een tolk. Een tolk is niet zo maar voorhanden en / of te bekostigen door een vrijwilligersorganisatie. Werken met een smartphone en specifieke apps werkt zeer ondersteunend. Veel nieuwkomers maken al veel gebruik van hun telefoon. Het is niet alleen een belangrijk middel om in contact te blijven met vrienden en familie die nog in het land van herkomst verblijven, maar ook een prima middel om je weg te vinden in onze gemeente en afspraken te noteren. Heel letterlijk door gebruik te maken van de agenda, een app als Google maps, maar ook om te vertalen. Alle informatie op 1 plek, waardoor het hen ook makkelijker maakt om bepaalde zaken te laten zien aan een consulent of taalmaatje.
- Bij het eerste contact is het belangrijk om ruim de tijd te nemen om kennis te maken. Ruimer dan bij een kennismaking met een Nederlandse of Nederlandssprekende vrijwilliger. Waar mogelijk maak je gebruik van de verkregen informatie van de vrijwilligerscentrale en / of de uitvoeringsorganisatie. Misschien heeft de nieuwkomer er behoefte aan om te weten wat er besproken gaat worden, zodat hij / zij zich kan voorbereiden?
- De nieuwkomer ziet graag wat de relatie is tussen het vrijwilligerswerk en zijn / haar toekomst. Wat levert het hen op?
- Maak vooraf duidelijke afspraken over welke dag(delen) iemand komt en tussen welke tijden. En spreek af hoe en wanneer iemand zich af kan melden. Geen zin hebben is geen goede reden, maar een afspraak bij de school van je kinderen bijvoorbeeld wel. Leg uit waarom het belangrijk is om in contact te blijven met elkaar.



Hoe komt een migrant bij een vrijwilligersorganisatie?

In het kort:



Nieuwkomer vestigt zich in de gemeente.



Nieuwkomer wordt gekoppeld aan consulent van de uitvoeringsorganisatie



Brede intake



Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) met o.a. de leerroute, participatie-verklaringstraject (PVT) & module arbeidsmarkt & participatie (MAP)

Gezinsmigranten en overige migranten kunnen ook gebruik maken van de MAP en de PVT. Zij moeten wel zelf hun leerroute regelen en betalen.



Vrijwilligerswerk maakt onderdeel uit van het PIP?



De nieuwkomer maakt op andere wijze kennis met de Nederlandse samenleving en / of het arbeidsproces.



Vrijwilligersorganisaties melden voor hun passende vrijwilligersvacatures of werkzaamheden aan bij de Vrijwilligerscentrale



Nieuwkomer wordt verwezen naar (de vacaturebank van) de Vrijwilligerscentrale voor een passende plek bij een vrijwilligersorganisatie.



Op basis van interesse en beschikbare vrijwilligersfuncties / werkzaamheden gaat men samen met de nieuwkomer op zoek naar een passende plek. Per mail wordt contact opgenomen met de betreffende organisatie.

- Op deze manier is er is 1 loket voor (individuele) nieuwkomers om vrijwilligerswerk te vinden.
- Vooraf is het voor nieuwkomers van wezenlijk belang is dat men, vanuit de uitvoeringsorganisatie, een heldere uitleg geeft over vrijwilligerswerk, wat het doel is van het doen van vrijwilligerswerk door de nieuwkomer en dat verwachtingen over en weer uitgesproken zijn.
- Vervolgens is het aan de vrijwilligersorganisatie en de nieuwkomer om contact te maken, elkaar te leren kennen en samen te gaan werken.



- Voorbeelden ter inspiratie
- Voorbeeld formulier kennis maken
- Voorbeeld getuigschrift & certificaat
- Weetjes over bepaalde landen
- Bronnenlijst



Er zijn door het land heen meerdere werkwijzen, ervaringen en projecten te vinden die als succesvol voorbeeld kunnen dienen. Wij plaatsen er hier enkele om van te kunnen leren en die tevens deels als inspiratie hebben gediend voor deze handreiking en / of lokaal actief zijn.

1. Aan de slag

De kern van de 'aan de slag' methode is asielzoekers via een vrijwilligerscentrale vanuit een COA koppelen aan maatjes en bestaande vrijwilligersklussen ten behoeve van vroege integratie en participatie.

<https://www.vrijwilligerswerk.nl/themas/vrijwilligersbeleid-management/meedoen+vanaf+dag+1/default.aspx>

Informatie wordt in meerdere talen aangeboden.

<https://www.vreemdelingenvisie.nl/vreemdelingenvisie/2018/04/leg-mij-uit>

2. Aan de slag – ervaringen & succesfactoren

<https://www.divosa.nl/sites/default/files/vluchtelingencongres-2018-statushouders-en-vrijwilligerswerk-een-gouden-combinatie.pdf>

- Belang van sociaal netwerk
- Nieuwe sociale netwerken creëren
- Ontmoeting door samen aan de slag te gaan, nieuwkomers en Nederlanders
- Meedoen vanaf dag 1

Succesfactoren:

- Toeleiding vormgeven samen met nieuwkomers
- Aansluiten bij laagdrempelige vrijwilligersactiviteiten
- In kleine groepjes met warme toeleiding en begeleiding
- Samenwerkingsverbanden en processen effectief inrichten

3. Handleiding voor een geslaagde samenwerking - Vrijwilligers Centrale Regio Alkmaar (2017)

<https://docplayer.nl/65111442-Nieuwkomers-en-vrijwilligerswerk.html>



Voorbeeld formulier kennis maken

(tevens checklist)

Vooraf; Houdt de kennismaking klein en gericht op de concrete werkzaamheden en werkafspraken van de nieuwkomer. De missie / visie / doel en opzet van je organisatie zijn niet van toepassing en die informatie minder relevant voor dit type vrijwilliger.

Datum

Naam begeleider		Naam vrijwilliger	
Telefoonnummer		Telefoonnummer	
e-mailadres		e-mailadres	
Naam organisatie		Naam contactpersoon Laborijn	
Werkadres		Telefoonnummer / e- mailadres	

_____ (naam begeleider) en _____ (naam vrijwilliger) gaan een

samenwerking aan van _____ (datum) tot _____ (datum)

Informatie over de organisatie & werkzaamheden

Geef hier een korte toelichting over de organisatie gericht op de werkzaamheden, zoals “wij schenken koffie in voor oudere mensen” of “wij maken pakketten met eten voor mensen die dit niet zelf kunnen betalen” ...

Beeld van vrijwilligerswerk?

Waarom is er voor deze vacature / onze organisatie gekozen?

Wat wil de vrijwilliger leren op deze plek?

Hoe gaan we oefenen met taal?

Hoe ziet de (gewenste) toekomst er uit voor deze vrijwilliger?

Zijn er bepaalde omgangsvormen waar we rekening mee moeten houden? Specifiek man / vrouw?

Vanuit de vrijwilliger?

Vanuit de organisatie?

Over welke concrete werkzaamheden gaat het? (schets een 'werkdag')

Op welke dagen of dagdelen komt de vrijwilliger werken?

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Ochtend	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Middag	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avond	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Exacte tijden hier vermelden

Afmelden? Dit spreken we af

Omcirkel wat van toepassing is:

We bespreken *elke werkdag / per twee weken / per maand / anders* hoe het gaat. Ook of de verwachtingen nog kloppen van beide kanten.

Communicatie:

De vrijwilliger vindt het prettig om herinneringen te krijgen?

Ja / nee

We communiceren vooral per

E-mail / WhatsApp / op papier

Om elkaar beter te verstaan maken we gebruik van

Bespreek de volgende onderwerpen naar behoefte:

☐ omgang met de begeleider ('de baas')

☐ geloof

☐ hoe zit het met lunch / dieet wensen?

☐ veiligheid

☐ pauzes

☐ roken

☐ veiligheid

☐ feestdagen

Overige onderwerpen:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Getuigschrift

Hierbij verklaart _____ (naam begeleider), dat _____, geboren op _____, woonachtig in _____, bij ons werkzaam is geweest als

Heeft gedurende die periode de volgende werkzaamheden verricht:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Mocht u meer informatie willen over het functioneren van _____ dan nodigen wij u van harte uit om contact op te nemen met _____ via _____ (e-mail) of via _____ (telefoonnummer)

Hoogachtend,

Naam

Handtekening

Maak zelf een certificaat



Of maak gebruik van een tool zoals [Europass](#) of [digitale 'badges'](#).

Weetjes over bepaalde landen

1. Afghanistan
2. Eritrea
3. Irak
4. Iran
5. Somalië
6. Syrië
7. Oekraïne

Wist je dat...

Rustig en langzaam praten belangrijk is?
Nederlands is namelijk moeilijk.

Het daarom erg prettig is om tijdens de
pauze even met een landgenoot te praten.

Het niet in de ogen aankijken van iemand en
de armen over elkaar houden juist een teken
van respect kan zijn?

Afspraken niet overal zo strak zijn als hier in
Nederland en dat best wennen kan zijn.

A f g h a n i s t a n

In Afghanistan, in Centraal-Azië, heerst al decennialang oorlog. Grote delen van het land zijn onveilig, veel Afghanen zijn hun land ontvlucht. Bijna een kwart van de vluchtelingen wereldwijd is afkomstig uit Afghanistan.

Na de aanslagen van 11 september 2001 starten de Verenigde Staten een militaire operatie in Afghanistan om de trainingskampen van Al Qaida te vernietigen. De regering van de Taliban wordt verdreven en er komt een nieuwe regering. Maar de Taliban is niet definitief verslagen. De veiligheidssituatie verslechterd al jaren. Met name na de terugtrekking van de internationale troepen. Er wordt gevochten in grote delen van het land, vooral in het zuiden en oosten. De Taliban rukte op en krijgt steeds meer districten in handen. Ook Islamitische Staat (IS) is inmiddels actief in Afghanistan.



De situatie voor vrouwen en meisjes in Afghanistan is heel slecht.

Geweld komt veel voor en er is weinig bescherming.

Etnische minderheidsgroepen kunnen in Afghanistan gevaar lopen.

Een voorbeeld hiervan zijn de sjjiitische Hazara's: zij worden regelmatig ontvoers, gemarteld of gedood.

Bekeerlingen en atheïsten lopen grote risico's gedood te worden.

LHBT'ers worden vervolgd.

Mensen die gewerkt hebben voor buitenlandse troepen (zoals tolken) zijn een doelwit van de Taliban.

Minderjarige jongens kunnen door de Taliban gerekruteerd worden om te vechten of gebruikt worden als 'dansjongens'. Dit betekent dat jonge mannen als vrouw worden verkleed en moeten dansen voor een mannelijk publiek en seksuele contacten moeten hebben met hun 'eigenaar'.

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) woonden er per 1 januari 2019 zo'n 49.122 Nederlanders met een Afghaanse migratieachtergrond in Nederland.

Officiële talen

Dari en Pasjtoe

Hoofdstad

Kaboel

Feestdagen



Eritrea, in het oosten van Afrika, kent een van de meest onderdrukkende regimes ter wereld. Kritiek op de regering is verboden en tegenstanders worden gearresteerd. De dienstplicht, die meer dan tien jaar kan duren, is voor velen een reden om te vluchten.

Eritrea wordt ook wel het Noord-Korea van Afrika genoemd. Sinds 1993 zijn er geen nationale verkiezingen meer gehouden. Veel mensen ontvluchten Eritrea vanwege de dienstplicht. Deze duurt officieel 18 maanden, maar kan in de praktijk oplopen tot meer dan tien jaar. Daarnaast blijft een Eritreeër tot zijn vijftigste als reservist dienstplichtig. Deserteurs en dienstweigeraard worden wreed bestraft en ook familieleden lopen het risico te worden opgepakt. Eritreeërs mogen hun land niet verlaten zonder toestemming van de Eritrese autoriteiten. Ze moeten eerst een uitreisvisum aanvragen. In de praktijk krijgt echter bijna niemand zo'n uitreisvisum. Wie het land illegaal probeert te ontvluchten, loopt de kans te worden neergeschoten.



Kritiek op de regering wordt niet getolereerd. Critici van het regime lopen dan ook een groot risico om te worden opgepakt en slachtoffer te worden van marteling en mishandeling.

Er is geen persvrijheid. Hierdoor lopen kritische journalisten gevaar.

In Eritrea worden niet alle religies erkend. Religieuze minderheden lopen hierdoor het risico te worden vervolgd.

Deserteurs, dienstweigeraars en hun familie lopen kans te worden opgepakt en mishandeld.

Op 1 januari 2020 wonen in Nederland 20.978 mensen met een Eritrese achtergrond (bron: CBS)

Officiële talen	Tygrinya
Hoofdstad	Asmara
Feestdagen	



Irak, in het Midden-Oosten, kent een roerige geschiedenis. Een brute dictatuur, een achtjarige oorlog met buurland Iran en een oorlog met Koeweit. Na het afzetten van Saddam Hoessein en vervolgens vertel van het Amerikaanse leger, zijn grote delen van het land nog steeds erg onveilig.

In 2014 raakte de Iraakse regering, als gevolg van aanvallen en grootschalige operaties van terreurgroep Islamitische Staat (IS), de controle kwijt over grote delen van Noord- en West-Irak. De Koerdische Peshmerga beschermt de eigen regio tegen IS. In de gebieden die IS onder controle heeft, voert zij een schrikbewind. In de hevige strijd met IS zijn ook vele overwegend sjiitische burgermilities (weer) actief geworden. Zij worden beschuldigd van vele mensenrechtenschendingen, met name tegen soennieten, die er vaak van verdacht worden IS te steunen.

الله أكبر



Homoseksuelen en lesbiënnes lopen groot gevaar in Irak.

Religieuze en etnische minderheden, zoals christenen (onder wie bijvoorbeeld de Armeniërs en Arameeërs, Mandeeërs), Jezidi, Shabak, Kaka'i en Turkmenen worden als doelwit gezien en vaak vervolgd.

Allenstaande vrouwen zijn kwetsbaar. Zij kunnen slachtoffer worden van geweld, verkrachting of mensenhandel.

Soennieten kunnen gevaar lopen in Bagdad, met name als ze uit provincies komen waar IS sterk aanwezig is.

In Nederland doen 621 Irakezen een eerste asielaanvraag in 2019, in 2020 tot en met september zijn dat er 244 (Bron: IND Asylumtrends)

Officiële talen

Arabisch en Koerdisch

Hoofdstad

Bagdad

Feestdagen



EXECUTIES

BEPERKTE VRIJHEID

STRENG ISLAMITISCH

IRAN

Sinds de revolutie van 1979 en het afzetten van de sjah is Iran een Islamitische republiek. In 2013 werd Rohani verkozen tot president met een boodschap van gematigde hervormingen. De mensenrechtensituatie in het land is echter onverminderd slecht. Bekeerlingen, homoseksuelen en opposanten lopen gevaar.

Het regime maakt zich schuldig aan mensenrechtenschendingen zoals arrestaties, verdwijningen, veroordelingen na oneerlijke processen, mishandeling en foltering. Ook is het aantal executies de afgelopen jaren gestegen. De persvrijheid en vrijheid van meningsuiting worden verregaand beperkt. Individuen kunnen de regering niet openlijk of privé bekritisseren zonder dat daarop met vergeldingsmaatregelen wordt gereageerd.



Politieke oppositie, regeringscritici, journalisten en vrouwen- en mensenrechtenactivisten lopen risico op arrestatie, verdwijning, marteling en achtervolging.

Op gedrag dat in strijd is met de islam, bijvoorbeeld het gebruik van alcohol, het hebben van een buitenechtelijke relatie of overspel staan zware straffen. Te denken valt aan zweepslagen of zelfs dood door steniging.

LHBT'ers lopen het risico slachtoffer te worden van willekeurige arrestatie en marteling.

Etnische en religieuze minderheden waaronder christenen, Arabische Iraniërs, baha'i en soefi's lopen risico slachtoffer te worden van geweld, arrestaties en gevangenisstraffen op basis van hun religieuze overtuiging en / of cultuur. Afghaanse vluchtelingen lopen risico uitgezet te worden naar Afghanistan.

In de eerste helft van 2016 doen 581 Iraniërs een asielaanvraag in Nederland (IND asylum Trends).

Officiële talen

Perzisch (Farsi)

Hoofdstad

Teheran

Feestdagen



[Klik hier voor meer informatie](#)

AL-SHABAAB

SHARIA

BOMAANSLAGEN

Somalië

Veel Somaliërs zijn hun land ontvlucht omdat er al jaren een conflict gaande is. De Somalische regering heeft maar een deel van het land onder controle, de rest is in handen van Al-Shabaab en andere groeperingen. Burgers hebben er dagelijks te lijden onder geweld.

De radicaal-islamitische groepering Al-Shabaab heeft grote delen van het platteland van Centraal- en Zuid-Somalië in handen. Hier heerst een klimaat van onderdrukking. Onder hun strikte interpretatie van de sharia zijn muziek, films, sport en bepaalde kleding verboden. Weigering de regels te gehoorzamen kan leiden tot zware bestraffing, zoals zweepslagen en detentie. De veiligheidssituatie is in veel gebieden slecht. Het Somalische leger en AMISOM (de missie van de Afrikaanse Unie) vechten tegen Al-Shabaab, maar er zijn ook gevechten tussen de clans. Alle partijen in het conflict plegen mensenrechtenschendingen tegen burgers, zoals moord en verkrachting. In gebieden die in handen zijn van de Somalische regering, voert Al-Shabaab geregeld bomaanslagen uit op belangrijke personen. Hierbij vallen ook vaak doden onder de burgerbevolking.



De situatie voor vrouwen en meisjes is slecht. Er is veel (seksueel) geweld en vrijwel geen bescherming.

Etnische minderheden worden achtergesteld en kunnen gevaar lopen.

In gebieden waar Al-Shabaab aan de macht is of waar gevochten wordt is het voor burgers gevaarlijk.

Mensen die geassocieerd worden met de overheid en de internationale gemeenschap, lopen risico slachtoffer te worden van een aanslag door Al-Shabaab. Dit zijn bijvoorbeeld leden van de regering en parlement, ambtenaren, medewerkers van hulporganisaties en journalisten.

Er is sprake van gedwongen rekrutering en gedwongen huwelijken met Al-Shabaab-leden

Begin 2016 wonen in Nederland 39.465 Somaliërs (2016, CBS).

Officiële talen

Somalisch

Hoofdstad

Mogadishu

Feestdagen



[Klik hier voor meer informatie](#)

De burgeroorlog die tot op de dag van vandaag Syrië in zijn greep houdt, komt voort uit een vreedzame burgeropstand tegen het regime van Bashar al-Assad in 2011. Sindsdien zijn al meer dan 400.000 doden gevallen. In de burgeroorlog strijden het regime en meerdere oppositiegroepen, waaronder Islamitische Staat (IS) om de macht.

De burgeroorlog in Syrië heeft miljoenen mensen ertoe gedwongen hun huizen te verlaten. dagelijks vallen er burgerslachtoffers door bombardementen, beschietingen, mortiergranaten en ander oorlogsgeweld. Zowel het Syrische leger als Islamitische Staat (IS) maakt zich schuldig aan grootschalige mensenrechtenschendingen en oorlogsmisdaden. Het regime en IS worden ervan beschuldigd hierbij gebruik te maken van chemische wapens.



Politieke activisten en personen die problemen hebben met lokale gewapende groeperingen lopen gevaar.

Religieuze en etnische minderheden, zoals alawieten, christenen (waaronder bijvoorbeeld de Armeniërs en Arameeërs), druzen, ismaelieten, sjiieten, yezidi, Joden, Koerden Palestijnen en Turkmenen, kunnen gevaar lopen.

Verkrachting en seksueel geweld worden als methode van oorlogsvoering gebruikt. Vooral vrouwen en meisjes zijn hiervan het slachtoffer.

LHBT'ers worden blootgesteld aan vervolging door het Syrische leger en militante groeperingen.

Kinderen, onder wie alleenstaande kinderen, lopen het risico gerekruteerd te worden door gewapende groeperingen.

Het aantal Syriërs in Nederland steeg om van 11.665 in 2013 naar 98.090 in 2019 (wikipedia)

Officiële talen

Arabisch, Koerdisch, Armeens

Hoofdstad

Damascus

Feestdagen



In de vroege ochtend van 24 februari 2022 vielen Russische troepen vanuit de Krim, Belarus en het oosten Oekraïne binnen. Er worden willekeurige aanvallen uitgevoerd in gebieden waar veel burgers wonen en op beschermde gebouwen zoals ziekenhuizen. Een groeiend aantal mensen probeert vanwege het oorlogsgeweld Oekraïne te verlaten.

De oorlog in het oosten van Oekraïne is een gewapend conflict in het Donetsbekken (de Donbas) in het oosten van Oekraïne tussen separatistische groeperingen die door het Russische leger worden gesteund. Het conflict ontstond in het voorjaar van 2014, nadat de Oekraïense president Viktor Janoekovytsj in februari was afgezet na pro-westerse betogingen en Rusland de Krim bezette. Dit leidde vervolgens tot protesten in de oostelijke en zuidelijke delen van de Oekraïne.

Het conflict zorgde voor verdere verslechtering van de relaties tussen Rusland en het Westen. In de jaren tussen 2014 en 2022 heeft het Westen, met name de VS, Oekraïense militairen gesteund met wapens, opleiding, gezamenlijke oefeningen en geld.

Het Russisch-Oekraïens conflict van 2021-2022 is een escalatie van deze laatste oorlog. Op 22 februari 2022 erkende president Poetin de zelfbenoemde volksrepublieken Donetsk en Loehans. Drie dagen later viel Rusland Oekraïne binnen, met een rechtstreekse oorlog tot gevolg.



Oekraïense mannen tussen de 18 en 60 mogen het land niet uit. De door Volodymyr Zelensky afgekondigde mobilisatie betekent niet dat elke man die daar toe in staat is onmiddellijk zichzelf bewapenen moet. Maar het is verboden het land te ontvluchten. Ze moeten paraat staan om het te verdedigen tegen de Russische invasie.

Burgers lopen het risico om slachtoffer te worden van oorlogsgeweld zoals bombardementen. Er is sprake van willekeurige aanvallen, zo ook op beschermde gebouwen zoals ziekenhuizen.

Er zijn sinds 24 februari 4,019,287 Oekraïners op de vlucht (2022 , UHNCR)

Oekraïners zijn Europeanen en hebben het recht om vrij ons land in te reizen. Een asielaanvraag is dus niet nodig om legaal in Nederland te verblijven. Wel staat het vluchtelingen uit de Oekraïne vrij om asiel aan te vragen in Nederland. Om die reden is een exact aantal Oekraïners dat momenteel in Nederland verblijft ook niet vast te stellen, omdat zij zich niet hoeven te melden.

Officiële talen

Oekraïens, Russisch (Slavisch)

Hoofdstad

Kiev

Feestdagen



Onderlegger voor vrijwilligerscentrales / steunpunten

Als Vrijwilligerscentrale Doetinchem hadden wij, na invoering van de wet, behoefte aan handvatten voor vrijwilligersorganisaties zelf. De “aan de slag” methodiek geeft goed weer hoe een nieuwkomer bij een vrijwilligersorganisatie kan komen. Eén vraag bleef voor ons daarna wel open staan en dat was; En dan?

Vrijwilligerswerk en vrijwilligersorganisaties worden genoemd in deze wet en zij hebben / krijgen een rol. Maar weten ze dat zelf ook? Wie informeert hen daarover? Wie stimuleert hen om met deze doelgroep aan de slag te gaan? En wie ondersteunt hen vervolgens met het inrichten van hun organisatie hierop en de begeleiding van deze mensen? Wij denken zelf dat er net zo goed ondersteuning nodig is voor de vrijwilligersorganisaties als voor de nieuwkomer in deze context.

Met betrekking tot het informeren en het stimuleren zagen wij gelijk een rol voor onszelf. Zo is deze handreiking ontstaan; een eerste stap.

Voor onszelf bleek de handreiking ook een mooie onderlegger om met de gemeente en de uitvoeringsorganisatie in gesprek te gaan. Want ook zij kunnen verwachtingen hebben van de rol van een Vrijwilligerscentrale. Maar sluiten die verwachtingen ook aan? Is er bijvoorbeeld ruimte om deze doelgroep gedegen te bemiddelen? En wie gaat dit dan doen? Is het wenselijk om organisaties te trainen? En is daar bijvoorbeeld dan ook ruimte voor?

Dit document is nog in concept. Dat wil zeggen dat wij, op basis van dit stuk, nog altijd in gesprek zijn met de uitvoeringsorganisatie, met vluchtelingenwerk, intern binnen onze eigen organisatie en uiteraard met vrijwilligersorganisaties en nieuwkomers zelf. Hoe werkt het in de praktijk? Wat kunnen we bijstellen?

Zo is er binnen onze gemeente vrij recent voor gekozen om een deel van de verplichte uren participatie aan te besteden bij Stichting Present. Maar los daarvan hebben wij als Vrijwilligerscentrale ook de uitvoeringsorganisatie en een 20-tal vrijwilligersorganisaties om de tafel gevraagd om met elkaar over dit onderwerp in gesprek te gaan. Die avond bracht veel waardevolle contacten op en men is inmiddels concrete stappen aan het zetten in de samenwerking.

Wij volgen dit proces en horen graag in de nabije toekomst wat de ervaring is van de deelnemende nieuwkomers.

Het is aan iedere gemeente en iedere Vrijwilligerscentrale of steunpunt zelf om te bekijken welke rol zij hebben, welke opdracht hier ligt; wat wenselijk en haalbaar is. Wij hopen dat jullie, mede op basis van deze handreiking, daar passend vorm aan kunnen geven binnen jullie gemeente.

Bronnenlijst

<https://docplayer.nl/65111442-Nieuwkomers-en-vrijwilligerswerk.html>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>

<https://www.nt2.nl/nl/dossier/de-nieuwe-wet-inburgering-/het-nieuwe-inburgeringstraject-leerroutes->

<https://nivoz.nl/nl/werken-met-analfabeten>

<https://pharosleerplatform.nl/>

<https://www.vptz.nl/wp-content/uploads/2019/12/9044-VPTZ-ANTENNE-146-def.pdf>

<https://www.movisie.nl/artikel/omdat-iedereen-vrijwilligerswerk-moet-kunnen-doen>

<https://nos.nl/artikel/2422796-tattoo-mick-en-zijn-gezin-vangen-oekraiense-vluchtelingen-op>

<https://www.gave.nl/bibliotheek>

<https://www.beleven.org>

<https://www.europass.nl/>

<https://openbadges.org/>

www.wikipedia.nl

www.cbs.nl